

Aon HR Newsflash

In dieser Ausgabe

Aktuelles

- Funding von Pensionsverpflichtungen aktueller denn je
- CTAs sind nicht verpflichtet, Treugeber an das Transparenzregister zu melden
- Internationale Rechnungslegung (IFRS) – Änderung bei der Berechnung des Pensionsaufwandes nach einem Sonderereignis
- Aon Zinsinformationen für die Bewertung von Pensionsrückstellungen erweitert
- Keine Rückstellung für sogenannten Nachteilsausgleich bei Altersteilzeit
- Lebensversicherungsmarkt - Produktangebot für die betriebliche Riester-Rente und die Geringverdiener-Förderung
- Isabellenhütte gewinnt den Deutschen bAV-Preis 2018
- Aon International People Mobility
- Video "Risikomanagement von versicherungsförmigen Versorgungswerken"

Studien

- Betriebsrente? Wie bitte? - Aon Studie zeigt großes Potenzial für Betriebsrenten
- Aon Vergütungsstudien 2018 – Jetzt teilnehmen!
- Aon Central Europe Employee Experience Survey 2018

Veranstaltungen und Vorträge

- Aon Akademie Veranstaltungsreihe „Update bAV“, 11. Juni 2018
- Rethink Pensions Conference: European Pension and Retirement Savings, 20. September 2018

Bleiben Sie im Kontakt

Möchten Sie mehr über Aon und Retirement Solutions wissen oder haben Sie Fragen an die Redaktion? Schreiben Sie uns.

Immer auf dem Laufenden

Lassen Sie sich gezielt informieren. Nennen Sie uns die Themen, die Sie besonders interessieren. Sie erhalten dann Informationen und Einladungen zu Veranstaltungen oder Studien zu Ihren Interessensgebieten.

Ihr Kontakt zu uns



Aktuelles

Funding von Pensionsverpflichtungen aktueller denn je

Das Thema „Funding“, also die An- und Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen in Deutschland, ist aktuell in vieler Munde – aber warum gerade jetzt? Und warum sollte man überhaupt über das Funding von Pensionsverpflichtungen nachdenken?

Die Frage nach einem Funding betrifft zunächst einmal im Wesentlichen den Durchführungsweg Direktzusage. Die Unternehmen sind hierbei lediglich verpflichtet, Rückstellungen in der Bilanz zu bilden. Eine Pflicht zur Kapitaldeckung besteht dagegen nicht. Diese Freiheit macht für viele Unternehmen den besonderen Charme aus, für ihre betriebliche Altersversorgung die Direktzusage zu nutzen. Nicht umsonst ist die Direktzusage nach wie vor der verbreitetste Durchführungsweg.

Allerdings haben es viele Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten versäumt, rechtzeitig ausreichende und verfügbare Vermögensmittel für die spätere Auszahlungsphase zu reservieren. Zudem sorgt aktuell die Niedrigzinsphase dafür, dass die Verpflichtungen in den Bilanzen ansteigen und damit auch die Geschäftsergebnisse belasten. Naturgemäß stecken Unternehmen freie Vermögensmittel in der Regel lieber in Zukunftsprojekte als in die Abwicklung von manchmal als „Altlasten“ empfundenen Pensionsverpflichtungen. Doch in vielen Fällen gilt: je länger mit dem Funding gewartet wird, desto schwerer fällt dies und umso einschneidender sind die zu tätigen Aufwendungen.

Das Anwachsen der Verpflichtungen macht es auch deutlich schwieriger, eine attraktive Kapitalanlage zu gestalten, die mit den zinsinduzierten und den sonstigen Veränderungen der Verpflichtungen Schritt hält. So fühlen sich viele Unternehmen insbesondere überfordert, für ihre Pensionsverpflichtungen auf einen Schlag Deckungsmittel aufzubauen. Hierzu fehlen schlichtweg die finanziellen Mittel und für andere wirtschaftliche Aktivitäten des Unternehmens würde dies starke Einschnitte bedeuten. Dennoch – bevor es zu spät ist, sollte man frühzeitig planen und dann auch konsequent umsetzen.

Im Ergebnis gilt es, die Kapitalanlage auf die individuelle Unternehmenssituation abzustimmen. Dabei führen rein standardisierte Konzepte in der Regel nicht zum gewünschten Ergebnis. Trotz Niedrigzins muss es das Ziel sein, den Kapitalmarkt positiv für sich arbeiten zu lassen – was grundsätzlich auch möglich ist.

Hierbei gibt es je nach Zielsetzung und Anforderungen ganz unterschiedliche Lösungsansätze. Besonders flexibel ist die Einrichtung eines sogenannten Contractual Trust Arrangements (CTA), wie dies auch von Aon mit der „Aon Hewitt Trust Solution“ angeboten wird. Attraktiv ist diese Lösung vor allem, weil Höhe und Art der Dotierung individuell vom Unternehmen gestaltet werden können. Zudem müssen die Versorgungsberechtigten nicht in die Gestaltung eingebunden werden oder gar ihre individuelle Zustimmung geben. Mit einem CTA werden die Mittel separiert und gegen Insolvenz geschützt. Die Pensionsrückstellungen lassen sich so in der Handelsbilanz als auch in den internationalen Bilanzen mit den separierten Mitteln saldieren und damit reduzieren.

Gegebenenfalls kann sich aber auch der Wechsel des Durchführungsweges anbieten – hierfür kommt insbesondere die Übertragung auf einen Pensionsfonds in Betracht. Nach der Übertragung werden die Verpflichtungen komplett aus den deutschen Bilanzen genommen und anschließend vom Pensionsfonds gedeckt; auch die Auszahlung der Leistungen übernimmt der Pensionsfonds. Die Beiträge an den Pensionsfonds sind steuerlich absetzbar und lösen keine Steuerpflicht bei den Berechtigten aus. Die Übertragung bietet sich insbesondere für die Verpflichtungen gegenüber Rentnern und unverfallbar Ausgeschiedenen an.



Die jeweilige Umsetzung ist – neben der Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmensanforderungen und -ziele – insbesondere auch anhand der vorhandenen liquiden Mittel zu prüfen. In der Praxis sind Kombinationen und auch Teillösungen denkbar und üblich. Für das Unternehmen reduziert sich signifikant der Beitrag an den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG, zudem werden durch die Übertragung die Verpflichtungen auch steuerlich regelmäßig früher ausfinanziert.

Weitere Informationen:

Dr. André Geilenkothen, andre.geilenkothen@aon.com

Aktuelles

CTAs sind nicht verpflichtet, Treugeber an das Transparenzregister zu melden

Zum 1. Oktober 2017 ist das Transparenzregister nach § 18 des Geldwäschegesetzes (GwG) eingeführt worden. Sinn und Zweck des Transparenzregisters ist es, Strukturen hinter Gesellschaften offenzulegen, um den Missbrauch von Vereinigungen und Rechtsgestaltungen zum Zwecke der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhindern (BT-Drucksache 18/11555 S. 89). Es soll erkennbar werden, welche natürlichen Personen beherrschenden Einfluss auf eine juristische Person innehaben und diese aufgrund von Gesellschaftsanteilen unmittelbar oder mittelbar kontrollieren. Um dieses Ziel zu erreichen, sind gemäß § 3 GwG die sog. wirtschaftlich Berechtigten einer juristischen Person dem Transparenzregister mitzuteilen, sofern sich deren wirtschaftliche Berechtigung nicht bereits aus anderen Registern ergibt (vgl. § 20 Abs. 2 GwG).

Wirtschaftlich Berechtigte sind natürliche Personen, die hinter der jeweiligen gesellschaftlichen Struktur stehen und über substantielle Kapital- oder Stimmrechtsbeteiligungen (< 25 %) oder sonstige Kontrollmöglichkeiten verfügen, auch wenn sie nicht ihre Gesellschafter sind. Eine Kontrolle ist dabei insbesondere gegeben, wenn eine natürliche Person mittelbar oder unmittelbar einen beherrschenden Einfluss auf die gesellschaftsrechtliche Struktur ausüben kann. Sofern keine natürliche Person als wirtschaftlich Berechtigter der juristischen Person bestimmt werden kann, wird auf sog. fiktive wirtschaftlich Berechtigte abgestellt. Fiktive wirtschaftlich Berechtigte sind der gesetzliche Vertreter, geschäftsführende Gesellschafter oder Partner des Vertragspartners.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob bei Treuhandstrukturen, wie sie bei CTAs typischerweise vorliegen, die an solchen Strukturen beteiligten natürlichen Personen an das Transparenzregister zu melden sind. Dies ist u.E. nicht der Fall. Der Fokus der Meldepflicht liegt auf der Offenlegung der Kontrolle gesellschaftsrechtlicher Strukturen durch natürliche Personen. Schuldrechtliche Vereinbarungen juristischer Personen bzgl. Treuhandvermögen sind dem Transparenzregister u.E. dagegen nicht mitzuteilen. Der Treugeber übt im Rahmen des schuldrechtlichen Treuhandvertrages auf den Treuhänder weder eine unmittelbare oder mittelbare Kontrolle aus noch haben sie einen beherrschenden Einfluss auf dessen gesellschaftliche Struktur. Vielmehr überträgt der Treugeber bei einem CTA zur zivilrechtlichen Insolvenzversicherung der Versorgungsanwartschaften und -ansprüche Vermögenswerte auf den Treuhänder. Der Treugeber hat diese Vermögenswerte nach Maßgabe des Treuhandvertrages zu übernehmen, zu verwalten und ggf. zu investieren. Anteile an Vereinigungen werden dagegen regelmäßig nicht übertragen. Somit üben die Treugeber grundsätzlich keine mittelbare oder unmittelbare Kontrolle über das CTA aus. Aus diesem Grund ist die Treuhandstruktur, die hinter einem CTA steht, u.E. nicht an das Transparenzregister zu melden.



Wir weisen jedoch darauf hin, dass es sich um eine völlig neue rechtliche Materie handelt. Die praktische Reichweite der neuen gesetzlichen Regelung wird in der Fachwelt teils noch kontrovers diskutiert, so dass zum aktuellen Zeitpunkt noch eine gewisse Rechtsunsicherheit verbleibt.

Weitere Informationen:

Alexandra Steffens: alexandra.steffens@aon.com

Dr. Stefan Birkel: stefan.birkel@aon.com

Aktuelles

Internationale Rechnungslegung (IFRS) – Änderung bei der Berechnung des Pensionsaufwandes nach einem Sonderereignis

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat am 7. Februar 2018 Änderungen am für Pensionsverpflichtungen maßgeblichen Rechnungslegungsstandard IAS 19 veröffentlicht, welche die Berechnung des Pensionsaufwandes nach einem Sonderereignis (Planänderungen, -kürzungen und -abgeltungen) betreffen.

Nach der Neuregelung ist in dem verbleibenden Geschäftsjahr nach dem Sonderereignis der Pensionsaufwand auf Basis der zum Zeitpunkt des Sonderereignisses festgestellten versicherungsmathematischen Annahmen zu ermitteln. Die bisherige Praxis, für diesen Aufwand die zu Beginn des Geschäftsjahres festgestellten Annahmen zu verwenden, ist damit in Zukunft nicht mehr möglich.

Tendenziell führen die Änderungen dazu, dass bei einem Sonderereignis die notwendigen Berechnungen etwas komplexer ausfallen. Die Höhe des Aufwandes/Ertrages, der durch das Sonderereignis selbst entsteht, ist von den Änderungen nicht betroffen.

Die neuen Regelungen sind prospektiv anzuwenden. Sie gelten – vorbehaltlich des EU-Endorsements – für Sonderereignisse in Berichtsperioden, die am oder nach dem 1. Januar 2019 beginnen, wobei eine frühere freiwillige Anwendung zulässig ist.

Weitere Informationen:

Björn Ricken, bjoern.ricken@aon.com

Dr. Philipp Derr, philipp.derr@aon.com

Aktuelles

Aon Zinsinformationen für die Bewertung von Pensionsrückstellungen erweitert

Unsere Empfehlungen zu den anzusetzenden Rechnungszinssätzen für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach IFRS/US-GAAP sowie die aktuellen und prognostizierten Rechnungszinssätze nach HGB werden monatlich unter <http://www.aon.com/germany/publikationen/human-resources/rechnungszins.jsp> aktualisiert.



Unsere Zinsinformation nach IFRS/US-GAAP basiert seit dem 31. März 2018 auf einer für die Eurozone einheitlich festgelegten Zinsstrukturkurve, der Aon Eurozone Yield Curve. Auch das vor dem 31. März 2018 unter o.g. Link veröffentlichte Standardverfahren wird weiterhin laufend aktualisiert und künftig unter der Bezeichnung Subindexmethode geführt.

Zudem wurde der Umfang der Zinsinformation erweitert. Die monatsweise aktualisierten Zinsinformationen im PDF-Format beinhalten wie gewohnt Zinsempfehlungen für drei Musterbestände, einen anwärterlastigen Bestand, einen Mischbestand aus Anwärtern und Rentnern und einen Rentnerbestand und wurden für eine typische Versorgungszusage mit Rentenzahlung und 60%iger Witwen-/Witwerrentenanwartschaft ermittelt. Die historische Entwicklung der Zinssätze wird für die vergangenen drei Jahre dargestellt. Die Informationen beinhalten außerdem eine Indikation für die Entwicklung des Verpflichtungsumfangs nach IFRS/US-GAAP in Abhängigkeit von der Zinsentwicklung, eine grafische Darstellung der Zinsstruktur und des Mustercashflows für den Mischbestand sowie ausführliche Erläuterungen zur Zinsbestimmung.

Der Zinsinformation nach HGB können Sie neben den aktuellen Zinssätzen der Deutschen Bundesbank auch die prognostizierten künftigen Zinssätze nach HGB entnehmen. Diese werden unter Zugrundelegung verschiedener Zinsszenarien nach den in der entsprechenden Verordnung (RückAbzinsV) festgelegten Grundsätzen für weitere fünf Jahre ermittelt. Auf Basis der prognostizierten Zinssätze lässt sich schon jetzt der künftige Mehraufwand für Ihre betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer versicherungsmathematischen Prognoseberechnung in Abhängigkeit verschiedener Szenarien für die Entwicklung des Marktzinsniveaus verlässlich einschätzen. Die Zinsinformation beinhaltet außerdem ausführliche Informationen zur Festlegung des Rechnungszinssatzes nach HGB.

Für weitere Informationen rund um das Thema Rechnungszins kommen Sie gerne auf uns oder Ihren Aon-Ansprechpartner zu. Wir freuen uns auch über Ihre Anregungen und Meinungen zu dem Informationsangebot auf unserer Webseite, die uns helfen, unser Angebot weiter zu optimieren.

Weitere Informationen:

Dr. Christian Rasch, christian.rasch@aon.com

Björn Ricken, bjoern.ricken@aon.com

Aktuelles

Keine Rückstellung für sogenannten Nachteilsausgleich bei Altersteilzeit

(BFH, Urteil vom 27. September 2017, IR 53/15)

Nach Ansicht des BFH dürfen Arbeitgeber hinsichtlich laufender Altersteilzeitarbeitsverträge keine Rückstellungen für den sogenannten Nachteilsausgleich bilden, da dieser weder rechtlich noch wirtschaftlich am Bilanzstichtag verursacht sei.

Worum es geht

Die Klägerin (Sparkasse) ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die mit ihren Mitarbeitern Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen hat. Gemäß Tarifvertrag haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf die Zahlung



einer Abfindung am Ende der Altersteilzeit wegen der zu erwartenden Rentenkürzung aufgrund vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente (Nachteilsausgleich). Zum Abschluss des jeweiligen Altersteilzeitarbeitsvertrages bildete die Klägerin Rückstellungen in Höhe des vollen Barwerts der künftigen Abfindungszahlungen. Das Finanzamt (Beklagte) änderte jedoch die Rückstellung so ab, dass nur noch eine ratierliche Ansammlung berücksichtigt wurde.

Erstinstanzliches Urteil

Das FG München gab der Klägerin Recht. Rückstellungen für Abfindungen als Nachteilsausgleich seien bei Vertragsabschluss mit dem Barwert zu bilanzieren, eine ratierliche Ansammlung scheidet aus. Der Grund für die Leistung bestehe im Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung und dem damit verbundenen Ausgleich der Nachteile einer vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente aufgrund dieser Vereinbarung. Dadurch handele es sich um eine Abfindung, die - anders als die Gehalts- und Aufstockungszahlungen im Blockmodell - nicht durch Arbeitsleistung nach und nach erworben werde.

Entscheidung und Begründung des BFH

Der BFH widerspricht dem FG. Er entschied, dass Arbeitgeber hinsichtlich laufender Altersteilzeitverträge keine Rückstellungen für den Nachteilsausgleich bilden dürften. Der Zahlungsanspruch setze voraus, dass dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Altersteilzeit tatsächlich nur ein „gekürzter“ gesetzlicher Rentenanspruch zusteht. Damit sei die Verpflichtung am Bilanzstichtag dem Grunde nach noch nicht rechtlich entstanden und eine Rückstellung nur zu bilden, wenn sie mit überwiegender Wahrscheinlichkeit entsteht, der Steuerpflichtige daraus in Anspruch genommen wird und wirtschaftlich in den bis zum Bilanzstichtag abgelaufenen Wirtschaftsjahren verursacht ist. Zwar sei davon auszugehen gewesen, dass die Verpflichtung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit entsteht. Sie sei aber nicht in den bis zum Bilanzstichtag abgelaufenen Wirtschaftsjahren wirtschaftlich verursacht. Nicht der Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung in der Vergangenheit sei der wirtschaftliche Beweggrund für die Abfindung, sondern die Rentenkürzung in der Zukunft.

Fazit

Es handelt sich um das erste höchstrichterliche Urteil zu diesem Thema, dessen Begründung jedoch nicht zu überzeugen vermag. Mit dieser Argumentation könnte man am Ende alle steuerlichen Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten für unzulässig erklären. Das Urteil steht zudem - wie bereits das Urteil des FG München - im Widerspruch zum BMF-Schreiben zur Altersteilzeit vom 28. März 2007 (Rz. 15), wonach die Rückstellung für den Nachteilsausgleich bis zum Ende der Beschäftigungsphase ratierlich anzusammeln ist. Die Entscheidung beruht auf einer besonderen Konstellation im öffentlichen Dienst, so dass andere Regelungen (z.B.: Nachteilsausgleich ist nicht als Abfindung sondern als zusätzliche betriebliche Altersversorgung ausgestaltet) oder ein privatrechtlicher Kontext auch anders zu beurteilen sein könnten. Da das oben genannte BMF-Schreiben weiterhin die ratierliche Rückstellung zulässt und das BFH-Urteil bislang nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht wurde, kann die ratierliche Rückstellungsbildung im Rahmen einer Betriebsprüfung derzeit nicht beanstandet werden. Daher gilt es zunächst die Reaktion der Finanzverwaltung abzuwarten und zu prüfen, ob der eigene Tatbestand dem Urteils Sachverhalt entspricht.

Weitere Informationen:

Jan Andersen, jan.andersen@aon.com



Aktuelles

Lebensversicherungsmarkt – Produktangebot für die betriebliche Riester-Rente und die Geringverdiener-Förderung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) rücken zwei steuerliche Förderungen für versicherungsförmige betriebliche Versorgungsleistungen in den Fokus von Arbeitgebern und Arbeitnehmern: die betriebliche Riester-Rente und die Geringverdiener-Förderung nach § 100 des Einkommensteuergesetzes (EStG).

Bereits seit dem Jahr 2002 haben Arbeitnehmer den Anspruch, für die Entgeltumwandlung im Rahmen der Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds die steuerliche Behandlung mit Zulagenförderung und Sonderausgabenabzug (Riester-Förderung) verlangen zu können. Durch den Wegfall der Verbeitragung der Leistungen in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner ist aber erst mit dem BRSG ein wesentlicher Nachteil der betrieblichen gegenüber der privaten Riester-Rente beseitigt worden. Somit gewinnt die betriebliche Riester-Rente spürbar an Attraktivität und kann den Kostenvorteil von Kollektivverträgen nutzen. Arbeitnehmern kann durch die richtige Gestaltung der betrieblichen Riester-Versorgung dieser Vorteil zugutekommen.

Ein weiterer Vorteil kann sich ergeben, wenn der Arbeitgeber die Geringverdiener-Förderung nutzt. Mit dem neu eingeführten § 100 EStG ist die Möglichkeit entstanden, dass sich Unternehmen Beiträge, die sie für ihre Mitarbeiter zusätzlich für eine Versorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds aufwenden, zu 30 % vom Staat bezuschussen lassen können. Genutzt werden kann diese Förderung, wenn es sich bei den versorgungsberechtigten Mitarbeitern um Geringverdiener im ersten Dienstverhältnis mit einem laufenden Arbeitslohn von maximal 2.200 Euro monatlich handelt. Die durch den Versicherungsvertrag zu erfüllenden Voraussetzungen für die Förderberechtigung entsprechen dabei größtenteils denen, die auch für die steuerliche Behandlung nach § 3 Nr. 63 EStG gelten. Der Gesetzgeber sieht darüber hinaus vor, dass die Verträge nicht verstärkt zu Beginn, sondern nur gleichmäßig verteilt auf die Laufzeit mit Kosten belastet werden dürfen. Diese Anforderung kann noch nicht von jedem Versicherer mit seinem Produktangebot umgesetzt werden. Auch der Beitragsrahmen von jährlich 240 bis 480 Euro für die Förderung nach § 100 EStG passt nicht immer zu den produktspezifischen Mindestanforderungen und erfordert Anpassungen.

Im Rahmen unserer diesjährigen Untersuchung des Produktangebots der Lebensversicherer für die betriebliche Altersversorgung wollten wir wissen, wie sich die Anbieter auf die durch das BRSG neu geschaffenen bzw. verbesserten Fördermöglichkeiten eingestellt haben. Hierzu haben wir abgefragt, welche Direktversicherungsprodukte in Verbindung mit der Geringverdiener-Förderung nach § 100 EStG bzw. als betriebliche Riester-Rente bereits angeboten oder demnächst eingeführt werden.

Von den befragten Versicherern bietet die große Mehrheit bereits Produkte für die §100-Förderung an. Weitere Einführungen im Jahresverlauf wurden angekündigt. Lediglich ein Versicherer hat erklärt, zunächst kein Produkt in diesem Segment anbieten zu wollen.

Zurückhaltender sind die Versicherer bislang beim Thema Riester-Direktversicherung. Auch wenn diese Fördermöglichkeit bereits seit vielen Jahren existiert, haben viele Versicherer in der Vergangenheit Produkte in diesem Bereich gar nicht angeboten oder den Verkauf aufgrund der fehlenden Nachfrage eingestellt. Die Änderungen durch das BRSG hat ein Versicherer zum Anlass genommen, mit dessen Inkrafttreten wieder ein



Direktversicherungsprodukt für die Riester-Förderung anzubieten. Zwei weitere Gesellschaften haben uns gegenüber erklärt, die Einführung konkret zu beabsichtigen. Alle übrigen von uns befragten Versicherer wollen zunächst die Marktentwicklung abwarten oder haben sich bereits gegen eine Einführung entschieden. Grund hierfür ist sicher auch, dass die Riester-Rente als Privatvertrag bereits etabliert ist und bei geschickter Gestaltung auch Rahmenverträge mit Preisvorteilen nutzbar sind.

Gerne informieren wir Sie, wie Sie die Fördermöglichkeiten für Mitarbeiter mit geringem Einkommen in Ihr betriebliches Versorgungswerk einbinden können und welche Produkte hierfür zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen:

Stefan Hillen, stefan.hillen@aon.com

Thomas Wiener, thomas.wiener@aon.com

Aktuelles

Isabellenhütte gewinnt den Deutschen bAV-Preis 2018

Das mittelhessische Familienunternehmen Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG hat in diesem Jahr in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ den Deutschen bAV-Preis 2018 gewonnen. Die Jury um Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup und Walter Riester würdigte insbesondere drei Aspekte: den gut ausgewogenen, zeitgemäßen Versorgungsplan, die optimierten bAV-Arbeitsprozesse und die vorbildliche Kommunikation. Außerdem hob die Jury die erfolgreichen Bemühungen des Unternehmens zu mehr Eigenbeteiligung der Mitarbeiter hervor, denn nur so könne die betriebliche Altersversorgung ihrer Bedeutung als wichtige Säule der Alterssicherung gerecht werden.

Geschäftsführung und Personalabteilung der Isabellenhütte ging es bei der Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung für die 800 Mitarbeiter konkret darum, einen weiteren Baustein zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterbindung zu schaffen. Hierfür sollte die Erfolgsbeteiligung der Beschäftigten zielgerichteter in eine flexible und attraktive Versorgungslösung integriert werden. Mit der Erstimplementierung im vergangenen Jahr können die Mitarbeiter nun jährlich wählen, ob die Erfolgsbeteiligung in die Altersversorgung fließen soll oder ausgezahlt wird. Bei Wahl der betrieblichen Altersversorgung wird der Beitrag vom Unternehmen um 30 Prozent aufgestockt.

Zentrale Herausforderungen bei der Umsetzung des Projekts waren

- die Schaffung einer attraktiven neuen Versorgungslösung mit möglichst hoher Akzeptanz der Mitarbeiter
- die Auswahl eines langfristig optimalen Versicherungspartners, der nicht nur attraktive Leistungen bietet, sondern auch bei der Administration umfassend entlastet
- die Sicherstellung einer umfassenden Kommunikation an alle Mitarbeiter in einem kurzen Zeitraum, um rechtzeitig vor Gewährung der Erfolgsbeteiligung fertig zu sein.

An der Lösung dieser Herausforderungen war Aon zusammen mit dem Kooperationspartner, der Erlangerer pension solutions group, beteiligt. Die beiden Partner haben den gesamten Prozess begleitet: von der grundlegenden Prüfung des neuen Versorgungsmodells über die Durchführung einer Ausschreibung zur Auswahl des geeigneten Versicherers bis hin zur Umsetzung des gesamten Kommunikationsprozesses.



Zentrale Faktoren für die hohe Akzeptanz der geschaffenen Lösung waren zum einen der Zuschuss des Unternehmens, zum anderen die offene und konstruktive Einbindung des Betriebsrats von Anfang an. Bei der Auswahl des Versicherungspartners wurde viel Wert auf die finanzielle Leistungsstärke des Anbieters, aber auch auf das Know-how in der betrieblichen Altersversorgung gelegt, um das Unternehmen in der Administration optimal zu entlasten.

Über die Vorzüge des neuen Versorgungsmodells wurde die gesamte Belegschaft schließlich von Pension Solutions, trotz des äußerst knappen Zeitfensters für die Umsetzung, in einem 3-stufigen Prozess individuell beraten, ohne die Betriebsabläufe nennenswert zu stören.

Im Ergebnis wurden sämtliche Zielsetzungen des Unternehmens erreicht: Die Mitarbeiter erhalten einen attraktiven und preiswürdigen Baustein der Altersversorgung, Akzeptanz und Teilnahmequoten konnten durch die individuelle Beratung von Pension Solutions deutlich erhöht werden und gleichzeitig wurde die Personalabteilung nachhaltig und umfassend von administrativen Aufgaben entlastet.

Aon und Pension Solutions gratulieren der Isabellenhütte zu dieser besonderen Auszeichnung.

Weitere Informationen:

Matthias Eichler, matthias.eichler@aon.com

Aktuelles

Aon International People Mobility

Heutzutage ist nicht mehr nur die Unternehmensgröße für den Erfolg entscheidend, sondern wie schnell ein Unternehmen agieren kann - und das im globalen Kontext.

Besonders wertvolle und schützenswerte Assets sind die international mobilen Mitarbeiter, die mit der Geschwindigkeit und dem Fortschritt des Unternehmens mithalten müssen – egal ob Führungskraft oder Facharbeiter.

Aus diesem Grund hat Aon den Bereich International People Mobility (IPM) ins Leben gerufen, der sich auf die Belange von Mitarbeitern im Ausland spezialisiert hat.

Die Marktentwicklung aus deutscher Sicht

Von Jahr zu Jahr erhöht sich die Anzahl der Dienstreisenden. Im Jahr 2016 sind 183 Millionen Geschäftsreisen von deutschen Unternehmen getätigt worden (Statista 2018). Doch nicht alle deutschen Unternehmen sichern ihr Mitarbeiter gegen mögliche Risiken wie Unfall, Reiseabbruch oder Flugverspätung ab. Im Jahr 2013 waren es gerade mal 23 Prozent aller deutschen Firmen, die eine entsprechende Dienstreiseversicherung abgeschlossen haben (Touristik aktuell, Nr. 22-23, 10. Juni 2013).



Typische Risiken, denen sich international mobile Mitarbeiter ausgesetzt sehen sind:

- Medizinische Risiken
- Unfall
- Invalidität / Tod
- Entführung / Erpressung
- Assistance Leistungen
- Evakuierung
- Flugverspätungen / Flugausfall
- Gepäckverlust / Verspätung / Beschädigung

Die Arbeitgeberfürsorgepflicht und die Bedeutung bei Auslandsentsendungen

Gemäß § 17 des V. Sozialgesetzbuches ist der deutsche Arbeitgeber für das Wohlergehen seiner ins Ausland reisenden und entsandten Mitarbeiter, sowie deren mitreisenden Familienangehörigen verantwortlich. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die medizinische Versorgung. Diese sollte an die Leistungen der deutschen Krankenkassen angelehnt sein. Bei Nichterfüllung der Fürsorgepflicht droht dem Arbeitgeber ein Haftungsrisiko und somit ein finanzieller Schaden, da der Mitarbeiter die Kosten direkt gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen kann.

Aon bietet sowohl Unternehmen als auch den mobilen Arbeitnehmer im Bereich IPM umfassende Beratungs- und Risikolösungen an.

Weitere Informationen zu IPM

Health-benefits@aon.de

Aktuelles



Risikomanagement von versicherungsförmigen Versorgungswerken

Was ist heutzutage das A und O bei der Auswahl von geeigneten Versicherern in der betrieblichen Altersversorgung? Vor welchen Herausforderungen stehen Arbeitgeber? Und welche besonderen Anforderungen werden heute in die Kommunikation in der betrieblichen Altersversorgung gestellt?

Einen Überblick gibt unser [„Experten-Video „Risikomanagement von Versorgungswerken“](#) mit Thorsten Teichmann.

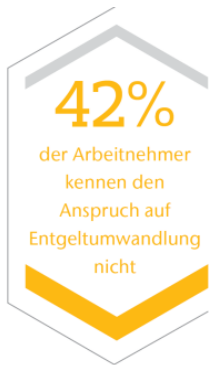


Studien

Betriebsrente? Wie bitte?

Aon Studie zeigt großes Potenzial für Betriebsrenten

„Die betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiger Baustein der gesamten Alterssicherung.“ Dieser Satz kommt seit Jahren in jeder Diskussion um das Rentensystem vor. Betrachtet man jedoch den Wissensstand von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, erkennt man eine große Diskrepanz zwischen theoretischer Erkenntnis und praktischer Umsetzung. Das zeigt eine von Aon aktuell durchgeführte repräsentative Umfrage unter 500 Unternehmern von klein- und mittelständischen Betrieben und 1.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern.

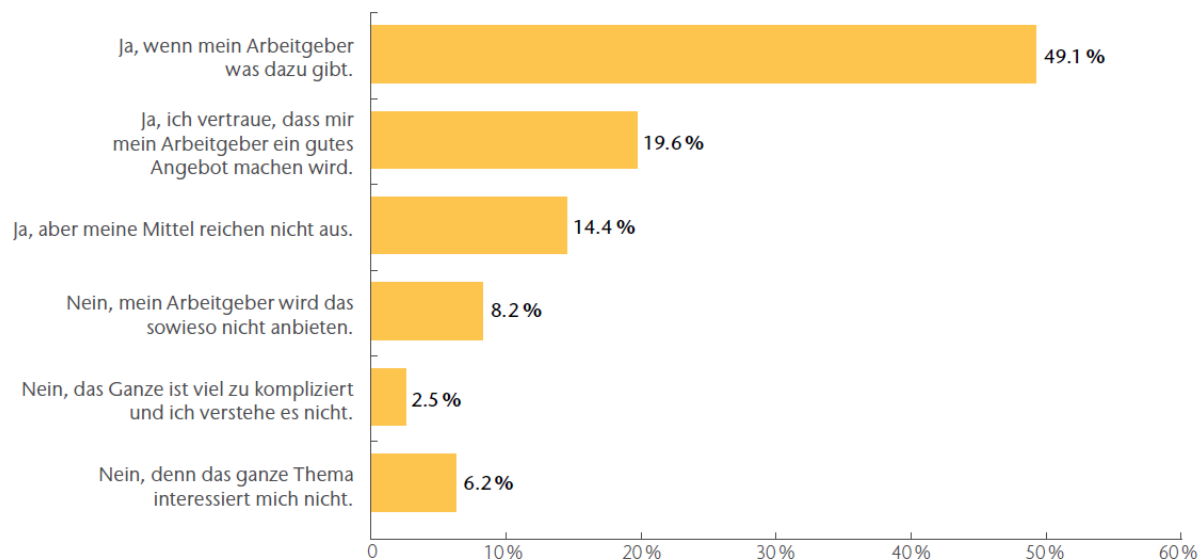


Fast die Hälfte aller Arbeitnehmer (42,2 Prozent) weiß demnach nichts von dem seit 2002 bestehenden Rechtsanspruch auf Umwandlung von Entgelt in die betriebliche Altersversorgung. Besonders verbreitet ist die Unwissenheit in Klein- und Mittelbetrieben. Noch weniger bekannt sind die Neuregelungen des 2018 eingeführten Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg). Ziel des BRSg ist es vor allem, zu einer Verbesserung der Versorgung von Geringverdienern und zur Förderung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen beizutragen. 67,9 Prozent der Beschäftigten haben jedoch noch nie davon gehört. Auf Arbeitgeberseite sieht es nicht viel besser aus: 39,2 Prozent der befragten Unternehmensleiter wissen mit dem Thema BRSg nichts anzufangen.

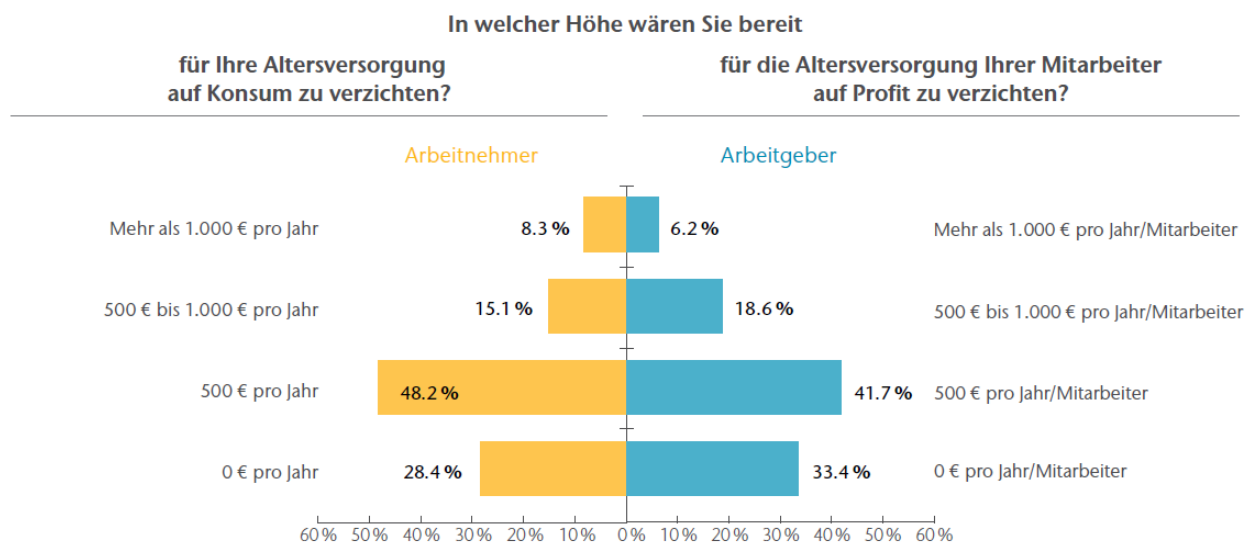
Diejenigen, die sich mit dem Thema betriebliche Altersversorgung schon befasst haben, erkennen die positiven Aspekte. Rund die Hälfte (50,6 Prozent) der Arbeitnehmer schätzt die betriebliche Altersversorgung als gute Sozialleistung. Ob Arbeitnehmer bAV-Angebote nutzen, hängt aber stark davon ab, ob der Arbeitgeber Zuschüsse anbietet. Rund die Hälfte aller Arbeitnehmer (49,1 Prozent) sieht den Arbeitgeberbeitrag als wichtigsten Motivator, eine betriebliche Altersversorgung zu nutzen.



Würden Sie die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersversorgung nutzen?



Die Aon Studie zeigt noch einen anderen Aspekt. Trotz aller Wissensdefizite sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereit, in beträchtlicher Höhe in die betriebliche Altersversorgung zu investieren. Selbst in den bisher in diesem Bereich weitgehend untätigen kleineren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten würden zwei Drittel der Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils mindestens 500 Euro aus der eigenen Tasche in die Alterssicherung stecken. Mit einem Gesamtbetrag von 1.000 Euro im Jahr ließe sich ein Teil der „Rentenlücke“ schließen. Modellrechnungen basierend auf einer konservativen Anlagestrategie zeigen, dass bei einem Einzahlungsbeginn im Alter von 30 Jahren eine monatliche Rente von mehr als 200 Euro zu erwarten ist.



Darin, dass Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung zu schätzen wissen und bereit sind, selbst zu investieren, liegt eine große Chance für Unternehmen. In Zeiten des Fachkräftemangels können entsprechende Angebote helfen, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Betriebliche Altersversorgung wird damit zum Wettbewerbsfaktor.



[Hier geht es zum kostenlosen Download einer Kurzübersicht der Studie](#)

Sie wünschen ausführliche Informationen zur Studie zur Altersversorgung? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an Viola Mueller-Thuns, viola.mueller-thuns@aon.com.

Studien

Aon Vergütungsstudien 2018 – Jetzt teilnehmen!

Ihr Unternehmen hat noch die Chance exklusive Studienhighlights und ausführliche Ergebnisberichte vergünstigt zu erhalten. Sprechen Sie uns dazu auf Ihre Teilnahme bei den unten aufgeführten Studien an:

- [Vergütungsstudie - Total Compensation Measurement® \(TCM\)](#)
Nutzen Sie unsere globale General Industry Datenbank als Quelle für Vergütungsdaten. Mit weltweit mehr als 25.000 ausgewerteten Positionen, die über 5 Millionen Mitarbeiter in 180 Ländern abdecken, setzt unser General Industry Survey den Maßstab für globale Vergütungs-Benchmarks.
- [Cyber Security Compensation and Talent Survey](#)
Aons Global Cyber Security Compensation and Talent Survey 2018 enthält Datensätze der 32 wichtigsten Cybersecurity-Funktionen in 20 Ländern. Außerdem erhalten Sie Informationen, die Ihnen bei der Optimierung Ihrer Talent- und Vergütungsstrategien in diesem Bereich helfen.
- [Automotive Compensation Survey](#)
Der globale Automotive Compensation Survey von Aon liefert Herstellern sowie Zulieferern der Automobilindustrie fundierte Daten u.a. zu Grundgehalt, variabler Vergütung, länderspezifischen Zahlungen, LTI's und Nebenleistungen.
- [Gehaltserhöhungsstudie](#)
Nehmen Sie an unserer globalen Gehaltserhöhungsstudie teil und sichern Sie sich detaillierte Informationen zu Gehaltserhöhungen des Jahres 2018 und Prognosen für 2019.

Für weitere Informationen klicken Sie bitte auf die entsprechenden Links oder nehmen Sie Kontakt auf mit Veronika Forster, veronika.forster@aon.com.

Studien

Aon Central Europe Employee Experience Survey 2018

Die neue Studie aus dem Bereich Talent Solutions trifft den Puls der Zeit und befasst sich mit „Employee Experience“ – einem absoluten Trendthema. Über alle Phasen im Mitarbeiterlebenszyklus lassen sich wertvolle Informationen für Unternehmen über mitarbeiterbezogene Chancen und Risiken in Erfahrung bringen.

Talent Solutions konnte über 60 global agierende Unternehmen aus 12 Branchen, die insgesamt für die Employee Experience von 1.800.000 Mitarbeitern verantwortlich sind, als Studienteilnehmer gewinnen.

Employee Experience beginnt ab dem ersten Besuch eines potenziellen Mitarbeiters auf einer Website und kann



sich während der Zeit im Unternehmen auch durchaus verändern. Die Zielsetzung der neuen Studie ist es, ein Verständnis für die aktuelle Praxis und die zukünftigen Pläne zur Messung und Verbesserung der Employee Experience zu entwickeln. Hier geht es vor allem um Fragen wie: Welche Strategien verfolgen Unternehmen, um ihre Employee Experience zu messen und zu optimieren? Wissen Unternehmen, wie potenzielle Mitarbeiter den Bewerbungsprozess empfinden oder ihre Probezeit erleben? Sind Unternehmen bereits mit dem Thema "Continuous Dialogue" vertraut?

Möchten Sie mehr über Employee Experience erfahren? Dann profitieren Sie jetzt von unseren Erkenntnissen! Näheres zu aktuellen Terminen und Publikationen aus dem Bereich Talent Solutions finden Sie [hier](#).

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an
Eva Sziber, eva.sziber@aon.com.

Veranstaltungen und Vorträge

Aon Akademie Veranstaltungsreihe „Update bAV“

11. Juni 2018, 10:00 – 12:00 Uhr

Am 11. Juni findet das nächste Webinar „Update bAV“ statt. Die Registrierung ist noch bis zum 25. Mai möglich.

Wir werden Ihnen wieder aktuelle Entwicklungen in Bezug auf die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen und Entscheidungen sowie die nationale und internationale Rechnungslegung vorstellen.

Weitere Informationen:

Bei Interesse an einer Teilnahme registrieren Sie sich bitte [hier](#).

Veranstaltungen und Vorträge

Rethink Pensions Conference: European Pension and Retirement Savings

20. September 2018, Frankfurt am Main

Am 20. September findet unsere Rethink Pensions Conference in Frankfurt am Main statt. Erwarten können Sie einen breiten Mix aus Themen und Inhalten sowohl mit internationalem als auch deutschem Bezug.

Als Key Note Speaker wird Herr Gabriel Bernardino, Vorsitzender der European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA), einen Vortrag halten.

Alle Informationen zur Konferenz und die Möglichkeit zur Registrierung erhalten Sie [hier](#). Die Teilnahme ist kostenfrei.



Sollten Sie Fragen oder weiteren Informationsbedarf zu den dargestellten Themen haben, können Sie sich auch jederzeit an Ihren Ansprechpartner bei Aon wenden.

Retirement Solutions in Deutschland

Hamburg

Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg
Telefon + 49 40 3605 - 5302

München

St.-Martin-Straße 60
81541 München
Telefon + 49 89 52305 - 5157

Wiesbaden

Dantestraße 4 - 6
65189 Wiesbaden
Telefon + 49 611 17208 - 6742

Mülheim an der Ruhr

Luxemburger Allee 4
45481 Mülheim an der Ruhr
Telefon + 49 208 7006 - 2256

Stuttgart

Kleiner Schloßplatz 13
70173 Stuttgart
Telefon + 49 711 96030 - 1068

Über Aon

Human Resources und Aon – beides gehört einfach zusammen. Weltweit zählen wir hier zu den führenden Beratungshäusern. In Deutschland entwickeln wir praxisorientierte und innovative Lösungen in den Bereichen betriebliche Altersversorgung, Vergütung und Talentmanagement. Unser Ziel ist es, zum Erfolg unserer Kunden nachhaltig beizutragen. Dabei reduzieren wir für sie Komplexität und erarbeiten individuelle Lösungen. Unsere Kunden schätzen uns als strategischen und umsetzungstarken Partner mit außergewöhnlicher Expertise. Weltweit ist Aon mit 50.000 Mitarbeitern präsent. Im Bereich Retirement Solutions sind 15.000 Mitarbeiter in 50 Ländern aktiv - davon rund 450 Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten in Hamburg, Mülheim an der Ruhr, München, Stuttgart und Wiesbaden. Weitere Informationen zu Aon finden Sie unter www.aon.de.

© Aon 2018

Aon HR Newsflash ist ein Informationsdienst von Aon. In diesem Medium werden aktuelle Informationen zur betrieblichen Altersversorgung sowie zu HR-Themen aufbereitet. Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung der Daten, Texte und Grafiken bedarf der Zustimmung des Herausgebers. Aon weist darauf hin, dass keine Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen gegeben wird und lehnt ausdrücklich jede gesetzliche Haftung gegenüber natürlichen oder juristischen Personen für Verluste oder Schäden durch Nutzung dieser Inhalte ab.