

Aon HR Newsflash



Ausgabe 4/2018

Top Themen



Neue biometrische Rechnungsgrundlagen – HEUBECK-Richttafeln 2018 G
BMF-Schreiben zur Anerkennung



Zeit der Veränderung?
Studie zur Altersversorgung in Großunternehmen zeigt Informationsdefizite



Dritte Aon Global Benefits Governance Studie 2018
Best Practice: Die Erfolge bleiben überschaubar

Aktuelles

- › DB- vs. DC-Accounting versicherter Pläne bei der Bilanzierung nach IFRS
- › Contractual Trust Arrangements (CTA): Lösungen für alle Unternehmensgrößen - Praxiserprobtes Finanzierungsinstrument für Pensionsverpflichtungen
- › Zweite internationale Aon Pension Konferenz – Themen: De-Risking, Gestaltung von Pensionsplänen
- › Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung – Was tun mit Bestandsverträgen?
- › Pensions-Sicherungs-Verein legt Beitragssatz für 2018 fest

Kurz notiert

- › BVerfG-Beschluss zu privat fortgeführten Pensionskassenverträgen
- › Aon legt Report zur ersten Financial Wellbeing Studie vor

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.

Neue biometrische Rechnungsgrundlagen – HEUBECK-Richttafeln 2018 G

Am 20. Juli 2018 wurden die in der betrieblichen Altersversorgung zumeist verwendeten, allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen (die sog. Richttafeln) durch die HEUBECK-Richttafeln 2018 G (RT 2018 G) – bisher Richttafeln 2005 G (RT 2005 G) – aktualisiert.



Die RT 2018 G sind, wie es auch die RT 2005 G waren, grundsätzlich für die Bewertung von Pensions- und vergleichbar langfristig fälligen Verpflichtungen nach steuerlichen, handelsrechtlichen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen geeignet. Nach festgestellten Inkonsistenzen in dem zugrundeliegenden Datenmaterial, die zu einer Überschätzung des Trends zur Verbesserung der Sterblichkeiten und damit der Verlängerung der Lebenserwartung geführt hatten, hatte die Heubeck-Richttafeln-GmbH am 02. Oktober 2018 eine Aktualisierung der RT 2018 G veröffentlicht.

BMF-Schreiben zur steuerlichen Anerkennung der RT 2018 G

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit dem am 22. Oktober 2018 veröffentlichten BMF-Schreiben vom 19. Oktober 2018 die RT 2018 G als übereinstimmend mit den versicherungsmathematischen Grundsätzen im Sinne von § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG steuerlich anerkannt. Die neuen Richttafeln können erstmals versicherungsmathematischen Bewertungen für das Ende eines Wirtschaftsjahres, das nach dem 20. Juli 2018 liegt, zugrunde gelegt werden. Steuerlich besteht für Wirtschaftsjahre, die vor dem 30. Juni 2019 enden, eine Wahlmöglichkeit, die neuen Richttafeln erst zum folgenden Bilanzstichtag zugrunde zu legen.

Der aus dem Richttafelwechsel resultierende Unterschiedsbetrag darf bei Pensionsrückstellungen steuerlich nur über (mind.) drei Jahre verteilt der Pensionsrückstellung zugeführt werden. Grundsätzlich ist die Ermittlung und Verteilung des Unterschiedsbetrags auf Einzelverpflichtungsebene vorzunehmen. Eine pauschale Ermittlung (sog. „Billigkeitsregelung“) durch Abzug von 2/3 – bei unterstellter Verteilung über genau drei Wirtschaftsjahre – des Gesamtunterschiedsbetrags von der nach RT 2018 G ermittelten Pensionsrückstellung am Ende des Umstellungsjahres und von 1/3 am Ende des Folgejahres wird nicht beanstandet.

Handelsrechtliche Berücksichtigung der RT 2018 G

Zur Anwendung der RT 2018 G bei der Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen in HGB- und IFRS-Abschlüssen hat der Hauptfachausschuss (HFA) des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) am 05. September 2018 seine Sicht veröffentlicht. Danach sind mit der Veröffentlichung des BMF-Schreibens auf der Webseite des BMF (22. Oktober 2018) in der Regel die RT 2018 G auch in handelsbilanziellen Abschlüssen, deren Bilanzstichtag nach dem 22. Oktober 2018 liegt bzw. deren Aufstellung am 22. Oktober 2018 noch nicht abgeschlossen war, anzuwenden. Die Verwendung abweichender Tafeln muss im Einzelfall begründet werden. Für Abschlüsse vor dem 22. Oktober 2018 können die RT 2018 G freiwillig angewendet werden, wenn begründet dargelegt werden kann, dass dies zu einer Bewertung führt, die die tatsächliche wirtschaftliche Belastung am jeweiligen Stichtag zutreffender abbildet. Die steuerliche Übergangsregelung bzgl. des Zeitpunkts der ersten Anwendung sowie auch die Regelung bzgl. der Verteilung des Unterschiedsbetrages gilt handelsrechtlich nicht.



Handelsrechtlich und nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen ist der zusätzliche Personalaufwand sofort im Geschäftsjahr der Umstellung zu erfassen. Nach deutschem Handelsrecht geschieht dies erfolgswirksam und nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen (IFRS) erfolgsneutral im Eigenkapital als versicherungsmathematischer Gewinn/Verlust aufgrund der Änderung demografischer Annahmen. Nach deutschem Handelsrecht ist der separate Ausweis des Effekts keine generelle Pflichtangabe, im Einzelfall kann jedoch eine Anhangangabe erforderlich sein.

Auch wenn es keine „allgemeine Anerkennung“ der RT 2018 G durch die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) oder das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) gibt oder geben wird, hat die DAV nach Bekanntwerden der festgestellten Inkonsistenzen im zugrundeliegenden Datenmaterial Ende September in den am 20. Juli 2018 veröffentlichten RT 2018 G eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der auch Aon aktiv beteiligt war, mit dem Auftrag, die neuen Richttafeln zu analysieren und einen Ergebnisbericht vorzulegen. Dieser Ergebnisbericht wurde vor wenigen Tagen verabschiedet. Im Ergebnis wurden keine Anhaltspunkte gefunden, die grundsätzlich gegen die Verwendung der RT 2018 G sprechen. Daneben gibt der Ergebnisbericht ergänzende Hinweise, die aktuell oder künftig bei der Ermittlung von Tafelwerken zur Langlebigkeit in Betracht gezogen werden können oder sollten.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Björn Ricken (bjoern.ricken@aon.com).



Zeit der Veränderung? Studie zur Altersversorgung in Großunternehmen zeigt Informationsdefizite.

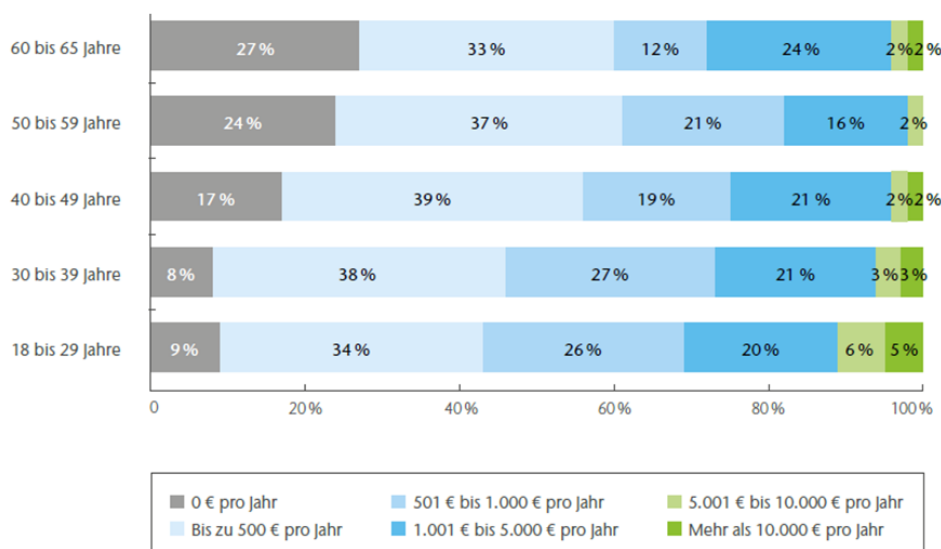
In der öffentlichen Diskussion um die Absicherung im Alter steht die gesetzliche Rente eindeutig im Vordergrund. Die betriebliche Altersversorgung spielt klar die Nebenrolle. Doch wie sehen das die betroffenen Arbeitnehmer? Welche Rolle spielt die betriebliche Altersversorgung für ihre Absicherung im Alter? Antworten gibt eine repräsentative Studie, für die Aon rund 1.000 Mitarbeiter von Großunternehmen befragt hat.

Ein Ergebnis fällt dabei sofort ins Auge: Die Betriebsrenten sind für Mitarbeiter deutscher Großunternehmen ein ganz wesentlicher Bestandteil ihrer Alterssicherung. Gleich nach der gesetzlichen Rente liegen sie auf Rang zwei der wesentlichen Einnahmequellen für den Ruhestand. Dabei betrachtet sich der größte Teil der Arbeitnehmer finanziell gut auf den Ruhestand vorbereitet – allerdings mit großen Unterschieden zwischen den Geschlechtern, Branchen und Altersklassen. Nachholbedarf gibt es auch bei den unteren Einkommensgruppen.

Was die Generation Y über Altersvorsorge denkt

Jüngere Arbeitnehmer (18 bis 39 Jahre) in Großunternehmen sind geneigt, bei der Altersvorsorge auf Nummer sicher zu gehen. Dabei zeigte sich, dass das Bewusstsein, eigene Beiträge zur Altersvorsorge leisten zu müssen, überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist. Über 90 Prozent von ihnen sind bereit, in die bAV zu investieren – und dafür auf Konsum zu verzichten.

In welcher Höhe wären Sie bereit, für Ihre zukünftige Altersversorgung heute auf Konsum zu verzichten?



Allerdings sind die Wissenslücken zur eigenen Betriebsrente groß. Das Problem: 52 Prozent der jüngeren Arbeitnehmer wissen zwar, dass es eine betriebliche Altersversorgung gibt, aber beim Detailwissen müssen sie passen.



Aufholbedarf: Frauen bei Betriebsrenten im Nachteil

Große Unterschiede gibt es bei den Geschlechtern. Frauen fühlen sich auf ihren Ruhestand finanziell deutlich schlechter vorbereitet als Männer. Während sich knapp drei Viertel der Männer (73 Prozent) „sehr gut bis befriedigend“ auf ihre Rente finanziell vorbereitet fühlen, sind es nur 55 Prozent bei den Frauen. Auch geben Frauen deutlich häufiger als Männer an, sich mit dem Thema Rente nicht gut auszukennen: 74 Prozent der Männer glauben zu wissen, wie viel Geld sie im Alter brauchen, bei den Frauen sind es nur 58 Prozent.

Mehr Information zur Altersvorsorge gewünscht? Ja bitte!

Das Interesse der Arbeitnehmer an einer regelmäßigen Information zur Betriebsrente ist groß. Aber nicht einmal die Hälfte der Arbeitnehmer bewertet die Kommunikation durch den Arbeitgeber als ausreichend. Geht es um die Art der Kommunikation, sind regelmäßige Mitteilungen durch den Arbeitgeber und eine persönliche Beratung bevorzugt. Nur ein kleiner Teil der Befragten würde am liebsten über eine Smartphone-App oder eine Internetseite informiert werden. Hier zeigt sich, dass die persönlichen Finanzen immer noch ein sehr sensibles Thema sind.

Deshalb investieren Arbeitnehmer nicht in die Betriebsrente

Zu geringes Einkommen und zu viel Bürokratie: Diese beiden Faktoren halten Arbeitnehmer davon ab, eigene Beiträge in Betriebsrenten zu investieren.

- „Mein Einkommen reicht nicht aus“ wird besonders häufig von Geringverdienern, Teilzeitbeschäftigten sowie Mitarbeitern aus Handel und Logistik genannt. Mit 26,9 Prozent trifft dies im Übrigen doppelt so häufig auf Frauen wie auf Männer zu.
- Gleich dahinter folgt aber ein Faktor, der nichts mit dem Einkommen zu tun hat. Für 13,6 Prozent ist das Thema betriebliche Altersversorgung schlicht zu kompliziert. Obwohl diese Befragten prinzipiell bereit wären, eigene Beiträge zur Betriebsrente zu leisten.



Die Studie zeigt, dass die Erwartung der Arbeitnehmer groß ist, genauso wie die Bereitschaft zur Beteiligung. Arbeitgeber haben die Chance, durch attraktive bAV-Angebote qualifizierte Mitarbeiter an sich zu binden oder zu gewinnen. Vorausgesetzt sie schließen die Wissenslücken.

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an Viola Mueller-Thuns (viola.mueller-thuns@aon.com).

Dritte Aon Global Benefits Governance Studie

Aon hat bereits zum dritten Mal seit 2012 gemeinsam mit dem American Benefits Council eine globale Benefits Governance Studie durchgeführt. Damals wie heute wurden global agierende Unternehmen befragt, welchen Herausforderungen sie sich bei der Steuerung, dem Management und dem Monitoring ihrer weltweiten Benefitprogramme ausgesetzt sehen und wie sie diesen Herausforderungen begegnen.

Best-Practice Global Governance

Aus der ersten Studie konnten fünf Schlüsselfelder identifiziert werden, die für einen optimierten Governance-Ansatz von Bedeutung sind:

1. Eine klar definierte Strategie für das Management der Risiken,
2. Eine klare Struktur der globalen und lokalen Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Strategie,
3. Jederzeitiger Zugriff auf alle Informationen,
4. Einblicke in lokale Kosten, Risiken und Chancen, um Maßnahmen zu priorisieren,
5. Umfassendes Monitoring der Risiken und Risikoentwicklungen.

Nur wenige Unternehmen, die mit jedem der fünf Bereiche Berührungspunkte hatten, wurden damals als Best Practice eingestuft.

Rückblick auf die Studie 2015

Aus der zweiten Studie im Jahr 2015 kam heraus, dass die Unternehmen, die eine Best Practice Strategie implementiert hatten, eine starke Ausrichtung auf ihre Unternehmensziele feststellen konnten. Nur 20 Prozent der befragten Unternehmen hatten die Best Practices übernommen. Die große Mehrheit (80 Prozent) gab an, die Praktiken bis 2018 umsetzen zu wollen. Als hinderlichen Grund für eine Einführung wurden Schwierigkeiten bei der Datensammlung und bei der Überwachung von Informationen angegeben.

Aon Studie 2018: Die Erfolge bleiben überschaubar



Erste Ergebnisse der diesjährigen, dritten Studie mit über 250 Teilnehmern zeigen weiterhin die große Ambition von Unternehmen, in den Schlüsselfeldern für einen optimalen Governance-Ansatz deutlich besser zu werden. Das Ergebnis: Die Erfolge bleiben, wie auch schon drei Jahre zuvor, weiterhin „überschaubar“. Als Gründe wurden mangelnde Ressourcen, fehlende Technologien und unzureichende Budgets sowie die mangelnde lokale Expertise und der schlichtweg fehlende Faktor Zeit angeführt. Zusätzlich scheinen sich die Unternehmen schwer zu tun mit der Entscheidung, wo man anfangen soll und wie man einen klaren Nutzen für Budgetgenehmigungen definieren kann.

74 Prozent der Unternehmen haben sich für das Jahr 2021 vorgenommen, die formulierten Ziele aus der Best Practice Global Governance zu erreichen. Während auf einzelnen Schlüsselfeldern inzwischen Verbesserungen von 50 bis 70 Prozent erreicht wurden, haben nur 31 Prozent der Unternehmen alle fünf Felder zufriedenstellend umgesetzt. Der Trend zur Zentralisierung im Bereich der Benefit-Themen bleibt dennoch weiterhin erkennbar. Der vollständige Ergebnisbericht und Webinare zu dem Thema werden in den nächsten Wochen verfügbar sein.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Marco Reiners (marco.reiners@aon.com).

DB- vs. DC-Accounting versicherter Pläne bei der Bilanzierung nach IFRS

Unternehmen haben versicherte Pensionspläne in der Vergangenheit unter IFRS häufig „nicht“ bilanziert, d.h. diese für das Accounting als Defined-Contribution (DC)-Pläne eingestuft. Die Behandlung eines versicherten Plans als DC oder Defined Benefit (DB) hängt aber tatsächlich vom Risikogehalt des Plans aus Sicht des Unternehmens ab. Aufgrund der andauernden Niedrigzinsphase kann sich die Einschätzung über den Risikogehalt ändern; das Risiko der Inanspruchnahme des Unternehmens aus Subsidiärhaftung steigt. Betroffen sind dabei rückgedeckte Unterstützungskassen, Pensionskassen, Direktversicherungen, aber auch rückgedeckte Direktzusagen. Auch Wirtschaftsprüfer richten vermehrt ihr Augenmerk auf die bilanzielle Behandlung versicherter Pläne, das IDW hat dazu in der Modulverlautbarung M1 zu IAS 19 ebenfalls Stellung bezogen.

Wechsel des Accounting-Ansatzes kann erforderlich sein

Momentan kann es eine ganze Reihe an Fallgestaltungen ergeben, die für einen notwendigen Wechsel des Accounting-Ansatzes sprechen. Zu den häufigsten Fällen gehören aktuell:

- Die Rentendynamik ist nicht in den dem Pensionsplan zugrundeliegenden Versicherungstarif eingerechnet. Bei Rentenanpassungen nach Maßgabe des Verbraucher-Preis-Indexes ist dies immer der Fall, bei Nutzung der gesetzlich möglichen Garantieanpassung in Höhe von 1% p. a. muss die Wirkung geprüft werden.
- Unverfallbare Ansprüche sind ratierlich nach dem sogenannten m/n-Verfahren zu ermitteln, versichert sind jedoch nur die erreichten Ansprüche gemäß Leistungsformel. Die Problematik tritt insbesondere bei Altplänen mit Zusagedatum vor 2001 auf sowie bei nicht beitragsorientierten Zusagen.
- Bei rückgedeckten Unterstützungskassen dürfen keine sinkenden Beiträge vorgesehen sein. Insbesondere bei der Finanzierungsumstellung eines existierenden Planes darf kein Einmalbeitrag für die Finanzierung des Past Services eingebracht werden. Durch die Finanzierung des Past Service über die gesamte zukünftige Aktivitätszeit entsteht eine Unterdeckung im Vergleich zu den erreichten Ansprüchen.
- Bei sogenannten Final Pay DB-Plänen sowohl im Wege der Direktzusage als auch der Pensionskasse oder Direktversicherung müssen Gehaltssteigerungen permanent für den gesamten Past Service nachfinanziert werden.



Individuelle Analyse gibt Klarheit

Aon bietet seinen Kunden eine richtlinienkonforme und kundenspezifische Analyse, ob und inwieweit ein Wechsel von DC- auf DB-Accounting tatsächlich erforderlich oder angeraten ist und stellt die möglichen bilanziellen Auswirkungen unter Beachtung der Modulverlautbarung IDW RS HFA 50 M1 zu IAS 19 dar.

Sollten in Ihrem Hause ähnliche Konstellationen zu finden sein, wie die oben aufgeführten, sprechen Sie gerne Ihren Aon-Kundenbetreuer an oder wenden sich an: Jochen Becker (jochen.becker@aon.com).

Contractual Trust Arrangements (CTA): Lösungen für Unternehmen aller Größen

Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen aus Direktzusagen im einstelligen Millionenbereich haben zunehmend das Problem, geeignete und attraktive Anlagemöglichkeiten zur Finanzierung ihrer Verpflichtungen zu finden. Aon Hewitt Trust Solutions, die überbetriebliche Treuhandlösung von Aon, bietet diesen Unternehmen jetzt auch die Möglichkeit, von einer gebündelten Kapitalanlage zu profitieren.

CTA: Praxiserprobtes Finanzierungsinstrument für Pensionsverpflichtungen

Treuhandlösungen im Rahmen sog. „Contractual Trust Arrangements“ (CTA) sind bei den meisten Großunternehmen ein mittlerweile etabliertes Instrument, um langfristig Liquidität für die Erfüllung der Versorgungsverpflichtungen aufzubauen und die Bilanz zu entlasten. Sowohl die Rechnungslegungsvorschriften für die deutsche Handelsbilanz als auch für die internationalen Bilanzen (IFRS und US GAAP) ermöglichen es, Pensionsverpflichtungen mit den Anlagemitteln zu saldieren.



Großunternehmen verwenden hierfür meist unternehmenseigene CTA-Modelle mit Spezialfondslösungen. Für kleinere Unternehmen sind solche Individuallösungen oft nicht möglich oder unrentabel. Dies gilt insbesondere, wenn ein Unternehmen damit beginnt, einen neuen beitragsorientierten Versorgungsplan mit einer Kapitalanlage zu versehen. Das Volumen der jährlichen Beiträge und das Gesamtvermögen sind niedrig, was eine sorgfältig diversifizierte Mittelanlage erschwert. Und die Vermögensmittel einfach auf einem Bankkonto zu parken, ist in der derzeitigen Niedrigzinsphase ebenfalls nicht attraktiv.

Attraktive Standardlösung verfügbar

Aon bietet seinen Kunden nun eine attraktive und kostengünstige Standardlösung für niedrige Anlagevolumina, die für kleinere und mittelgroße Unternehmen interessant sein kann. Die Kapitalanlage erfolgt gebündelt in preiswerten, passiv verwalteten Fonds (ETFs), wird aber für jedes teilnehmende Unternehmen getrennt geführt. Teilnehmende Unternehmen können zwischen zwei Anlagestrategien wählen und profitieren vom größeren Anlagevolumen des Kollektivs. Sobald das Anlagevolumen eine kritische Masse erreicht, steht es dem Unternehmen frei, die Anlagen in einen eigenen Spezialfonds zu übertragen.

Die Implementierung lässt sich aufgrund des vorhandenen und gesicherten rechtlichen Rahmens kurzfristig realisieren. Die Lösung kommt für ein Anlagevolumen zwischen 1 Mio. und 10 Mio. Euro zum Tragen. Ab 10 Mio. lohnt es sich über einen Spezialfonds nachzudenken.

Wenn Sie mehr über die Standardlösung und die anderen Lösungen sowie über die Services der Aon Hewitt Trust Solutions erfahren möchten, sprechen Sie bitte Dr. André Geilenkothen (andre.geilenkothen@aon.com) oder Carsten Holscher (carsten.holscher@aon.com) an.

Zweite internationale Aon Pension Konferenz

Aon hat in diesem Jahr zum zweiten Mal eine große internationale Konferenz zu aktuellen Themen und Fragestellungen rund um die betriebliche Altersversorgung veranstaltet. Die Aon EMEA Pension Conference 2018 fand diesmal in Frankfurt statt. Mehr als 150 Teilnehmer erhielten umfassende Einblicke in aktuelle rechtliche Entwicklungen und Trends und diskutierten über die besonderen Herausforderungen, denen sich international aufgestellte Unternehmen derzeit stellen müssen.

Aktuelle Herausforderungen der Kunden

Die zentralen Herausforderungen international operierender Unternehmen in der betrieblichen Altersversorgung liegen derzeit vor allem im De-Risking von Altverpflichtungen, aber auch in der Gestaltung und dem Management gegenwärtiger und zukünftiger Pensionspläne. Im Hinblick auf die Vergangenheitsbewältigung standen im Rahmen der Konferenz der Umgang und die Verminderung von Risiken aus den bestehenden Defined-Benefit-Plänen im Fokus. In praxisnahen Vorträgen und Workshops wurde insbesondere den Fragen nachgegangen, wie sich die Belastungen und Risiken reduzieren lassen und welche Erfahrungen Unternehmen bei der Umsetzung von Lösungen machen oder bereits gemacht haben.

Beim Blick auf die heutigen und zukünftigen Pensionspläne ging es einerseits um die Frage, welchen Einfluss hier aktuelle Themen wie der demografische Wandel, die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, die rasch fortschreitende Digitalisierung und Cyber Risiken haben. Andererseits wurden intensiv Chancen und neue Risiken beleuchtet, die die Implementierung und das Management von neuen Defined-Contribution-Plänen mit sich bringt. Einen der Schwerpunkte bildete dabei die mögliche Ausgestaltung solcher Pläne in Deutschland nach Maßgabe des Anfang des Jahres in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

Trends und Entwicklungen

Als Keynote Speaker hat Gabriel Bernardino, Vorsitzender der Europäischen Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (EIOPA), einen Überblick über die Aufgaben und Herausforderungen seines Hauses im aktuellen Umfeld gegeben. Dies beinhaltete die Anforderungen und Zielsetzungen der neuen Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV II RL), die Idee eines Pan-Europäischen Pensionsproduktes (PEPP) sowie die Weiterentwicklung grenzüberschreitender pan-europäischer Pensionspläne. Im Rahmen einer moderierten Q&A-Session hatten die Teilnehmer Gelegenheit, mit Herrn Bernardino Meinungen und Ansichten zur Altersvorsorgeproblematik in Europa weiter zu vertiefen.



Auf großes Interesse stießen ansonsten vor allem die Erfahrungen und Herangehensweisen multinationaler Unternehmen im Umgang mit den Themen „European Pensions“ und „Governance“. Die Teilnehmer bekamen hier praxisnah und umfassend von zahlreichen Aon-Kunden aufgezeigt, wie beispielhafte Lösungen aussehen können und mit welchen Hürden bei der Umsetzung zu rechnen ist.

Darüber hinaus wurden interessante Einblicke in das neue Thema „Financial Wellbeing“ von Mitarbeitern gegeben. Hierzu wurden die Ergebnisse einer aktuellen Studie vorgestellt, die Aon kürzlich durchgeführt hat.

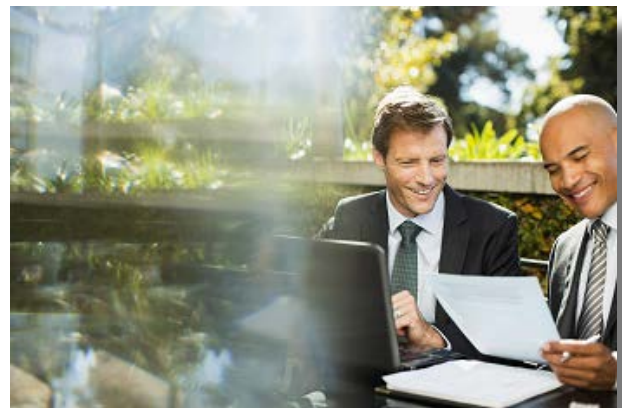
Wenn Sie mehr über die Themen und Inhalte der Veranstaltung erfahren wollen, sprechen Sie bitte Michael Krüger (michael.krueger@aon.com) an.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung kommt – was tun mit Bestandsverträgen?

Mit der zwingenden Bezuschussung der Entgeltumwandlung bei der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber wird bald auch eine der letzten Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) praktische Bedeutung erlangen. Ab dem 1. Januar 2019 gilt die in § 1a Abs. 1a des Betriebsrentengesetzes verankerte Vorschrift zunächst für alle neu erteilten Entgeltumwandlungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, sofern tarifvertragliche Regelungen nicht etwas Abweichendes vorsehen. Für bereits bestehende Zusagen gilt noch eine Übergangsfrist von drei Jahren; sie müssen erst ab 2022 bezuschusst werden.

Auch wenn die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses erst einmal nur für neue Entgeltumwandlungsverträge gilt, sollte jeder Arbeitgeber sich schon jetzt Gedanken darüber machen, wie er mit dem Thema bei bestehenden Entgeltumwandlungszusagen umgehen will. Dabei gilt es zunächst einmal die grundlegenden Fragen zu klären:

- Hinsichtlich der Vergangenheit: Gibt es bereits eine Regelung, die als Zuschuss explizit deklariert ist, oder eine Regelung, die missverständlich interpretiert werden kann? Ist daraus folgend eine Klarstellung nötig?
- Hinsichtlich des Personenkreises: Sollen alle Mitarbeiter unabhängig von der Höhe ihres Gehalts einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung erhalten oder nur die, bei denen tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge gespart werden?
- Hinsichtlich der Höhe: Sollen als Zuschuss pauschal 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages gezahlt werden oder werden bei Mitarbeitern, deren Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung liegt, nur die tatsächlich eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung weitergegeben?
- Hinsichtlich des Zeitpunktes: Sollen zunächst nur die ab dem Jahr 2019 neu erteilten Entgeltumwandlungszusagen bezuschusst werden oder werden auch die schon bestehenden Entgeltumwandlungen in die Förderung einbezogen?



Bei der Beantwortung dieser Fragen sind neben den finanziellen Auswirkungen auch andere Aspekte wie z. B. Gleichbehandlung, Administration oder die vertragliche Umsetzung zu beachten.

Wohin mit dem Zuschuss bei Bestandsverträgen?

Ein besonderes Augenmerk sollte daraufgelegt werden, welche Möglichkeiten die Versorgungsträger (in erster Linie Lebensversicherer und Pensionskassen) bereits existierender versicherungsförmiger Entgeltumwandlungszusagen anbieten, um den Arbeitgeberzuschuss einbringen zu können. Gerade bei schon länger bestehenden



Versicherungsverträgen muss genau geprüft werden, ob der Arbeitgeberzuschuss zur Beitragserhöhung verwendet werden kann oder in eine zusätzliche Versicherung eingebracht werden muss.

Während einige Anbieter bereits erklärt haben, keine Erhöhungsbeiträge mehr anzunehmen, weil Alttarife geschlossen sind oder Neugeschäft nicht mehr gezeichnet wird, werben andere Versicherer damit, auch für geringe Arbeitgeberzuschüsse – selbst wenn der Entgeltumwandlungsvertrag woanders besteht – eine Direktversicherung einrichten zu können. Einige Anbieter zeigen sich mit kreativen Lösungsvorschlägen wie der Gestaltung als reine Berufsunfähigkeits- oder Todesfallabsicherung.

Wir begrüßen solche Lösungsansätze, schließlich hat das BRSG eine Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung zum Ziel, das dann verfehlt wird, wenn Erhöhungsbeiträge nicht untergebracht werden können. Trotzdem sollte die Umsetzung gut überlegt sein und ins Gesamtkonzept des Arbeitgebers passen. Die Qualität des Versicherers und seiner Produkte als auch Fragen administrativer Mehrbelastungen durch die Wechselwirkungen zwischen den Verträgen eines Mitarbeiters bei mehreren Versicherern sind bei jeder Umsetzung mit zu bewerten. Auch die Rechtssicherheit einer Lösung, die die Einbringung des Zuschusses bei einem anderen Anbieter oder für ein anderes Leistungsspektrum vorsieht, sollte geprüft werden.

Nur eine vorausschauende Planung führt zum Ziel

Um die geeignete Lösung für den Umgang mit dem Arbeitgeberzuschuss zu finden, ist eine genaue Analyse unumgänglich. Es ist insbesondere zu ermitteln, bei welchen Anbietern durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherungs-, Pensionskassen- oder Pensionsfondsversorgungen bestehen und wie dort mit dieser Thematik umgegangen wird.

Zusammen mit der Klärung der eingangs gestellten Fragen zum grundsätzlichen Umgang mit dem Arbeitgeberzuschuss (wer, wie viel und ab wann) ist diese Analyse entscheidend, um schon im Jahr 2019 den richtigen Weg einzuschlagen. Wer 2022 mit der Bezuschussung der Bestandsverträge nicht in einer Sackgasse landen möchte, muss jetzt Entscheidungen treffen. Kommen Sie auf uns zu, damit wir gemeinsam mit Ihnen die passende Route ausarbeiten können.

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

Pensions-Sicherungs-Verein legt Beitragssatz für 2018 fest

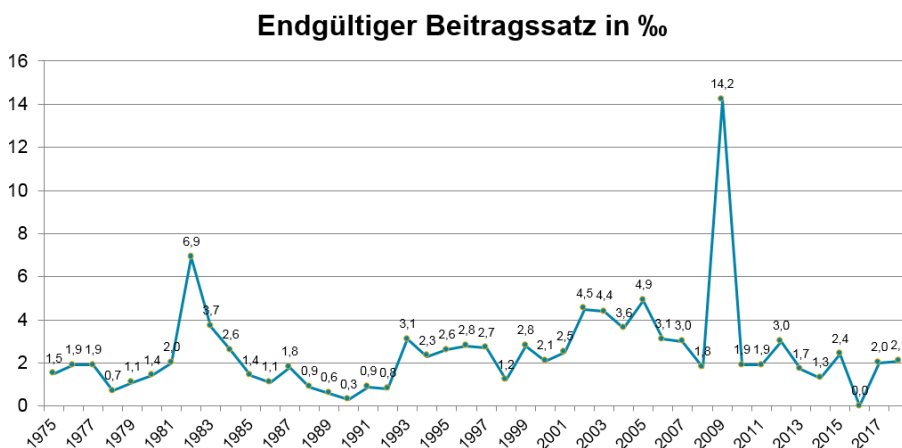
Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) in Köln hat den Beitragssatz 2018 für die gesetzliche Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund des diesjährigen Schadenaufkommens auf 2,1 Promille festgesetzt. Der Beitragssatz wird auf die von den Arbeitgebern bis 30. September 2018 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage bezogen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um die Pensionsrückstellungen in den Bilanzen der rund 95.200 Mitgliedsunternehmen, die sich auf rund 345 Milliarden Euro addieren.

Beitragssatz bleibt auf Vorjahresniveau

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Beitragssatz um 0,1 Promille - von 2,0 auf 2,1 Promille - gestiegen. Zunächst hatte der PSVaG zur Jahresmitte ein Anstieg des Beitragssatzes auf 2,5 Promille erwartet. Anlass dazu gaben insbesondere die Entwicklung des Schadenvolumens im ersten Halbjahr 2018 und die insgesamt niedrigeren Erträge. Weil sich in den letzten Monaten das Schadenvolumen aber rückläufig und damit der zu finanzierende Aufwand günstiger entwickelt hatte, konnte der Beitragssatz jetzt niedriger festgesetzt werden. In der langfristigen Betrachtung liegt der aktuelle Beitragssatz damit immer noch unter dem gewichteten durchschnittlichen Beitragssatz von 2,8 Promille. Einen Überblick über die Entwicklung des Beitragssatzes seit dem Jahr 1975 gibt die nachfolgende Grafik.



Entwicklung des PSV-Beitragssatzes 1975 – 2018



Vorschuss für 2019

Der PSVaG hat gleichzeitig festgesetzt, dass für das Jahr 2019 zunächst kein Vorschuss gemäß § 10 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG erhoben wird. Im ersten Halbjahr 2019 wird die Entscheidung über eine eventuelle Erhebung getroffen.

Für weitere Informationen zum Thema Beitragssatz können Sie Michael Krüger (michael.krueger@aon.com) oder Björn Ricken (bjoern.ricken@aon.com) kontaktieren.



++ BVerfG-Beschluss zu privat fortgeführten Pensionskassenverträgen ++

Pensionskassenleistungen unterliegen bei in der Krankenversicherung der Rentner Pflichtversicherten nicht der Verbeitragung, soweit sie auf nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Beiträgen des Versicherten beruhen. Dies beinhaltet der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juni 2018 (1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15). Voraussetzung ist, dass der Versicherte mit der Pensionskasse einen Lebensversicherungsvertrag ohne Beteiligung des Arbeitgebers abschließt bzw. den bestehenden Vertrag dahingehend ändert. In der Folge hat er die Versicherungsleistungen selbst zu finanzieren. Es ist dabei darauf zu achten, dass die Pensionskasse dem Versicherten für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die alleinige Versicherungsnehmerstellung einräumt. Bei Auszahlung muss sie die Leistungen in einen betrieblichen und einen privaten Teil trennen.

Auf diese BVerfG-Entscheidung hat der GKV-Spitzenverband mit einem Rundschreiben zur praktischen Umsetzung (RS 2018/545) reagiert und beschreibt hierin z.B. die Auswirkungen auf die künftige Beitragszahlung und auf die Meldepflicht der Zahlstellen sowie die Erstattung von Beiträgen. In Folge des BVerfG-Beschlusses hat der Gesetzgeber eine Anpassung der einschlägigen Gesetzesvorschrift des § 229 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB V verabschiedet (vgl. BT-Drs. 19/5112, S. 11).

>> Fragen zum Thema beantwortet: Thomas Obenberger (thomas.obenberger@aon.com)<<

++ Aon legt Report zur ersten Financial Wellbeing Studie vor++

Die Ergebnisse der ersten globalen Studie zum Thema Financial Wellbeing sind nun verfügbar. Prinzipiell geht es bei der Studie mit mehr als 150 multinationalen Unternehmen um die Frage, ob und wenn ja, welche Rolle der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der finanziellen Situation und Planung der Mitarbeiter spielen sollte. Im Fokus stehen in erster Linie die Themen Rente, Gesundheit und finanzielle Absicherung. Financial Wellbeing ist in den USA bereits weit verbreitet, kommt nun aber auch in Europa auf die Agenda von Unternehmen.

>>Ansprechpartner bei Interesse am Thema und den Studienergebnissen: Marco Reiners (marco.reiners@aon.com)<<



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 sowie zu HR-Themen 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

Stuttgart

Tel. + 49 711 96030 - 1068

Mülheim an der Ruhr

Tel. + 49 208 7006 - 2256

Wiesbaden

Tel. + 49 611 17208 - 6742

München

Tel. + 49 89 52305 - 5157

news.de@aon.de

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.