

KAPITEL 8

Zusatzpensionen

Arbeitnehmer: G. 28.4.2003 über die Zusatzpensionen

Selbstständige: Programm-Gesetz 24.12.2002

(Gesetz vom 27.10.2006 bezüglich der Kontrolle der professionellen Pensionsinstitutionen (IRP-Gesetz Pensionsfonds)

(Gesetz vom 5. Mai 2014 zur Änderung der Pension und der Überlebensrente und Einführung einer Übergangszulage im Pensionsregime der bezahlten Arbeitnehmer, und zum progressiven Abbau der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in Sachen Zusatzpensionen, B.S. 9. Mai 2014, Titel II)

§1. Allgemeines

1281.

Seit dem 1.1.2004 besteht ein neuer Rahmen für die Zusatzpensionen. Das Hauptziel besteht darin, dass immer mehr Arbeitnehmer Zusatzpensionen beziehen (als 2. Pfeiler). Die gesetzlichen Pensionen innerhalb der sozialen Sicherheit bilden den ersten Pfeiler. Der 2. Pfeiler umfasst Pensionssysteme, die an die Arbeitssituation gebunden sind:

- Gruppenversicherung oder Pensionsfonds für Arbeitnehmer;
- Individuelles Pensionsengagement hinsichtlich eines Arbeitnehmers oder eines Betriebsleiters;
- Individuelle Fortsetzung einer Zusatzpension im Falle des Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber ohne zusätzliches Pensionssystem.

Der 3. Pfeiler betrifft die Pensionen, die die Person sich selbst aufbaut: Pensionssparen, Lebensversicherung.

Die wesentliche Neuheit des neuen Gesetzes besteht darin, eine neue Form von Zusatzpension einzuführen: die sozialen Pensionspläne.

§2. Wie Pensionspläne einführen?

A. SOZIALE PENSIONSPLÄNE

1. Allgemeines

1282.

Die sozialen Pensionspläne können zwei Formen annehmen:

- sektorielle Pensionspläne
 - betriebliche Pensionspläne in den Sektoren ohne sektorielle Pläne
- Beide Formen müssen eine gewisse Anzahl von Bedingungen erfüllen:
- Sie müssen eine Pension für alle Arbeitnehmer des Sektors oder des Betriebes vorsehen.

- Das Pensionssystem setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:
 - ein Abschnitt „Pension“
 - ein Abschnitt „Solidarität“: die minimalen solidarischen Rechte, z.B. das Recht auf Pension für gleichgestellte Perioden (Arbeitsunfähigkeit, Zeitkredit), die Abdeckung im Falle von Konkurs, die Abdeckung im Falle des Todes oder der Invalidität.
 - Die beiden Bestandteile müssen in getrennten Pensionsinstitutionen gebildet werden:
 - ‚Pension‘: entweder eine Versicherungsgesellschaft (Gruppenversicherung) oder ein Pensionsfonds oder eine besondere juristische Form (für den öffentlichen Sektor);
 - ‚Solidarität‘: idem + entweder ein Existenzsicherheitsfonds oder ein Sozialfonds (GoE).
 - Der Gewinn muss unter den Anrechthabenden verteilt werden und die Verwaltungskosten müssen begrenzt bleiben.
- Wenn diese Bedingungen erfüllt werden, bieten die Pensionspläne bestimmte Vorteile:
- keine Versicherungssteuer (4,4 %) auf die Prämien;
 - die Beiträge fallen außerhalb der Lohnnorm

2. Sektorielle Pläne

1283.

Die sektoriellen Pensionspläne sind möglich unter einer gewissen Anzahl von Bedingungen und Modalitäten:

- Sie müssen per KAA auf unbefristete Zeit eingeführt werden, das als verpflichtend geltend gemacht wird. Die Beendigung des Systems setzt das Einverständnis von 80 % der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter voraus.
- Das Pensionssystem betrifft alle Arbeitnehmer, die in das Anwendungsfeld des KAA fallen.
- Individuelle Unternehmen sind nicht verpflichtet, dem sektoriellen Pensionsplan beizutreten, jedoch unter der Bedingung:
 - dass das sektorielle KAA diese Möglichkeit vorsieht;
 - dass es sich um den Abschnitt Pension handelt; der Arbeitgeber muss auf jeden Fall zum Abschnitt „solidarische Rechte“ beitragen;
 - dass das Unternehmen über ein Pensionssystem verfügt, das zumindest dem sektoriellen System entspricht; anders gesagt, dass es zumindest den gleichen Beitrag bezahlt (wenn es sich um ein System mit definiertem Beitrag handelt, z.B. 1% des Lohnes), oder dass es zumindest die gleichen Reserven bildet (wenn es sich um ein System mit definierter Leistung handelt, z.B. 75% des letzten Lohnes); die paritätische Kommission überprüft, ob diese Gleichstellung besteht;
 - Gutachten des Betriebsrates (oder AGS oder GD) oder nach Aushang (in den Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation).
- Die sektoriellen Systeme müssen paritätisch verwaltet werden.
- Die beiden Bestandteile müssen in getrennten Pensionsinstitutionen gebildet werden: siehe oben.

3. Soziale Betriebspläne

1284.

Solche Pläne sind möglich in den Unternehmen, wo der Sektor keinen Plan vorsieht:

- KAA oder Beitrittserklärung (in den Unternehmen ohne GD)
- Für alle Arbeitnehmer des Unternehmens

- Juristische Form: entweder Gruppenversicherung oder Pensionsfonds
- Paritätische Verwaltung:
 - Pensionsfonds: GoE oder Versicherungsvereinigung
 - Gruppenversicherung: paritätischer Überwachungsausschuss

B. GEWÖHNLICHE SYSTEME DER BETRIEBSPENSION

1285.

Neben diesen sozialen Pensionsplänen bleiben die Gruppenversicherungen und die Pensionsfonds bestehen: für alle oder (meistens) einen Teil der Arbeitnehmer. Der gesetzliche Rahmen dieser Systeme wurde beträchtlich verändert.

Die Einführung des Systems findet im Prinzip auf Initiative des Arbeitgebers statt. Sie muss nicht über KAA geschehen (oder über die Änderung der Arbeitsordnung in den Unternehmen ohne GD), außer wenn dieses System alle Arbeitnehmer betrifft und finanziert wird durch die Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer ist viel begrenzter als bei den Sozialplänen:

- Lediglich Gutachten des BR (oder AGS oder GD) über die Finanzierungsweise, die Bildung der Reserven, die Anwendung der Pensionsregelung und die Wahl der Pensionsorganisation (Versicherer, Pensionsfonds);
- Betrifft das Pensionssystem nur einen Teil der Arbeitnehmer (z.B. die Kader), so haben ihre Vertreter im BR (oder im AGS oder in der GD) ein Aufsichtsrecht, wenn zumindest 10 % der betroffenen Arbeitnehmer dies beantragen.

§3. Rechte der Arbeitnehmer

1286.

- Es darf keine ungerechtfertigte Unterscheidung zwischen den Arbeitnehmerkategorien gemacht werden: Man kann z.B. unterscheiden zwischen Kader, Angestellten und Arbeitern, aber nicht zwischen Vollzeit und Teilzeit, und auch nicht zwischen Männern und Frauen. Die Vorteile müsse für Männer und Frauen gleich sein, wenn sie in der gleichen Situation sind (gleiches Alter, Betriebszugehörigkeit, Lohn). Die Arbeitgeberbeiträge können unterschiedlich sein aufgrund der statistisch längeren Lebenserwartung der Frauen.
- Im Prinzip: keine Unterscheidung je nach Alter:
 - Alle Arbeitnehmer (in einem sozialen Pensionsplan) oder alle Arbeitnehmer der gleichen Kategorie (in den gewöhnlichen Systemen) müssen ab ihrem Dienstantritt ab 25 Jahren versichert werden (der Plan kann ein niedrigeres Alter vorsehen).
 - Die Arbeitgeberbeiträge können nur begrenzte Unterschiede in Funktion des Alters vorsehen: pro Jahr Maximum 4 % Steigerung. Der Beitrag für einen Arbeitnehmer von 65 Jahren kann also maximal höchstens 4,8 Mal höher sein als der für einen Arbeitnehmer von 25 Jahren.
- Das Anrecht auf Pension kann nicht aufgrund von medizinischen Untersuchungen abgelehnt werden.
- Der Arbeitgeber ist verantwortlich für einen Mindestertrag, nicht pro Jahr, sondern auf die Gesamtdauer des Pensionssystems.

Ab dem 1. Januar 2016 berechnet sich der garantierte Betrag nach einer neuen Formel: die Rate entspricht einem Prozentsatz (65 % für 2016-2017) des Durchschnitts am 1. Juni der letzten 24 Monate der Erträge der linearen Anleihen des belgischen Staates auf 10 Jahre. Diese Rate wird am 1. Januar des folgenden Jahres angewandt.

Infolge der Anwendung dieser Formel kann sich Folgendes ergeben:

- liegt die Rate unter 1,75 %, muss ein Ertrag von 1,75 % gewährt werden;
- liegt die Rate zwischen 1,75 und 3,75 %, muss diese Rate angewandt werden;
- liegt die Rate über 3,75 % wird die maximale Rate von 3,75 % angewandt.

Am 1.1.2016 liegt die Rate bei 1,75 %.

Um zu wissen, welcher Betrag von diesen neuen Regeln betroffen ist, muss man sich auf die Verpflichtungen basieren, die der Pensionsorganismus vertraglich eingegangen ist.

Es gibt zwei Berechnungsmethoden:

- Wenn der Pensionsorganismus ein bestimmtes Ergebnis auf die bis zur Verrentung eingezahlten Beiträge garantiert (Gruppenversicherung „Branche 21“), wendet man die horizontale Methode an. Die neu zu garantierende Rate wird nur für die Beiträge gelten, die ab der Ratenänderung eingezahlt wurden. Die vorher überwiesenen Beiträge profitieren von der oder den vorherigen Raten.
- In den anderen Fällen, ohne Ertragsgarantie (Pensionsfonds „Branche 23“), gilt die vertikale Methode. Der jedes Jahr festgelegte Prozentsatz gilt für die vollständige Zusatzpension (= auf dem Konto befindliche Summe am Datum der Anwendung der Rate: gebildete Reserven und in diesem Jahr gezahlte Beiträge). Jedes Jahr gilt eine neue Rate auf die Gesamtheit der Zusatzpension.

Für die Pensionspläne (neue Pläne), die ab dem 1. Januar 2016 eingeführt werden, muss die Pensionsregelung präzisieren, ob die vertikale oder die horizontale Methode angewandt wird.

Wurde keine Wahl für die neuen Pläne getroffen und für alle Pensionspläne vor dem 1. Januar 2016:

- Die horizontale Methode wird angewandt, wenn ein bestimmtes Ergebnis auf die bis zur Rente gezahlten Beiträge garantiert wird;
- In allen anderen Fällen wird die vertikale Methode angewandt.

Eine weitere Neuheit ab 2016: während der Arbeitnehmer früher seine Zusatzpension zu dem Zeitpunkt wo er in Rente ging oder an einem anderen in der Pensionsregelung festgelegten Datum (Minimum 60 Jahre) beantragen konnte, wurde nun vorgesehen, dass die Zusatzpension erst zum Zeitpunkt des effektiven Beginns der gesetzlichen Pension ausbezahlt werden kann. Eine Ausnahme ist jedoch vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeitet oder über das Alter hinaus, ab dem er die Bedingungen der Vorpension erfüllt (in diesem Fall muss die Pensionsregelung diese Möglichkeit ausdrücklich vorsehen). In diesen Fällen kann der Arbeitnehmer die Auszahlung der Zusatzpension beantragen, obschon er noch nicht in Pension geht.

Diese Maßnahme gilt sowohl für die neuen wie für die laufenden Versicherungsverträge. Allerdings sind einige Übergangsmaßnahmen vorgesehen. So können die im Jahr 1961 oder davor geborenen Personen ihr Kapital vor ihrer effektiven Verrentung in Empfang

nehmen, wenn die Pensionsregelung diese Möglichkeit vorsieht und laut nachstehender Tabelle.

In 2016 erreichtes Alter	Überweisung möglich ab
58 Jahre oder mehr (1958 oder davor geboren)	60 Jahre
57 Jahre (1959 geboren)	61 Jahre
56 Jahre (1960 geboren)	62 Jahre
55 Jahre (1961 geboren)	63 Jahre

Des Weiteren ist eine Überweisung ab 60 Jahren möglich für die Arbeitnehmer, die frühestens mit 55 Jahren hinsichtlich eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage (SAB) entlassen wurden im Rahmen eines Umstrukturierungsplanes; der vor dem 1. Oktober 2015 eingereicht wurde und insofern die Pensionsregelung dies ermöglicht.

Zudem wurde vorgesehen, dass für die neuen Zusatzpensionen das in der Pensionsregelung vorgesehene Rentenalter (= Alter der Auszahlung) nicht unter dem gesetzlichen Rentenalter liegen darf (derzeit 65 Jahre).

Die Rechte (= Reserven) werden nach 1 Jahr Beitragszahlung erworben.

Die Rechte (= Reserven) sind im Falle des Arbeitgeberwechsels oder der Arbeitslosigkeit übertragbar:

- entweder werden die erworbenen Reserven auf das Pensionssystem des neuen Arbeitgebers übertragen;
- oder sie bleiben in den Reserven des Pensionsfonds des ehemaligen Arbeitgebers;
- oder das Pensionssystem (wenn es seit mehr als 42 Monaten läuft) wird individuell übernommen (mit dem Geld des Arbeitnehmers, max. 1.500 Euro pro Jahr), wenn es bei dem neuen Arbeitgeber keine Gruppenversicherung oder keinen Pensionsfonds gibt;
- oder die Reserven werden übertragen an eine besondere Pensionsinstitution, konform zum KE von 1969 (der FPD oder andere).
- Ab dem 1. Januar 2015 ist es verboten, neue Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten einzuführen bezüglich des Anrechtes auf eine Zusatzpension; die Unterscheidungen, die vor dem 1. Januar 2015 bestanden, sind nicht mehr wegen Diskriminierung anfechtbar. Diese Unterscheidungen müssen aber bis zum 1. Januar 2025 beseitigt werden.

1287.

Sie sind nur noch unter bestimmten Bedingungen möglich:

- im Betrieb besteht ein Pensionsplan für alle Arbeitnehmer;
- sie werden spätestens 3 Jahre vor der Pensionierung, Frühpension oder Pseudo-Frühpension eingeführt;
- Der Betrag ist auf 80 % plafonniert und seine Absetzbarkeit (Erklärung 2016) ist auf 2.330 Euro pro Jahr begrenzt.

1288.

Die Zusatzpension kann wahlweise in Kapital (einmalig) oder in Form einer Rente (monatlich oder jährlich) ausbezahlt werden.

1289.

Umso später die Zusatzpension ausgezahlt wird, umso interessanter ist der Steuertarif. Ab dem 1. Juli 2013 (nach diesem Datum ausgezahlte Zusatzpensionen) wurden die gültigen Baremen für das ausgezahlte Kapital laut folgender Tabelle erhöht:

	durch Arbeitgeberbeiträge	durch Arbeitnehmerbeiträge
Vorgezogene Auszahlung (< 60 Jahre)	progressiv	33 %
Auszahlung mit 60 Jahren	20 %	10 %
Auszahlung mit 61 Jahren	18 %	10 %
Auszahlung mit 62 Jahren	16,5 %	10 %
Auszahlung mit 65 Jahren	10 %	10 %

Diese Beträge gelten nur, wenn die Zahlung der Zusatzpension nicht gleichzeitig mit dem Eintritt in die legale Pension fällt. Wenn ein Arbeitnehmer sein Zusatzpensionskapital beim Eintritt in die vorgezogene legale Pension (mit 60 oder 61 Jahren), bleibt der Steuertarif bei 16,5 %.

Der Vorzugstarif von 10 % bleibt für diejenigen bestehen die bis zum Pensionsalter aktiv bleiben.