

Aon HR Newsflash



Ausgabe 2/2019

Top Themen



Säulenübergreifende Renteninformation: Aktueller Stand und Ausblick



Übertragung von Pensionsverpflichtungen: Worin liegt der Mehrwert des Pensionsfonds?



DAX30
Geschäftsberichtsanalyse
2018

Aktuelles

- › Interview mit Dr. Georg Thurnes zur EbAV II - Richtlinie
- › Attraktive Möglichkeiten der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG
- › Aon OnePension - Ganzheitlicher Ansatz
- › Versorgungsausgleich: Das sind die Neuerungen nach 10 Jahren

Studien und Whitepaper

- › Whitepaper: Einblick in den europäischen Markt für Direktkredite
- › Responsible Investments: Aktueller Survey zur Teilnahme geöffnet

Kurz notiert

- › Dr. Georg Thurnes neuer Vorsitzender der aba
- › Erweiterte Beitragsabführungspflicht für Zahlstellen
- › EIOPA-Stresstest für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung
- › Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen: Herausforderungen und Lösungen

Bleiben Sie im Kontakt

Möchten Sie mehr über Aon und Retirement Solutions wissen oder haben Sie Fragen an die Redaktion? Schreiben Sie uns: daniela.schulte@aon.com

Ausgabe verpasst?

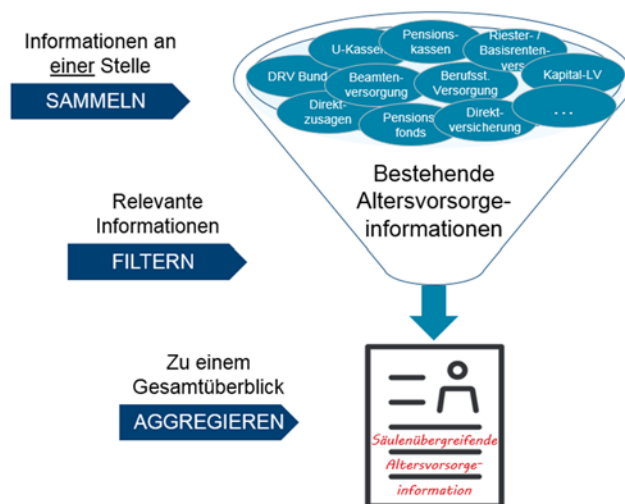
Immer aktuell und auf den Punkt informiert. Hier geht es zum [Newsletter-Archiv „HR Newsflash“](#) mit unseren vorherigen Ausgaben.

Säulenübergreifende Renteninformation: Aktueller Stand und Ausblick

Am 2. April 2019 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (in Kooperation mit dem Bundesministerium der Finanzen) die von Aon zusammen mit Herrn Prof. Dr. Zwiesler von der Universität Ulm erstellte Studie „Konzeptionelle Grundlagen für eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation“ veröffentlicht. Damit ist ein wichtiger Schritt hin zu einem besseren Überblick über die Altersleistungen bei Rentenbeginn getan!

Mittlerweile wurde die Studie im Rahmen diverser Veranstaltungen und Fachartikel vorgestellt und diskutiert. Der Mehrwert einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation ist unbestritten.

Der Mehrwert der säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation



Bereits das Sammeln aller heute verfügbaren Informationen aus den drei Säulen der Altersvorsorge würde für die Bürgerinnen und Bürger einen Nutzen darstellen. Das Filtern der Information im Hinblick auf die wesentlichen Daten, die für eine Einschätzung des zu Rentenbeginn verfügbaren Einkommens erforderlich sind sowie das Aggregieren zu einem Gesamtüberblick sind die weiteren Meilensteine auf dem Weg zu einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation.

Das Fazit der Studie

Die Umsetzung der säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation ist machbar! Damit gehen die Diskussionen immer stärker hin zu Überlegungen der praktischen Umsetzung. Dabei stellt sich u.a. die Frage, ob die Datenbereitstellung seitens der Versorgungseinrichtungen freiwillig ist oder verpflichtend erfolgen soll. Die Studie empfiehlt in diesem Zusammenhang letztendlich die verpflichtende Teilnahme, allerdings verbunden mit großzügigen Übergangslösungen. So sehen bspw. die Versorgungsträger im Bereich der betrieblichen Altersversorgung besondere Herausforderungen bei unverfallbaren Zusagen der Vergangenheit, für die oftmals keine elektronischen Daten oder aktuelle Angaben zu den Versorgungsberechtigten vorliegen. Hier wird auch auf die Verhältnismäßigkeit des Aufwands abzustellen sein, der für diese Versicherungen betrieben werden muss, um Daten für die



säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation bereitzustellen. Auch wenn eine Vollständigkeit der Altersleistungen in jedem Fall anzustreben wäre, muss das Ziel der Kosteneffizienz ebenfalls beachtet werden. Zudem sieht die Studie auch eine Pilotphase vor, an der die Vorsorgeeinrichtungen zunächst auf freiwilliger Basis teilnehmen, so dass verschiedene Themenfelder in der praktischen Umsetzung näher analysiert werden können.

Ein weiterer Diskussionspunkt betrifft die Datenmeldung an die Plattform. Die Empfehlung geht dahin, den Aufwand für die Datenmeldung so gering wie möglich zu halten und die Daten aus bestehenden Standmitteilungen zu entnehmen. Hinsichtlich der quantitativen Angaben soll es – zumindest zunächst – keine (zusätzlichen) standardisierten Vorgaben für die Berechnung geben, sondern es sollen ebenfalls die bestehenden Modelle der Vorsorgeeinrichtungen genutzt werden. Nur so kann der immensen Bandbreite an Gestaltungsformen und Einflussgrößen in der Altersvorsorge sinnvoll Rechnung getragen werden.

Die Ermittlung eines aggregierten Wertes in Form einer geschätzten lebenslangen Monatsrente in heutiger Kaufkraft sollte hingegen von der Plattform vorgenommen werden. Die für die Berechnung erforderlichen Verrentungs- und Abschlagsfaktoren sind unabhängig von der Vorsorgeeinrichtung. Diese Aggregation kann allerdings erst in einer späteren Phase der säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation sinnvoll umgesetzt werden, da hierfür eine ausreichende Datenbasis erforderlich ist, die bereits einen Großteil der Altersleistungen aller drei Säulen der Altersvorsorge umfassen sollte.

Auch in der derzeit ungewissen politischen Situation heißt die Devise letztendlich: Starten, nicht warten!

Für einen Austausch zu der Studie stehen Ihnen Gundula Dietrich (gundula.dietrich@aon.com) und Dr. André Geilenkothen (andre.geilenkothen@aon.com) gerne zur Verfügung.

Übertragung von Pensionsverpflichtungen: Worin liegt der Mehrwert des Pensionsfonds?

Zum Ende des letzten Jahres hat Aon die Zulassung zum Geschäftsbetrieb für seinen überbetrieblichen Nachschuss-Pensionsfonds, die UnitedPensions Deutschland AG, erhalten. Worin genau besteht aber der Mehrwert für ein Unternehmen, seine bestehenden Pensionsverpflichtungen aus einer Direktzusage auf einen externen Pensionsfonds zu übertragen? Schließlich löst dieser Schritt womöglich einen erheblichen Liquiditätsabfluss aus. Zusätzlich besteht das Risiko, dass Schwankungen bei den Kapitalanlagen zu Nachzahlungen an den Pensionsfonds führen können.

Einer der meist genannten Vorteile besteht in der Reduktion der Beiträge zur gesetzlichen Insolvenzversicherung. Gegenüber einer Direktzusage vermindert sich der Beitrag an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) um 80 Prozent. Bei einer steuerlichen Pensionsrückstellung in Höhe von 100 Mio. EUR führt dies – beim derzeitigen Beitragssatz von 2,1 Promille – zu einer jährlichen Einsparung von 168 Tsd. EUR.



Wie bei einem Funding über ein Contractual Trust Arrangement (CTA) bietet auch der Pensionsfonds den Vorteil, dass die auf das Unternehmen entfallenden Assets des Pensionsfonds als Plan Assets im Sinne der IFRS oder gemäß US-GAAP gelten. Die Verpflichtungen können daher bilanziell mit diesen Plan Assets verrechnet werden. In der Bilanz wird lediglich der Saldo aus den Verpflichtungen und den zur Bedeckung vorhandenen Assets gezeigt, so dass die Bilanz verkürzt wird. Dies hat positive Auswirkungen auf diverse Bilanzkennzahlen und vermeidet die Wahrnehmung der typisch deutschen „book reserves“ als „unfunded liabilities“ im internationalen Kontext. „Unfunded liabilities“

können gerade in Verbindung mit M&A-Situationen zu Verzögerungen und Schwierigkeiten führen. Daneben ergeben sich auch positive Effekte auf die Gewinn- und Verlustrechnung. Den Interest Cost der Verpflichtungen stehen die (erwarteten) Erträge aus den Plan Assets gegenüber, so dass sich der Pensionsaufwand insgesamt dauerhaft vermindert.

In der deutschen Handelsbilanz greift das Passivierungswahlrecht für mittelbare Verpflichtungen. Die über den Pensionsfonds abgewickelten Pensionszusagen sind also in der HGB-Bilanz – anders als Direktzusagen – nicht mehr notwendigerweise zu zeigen. Belastungen, die sich in den letzten Jahren durch die sukzessive Verminderung des maßgeblichen Rechnungszinses ergeben haben und sich in der Zukunft weiter fortsetzen werden, entfallen somit.

Pensionsfonds vs. CTA

Gegenüber einem CTA bietet der Pensionsfonds zudem den bedeutenden Mehrwert, dass Investmenterträge bei geeigneter Ausgestaltung im Ergebnis vollumfänglich steuerfrei sind. Die Investmenterträge im CTA sind grundsätzlich steuerpflichtige Einnahmen des Unternehmens. Der Umfang der Besteuerung hängt von den zugrunde liegenden Investments und der Art der Investition (Direktanlage, Fonds etc.) ab.



Mit der Übertragung auf einen Pensionsfonds liegt die Verantwortung für die Administration der Verpflichtungen beim Pensionsfonds. Dies entlastet das Unternehmen von der Betreuung und Abwicklung der Versorgungsanwärter und Betriebsrentner. Versorgungsausgleiche und Rentenauszahlungen sind hiervon ebenfalls umfasst. Gleichzeitig ist mit der Übertragung die Inanspruchnahme einer hochprofessionellen Kapitalanlage sowie anspruchsvollster Risikomanagementsysteme verbunden, die viele Unternehmen selbst nicht gewährleisten könnten.

Gerade der letztgenannte Punkt hilft dabei, mögliche Nachschusssrisiken für den Arbeitgeber zu minimieren. Diese Liquiditätsrisiken lassen sich durch die geschickte Kombination mit einem bestehenden CTA oder durch die Auswahl geeigneter Bestände für die Übertragung minimieren. Für weitere Details hierzu wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner in unserem Hause oder an den unten angegebenen Verfasser.

Fazit

Ein Nachschuss-Pensionsfonds ist somit eine geeignete Lösung für Unternehmen, die an einem externen Funding ihrer Pensionsverpflichtungen interessiert sind, da es die einzige steuerlich sinnvolle Möglichkeit einer Externalisierung bestehender Direktzusagen darstellt. Im Vergleich zum versicherungsförmigen Pensionsfonds lassen sich die Chancen der Kapitalmärkte effizienter nutzen. Zudem fällt der erforderliche Einlösungsbeitrag zur Übertragung der Verpflichtungen signifikant niedriger aus. In konkreten Fällen ergab sich gegenüber einer versicherungsförmigen Lösung eine Einsparung in Höhe von 40 bis 50 Prozent. Auch für Unternehmen mit einem bereits bestehenden CTA kann die Einbindung eines Pensionsfonds interessant sein. Auf diese Weise lassen sich die oben genannten Vorteile eines Pensionsfonds mit der Flexibilität hinsichtlich des Funding-Levels und Funding-Zeitpunkts eines CTA kombinieren.

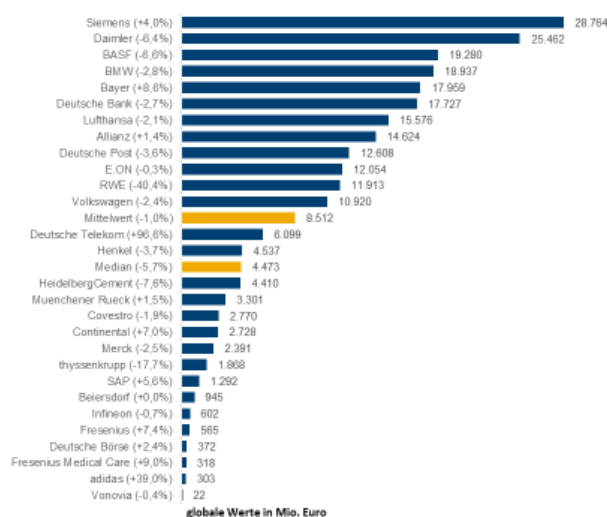
Weitere Informationen erhalten Sie bei Henry Prigge (henry.prigge@aon.com).

DAX30 Geschäftsberichtsanalyse 2018

Die betriebliche Altersversorgung der DAX30-Konzerne zeigt sich im Jahr 2018 trotz schwieriger Lage am Kapitalmarkt und dem Übergang auf neue Sterbetafeln robust. Das ist das Ergebnis unserer jährlichen Analyse der Geschäftsberichte von Deutschlands größten Aktiengesellschaften im Hinblick auf die bestehenden Pensionsverpflichtungen.

Die Pensionsverpflichtungen der DAX-Konzerne betragen im Jahr 2018 im Mittel etwa 15 Prozent der Bilanzsumme und bildeten damit bei nahezu allen Unternehmen einen gewichtigen Posten innerhalb der Bilanz. Der verwendete Rechnungszins blieb diesmal im Durchschnitt konstant auf dem Niveau des Vorjahres (1,92 Prozent), nachdem die vergangenen Jahre durch teils starke Schwankungen des Rechnungszinses bestimmt waren.

Planvermögen



Zur Sicherung der Pensionsverpflichtungen findet sich bei allen DAX-Konzernen speziell reserviertes Deckungsvermögen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen weist gegenüber dem Vorjahr ein geringeres Planvermögen aus, was eine direkte Folge der schwächelnden Kapitalmärkte in 2018 war. Dennoch hat sich der Deckungsgrad (Verhältnis von Planvermögen zu Pensionsverpflichtungen) bei vielen DAX-Konzernen verbessert.

Ein großes Thema im Geschäftsjahr 2018 waren die neu veröffentlichten HEUBECK-RICHTTAFELN 2018 G von Klaus Heubeck, die Grundlage der Verpflichtungsermittlung der deutschen Pensionspläne sind und bei fast allen DAX-Konzernen verwendet wurden. Der Umstieg auf die neuen Sterbetafeln hatte keinen signifikanten Anstieg der Pensionsverpflichtungen zur Folge, wie dieser bei der letzten Aktualisierung der deutschen Sterbetafeln in 2005 festzustellen war. Das zeigt zum einen, dass die Anpassungen der biometrischen Rechnungsgrundlagen auf Basis neuester statistischer Daten vergleichsweise gering waren, andererseits sind die Pensionspläne der DAX-Konzerne in den letzten Jahren bewusst umgestaltet worden, um dem Langlebkeitsrisiko vorzubeugen. So sind mittlerweile fast alle klassischen Leistungszusagen durch ein beitragsorientiertes System ersetzt worden, bei dem mehrheitlich neben der Auszahlung als Rente die Möglichkeit von Kapitalzahlungen angeboten wird.



Die DAX-Studie enthält weitere umfangreiche Auswertungen der bAV-relevanten Bilanzkennzahlen, Analysen der Pensionspläne sowie eine Darstellung der Anlage- und Risikostrategien der DAX-Unternehmen.

Bei Interesse an den Ergebnissen der Studie wenden Sie sich an: Christoph Tellmann (christoph.tellmann@aon.com).

Interview mit Dr. Georg Thurnes zur EbAV II-Richtlinie

Dr. Georg Thurnes ist Chefaktuar bei Aon Deutschland und Vorsitzender des Vorstands der aba – Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung e.V.

1. Welche Rolle spielt die BaFin bei der Umsetzung der EbAV II-Richtlinie in deutsches Recht?

Der Exekutivdirektor Versicherungs- und Pensionsfondsaufsicht der BaFin, Dr. Frank Grund, hat im Rahmen der Anhörung des Finanzausschusses des deutschen Bundestages zur Neufassung des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) angekündigt, dass die Aufsicht die Belange und Besonderheiten der deutschen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV), also unserer Pensionskassen und Pensionsfonds, bei der Umsetzung der europäischen Richtlinie für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung im Auge behalten wird. Am 13. Januar dieses Jahres wurde dann die Richtlinie EbAV II maßgeblich durch Anpassungen des VAG in deutsches Recht umgesetzt. Dem vorausgegangen waren intensive Versuche, die vom Bundesfinanzministerium (BMF) verantwortete Umsetzung mit mehr auf die deutschen Verhältnisse zugeschnittenen Inhalten zu versehen und diesen nationalen Gestaltungsspielraum auch zu nutzen.



2. Um welche Gestaltungsspielräume geht es hier genau?

Inzwischen wurden die ersten Vorstellungen von EIOPA - sogenannte „Opinions“, gerichtet an die nationalen Aufsichtsbehörden - zur Umsetzung der Richtlinie bekannt und es wurde schon der BMF-Referentenentwurf für eine Verordnung zur Umsetzung der Informationspflichten gegenüber Anwärtern und Leistungsempfängern veröffentlicht.

Die Vorstellungen von EIOPA bereiten große Sorgen und der Referentenentwurf des BMF zu den Informationspflichten lässt viele Fragen offen. Gerade letzterer bildet doch den Raum dafür, den Besonderheiten insbesondere des deutschen Arbeitsrechts zu entsprechen. Diesen Raum in jedem Mitgliedsstaat mit unterschiedlichen, aber eben zum jeweiligen nationalen Arbeits-,

Sozial- und Steuerrecht passenden Definitionen und Regeln zu füllen, das muss sich der europäische Richtliniengeber aufgrund der Vielfalt in der betrieblichen Altersversorgung und der zentralen Rolle des nationalen Arbeits- und Sozialrechts doch gedacht haben, als er die Richtlinie ausdrücklich nach dem Grundsatz der EU-Mindestharmonisierung angelegt hat.

3. Wie ist eine Mindestharmonisierung Ihrer Meinung nach denn umzusetzen?

Mindestharmonisierung bedeutet, dass ein Rahmen vorgegeben wird, der national auszufüllen ist. An maßgeblichen Stellen hat man während des Gesetzgebungsverfahrens immer wieder diejenigen, die vor der Gefahr einer massiven Beschädigung der deutschen bAV gewarnt haben, damit zu beruhigen versucht, dass man die Richtlinie ja „1:1 umsetzen“ wolle.



Dem liegt aber ein Denkfehler zugrunde: wenn man eine Richtlinie nach EU-Mindestharmonisierung „1:1“ umsetzt, bleibt der Rahmen leer oder wird mit EIOPA Vorschlägen so ausgefüllt, dass es der bAV in Deutschland nicht gerecht wird. Der den Mitgliedstaaten gegebene Raum muss von diesen selbst ausgefüllt werden. „1:1 Umsetzung“ klingt harmlos, aber damit hat die Umsetzung in deutsches Recht den ihr gegebenen Raum unausgefüllt gelassen. Und sie gibt den unausgefüllten Raum weiter. Der Entwurf zur Informationspflichten-VO offenbart, dass sich die zuständigen Ministerien, BMF und BMAS, dieser Aufgabe nämlich offenbar auch nicht umfänglich annehmen wollen. Sie verfolgen nämlich weiterhin die Idee der „1:1-Umsetzung“, also der Nichtausformulierung der deutschen Besonderheiten.

4. Welche Rolle übernimmt die BaFin in dieser Angelegenheit?

Die BaFin soll nun scheinbar das konkrete Ausfüllen alleine leisten, worum man sie nicht beneiden kann. Denn die BaFin muss nun ohne Rückhalt seitens der deutschen Gesetzgebung zwischen unseren deutschen Belangen und den Vorschlägen der ihr in gewisser Weise übergeordneten EIOPA abwägen. Die Informationspflichten sind da nicht einmal die größte Baustelle. Die zu erwartenden Vorgaben zu den zu veröffentlichenden Erklärungen über die Grundsätze der Anlagepolitik und vor allem zur eigenen Risikobeurteilung, dem sog. Own Risk Assessment (ORA), hinter denen nach wie vor EIOPAs kontinuierlich verfolgte Idee des Common Frameworks bzw. der Holistischen Bilanz droht, sind da von viel größerem Gewicht.

5. Wann halten Sie denn eine „1:1-Umsetzung“ für sachgerecht?

Eine „1:1-Umsetzung“ passt zu einer Richtlinie gem. EU-Vollharmonisierung, wie z.B. bei der Solvency-II-Richtlinie. Die nationalen Umsetzungsspielräume sind dann gering, da die erforderlichen Konkretisierungen im Sinne des Richtliniengebers durch viele delegierte Rechtsakte seitens EIOPA erfolgen. Für eine Richtlinie gem. EU-Mindestharmonisierung ist die „1:1-Umsetzung“ hingegen völlig unangebracht, zumal wenn das Füllen mit nationalen Inhalten dann weitergereicht wird, bis letztlich zur nationalen Aufsicht. Uns bleibt zu hoffen, dass unsere Anliegen und Besonderheiten tatsächlich in unserem Sinne ausreichend Eingang finden.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Dr. Georg Thurnes (georg.thurnes@aon.com).

Attraktive Möglichkeiten der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG

Die neuen Möglichkeiten, die das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) den Unternehmen seit 1. Januar 2018 eröffnet, sind bisher bei Weitem noch nicht ausgeschöpft worden. Hierzu gehört auch die Geringverdienerförderung. Das Förderpotenzial, das der § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) bietet, haben nach Informationen aus der Versicherungswirtschaft bislang nur wenige Arbeitgeber genutzt. Dabei kann dieser Förderweg für alle Beteiligten durchaus sehr attraktiv sein.

Mit dem § 100 EStG hat der Gesetzgeber eine weitere Möglichkeit geschaffen, lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) der Arbeitnehmer zu leisten. Diese Förderung in Anspruch nehmen zu können, setzt u. a. voraus, dass

- es sich um eine durch den Arbeitgeber finanzierte, neu eingerichtete Versorgung in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) handelt,
- der Beitragsaufwand im Jahr zwischen 240,00 EUR und 480,00 EUR liegt und
- der Arbeitnehmer einen laufenden monatlichen Bruttolohn von höchstens 2.200 EUR im ersten Dienstverhältnis hat.

Sind sämtliche Fördervoraussetzungen erfüllt, beteiligt sich der Staat mit 30 Prozent an dem Versorgungsbeitrag. Hierbei kommt ein schlankes Verfahren zur Anwendung: Der Arbeitgeber verrechnet die ihm zustehenden Förderbeträge einfach im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung mit der abzuführenden Lohnsteuer. Zusätzlich profitiert er davon, dass die von ihm getragenen Beitragsteile Betriebsausgaben darstellen und somit seinen Nettoaufwand noch weiter reduzieren. Förderquoten über 50 Prozent sind dadurch keine Seltenheit.

Bislang auf Arbeitgeberseite wenig Interesse feststellbar



Der Gesetzgeber hatte sich mit dem BRSG das Ziel gesetzt, die Altersversorgung auch von Menschen mit niedrigem Erwerbseinkommen zu verbessern. Die Einführung eines Förderbetrags für Geringverdiener sollte dabei die Bereitschaft der Arbeitgeber steigern, diese Mitarbeitergruppe bei dem Aufbau einer Altersversorgung zu unterstützen. Die Informationen aus der Versicherungswirtschaft lassen aber darauf schließen, dass bislang nur wenige Unternehmen diesen Förderweg auch nutzen. Gründe dafür könnten sein, dass viele Unternehmen ihre arbeitgeberfinanzierte bAV bereits anders organisiert haben oder eine Integration der Geringverdiener-Versorgung nicht ohne Weiteres möglich ist.

Vielleicht liegt es aber auch daran, dass an der Vermittlung förderfähiger Produkte nur ein geringes Interesse besteht, da diese nur eine über die Laufzeit verteilte Vergütung vorsehen dürfen und somit für einige Vermittler unattraktiv sind.



Wer fair beraten will, darf die Geringverdienerförderung nicht außen vorlassen

Zu einer umfassenden Beratung gehört es, die Förderung nach § 100 EStG auch bei bestehenden Versorgungswerken in Betracht zu ziehen – insbesondere dort, wo das betriebliche Gehaltsgefüge gute Rahmenbedingungen bietet. Gerade für Unternehmen, die viele Mitarbeiter mit einem Einkommen unter der Fördergrenze von 2.200 EUR monatlich beschäftigen, können sich erhebliche Einsparungen ergeben. Aber auch über andere Ansätze zur Nutzung der § 100-Förderung lohnt es sich nachzudenken, z. B. als Anreiz für die Mitarbeiter zur Eigenvorsorge durch Kombination mit einer Entgeltumwandlung oder zur Verbesserung der Versorgungssituation bei Invalidität oder Tod.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung, ob und ggf. wie sich die Geringverdienerförderung in das Versorgungswerk Ihres Unternehmens integrieren lässt. Die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber geschaffen hat, um Mitarbeiter mit geringem Einkommen vor Altersarmut zu bewahren, haben es verdient, mehr Beachtung zu finden. Hierzu wollen auch wir durch eine objektive Beratung unseren Beitrag leisten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Stefan Hillen (stefan.hillen@aon.com) und Thomas Wiener (thomas.wiener@aon.com).

Aon OnePension – Ganzheitlicher Ansatz

Die Digitalisierung ist in der modernen Welt nicht aufzuhalten und dies gilt auch für Ihre betriebliche Altersversorgung. Umfassende Dienstleistungen von hoher Qualität und mit schnellen Reaktionszeiten können dauerhaft nur erreicht werden, wenn transparente Prozesse und ein hohes Maß an Digitalisierung geboten werden. Deshalb bietet Aon für die Leistungen rund um die betriebliche Altersversorgung einen digital unterstützten Prozess. Dieser bündelt Geschäftsvorfälle, Kommunikation und Informationen und fasst sie für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer individuell zugeschnittenen Portallösung zusammen: Aon OnePension.



Mit Aon OnePension wurde ein ganzheitlicher Ansatz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen. Ein wichtiger Aspekt des Portals ist die Entlastung von administrativen Aufgaben, kostet der Verwaltungsaufwand im Bereich der betrieblichen Altersversorgung schließlich nicht nur Zeit, sondern auch Nerven. Alle benötigten Unterlagen wie bspw. Beitragsrechnungen, Standmitteilungen, Versicherungsscheine für die Mitarbeiter oder auch Schriftwechsel, Formulare etc. sind hier abgelegt. Durch die individuellen Zugriffsrechte erhält jede Personengruppe Einsicht in die Bereiche, für die Berechtigungen vorliegen.

Die Papierflut gehört damit der Vergangenheit an. Alle Unterlagen zur betrieblichen Altersversorgung und den unterschiedlichen Durchführungswegen sind im Portal übersichtlich sowie jederzeit einsehbar und abrufbar. Auch Geschäftsvorfälle können direkt aus dem Portal angestoßen werden.

Aon OnePension bietet neben dem administrativen Vorteil einen großen Mehrwert in der Kommunikation und Information der Mitarbeiter. Abgestimmt auf die Anforderungen aus dem Versorgungssystem kann der Arbeitgeber – in der Regel die HR-Abteilung und auf Wunsch auch alle Mitarbeiter – Informationen zentral erhalten, Angebote online rechnen und Einsicht in die digitale Akte der betrieblichen Altersversorgung nehmen.

Kurz zusammengefasst bietet das Portal folgende Vorteile für versicherungsförmige Altersversorgungslösungen:

- Leichte Erfüllung der Informationspflichten des Arbeitgebers, auch bei komplexen (zunächst intransparenten) Regelungen
- Entlastung des Arbeitgebers durch direkten Zugriff des Mitarbeiters auf seine digitale Akte
- Individualisierung des Systems möglich
- Papierlose Bearbeitung und Qualitätssteigerung mit Geschwindigkeitsvorteilen sowie jederzeitigem Zugriff auf relevante Informationen der betrieblichen Altersversorgung
- Erleichterte Umsetzung der Datenschutzregeln, zum Beispiel durch Verringerung von E-Mailverkehr und Nutzung sicherer Datenleitungen
- Keine Vorhaltung von IT-Ressourcen erforderlich

Weitere Informationen erhalten Sie bei Thorsten Teichmann (thorsten.teichmann@aon.com) und Jochen Pölderl (jochen.poelderl@aon.com).

Versorgungsausgleich: Das sind die Neuerungen nach 10 Jahren

Am 1. September 2009 wurde das Versorgungsausgleichsrecht strukturell reformiert. Das Gesetz, das die während einer Ehe erworbenen Rentenansprüche im Scheidungsfall regelt, feiert sein „10-Jähriges“.



Vor allem Arbeitgeber haben das reformierte Recht über Teilungsordnungen und Anpassungen ihrer Versorgungsordnungen in ihr betriebliches Versorgungssystem integriert. Vieles, was damals grundlegend entschieden wurde, ist auch heute noch gültig. Es hat sich aber auch gezeigt, dass sich zahlreiche Detailfragen erst nach der Reform, in der praktischen Anwendung, gestellt haben. Darüber hinaus wurde das Recht durch wegweisende höchstrichterliche Rechtsprechung weiter konkretisiert.

Insbesondere zu folgenden Punkten hat sich Änderungsbedarf ergeben:

- Bestimmung des Ehezeitanteils und der unverfallbaren Anwartschaft zum Zwecke der Ermittlung des Ehezeitanteils im Versorgungsausgleich
- Ehezeitanteil: Berücksichtigung des „richtigen“ Zinses (bei Eheende, 7-Jahres-Durchschnitt, Zins/Zinseszins)
- Teilungskostenbegrenzung
- genaue Darstellung der Kompensation bei Beschränkung des Risikoschutzes
- Halbteilungsgrundsatz bei Ermittlung des Kürzungsbetrags bzw. des neu zu begründenden Anrechts
- Teilung laufender Renten (Wertverzehr, Restkapitalwert)
- Teilung bei (befristeter) Invalidität

Sind Ihre Teilungsordnungen noch auf dem aktuellen Stand?

Nach zehn Jahren ist es Zeit für einen Check-Up. Wir prüfen gerne Ihre Teilungsordnungen auf Rechtskonformität und bringen Sie auf den neuesten Stand. Falls Sie bislang noch keine allgemeine Teilungsordnung in Ihr betriebliches Versorgungssystem integriert haben, erstellen wir Ihnen gerne eine solche. Unsere Erfahrungen zum neuen Recht des Versorgungsausgleichs zeigen, dass eine Teilungsordnung sowohl für die interne Bearbeitung von Versorgungsausgleichsfällen im Unternehmen als auch für die Außenkommunikation, wie z.B. gegenüber den Familiengerichten und Anwälten, sehr sinnvoll ist.

Das nachfolgende Beispiel zeigt modellhaft, was sich für Unternehmen im Einzelfall durch eine Überarbeitung der Teilungsordnung einsparen ließe:

Ende der Ehezeit im Alter 65: Auszugleichen Rente 250 EUR monatlich, Unternehmen wünscht externe Teilung. Ausgleichswert am Stichtag rd. 70.000 EUR. Rechtskraft der Entscheidung im Alter 75: Nach vielen älteren Teilungsordnungen wird die 10-jährige Verfahrensdauer ignoriert. An den Zielversorgungsträger sind 70.000 EUR zu leisten. Die zwischenzeitlich ungekürzt ausgezahlten Renten sind eine Mehrbelastung für das Unternehmen. Nach aktueller Rechtsprechung kann der Ausgleichswert auf den zeitnah zur Rechtskraft vorhandenen Restkapitalwert beschränkt werden. Dieser beträgt rd. 55.000 EUR.

=> Einsparung für das Unternehmen durch Überarbeitung der Teilungsordnung rund 15.000 EUR

Für weitergehende Informationen kontaktieren Sie bitte Thomas Obenberger (thomas.obenberger@aon.com) oder Jan Andersen (jan.andersen@aon.com).

Whitepaper: Einblick in den europäischen Markt für Direktkredite

Der Markt für Direktkredite, auch „Direct Lending“ genannt, ist eine Art privater Fremdfinanzierung, die bei institutionellen Anlegern in Europa immer beliebter wird. Ein Grund dafür ist die Verringerung der Kreditvergabe-kapazitäten europäischer Banken für Unternehmen infolge neuer aufsichtsrechtlicher Bestimmungen. Die sich daraus ergebende Finanzierungslücke wird zum Teil von Investoren geschlossen, die durch die Vergabe von Direktkrediten überwiegend kleine und mittelgroße Unternehmen mit frischem Kapital versorgen.

Dieses sogenannte Mid Market-Segment kann durch eine Beteiligung an einem in Direktkrediten engagierten Fonds durch relativ hohe Renditen in einem ansonsten von Niedrigzinsen geprägten Umfeld als attraktiver Baustein für die Kapitalanlage genutzt werden. Dabei ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine längerfristige Anlagestrategie handelt, bei der die Anleger ihre Gelder bis zur Fälligkeit des Fonds aufgrund der Leistung von festen Kapitalzusagen nicht vorzeitig zurückrufen können. Die Laufzeit eines in Direktkrediten investierten Fonds beträgt in der Regel zwischen fünf und sieben Jahren.

Wenn Sie sich einen allgemeinen Überblick über das Direktkreditsegment in Europa verschaffen möchten oder eine Zusammenfassung der wichtigsten Merkmale wünschen, die für eine solchen Anlage für Ihr Portfolio von Bedeutung sind, empfehlen wir unser [Whitepaper „Einblicke in den europäischen Markt für Direktkredite“](#).

Sie wünschen weiterführende Informationen zu Direktkrediten im Europäischen Markt?
Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an Wolfram Roddewig (wolfram.roddewig@aon.com) oder William Hanglin (william.hanglin@aon.com).

Responsible Investments: Aktueller Survey zur Teilnahme geöffnet

Nachhaltige Kapitalanlagen - einschließlich Environment Social Governance (ESG) - rücken für institutionelle Investoren weltweit immer mehr in den Blickpunkt. Aber die Debatten über das Für und Wider sind nach wie vor heftig. Für Investoren, die einen Konsens in ihren Gremien anstreben, ist Klarheit über ihre Ziele und Prioritäten ein wichtiger erster Schritt - und wir möchten hierzu einen Beitrag leisten!

Wir laden Sie ein, an der zweiten globalen Umfrage von Aon über „Responsible Investments“ teilzunehmen:

- Wo befinden Sie und Ihre Kollegen sich aktuell auf der Reise hin zu nachhaltigem Investieren?
- Worauf begründet sich Ihr Interesse? Erwarten Sie, dass nachhaltiges Investieren in Zukunft fester Teil Ihrer Investitionsentscheidungen wird?
- Und für diejenigen von Ihnen, die nicht viel von nachhaltigem Investieren halten - und Sie sind nicht allein - sind wir gespannt, warum.

Der Survey ist in Englisch. Die Beantwortung der Fragen wird nicht länger als zehn Minuten dauern. Alle Antworten werden anonym und vertraulich behandelt. Eine Auswertung der Ergebnisse wird den Teilnehmern nach Abschluss des Surveys kostenfrei zur Verfügung gestellt.

[>> An der Umfrage „Responsible Investments“ teilnehmen <<](#)

Mit Ihrer Unterstützung hoffen wir, dass die Ergebnisse wertvolle Erkenntnisse und ein Benchmarking für Ihre Investitionsprogramme und Zukunftsstrategien liefern.

>>Weitere Informationen zum Survey erhalten Sie bei Wolfram Roddewig (wolfram.roddewig@aon.com)<<

++ Dr. Georg Thurnes neuer Vorsitzender der aba++

Dr. Georg Thurnes, Chefaktuar und Mitglied der Geschäftsleitung von Aon, hat am 7. Mai 2019 im Rahmen der diesjährigen Jahrestagung der aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) den Vorstandsvorsitz des Verbandes übernommen. Dr. Thurnes gehört dem aba-Vorstand bereits seit 2008 an. Seit 2011 war er einer der stellvertretenden Vorsitzenden.

Mitarbeiter und Geschäftsleitung von Aon freuen sich sehr mit Herrn Dr. Thurnes über diese Berufung und gratulieren herzlich zu dieser verantwortungsvollen Aufgabe. Erklärtes Ziel von Herrn Dr. Thurnes ist es, die betriebliche Altersversorgung in Deutschland weiter zu stärken und sich gemeinsam mit dem Team der aba-Geschäftsstelle und den anderen Mitstreitern verantwortlich dafür einzusetzen, dass jetzt, in herausfordernden Zeiten, die richtigen und entscheidenden Weichen für die zukünftige Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung gestellt werden.

Dr. Thurnes ist Aktuar (DAV) und IVS-geprüfter Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung und Vorstandsmitglied des "Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS)". Neben dem aba-Vorsitz engagiert sich Dr. Thurnes in verschiedenen Ausschüssen und Arbeitsgruppen der genannten Vereinigungen und ist als Referent auf Tagungen sowie in der Aus- und Weiterbildung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung tätig.

++ Erweiterte Beitragsabführungspflicht für Zahlstellen ++

Infolge des technischen Fortschritts müssen auch Arbeitgeber mit kleineren Versorgungswerken für ihre Betriebsrentner zukünftig als Zahlstelle agieren. Das sog. Zahlstellenverfahren der gesetzlichen Krankenversicherung wird mit dem Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) auf alle Versorgungsbezieher und auf kleinere Zahlstellen ausgeweitet.

Ein Arbeitgeber ist dann Zahlstelle, wenn er Versorgungsbezüge an einen Betriebsrentner auszahlt, der zugleich eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge aus den Versorgungsbezügen einzubehalten und an die zuständige gesetzliche Krankenkasse abzuführen. Kleinere Zahlstellen, die regelmäßig an weniger als 30 beitragspflichtige Mitglieder Versorgungsbezüge auszahlen, konnten sich bisher von der Beitragsabführungspflicht bzw. dem Zahlstellenverfahren auf Antrag befreien lassen.

Ab dem 1. Juli 2019 wird diese Ausnahmeregelung durch das TSVG abgeschafft. Diese Änderung ermöglicht einen unbürokratischen und wirtschaftlichen Beitragseinzug und schließt eine aufwändige Beitragserhebung durch die Krankenkassen aus. Durch die Aufgabe der Ausnahmeregelung müssen zukünftig immer die Zahlstellen und nicht die Mitglieder die Beiträge zahlen.

>> Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei Guido Funke (guido.funke@aon.com)<<



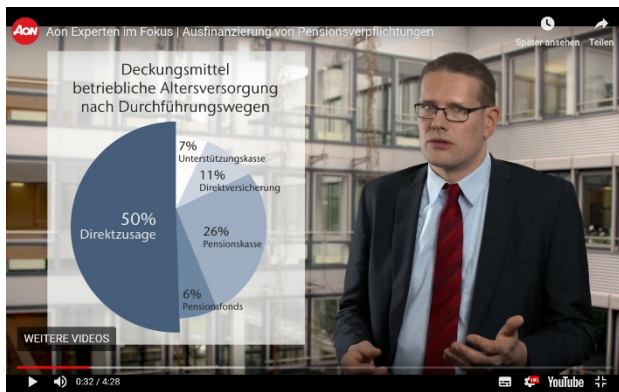
++ EIOPA–Stresstest für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung ++

Derzeit führt die europäische Aufsichtsbehörde EIOPA wieder ihren Stresstest für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) nach der Systematik des „Common Balance Sheet“ durch. Geplant ist eine Marktabdeckung – gemessen am Kapitalanlagevolumen – in Höhe von 60 Prozent, so dass sich gegenüber der letzten Untersuchung eine deutliche Ausweitung des Teilnehmerkreises ergeben dürfte. Die teilnehmenden Pensionskassen und Pensionsfonds wurden im Vorfeld bereits von Seiten der BaFin ausgewählt und informiert und haben ihre Berechnungen bis 19. Juni an die deutsche Aufsichtsbehörde zu melden.

Neben dem eigentlichen Stresstest, an dem gegenüber der zuletzt vor zwei Jahren durchgeführten Untersuchung nur geringfügige Anpassungen vorgenommen wurden, enthält die Abfrage nun auch eine umfangreiche Cashflow-Analyse. Mit dieser möchte EIOPA die sogenannten Zweitrundeneffekte (d.h. die Auswirkungen eines Stressszenarios auf die Realwirtschaft) konkretisieren, indem der zeitliche Verlauf möglicher Einstandspflichten der Unternehmen oder eventueller Leistungsreduzierungen näher betrachtet wird. Für die teilnehmenden EbAV bedeutet dies einen nicht unerheblichen Mehraufwand. Eine Veröffentlichung des Ergebnisberichts von EIOPA ist für Ende des Jahres geplant.

>> Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei Andreas Kopf (andreas.kopf@aon.com)<<

++Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen: Herausforderungen und Lösungen++



Bei der Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen ist die Wahl des richtigen Finanzierungsvehikels das A und O für Unternehmen. Doch welche Faktoren sind dabei zu beachten und welche Lösungen bieten sich für Unternehmen an?

Eine Antwort erhalten Sie in unserem [Experten-Video „Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen | Herausforderungen und Lösungen“](#) mit Dr. André Geilenkothen.



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. Für Aon arbeiten weltweit 50.000 Mitarbeiter in 120 Ländern, davon rund 1.700 Mitarbeiter in Deutschland. Im Bereich Retirement Solutions sind mehr als 400 Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten in Hamburg, Mülheim an der Ruhr, München, Stuttgart und Wiesbaden aktiv. Weitere Informationen zu Aon finden Sie unter www.aon.de.

Aon HR Newsflash ist ein Informationsdienst von Aon. In diesem Medium werden aktuelle Informationen zur betrieblichen Altersversorgung aufbereitet. Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Eine Vervielfältigung der Daten, Texte und Grafiken bedarf der Zustimmung des Herausgebers. Es wird keine Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen gegeben. Jede gesetzliche Haftung gegenüber natürlichen oder juristischen Personen für Verluste oder Schäden durch Nutzung dieser Inhalte werden ausdrücklich abgelehnt.

Retirement Solutions in Deutschland

Hamburg

Tel. + 49 40 3605 - 5302

Mülheim an der Ruhr

Tel. + 49 208 7006 - 2256

München

Tel. + 49 89 52305 - 4785

Stuttgart

Tel. + 49 711 96030 - 1068

Wiesbaden

Tel. + 49 611 17208 - 6742

news.de@aon.de

www.aon.de