

Aon HR Newsflash



Ausgabe 4/2019

Top Themen



Säulenübergreifende
Renteninformation:
Wie geht es weiter?



Financial Wellbeing – Aon
Studie zeigt, warum
Unternehmen beim
Wohlfühlfaktor Finanzen
mehr tun müssen, als gute
Gehälter zu zahlen



Koalitionsbeschluss zur
Grundrente – auch positive
Auswirkungen auf die bAV

Aktuelles

- Jetzt neu: Absicherung von Grundfähigkeiten in der bAV
- Eine weitere Rechnungszinsabsenkung in der Lebensversicherung wird immer wahrscheinlicher
- Aktuelles Zinsumfeld
- Pensions-Sicherungs-Verein setzt Beitragssatz für 2019 fest
- Wachsendes Kundeninteresse an Nachhaltigkeit bei der Kapitalanlage
- Internationale Krankenversicherungen – heute mehr im Fokus denn je
- Ändert sich die BAG Rechtsprechung zur Ablösung von Versorgungswerken anlässlich eines Betriebsübergangs?

Events

- Aon EbAV-Konferenz 2019

Kurz notiert

- Whitepaper „bAV im Spagat zwischen frei gestaltbar und paternalistisch“

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.

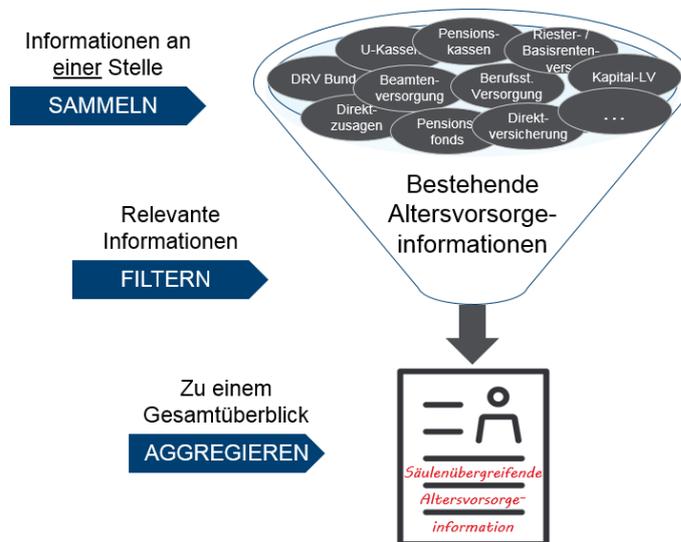


Säulenübergreifende Renteninformation: Wie geht es weiter?

Im Frühjahr wurde die gemeinsam von Aon und der Universität Ulm im Auftrag des BMAS erstellte [Studie](#) „Konzeptionelle Grundlagen einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation“ veröffentlicht.

Darin haben wir Wege aufgezeigt, wie eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation in Deutschland gestaltet und aufgebaut werden kann. Beginnend zunächst mit der Deutschen Rentenversicherung, den großen Lebensversicherern und einigen maßgeblichen Versorgungsträgern der bAV kann eine zentrale Info-Plattform schrittweise ausgebaut werden und nach und nach immer größere Teile der deutschen Versorgungslandschaft abbilden. Damit hilft eine solche Plattform den Bürgern, die relevanten Informationen zu ihrer Altersversorgung zu sammeln, zu filtern und letztlich auch zu einer Gesamtschau zu aggregieren.

Der Mehrwert der säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation



Das Fazit der Studie:

- Die säulenübergreifende Renteninfo ist machbar, der Bedarf der Bürger und die Unterstützung der wesentlichen Versorgungsträger dafür ist vorhanden.
- Eine Pilotierung einer solchen Plattform kann und muss zeitnah beginnen.
- Und schon die ersten Schritte auf dem Weg zu einer möglichst breiten Abdeckung der deutschen Versorgungslandschaft werden spürbaren Nutzen für viele Bürger bringen.

Was ist nun seit dem Frühjahr geschehen?

Die beteiligten Ministerien (BMAS und BMF) haben sich nach der Veröffentlichung der Studie intensiv mit den Überlegungen zur Umsetzung beschäftigt. Ende Oktober fand in Berlin ein Fachdialog statt, bei dem Ministeriumsvertreter den aktuellen Stand der Erwägungen mit Vertretern der verschiedenen Spielarten der Altersversorgung in Deutschland diskutierten.



Die derzeitigen Überlegungen der Ministerien folgen im Wesentlichen den Empfehlungen unserer Studie (und damit auch einem breiten Konsens unter vielen Vorsorgeeinrichtungen). So soll die Renteninfo beispielsweise auf vorhandenen Daten und Standmitteilungen aufsetzen und diese sammeln und zeigen. Neue Berechnungsanforderungen für die Vorsorgeeinrichtungen sind nicht geplant. Die Zulieferung von Daten zur säulenübergreifenden Renteninfo soll mittelfristig für alle diejenigen Vorsorgeeinrichtungen verpflichtend sein, die bereits heute verpflichtend jährliche Standmitteilungen bereitstellen. In der zweiten Säule bedeutet dies, dass die Einbindung von Direktzusagen und Unterstützungskassenleistungen bis auf Weiteres nur auf freiwilliger Basis erfolgen wird.

Hinsichtlich der Organisationsstruktur der Renteninfo präferieren die Ministerien aus Zeit- und Effizienzgründen derzeit die Beleihung einer bestehenden Organisation mit entsprechenden Aufgaben. Denkbar wäre z.B., diese Aufgaben bei der Deutschen Rentenversicherung (analog zur ZfA oder ZfP) anzusiedeln. Erklärtes Ziel ist dabei eine schlanke Organisation und eine starke Einbindung von Vertretern aller Spielarten der Altersversorgung unter Bundesaufsicht.

Offen sind derzeit noch Fragen rund um das zentrale Identifikationskennzeichen zur Zuordnung von Rentenansprüchen zum jeweiligen Bürger. Die Ministerien streben allerdings für die nächsten Monate bis zum Frühjahr einen Gesetzesentwurf an, um die Renteninfo auf den Weg zu bringen.

Parallel dazu arbeiten verschiedene Vorsorgeeinrichtungen und ihre Interessensverbände auch an den ganz praktischen Fragen der Umsetzung einer Renteninfo:

- Wie könnte der Altersversorgungsüberblick gestaltet werden, wie sieht die Plattform, also das „Front-End“ für den Bürger konkret aus?
- Wie kann eine Renteninfo und der nötige Datenaustausch dafür technisch gestaltet werden? Wie müssten Schnittstellen und Datensatzformate gestaltet werden?

Der Wille zur Umsetzung einer säulenübergreifenden Renteninfo ist überall spürbar, so dass in 2020 wesentliche Schritte gemacht werden können.

Bei Fragen zu diesem Thema sprechen Sie uns gerne an: 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.



Financial Wellbeing – Aon Studie zeigt, warum Unternehmen beim Wohlfühlfaktor Finanzen mehr tun müssen, als gute Gehälter zu zahlen

Welche finanziellen Aspekte sind für Arbeitnehmer in Deutschland besonders wichtig? Wie beeinflussen finanzielle Sorgen ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung? Und welche Formen der Unterstützung und Kommunikation werden dabei vom Arbeitgeber erwartet? Antworten gibt eine repräsentative Studie, für die Aon rund 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland befragt hat.

Zunächst einmal die gute Nachricht: Über drei Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland fühlen sich von ihrem Arbeitgeber fair und angemessen vergütet. Nun die weniger gute: Jeder dritte Arbeitnehmer gibt an, dass finanzielle Sorgen seine Arbeitsleistung beeinträchtigen. Die Bandbreite reicht dabei von Konzentrationsproblemen bis hin zu Fehlzeiten.

Wo erwarten Mitarbeiter Unterstützung durch ihren Arbeitgeber?

Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, diese Beeinträchtigungen im Unternehmen zu verringern? Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Mitarbeiter im Wesentlichen mit ihrer finanziellen Vergütung zufrieden sind. Die Studie zeigt deutlich, wo Mitarbeiter Unterstützung durch ihren Arbeitgeber erwarten: Altersversorgung und Risikoabsicherung führen hier mit großem Vorsprung die Hitliste der Themen an. Hier können Arbeitgeber also effektiv etwas tun, um die Arbeitsleistung und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter – insbesondere der jüngeren – mit ihrer gesamten Lebenssituation zu verbessern.



Das geht sicher mit dem konkreten Angebot von Betriebsrenten, Versicherungsprogrammen und weiteren Nebenleistungen. Das Potenzial ist groß, denn es hat sich gezeigt, dass die Angebote vielfach noch nicht passen. Zudem fühlt sich gerade mal ein Viertel der Mitarbeiter über die Leistungen des eigenen Unternehmens gut informiert. Bei den Geringverdienern ist es sogar nur jeder Sechste. An dieser Stelle gibt es eindeutigen Handlungsbedarf, die Kommunikation zu verbessern. Dies würde auch die Wertschätzung für die angebotenen Nebenleistungen steigern.

Wie sollten Arbeitgeber finanzielle Themen kommunizieren?

Mitarbeiter wünschen sich Orientierung und Entscheidungshilfen bei finanziellen Themen, die als zu komplex und unübersichtlich empfunden werden. Wenn es um die Form der Kommunikation geht, steht die persönliche Beratung – insbesondere bei der jüngeren Generation – ganz vorne. Geht es jedoch um die begleitende Information, zeichnet sich die papierlose Welt ab und das generationsübergreifend.

Unternehmen, die entsprechende Unterstützung anbieten, verbessern eindeutig ihre Wettbewerbsposition bei der Gewinnung qualifizierter Arbeitnehmer. Zudem tragen Nebenleistungen dazu bei, die Bindung und Loyalität der eigenen Mitarbeiter zu festigen. Für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg lohnt es sich also, darüber nachzudenken, wie hier die Landschaft passender und verständlicher gemacht werden kann.

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



Koalitionsbeschluss zur Grundrente – auch positive Auswirkungen auf die bAV

In der Medienberichterstattung wurde der Beschluss der Großen Koalition zum Rentenpaket vom 10. November 2019 vor allem unter dem Gesichtspunkt der Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung („Grundrente“) wahrgenommen. Doch auch für die betriebliche Altersversorgung ergeben sich durch die anstehenden Gesetzesänderungen zwei Verbesserungen, die wir näher beleuchten wollen.

Krankenversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten

Viele Betriebsrentner werden nach Inkrafttreten des Rentenpakets weniger Krankenversicherungsbeiträge auf die Versorgungsleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zahlen müssen. Dies ergibt sich daraus, dass es ab dem 1. Januar 2020 einen Freibetrag für Versorgungsbezüge geben wird, auf den keine Krankenversicherungsbeiträge fällig werden. Der entsprechende Gesetzentwurf wurde am 18. November 2019 von der Bundesregierung beschlossen.



Die bisherige harte Freigrenze (Rentner, die Versorgungsbezüge oberhalb der Freigrenze erhielten, mussten auf den gesamten Betrag Krankenversicherungsbeiträge entrichten) wird in einen Freibetrag umgewandelt, sodass nur auf den Teil der Versorgungsbezüge, der oberhalb des Freibetrags liegt, Krankenversicherungsbeiträge fällig werden. Der Freibetrag steigt jedes Jahr zusammen mit der Bezugsgröße in der Sozialversicherung an.

Beispiel: Bei einer Freigrenze von 155,75 Euro (2019) mussten Rentner mit einer Betriebsrente von 200 Euro den vollen Beitragssatz auf den gesamten Betrag entrichten, also $200 \text{ Euro} \times 15,5 \text{ Prozent} = 31 \text{ Euro}$. Nach neuem Recht müsste ein solcher Rentner nur noch den Krankenversicherungsbeitrag auf den Betrag entrichten, der den Freibetrag von 155,75 Euro übersteigt. Dies wären also $(200 \text{ Euro} - 155,75 \text{ Euro}) \times 15,5 \text{ Prozent} = 6,86 \text{ Euro}$.

Mit der Neuregelung wird eine weitere Ungerechtigkeit beseitigt. Wer heute zum Beispiel aufgrund einer Regelanpassung nach § 16 BetrAVG mit seiner Betriebsrente einen Cent über die bisherige Freigrenze kommt, hat empfindliche Einbußen. Viele Rentner haben aus diesem Grund vergeblich versucht, einer Anpassung zu widersprechen. Mit der Neuregelung hält auch eine „gefühlte Gerechtigkeit“ Einzug.

Durch die Neuregelung wird – laut Koalitionsbeschluss – für ca. 60 Prozent der Betriebsrentner die von vielen Verbänden geforderte Halbierung des Krankenversicherungsbeitragssatzes faktisch erreicht. Eine Änderung der Beitragspflicht in der Pflegeversicherung ist mit dieser Gesetzesänderung **nicht** verbunden.

Erhöhung des Förderbetrages

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde für Geringverdiener (Mitarbeiter mit einem Einkommen von unter 2.200 Euro) ein Förderbetrag eingeführt. Zahlt der Arbeitgeber für solche Mitarbeiter mindestens 240 Euro pro Jahr zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn in eine Versicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, so kann er 30 Prozent des Beitrages als Förderbetrag von der Lohnsteuer einbehalten. Dieser Förderbetrag war bisher auf 144 Euro (30 Prozent aus 480 Euro) gedeckelt. Durch das Rentenpaket wird der maximale Förderbetrag auf 288 Euro angehoben.



Beispiel: Ein Arbeitgeber zahlte bisher für einen Geringverdiener einen Beitrag von 600 Euro pro Jahr in eine Direktversicherung ein. Aufgrund der Deckelung konnte er nur den bisherigen Maximalbetrag von 144 Euro als Förderbetrag von der Lohnsteuer einbehalten. Nach der Anhebung des Maximalbetrages kann er nunmehr 600 Euro x 30 Prozent = 180 Euro als Förderbetrag einbehalten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Dr. Eike Biehler (eike.biehler@aon.com).



Jetzt neu: Absicherung von Grundfähigkeiten in der bAV

Mit Schreiben vom 19. Februar 2019 hat das Bundesfinanzministerium die Absicherung von Grundfähigkeiten als steuerlich zulässig im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erklärt und damit den Weg für neue Gestaltungen in der betrieblichen Invaliditätsversorgung bereitet. Doch was ist eigentlich eine Grundfähigkeitsversicherung? Und wie unterscheidet sie sich von anderen Formen der Invaliditätsabsicherung?

Unter Grundfähigkeiten werden wichtige motorische, sensorische und intellektuelle Fertigkeiten verstanden, also z. B. Bewegungsabläufe wie Bücken oder Greifen, Sinneswahrnehmungen wie Sehen oder Hören und Geistesleistungen wie eigenständiges Denken oder Orientieren. Mit der Grundfähigkeitsversicherung wird eine Rente versichert, die beim Verlust einer Grundfähigkeit gezahlt wird. Maßgeblich sind hierfür die Definitionen in den Bedingungen des Versicherers.

Abgrenzung zur Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung

Wichtig zu wissen ist, dass eine Grundfähigkeitsversicherung nicht aufgrund einer festgestellten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung leistet. Es kann vorkommen, dass ein versicherter Mitarbeiter invaliditätsbedingt aus dem Unternehmen ausscheidet und sein Arbeitseinkommen verliert, aber keine Rente aus seiner Grundfähigkeitsversicherung erhält, da er noch sämtliche versicherte Grundfähigkeiten ausüben kann. Genauso ist auch der umgekehrte Fall denkbar: Der Mitarbeiter verliert eine Grundfähigkeit, kann aber weiter seine Tätigkeit ausüben und erhält so die versicherte Rente zusätzlich zu seinem Gehalt. Eine Berufsunfähigkeitsversicherung und auch die gesetzliche Rentenversicherung würden in einem solchen Fall nicht leisten.



Zu beachten ist auch, dass Grundfähigkeitsversicherungen oftmals nicht bei psychischen Erkrankungen leisten. Diese sind aber inzwischen die häufigste Ursache für eine Erwerbsminderung. Die Anzahl an Fällen, bei denen trotz festgestellter Berufsunfähigkeit keine Leistung aus der Grundfähigkeitsversicherung erfolgen wird, sollte daher nicht unterschätzt werden.

Die Grundfähigkeitsversicherung bietet insbesondere für Personenkreise Vorteile, denen die Versicherer ein erhöhtes Berufsunfähigkeitsrisiko zuschreiben. Hier lässt sich der Versicherungsschutz zu einem deutlich niedrigeren Beitrag bekommen und auf Mitarbeiterkreise ausweiten, die im Rahmen der Berufsunfähigkeitsversicherung nur schwer zu versichern sind.

Produktangebot für die betriebliche Altersversorgung

Im privaten Vorsorgebereich ist der Abschluss von Grundfähigkeitsversicherungen bereits seit Längerem möglich. Mehr als ein Dutzend Gesellschaften sind in diesem Geschäftsfeld aktiv. Ein Teil davon hat nun auch den Vorstoß in die bAV gewagt und bietet das Produkt als Direktversicherung mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG an. Wir erwarten, dass weitere Versicherer folgen werden.



Erhebliche Unterschiede machen die Versicherer bei den Leistungsvoraussetzungen. Zudem gibt es oft mehrstufige Produktangebote mit unterschiedlichem Umfang des Versicherungsschutzes oder Zusatzoptionen zu dessen Erweiterung. Es muss daher genau hingeschaut werden, wenn man die für die bAV angebotenen Grundfähigkeitsversicherungen einer qualitativen und quantitativen Bewertung unterziehen will. Da sich noch kein Marktstandard gebildet hat, ist ein reiner Beitragsvergleich nicht zielführend.

Unsere Empfehlung

Über die betriebliche Grundfähigkeitsversicherung sollten insbesondere Unternehmen nachdenken, die viele Mitarbeiter beschäftigen, die vor allem ihre Grundfähigkeiten benötigen, um ihren Beruf ausüben zu können. Hier bietet sich Arbeitgebern eine preisgünstige Möglichkeit, ihren Mitarbeitern eine Basisversorgung für den Fall der Invalidität mit vernünftigen Rentenhöhen zu verschaffen. Auch sind die Zugangsvoraussetzungen (Gesundheitsprüfung) gegenüber klassischen Invaliditätsabsicherungen in der Regel vereinfacht. Mit einer vom Arbeitgeber finanzierten Versorgung, in die alle Mitarbeiter einbezogen werden, lässt sich ohne großen Aufwand die Attraktivität des Unternehmens steigern.

Gerne beraten wir Sie, ob die Grundfähigkeitsversicherung für Ihr Unternehmen ein sinnvoller Weg zur Absicherung von Invaliditätsleistungen ist. Wir helfen Ihnen dann auch, aus den unterschiedlichen Angeboten das Produkt herauszufiltern, das am besten zu Ihrem Unternehmen und Ihren Vorstellungen passt. Dank unserer laufenden Beobachtung der Marktentwicklung sind wir hierfür bestens aufgestellt.

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



Eine weitere Rechnungszinsabsenkung in der Lebensversicherung wird immer wahrscheinlicher

Fast drei Jahre ist es her, dass der Höchstrechnungszins in der Lebensversicherung auf den historischen Tiefststand von 0,9 Prozent gefallen ist. Inzwischen verdichten sich die Anzeichen, dass es zu einer weiteren Senkung – spätestens zum 1. Januar 2021 – kommen wird. Was bedeutet das für Unternehmen mit einer versicherungsförmigen betrieblichen Altersversorgung (bAV): Abwarten oder Handeln?

Angesichts des andauernden Niedrigzinsumfelds wäre eine Herabsetzung des Rechnungszinses nicht verwunderlich. Dennoch können Kunden mit laufenden Versicherungsverträgen beruhigt sein: Garantien, die die Lebensversicherer im Rahmen bestehender Verträge gegeben haben, sind von einer Rechnungszinsabsenkung nicht betroffen. Unternehmen und ihre Mitarbeiter mit laufenden Versicherungen müssen keine Eingriffe in erreichte Vertragsstände befürchten.

Zinssenkung trifft vor allem neue Leistungszusagen mit Versicherungsbezug



Auswirkungen ergeben sich für Neuverträge, die nach dem Stichtag für die Rechnungszinsänderung abgeschlossen werden. Betroffen sein können aber auch Vertragserhöhungen, die nicht bereits fest vereinbart sind oder für die sich der Versicherer in den Bedingungen die Anwendung aktueller Rechnungsgrundlagen vorbehalten hat.

Neu zu erteilende Versorgungszusagen, bei denen ein vorgegebenes Leistungsniveau über die Versicherung finanziert werden muss, werden sich bei einem niedrigeren Rechnungszins verteuern. Dies trifft insbesondere die Versorgungswerke, bei denen bislang an echten Leistungszusagen festgehalten wurde und noch kein Umstieg auf eine beitragsorientierte Versorgung erfolgt ist. In Anbetracht der zu erwartenden Zinssenkung sollte über eine Umstellung nachgedacht werden.

Auch beitragsorientierte Versorgungszusagen können betroffen sein

Viele Unternehmen haben den Schritt zu beitragsorientierten Leistungszusagen schon gemacht und könnten sich mit Blick auf die Dotierung ihrer bAV entspannt zurücklehnen. Aber auch für sie kann Handlungsbedarf entstehen, denn die Rechnungszinsabsenkung könnte weitere Versicherer dazu veranlassen, klassische Tarife mit Garantieverzinsung vom Markt zu nehmen.

Ebenso sind bei den neueren, kapitalmarktorientierten Produkten Anpassungen zu erwarten, da es für die Lebensversicherer schwieriger werden wird, einen garantierten Beitragserhalt darzustellen. Die Folge werden Kapitalgarantien unterhalb der Beitragssumme und längere Mindestlaufzeiten sein. Somit kann sich auch bei Versorgungswerken, die bereits auf neue Produkte umgestellt wurden, ein Anpassungsbedarf ergeben.



Versicherungsförmige Auslagerungen werden deutlich teurer werden

Die Folgen einer Rechnungszinsabsenkung werden die Unternehmen am stärksten zu spüren bekommen, die eine versicherungsförmige Auslagerung von bestehenden Versorgungsverpflichtungen planen. Neben den Arbeitgebern, die bei der Übertragung von Anwartschaften oder Renten trotz des hohen Dotierungsaufwands auf eine versicherungsförmige Lösung Wert legen, sind insbesondere die Unternehmen betroffen, die in die Liquidation gehen wollen. Für sie ist die Versicherungslösung alternativlos, da nur diese eine schuldbefreiende Übertragung der bestehenden Versorgungsverpflichtungen zulässt und damit den Weg für die endgültige Auflösung frei machen kann.

Unsere Empfehlung: Wer auslagern will, sollte zügig handeln

Firmen, die sich mit dem Gedanken einer versicherungsförmigen Auslagerung tragen, sind gut beraten, ein solches Vorhaben zügig zu prüfen und in Angriff zu nehmen. Wer einen Abschluss vor dem Zinsänderungstermin verpasst, muss mit einem spürbaren Aufschlag auf den Dotierungsbetrag rechnen, da ein niedriger Rechnungszins nicht nur in der Ansparphase wirkt, sondern auch auf die Kalkulation der im Vergleich dazu häufig noch viel länger andauernden Rentenphase erheblichen Einfluss nimmt.

Eine Rechnungszinsabsenkung kann aber auch sonst weitreichende Folgen für Versicherungslösungen in der bAV haben. Auch wenn deren Termin und der Umfang der Reduktion noch nicht feststehen, empfiehlt es sich, schon jetzt zu prüfen, in welcher Weise die betrieblichen Versorgungsregelungen hiervon betroffen sein werden und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen vorzubereiten.

Es wird Bewegungen im Lebensversicherungsmarkt geben, auf die es zu reagieren gilt. Hierbei unterstützen wir Sie gerne.

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



Aktuelles Zinsumfeld

Die Zinssätze für die Bewertung von Versorgungsverpflichtungen nach internationalen Bilanzierungsgrundsätzen sowie – etwas abgeschwächt aufgrund der Durchschnittsbildung – auch nach HGB sind in 2019 stark eingebrochen, was zu erheblichen Mehrbelastungen für die bilanzierenden Unternehmen führt.

Rechnungszinssatz nach IFRS (IAS 19) oder US-GAAP (ASC 715)



Bei der Bewertung von Versorgungsverpflichtungen nach IFRS oder US-GAAP ist in der Regel ein Marktzinssatz zugrunde zu legen, der sich aus den Renditen von hochwertigen Unternehmensanleihen vergleichbarer Laufzeit ableitet. Aon ermittelt monatlich auf Basis des Aon Eurozone Yield Curve Verfahrens eine Zinsempfehlung für drei Musterbestände (reiner Anwärterbestand, reiner Rentnerbestand und Mischbestand aus Versorgungsanwärtern und Rentnern). Während sich die Zinssätze bis Ende 2018 seit gut 2 Jahren je nach Bestandsart zwischen 1,5 Prozent und 2,2 Prozent bewegten, sind die Renditen hochwertiger Unternehmensanleihen und damit auch die abgeleiteten Zinssätze bis August 2019 dramatisch eingebrochen. So lagen die errechneten Zinssätze zum 31. August 2019 auf einem historischen Tiefststand von bestandsabhängig 0,5 Prozent bis 0,9 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt waren für AA-bewertete Unternehmensanleihen bis zur 10-jährigen Laufzeit negative Renditen festzustellen. Für Verpflichtungen mit kürzeren Laufzeiten (wie z.B. Altersteilzeit- oder u.U. auch Jubiläums-

verpflichtungen) bedeutet dies, dass auch negative Abzinsungssätze für die Bewertung heranzuziehen sind. Denn eine untere Grenze (z. B. bei 0 Prozent) für den Rechnungszinssatz sehen die einschlägigen Regelungen des Bilanzierungsstandards nicht vor – vielmehr reflektiert der Abzinsungssatz den „Zeitwert des Geldes“, sodass auch negative Zinssätze anzuwenden sind. Dies wurde kürzlich auch durch eine Meldung des IDW bestätigt.

Mittlerweile zeichnet sich eine leichte Entspannung der Zinssituation ab, zuletzt (Stand 30. November 2019) lag der für die o.g. Musterbestände ermittelte Zinssatz zwischen 0,8 Prozent und 1,2 Prozent. Sollte dieses Zinsniveau so bis zum Jahresende bestehen bleiben, so würde dies bedeuten, dass die Abzinsungssätze zum 31. Dezember 2019 um ca. 1 Prozentpunkt unter den Vorjahreswerten liegen würden. Dies könnte zu einem zinsbedingten Anstieg des Verpflichtungsumfanges (DBO bzw. PBO) um bis zu 30 Prozent führen (je nach Bestands- und Zusageart). Für Pensionsverpflichtungen werden die Zinsänderungseffekte nach IAS 19 als Remeasurements erfolgsneutral im Eigenkapital erfasst. Entsprechend würde sich aber auch der Pensionsaufwand (Current Service Cost) für das kommende Geschäftsjahr erhöhen. Bei den Zinskosten (Interest Cost) dürften sich aufgrund des dem höheren Zinsträger entgegenstehenden niedrigeren Zinssatzes auch Entlastungen zeigen.

Rechnungszinssatz nach HGB

Für die handelsbilanzielle Bewertung von Pensionsverpflichtungen wird ein durchschnittlicher Marktzinssatz über die vergangenen 10 Jahre zugrunde gelegt. Die Bewertungsdifferenz zwischen der Anwendung des 10-jährigen und des 7-jährigen Durchschnittszinssatzes unterliegt der Ausschüttungssperre. Die Abzinsungssätze nach HGB werden jeweils zum Monatsende durch die Deutsche Bundesbank ermittelt und veröffentlicht. Unter Fortschreibung des aktuellen Zinsniveaus auch für die Zukunft führt Aon monatlich eine Prognose der handelsbilanziellen



Abzinsungssätze durch. Nach dem Stand 30. November 2019 würde sich zum Jahresende bei 10-jähriger bzw. 7-jähriger Durchschnittsbildung ein Zinssatz von 2,71 Prozent bzw. 1,97 Prozent ergeben, das sind 50 bzw. 35 Basispunkte unter Vorjahresniveau. Die angegebenen Sätze gelten für eine Restlaufzeit von 15 Jahren, die üblicherweise für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen zugrunde gelegt wird. Somit dürfte sich auch in der Handelsbilanz für das Geschäftsjahr 2019 für viele Unternehmen eine deutliche Belastung aus der Zinsminderung ergeben.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Christian Rasch (christian.rasch@aon.com) und Björn Ricken (bjoern.ricken@aon.com).



Pensions-Sicherungs-Verein setzt Beitragssatz für 2019 fest

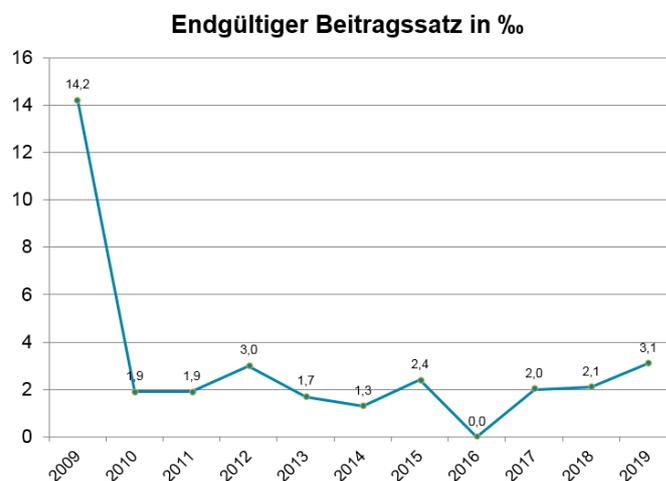
Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) in Köln hat den Beitragssatz 2019 für die gesetzliche Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt.

Aufgrund mehrerer Großinsolvenzen in der zweiten Jahreshälfte 2019 steigt der Beitragssatz auf 3,1 Promille. Der jetzt kommunizierte Beitragssatz ist der höchste Beitragssatz seit dem Allzeithoch des Jahres 2009 von 14,2 Promille. Der Beitragssatz wird auf die von den Arbeitgebern bis 30. September 2019 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage bezogen.

Deutlicher Anstieg des Beitragssatzes gegenüber dem Vorjahr

Gegenüber dem Vorjahr ist der Beitragssatz deutlich um 1 Promille-Punkt - von 2,1 auf 3,1 Promille - gestiegen. Zur Mitte des Jahres ging der PSVaG noch von einem Beitragssatz auf Vorjahresniveau aus. In der langfristigen Betrachtung liegt der diesjährige Beitragssatz über dem langjährigen gewichteten durchschnittlichen Beitragssatz von 2,5 Promille.

Entwicklung des PSV-Beitragssatzes 2009 bis 2019



AON
Empower Results®

Der PSVaG hat gleichzeitig kommuniziert, dass für das Jahr 2020 zunächst kein Vorschuss gemäß § 10 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG erhoben wird. Eine finale Entscheidung soll im ersten Halbjahr 2020 getroffen werden.

Handlungsoptionen für Unternehmen sind begrenzt, aber vorhanden

Unternehmen, die eine insolvenzversicherungspflichtige Zusageform der betrieblichen Altersversorgung anbieten, müssen vom PSVaG beschlossenen Beitragserhöhungen von Gesetzes wegen grundsätzlich unweigerlich hinnehmen. Eine Möglichkeit, für die Zukunft hohen Beitragsauschlägen in großem Umfang zu entgehen, bietet die Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds. Für Zusagen eines Pensionsfonds fallen nach



einer Übertragung gegenüber einer unmittelbaren Pensionszusage um 80 Prozent geringere Beiträge an. In Abhängigkeit vom Verpflichtungsumfang lassen sich durch die Übertragung auf einen Pensionsfonds dauerhaft nennenswerte PSV-Beiträge einsparen. Zusätzlich werden die nominalen Auswirkungen von zukünftigen Beitragserhöhungen deutlich reduziert.

Alle Unternehmen, die sich ohnehin Gedanken über die Ausfinanzierung oder Übertragung ihrer Verpflichtungen machen, sollten diese dauerhaften Einsparmöglichkeiten unbedingt in ihre Überlegungen einbeziehen. Gerne ermitteln wir für Sie die Auswirkungen für den Fall der Übertragung auf die UnitedPensions Deutschland AG, den Pensionsfonds von Aon.

Für weitere Informationen zum Thema Beitragssatz und Pensionsfonds können Sie Yves Schmid (yves.schmid@aon.com) oder Karsten Schürk (karsten.schuerk@aon.com) kontaktieren.



Wachsendes Kundeninteresse an Nachhaltigkeit bei der Kapitalanlage

Mitte 2019 führte Aon wieder eine Umfrage unter institutionellen Anlegern hinsichtlich deren Einstellung zum Thema Nachhaltigkeit bei der Kapitalanlage durch. Daran nahmen 229 Investoren aus Nordamerika und Europa teil, darunter private und öffentliche Vorsorgeeinrichtungen, Versicherer, Stiftungen und Family Offices.

Im Vergleich zu unserer Erhebung von 2018 hat das Thema Nachhaltigkeit (vielfach mit dem englischsprachigen Kürzel ESG (Environmental, Social, Governance) bezeichnet) auf breiter Front weiter an Bedeutung gewonnen. Insgesamt 85 Prozent der diesjährigen Teilnehmer beschrieben die Beachtung von ESG-Kriterien als wichtig (2018: 68 Prozent). Besonders auffällig war der Anstieg in den Vereinigten Staaten und in Großbritannien sowie bei den Firmenpensionskassen.



Der Anteil der institutionellen Anleger, die bereits eine formale ESG-Anlagepolitik in die Praxis umgesetzt haben, stieg im Jahresvergleich von 40 Prozent auf 44 Prozent. Weitere 24 Prozent der Befragten gaben an, gerade an einer ESG-Implementierung zu arbeiten (2018: 14 Prozent). 29 Prozent der Investoren haben mittlerweile spezifische Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit ernannt, im Jahr zuvor waren es noch 20 Prozent gewesen.

Ein auffallend hoher Anteil von kleineren institutionellen Anlegern bezeichnet das Thema ESG als ‚mission critical‘; eigene Mitarbeiter als für dieses Thema Verantwortliche vorhalten, können aber in der Regel nur die ganz großen Anleger. Auch deuten die Umfrageergebnisse darauf hin, dass viele Teilnehmer Nachhaltigkeitsorientierung im ersten Schritt nur für Teile ihrer Investmentportfolios umgesetzt haben.

Warum sich institutionelle Anleger mit dem Thema Nachhaltigkeit befassen

Viele institutionelle Anleger gehen das Thema ESG mit großer Überzeugung an. Druck von den Aufsichtsbehörden, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen, wird ebenfalls oft als Beweggrund genannt. Unter den vielen Motiven für die Einführung von Nachhaltigkeitskriterien sticht aktuell besonders das Thema Klimawandel als Triebfeder heraus. Als weitere überdurchschnittlich wichtige Aspekte werden Sorgen über Nationalismus/Protektionismus und extreme Unterschiede bei der Vermögensverteilung genannt.

Unter institutionellen Anlegern herrscht die Meinung vor, dass Kontinentaleuropa in Sachen Nachhaltigkeit der Kapitalanlage eine führende Rolle einnimmt. In den Augen der Teilnehmer hat Großbritannien mit entsprechenden politischen Anstrengungen zuletzt deutlich aufgeholt; in den Vereinigten Staaten wird dagegen in jüngster Vergangenheit eher ein geringeres Augenmerk auf ESG-Themen wahrgenommen.

Fazit: Nachhaltigkeit bei der Kapitalanlage ist auf der Agenda der Anleger weiter nach oben gerückt. Vieles weist darauf hin, dass dieser Trend in den kommenden Jahren anhalten wird. Aon unterstützt institutionelle Anleger weltweit bei der Ausgestaltung und Umsetzung von jeweils passenden ESG-Anlagekonzepten.

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



Absicherung international mobiler Arbeitnehmer – heute mehr im Fokus denn je

Immer mehr Unternehmen – auch Klein- und Mittelstandsbetriebe – werden im Zuge der Globalisierung international tätig und senden Mitarbeiter auf Dienstreisen oder auf Entsendung ins Ausland.

Diese Tatsache stellt Versicherungs- und Personalabteilungen vor zunehmend große Herausforderungen. Einerseits soll kostenoptimiert versichert werden, andererseits muss – unter Rücksichtnahme auf die gesetzliche Fürsorgepflicht und um die besten Mitarbeiter fürs eigene Unternehmen zu überzeugen - auf eine Versicherungslösung geachtet werden, die den zunehmend hohen Standards entspricht.

Compliance im Blickpunkt

Vor allem die Compliance-Thematik hat für die internationalen Krankenversicherungen in den vergangenen Jahren rasant an Bedeutung zugenommen. Darunter versteht man vereinfacht gesagt, dass die Versicherung für jeden Mitarbeiter in dem Land, in dem er sich gerade aufhält, alle nationalen und internationalen Standards gesetzeskonform erfüllt. Drei von vier Unternehmen können nach aktuellen Umfragen nicht ausschließen, dass es zu Compliance-Verstößen im Rahmen der Entsendepolitik ihrer Firma kommt. Dabei drohen in vielen Ländern teils drastische Strafen gegen den betroffenen Mitarbeiter und den Arbeitgeber, die bis hin zur Ausweisung aus dem jeweiligen Land reichen können.

Mit der Krankenversicherung allein ist es nicht getan

Neben der bestmöglichen Krankenversicherung für langfristig Entsandte und Dienstreisende ist es wichtig, ein gutes Gesamtpaket zu schnüren. So sollte zum Beispiel nicht nur Krankheit, sondern auch das Leben der Mitarbeiter entsprechend abgesichert sein. Darüber hinaus empfiehlt sich noch eine gute Reisegepäck- sowie Reise-stornoversicherung. Und leider muss man sich in diesen Zeiten auch – je nach Reiseland – mit anderen Gefahren wie zum Beispiel Entführung und Lösegeldforderungen auseinandersetzen, um im Falle eines Falles gerüstet zu sein.



Unterwegs in Europa ohne A1?

Und oftmals beginnt Entsendemanagement schon direkt vor der Haustür. Wie viele der Mitarbeiter, die für ein Unternehmen in Europa reisen, führen ein korrektes – gesetzlich vorgeschriebenes - A1-Formular einer deutschen Krankenkasse mit sich? Und wurden ihre Mitarbeiter schon kontrolliert? Dies kann erhebliche Konsequenzen für Arbeitnehmer (sofortige Einstellung der Tätigkeit) und Arbeitgeber (bis hin zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeträgen) nach sich ziehen. Rund um diese Thematik ist es von Bedeutung, tagesaktuell informiert zu sein.

Mehr Dienstreisen, mehr Aufwand für die Unternehmen

Ein interessanter Nebenaspekt für Unternehmen: Dienstreisen werden nach wie vor mehr, aber dafür kürzer angesetzt und kostenbewusster durchgeführt. Im Jahr 2018 zum Beispiel haben deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter 189,6 Mio. mal auf Dienstreise geschickt (Vergleich 2015: 182,7 Mio.). Der mit Abstand größte Anteil dieser Reisen wird übrigens von Unternehmen zwischen 10 und 500 Mitarbeitern durchgeführt (156,3 Mio. in 2018;



Quelle: VDR-Geschäftsreiseanalyse 2019, 17. Ausgabe). Die Entwicklung sollten Unternehmen ebenfalls im Blick behalten.

Internationale Dienstreisen bzw. Entsendungen und deren korrekte Versicherung ist ein Thema, das für viele Unternehmen immer mehr an Wichtigkeit gewinnt – im Schadensfall kommt es oft auf Minuten oder Stunden an. Eine korrekte und gesetzeskonforme Lösung erspart dem Unternehmen hier sowohl finanziellen als auch Reputationsschaden.

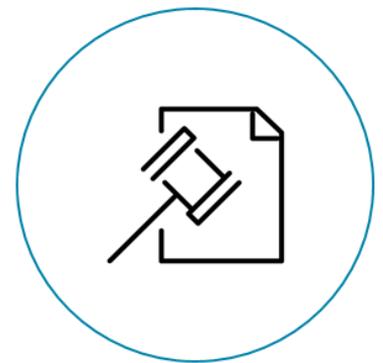
Aon unterhält ein internationales Team von Experten, das Kunden bei der Umsetzung individueller Lösungen berät. Weitere Informationen erhalten Sie bei Harald Gruber (harald.gruber@aon.de).



Ändert sich die BAG Rechtsprechung zur Ablösung von Versorgungswerken anlässlich eines Betriebsübergangs?

Änderungen von auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Versorgungszusagen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nur dann zulässig, wenn sie den Anforderungen der sog. Drei-Stufen-Theorie entsprechen. Dabei wird zwischen Eingriffen in bereits erdiente Anwartschaften (1. Stufe), Eingriffen in die sich hierauf beziehende Dynamik (2. Stufe) und Eingriffen in Anwartschaften für zukünftige Dienstjahre (3. Stufe) unterschieden. Je stärker der Eingriff, umso gewichtiger müssen die Gründe sein, die diesen rechtfertigen sollen.

Im Zusammenhang mit Betriebsübergängen galten nach der bisherigen BAG-Rechtsprechung allerdings etwas erleichterte Anforderungen (Urteil vom 24.07.2001; 3 AZR 660/00). Eine bestehende Zusage konnte danach grundsätzlich durch ein betriebliches Versorgungswerk des Erwerbers abgelöst werden, sofern beide Regelungen auf einer Betriebsvereinbarung beruhten und die Versorgungsleistung für die gesamte Betriebszugehörigkeit mindestens der Höhe des zum Betriebsübergang erdienten Besitzstands (1. Stufe) entsprach. Im Ergebnis hat das BAG damit auch Eingriffe in die 2. und 3. Stufe als zulässig erachtet. In den letzten Jahren haben viele Unternehmen diese Rechtsprechung zum Anlass genommen, die Versorgungszusagen der aufgrund eines Betriebsübergangs übergangenen Mitarbeiter in die beim Erwerber bestehenden Versorgungswerke zu integrieren, ohne eine Zulässigkeitsprüfung im Sinne der Drei-Stufen-Theorie vorzunehmen.



Eine Pressemitteilung über ein kürzlich ergangenes Urteil des 3. BAG-Senats (Urteil vom 22. Oktober 2019; 3 AZR 200/18) deutet daraufhin, dass diese Rechtsprechung nun zugunsten einer arbeitnehmerfreundlicheren Sichtweise aufgegeben worden ist. In dem zugrundeliegenden Fall hatte der Kläger anlässlich eines Betriebsübergangs eine Kürzung seiner Anwartschaften erfahren. Das BAG gab dem Kläger recht und begründete seine Entscheidung mit der Anwendbarkeit der Drei-Stufen-Theorie. Da die Urteilsbegründung noch nicht vorliegt, bleibt abzuwarten, ob die neue Entscheidung eine grundlegende Änderung der bisherigen Rechtsprechung darstellt und wie sich diese auf Ablösungen der Vergangenheit auswirken wird.

Wir bleiben an dem Thema dran und werden in einer der nächsten Ausgaben weiter berichten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Carsten Hölscher (carsten.holscher@aon.com).



Aon EbAV-Konferenz 2019

Am 20. November 2019 fand in Frankfurt die diesjährige EbAV-Konferenz von Aon statt. Rund 50 Teilnehmer haben sich über aktuelle Hintergründe, Entwicklungen und Lösungen für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung informiert und mit Vertretern anderer Einrichtungen sowie namhaften Praktikern und Experten ausgetauscht. Die Konferenz stand ganz im Zeichen der Umsetzung der EbAV-II Richtlinie, der Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei der Kapitalanlage und der Suche nach attraktiven Kapitalanlageoptionen.

Den Auftakt machten Dr. Georg Thurnes und Tanja Diepold, indem sie ihre Erwartungen an die mit Spannung erwarteten Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation (MaGo) für EbAV präsentierten und die für die betriebliche Altersversorgung dabei relevanten Besonderheiten ableiteten.



Frau Silke Jolowicz, Nachhaltigkeitsexpertin der MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH berichtete anschließend aus der Praxis zum Thema Nachhaltigkeit.

Weitere Themen waren die mit § 234d VAG neu eingeführte „Eigene Risikobeurteilung“ (own risk assessment oder abgekürzt ORA), die von den Einrichtungen künftig mindestens alle drei Jahre durchzuführen und der Aufsicht vorzulegen ist, sowie die Statement of Investment Policy Principles (SIPP), die mit der Übernahme der EbAV-II-Richtlinie ins deutsche Recht die Anforderungen hinsichtlich Dokumentierung der Anlagegrundsätze erhöhen werden.



Einen weiteren Schwerpunkt der Konferenz bildete die Anlage in Immobilien als attraktive Anlagemöglichkeit für EbAV. Herr Manuel Neher Vorstandsmitglied der Höchster Pensionskasse VVAG mit Zuständigkeit für Immobilienanlagen gab einen Praxisbericht zu Vorteilhaftigkeit, Sicherheit und Volatilität von indirekten und direkten Anlagen in Immobilien.

Schließlich zeigte Felix Fels von der Townsend Group interessante globale Optionen für die Diversifizierung von Immobilieninvestments auf.

Bei Interesse können die Vortragsunterlagen bei Detlef Coßmann (detlef.cossmann@aon.com) angefordert werden. Herr Coßmann beantwortet auch Fragen zu den Themen der Konferenz.



++ Whitepaper „bAV im Spagat zwischen frei gestaltbar und paternalistisch“ ++

In einem aktuellen Whitepaper, das sich derzeit in Vorbereitung befindet und in Kürze erscheinen wird, setzen wir uns mit der Frage auseinander, wieviel Flexibilität die betriebliche Altersversorgung verträgt. Einerseits wird der Ruf nach einer Anpassung der Versorgung an persönliche Bedürfnisse immer lauter. Gleichzeitig sinkt die Bereitschaft der Bevölkerung, sich mit komplexen Fragen der Altersversorgung auseinanderzusetzen. Das Whitepaper diskutiert die Vor- und Nachteile, die mit einer flexiblen Gestaltung der bAV verbunden sind, und gibt Empfehlungen, wie mit Hilfe standardisierter Vorgaben die Versorgungssituation der Arbeitnehmer verbessert werden kann, ohne hierfür das Prinzip der Freiwilligkeit aufzugeben

Falls Sie Interesse an dem neuen Whitepaper haben, können Sie sich schon heute für den Bezug vormerken lassen und erhalten das Whitepaper dann automatisch zugeschickt.

>> Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei Carsten Holscher (carsten.holscher@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 1.650 Mitarbeiter in Deutschland. Im Bereich Retirement Solutions sind mehr als 350 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 wird ausdrücklich abgelehnt.

Retirement Solutions in Deutschland

Hamburg

Tel. + 49 40 3605 - 2172

Mülheim an der Ruhr

Tel. + 49 208 7006 - 2256

München

Tel. + 49 89 52305 - 4785

Stuttgart

Tel. + 49 711 96030 – 4726

Wiesbaden

Tel. + 49 611 17208 - 6742

news.de@aon.de

www.aon.de