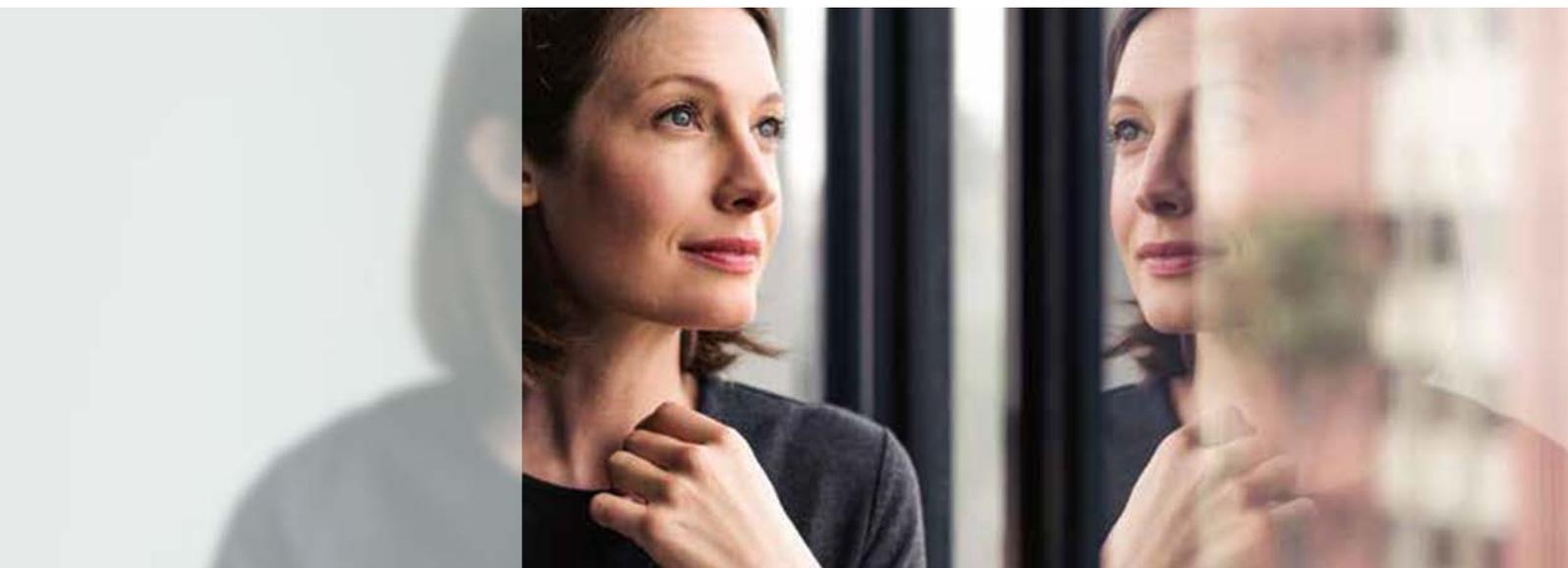


Retirement Insights



Bleiben Sie im Kontakt

Haben Sie Fragen an die Redaktion?

Schreiben Sie uns:

niels.prueser@karl-koellner.de

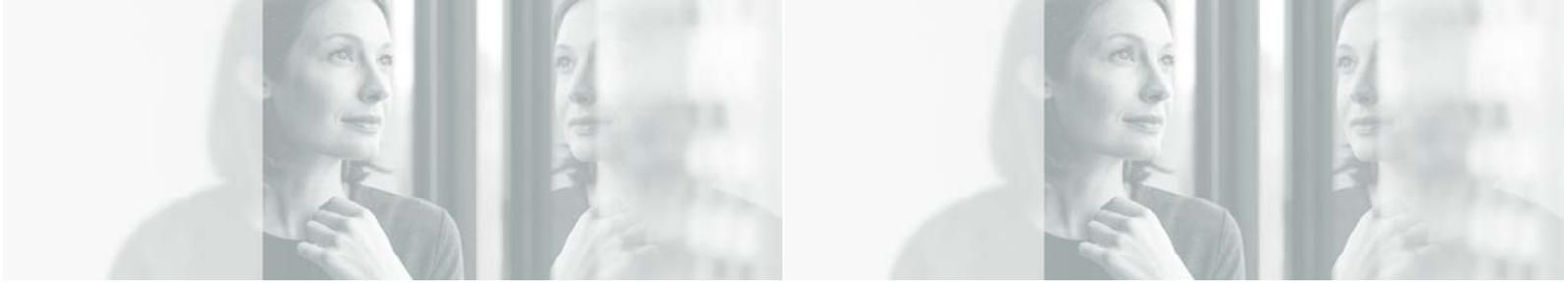
Ausgabe verpasst?

Hier geht es zu unserem

[Newsletter-Archiv](#).

Top Themen

- **Das Sozialpartnermodell der Chemieindustrie nimmt Fahrt auf.**
Nachdem das Betriebsrentenstärkungsgesetz im Jahr 2018 den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung eingeräumt hat, haben die Tarifpartner in der Chemiebranche im November 2022 nun das erste auf einem Flächentarifvertrag basierende Sozialpartnermodell eingeführt. ([weiterlesen](#))
- **Konzerne profitieren von den gestiegenen Zinsen.**
Und sie reduzieren ihre Pensionsverpflichtungen erheblich. Das zeigt unsere Geschäftsberichtsstudie der 40 größten deutschen DAX-Unternehmen. ([weiterlesen](#))
- **Digitalisiertes Management globaler Pensionszusagen mit Risk Analyzer**
Die Digitalisierung der Prozesse in den Personal- und Finanzabteilungen macht auch vor den Pensionszusagen nicht Halt. Mit Risk Analyzer hat Aon eine Plattform entwickelt, in der Unternehmen ihre globalen leistungs- und beitragsorientierten Pensionszusagen verwalten und steuern. ([weiterlesen](#))
- **Neue Aon-Studie: Mit Wellbeing zum Unternehmenserfolg**
Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gewinnt in deutschen Unternehmen an Relevanz – doch an der Umsetzung hapert es noch. ([weiterlesen](#))



Best Practice

- **BAG und BFH entscheiden zu Ersetzungsbefugnissen des Arbeitgebers**
Dürfen Arbeitgeber zugesagte Leistungen auf eine betriebliche Altersvorsorge durch andere Leistungen ablösen? Das BAG und der BFH haben sich mit der Frage beschäftigt. ([weiterlesen](#))
- **Aktuelles zur Digitalen Rentenübersicht – Go-live für Bürger:innen ab Sommer 2023**
Die Einführung des Online-Portals für alle Bürger:innen rückt immer näher – Zeit, einen Überblick über den aktuellen Stand zu geben. ([weiterlesen](#))
- **Rückblick zum Jahresabschluss 2022**
Aufgrund der Durchschnittsbildung ist der für Pensionsverpflichtungen maßgebliche HGB-Zinssatz erneut leicht gegenüber dem Vorjahr abgesunken. Auch die hohe Inflation hat für erhebliche zusätzliche Belastungen insbesondere im handelsbilanziellen Abschluss gesorgt. Was bedeutet das für Ihr Unternehmen? ([weiterlesen](#))
- **Aon OnePension und die Unterstützung in Onboarding Prozessen**
Aon OnePension ist nicht nur der Dreh- und Angelpunkt zwischen unseren Kunden und den Versicherern, sondern auch die zentrale Daten- und Wissensbank rund um die versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung. ([weiterlesen](#))

2

Kurz notiert

- **Rezertifizierung bei der Aon Solutions Germany GmbH (ISO/IEC 27001)**
Der Standort Wiesbaden wurde im Rahmen einer sogenannten Scope-Erweiterung in diesem Jahr neu aufgenommen. Für das Überwachungsaudit im Herbst 2023 ist eine weitere Scope-Erweiterung geplant. ([weiterlesen](#))
- **Das Bundesministerium der Finanzen hat den ersten Entwurf eines Mindeststeuergesetzes veröffentlicht**
Ende 22 hat der Rat der EU die sog. Mindestbesteuerungsrichtlinie verabschiedet. Damit wurde die Empfehlung der OECD umgesetzt. Das BMF hat nun einen ersten Entwurf zur Diskussion vorgelegt. ([weiterlesen](#))
- **Eventreihe „Update bAV“ mit weiteren Terminen**
Informations- und Weiterbildungsreihe für Kunden, die bei der bAV up-to-date sein möchten. ([weiterlesen](#))

TOP THEMA 1

Das Sozialpartnermodell der Chemieindustrie nimmt Fahrt auf

Nachdem der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz im Jahr 2018 den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Wege einer reinen Beitragszusage (rBZ) eingeräumt hat, haben die Tarifpartner in der Chemiebranche im November 2022 nun das erste auf einem Flächentarifvertrag basierende Sozialpartnermodell eingeführt. Hierzu haben sie den bestehenden Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) entsprechend erweitert. Als Versorgungseinrichtung dient der ChemiePensionsfonds der R+V. Für viele tarifgebundene Unternehmen in der Chemieindustrie stellen sich nun zahlreiche Fragen.

Was unterscheidet das Sozialpartnermodell von der bisherigen bAV?

Die Einführung der rBZ ist ein Paradigmenwechsel zu der seit Jahrzehnten geltenden klassischen bAV in Deutschland. Dies begründet sich auf dem Umstand, dass nahezu sämtliche Pflichten des Arbeitgebers entfallen, wenn der Arbeitgeber die bAV über die rBZ zusagt. Insbesondere entfallen die Subsidiärhaftung, die Insolvenzsicherungspflicht sowie die Pflicht zur Prüfung der Rentenanpassung nach § 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Es verbleibt lediglich die Pflicht zur Beitragszahlung, man spricht vom „pay and forget“. Das Anlagerisiko wird vollständig auf die versorgungsberechtigte Person übertragen, da die durchführende Versorgungseinrichtung keine Garantie für die Höhe der Leistung geben darf.

Was sind die wichtigsten Merkmale des Sozialpartnermodells in der Chemieindustrie?

Die Einführung des Sozialpartnermodells in der Chemiebranche ist für die an den TEA gebundenen Arbeitgeber **nicht verpflichtend**. Nach § 17 Abs. 1 TEA hat der einzelne Arbeitgeber nach wie vor die freie Wahl des Durchführungswegs und kann auch die Zusageart frei wählen. Hieran hat sich nichts geändert. Der einzelne Arbeitgeber bekommt durch die Erweiterung des TEA nunmehr nur zusätzlich die Möglichkeit, seinen Mitarbeiter:innen eine bAV über die rBZ zuzusagen. Diese erfolgt dann ausschließlich über den ChemiePensionsfonds.

Aktuell können Arbeitgeber, die den ChemiePensionsfonds als Versorgungsträger nutzen wollen, auch weiterhin eine beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) erteilen. Zukünftig ist allerdings geplant, dass der ChemiePensionsfonds allein für die rBZ zur Verfügung stehen soll.

Außertarifliche Mitarbeiter:innen und leitende Angestellte unterfallen nicht dem Anwendungsbereich des TEA. Es besteht jedoch die Möglichkeit, das Sozialpartnermodell auch für diesen Personenkreis zu öffnen. Ist dies gewünscht, so kann der Arbeitgeber dies durch entsprechende Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene tun.

Für Unternehmen, die eine rBZ anbieten, sieht der TEA – vereinfacht gesagt – folgende Förderung vor:

- Entgeltumwandlungsgrundbetrag iHv 478,57 € p.a.
- Zuschuss entsprechend der bisherigen Chemietarifförderung I: 134,98 € p.a.
- Zuschuss anstelle der bisherigen Chemietarifförderung II: 15 % pauschal auf zusätzlich umgewandeltes Entgelt, sofern eine Sozialversicherungsersparnis vorliegt. (Dieser Zuschuss unterscheidet sich von der klassischen Chemietarifförderung II, die nach dem TEA vom Arbeitgeber iHv 13 € pro 100 € zusätzlicher Entgeltumwandlung zu zahlen ist, sofern die bAV nicht über die rBZ durchgeführt wird.)

Der Arbeitgeber ist im Sozialpartnermodell zudem zur Zahlung eines Sicherheitsbeitrags in Höhe von 5% aller eingezahlten Beiträge (ohne die zuvor genannten Zuschüsse) zur Absicherung der rBZ und als Kompensation für den Wegfall der Arbeitgeberhaftung an die Versorgungseinrichtung verpflichtet. Hierdurch soll sich die Verlässlichkeit der Versorgungsleistung aus einer rBZ erhöhen und die Gefahr eines Absinkens der Versorgungsleistung vermindert werden. So ist z.B. auch die Einbringung des Entgeltumwandlungsgrundbetrags, des Demografiebetrags, des Zukunftsbetrags, von Jahresleistungen, Einmalzahlungen und Urlaubsgeld etc. zu bezuschussen.

Welche Auswirkungen ergeben sich dadurch für die Beitragszahlung im Rahmen der rBZ im Gegensatz zur Beitragszahlung im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) nach dem TEA?

Beispielhaft sei der Fall betrachtet, bei dem ein/e Mitarbeiter:in im Rahmen der rBZ den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und den Zuschuss entsprechend der Chemietarifförderung I erhält. Zusätzlich wandelt er/sie monatlich 100 € Entgelt um, das durch einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 15% aufzustocken ist.

	im Sozialpartnermodell	ohne Sozialpartnermodell
Entgeltumwandlungsgrundbetrag	478,57 €	478,57 €
Sicherungsbetrag iHv 5 % von 478,57 €	23,93 €	-
Zuschuss iHv 478,57 €	134,98 €	134,98 €
Zusätzliche Entgeltumwandlung iHv 100 €/ Monat =	1.200 €	1.200 €
Sicherungsbeitrag iHv 5 % von 1.200 € =	60 €	-
Zuschuss iHv 15 % von 1.200 € =	180 €	-
Chemietarifförderung II iHv 13 € je volle 100 € (1.200 €) =	-	156 €
Gesamt	2.077,48 €	1.969,55 €

4

Ist es für Arbeitgeber vorteilhaft, das Sozialpartnermodell einzuführen?

Die Frage, ob die Einführung des Sozialpartnermodell für den Arbeitgeber vorteilhaft ist, kann nicht pauschal beantwortet werden.

Vorteilhaft für den Arbeitgeber sind der Wegfall aller Pflichten und Haftungsrisiken sowie der Insolvenzversicherungsbeiträge. Er verlagert das Anlagerisiko auf die Versorgungsberechtigten und gewinnt dadurch enorme Planungssicherheit. Dafür wendet der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag auf, der als finanzieller Puffer zur Abmilderung von Schwankungen in der Rentenbezugsphase dient. Genau diese Pflicht zur Zahlung des Sicherungspuffers ist für den Arbeitgeber jedoch zusätzlicher finanzieller Aufwand.

Hinzu kommt, dass der Wegfall von Garantien in der bAV, die ggf. zu erwartenden Schwankungen der Höhe der Leistung und die fehlende Flexibilität in der Art der Versorgungsleistung – beispielsweise ist die Möglichkeit einer Kapitalzahlung oder die Einführung einer Invaliditätsabsicherung nicht möglich – zu Unfrieden in der Belegschaft führen kann. Die Einführung einer rBZ hat also auch immer eine sozialpolitische Komponente, die bei der Entscheidung zur Nutzung des Sozialpartnermodells berücksichtigt werden muss.

Entscheidend wird letztlich die Performance der Kapitalanlage sein. Geht das Anlagekonzept auf, kann sich das Sozialpartnermodell für Arbeitgeber und Versorgungsberechtigte lohnen.

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an:

Anja Kahl anja.kahl@aon.com, Nina Schwarze nina.schwarze@aon.com oder Roland Horbrügger roland.horbruegger@aon.com

TOP THEMA 2

Konzerne profitieren von den gestiegenen Zinsen und reduzieren ihre Pensionsverpflichtungen erheblich. Das zeigt unsere Geschäftsberichtsstudie der 40 größten deutschen DAX-Unternehmen.

Die Mehrzahl der im DAX gelisteten Unternehmen hat bereits ihren Geschäftsbericht für 2022 veröffentlicht. Dabei zeigt unsere aktuelle Studie für Deutschland, dass dank der stark gestiegenen Rechnungszinsen die Pensionsverpflichtungen deutlich von 418 Mrd. Euro auf ca. 309 Mrd. Euro gesunken sind. Der Rechnungszins, mit dem die Pensionsverpflichtungen abgezinst wurden, ist dabei von durchschnittlich 1,18 Prozent auf 3,80 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Dies erlaubt den DAX-Unternehmen, entsprechend geringere Rückstellungen für die zukünftigen Rentenzahlungen zu bilden. Gleichzeitig zeigen andere Parameter, dass die DAX-Unternehmen mit Blick auf die hohe Inflation durchaus vorsichtig kalkulieren und beispielsweise höhere zukünftige Gehalts- und Rentensteigerungen bei der Rückstellungsermittlung eingepreist haben.

Der durchschnittliche Gehaltstrend stieg gegenüber dem Vorjahr von 2,56 Prozent auf 2,80 Prozent und der Rententrend von 1,76 Prozent auf 2,20 Prozent. Neben den Pensionsverpflichtungen ist zudem auch das Deckungsvermögen, das die Unternehmen zur Finanzierung der Betriebsrenten gebildet und separiert haben, von 302 Mrd. Euro auf ca. 246 Mrd. Euro gesunken.

5

Die Reduzierung der Pensionsverpflichtungen war aufgrund des Zinsanstiegs höher als die Verminderung der Deckungsvermögen, die aus den Entwicklungen an den Kapitalmärkten resultierte. Der Ausfinanzierungsgrad der Pensionen stieg daher in den Jahresabschlüssen 2022 sogar auf den historischen Höchstwert von ca. 80 Prozent. Zwei Unternehmen haben ihre Pensionsverpflichtungen bereits vollständig ausfinanziert; bei sechs weiteren Unternehmen liegt der Deckungsgrad über 90 Prozent,

Rückblick 2022

Die Kapitalmärkte starteten zunächst noch recht positiv in das Jahr 2022; die Corona-Beschränkungen wurden in vielen Industrieländern aufgehoben. Die Erwartung sich normalisierender Lieferketten sorgte für eine optimistische Grundstimmung und die Annahme, dass die Inflation, deren Aufkommen sich bereits Ende 2021 in anziehenden Teuerungsraten abzeichnete, nur ein vorübergehendes Problem darstellen würde, war weit verbreitet. Es bestand somit der Anschein, dass eine nur sehr moderate Straffung der Geldpolitik ausreichen würde, um inflationäre Tendenzen unter Kontrolle zu halten. Mit Beginn des Konflikts in der Ukraine setzte jedoch ein rasanter Anstieg der Rohstoffpreise ein; erneut traten Lieferkettenprobleme auf, die die Inflation enorm befeuerten: Die Notenbanken waren gezwungen, die geldpolitische Wende einzuleiten und die Zinsen rapide zu erhöhen. Wachstumsprognosen sämtlicher Volkswirtschaften mussten in der Folge nach unten korrigiert werden, Rezessionsängste bestimmten fortan die Stimmung. Gegen Ende des Jahres gab es erste Signale, die auf eine Abschwächung der geldpolitischen Straffung hoffen ließen, da in den USA der Hochpunkt der Inflation überschritten schien.

Für Anleger war diese Gemengelage an den Kapitalmärkten sehr herausfordernd, da insbesondere im ersten Halbjahr Aktien- und Anleihemärkte gleichsam hohe Kursrückgänge verzeichneten. In der Vergangenheit beobachtete Diversifikationseffekte zwischen Aktien und Anleihen blieben weitgehend aus, sodass es für Anleger kaum eine Möglichkeit gab, den Kursverlusten zu entgehen.

2022 verlor der globale Aktienmarkt ca. 12 Prozent (MSCI World Index (in Euro)), die globalen Anleihemärkte gaben sogar um ca. 13 Prozent nach (gemessen am Bloomberg Barclays Global Aggregate Index (in Euro, hedged)). Gerade Anleger aus dem Pensionsbereich, deren Anlagepolitik in der Regel sehr an der Verbindlichkeitsstruktur ausgerichtet ist und die somit meist längere Laufzeiten in ihren Anleiheportfolien

abbilden, verzeichneten noch größere Verluste. Zum Ende des Jahres mehrten sich zudem die Anzeichen, dass auch die Bewertungen bei illiquiden Investments, wie z.B. am Immobilienmarkt, unter Druck geraten.

Ausblick 2023

Der weiter anhaltende Zinsanstieg bietet Unternehmen im Jahr 2023 die Chance, die Lücke zwischen Pensionsverpflichtung und Deckungsvermögen weiter zu verringern. Die hohen Zinsen haben die zukünftigen Ertragserwartungen von Anleiheinvestments erheblich verbessert, was die Attraktivität im Vergleich zu Aktien und alternativen Investments deutlich gesteigert hat. Eine Überprüfung der strategischen Anlagepolitik und ggf. eine Anpassung der langfristigen Portfolio-Ausrichtung bietet damit erstmals seit Jahren wieder das Potential, gesetzte Renditeziele mit langfristig geringerem Schwankungspotential zu erreichen. Dabei muss man beachten, dass sich die Risiken der unterschiedlichen Anlageklassen wandeln. Insbesondere die Schwankungen und Risiken aus Anleiheinvestments, deren Kurse aufgrund steigender Zinsen stark unter Druck geraten, sollten einer umfassenden Analyse unterzogen werden, um Grundlage für bessere Entscheidungen zu sein.

Vielen Unternehmen ist es in der Vergangenheit erfolgreich gelungen, die Struktur der Deckungsvermögen so an die Verpflichtungen anzupassen, dass sich Assets und Liabilities bei geänderten Marktzinsniveaus im Gleichlauf bewegten und somit der Saldo aus Pensionsverpflichtungen und Deckungsvermögen – die bilanzierte Pensionsrückstellung – weitestgehend stabil blieben. Aus Sicht der Arbeitgeber lohnt es sich, bei der Ausgestaltung von Pensionsplänen darauf zu achten, dass die zunehmende Volatilität - in diesem Fall mögliche Zinsänderungen oder hohe Inflation - keine Auswirkungen auf die Liquiditätsbelastung und die Bilanzen der Unternehmen hat.

Die vollständige Studie über die Pensionspläne der DAX-Unternehmen wird voraussichtlich im Mai 2023 verfügbar sein. Falls wir Sie für den Versand vormerken sollen, senden Sie uns bitte eine E-Mail.

Für weitere Informationen über Aons Wealth Solutions in Deutschland besuchen Sie bitte unsere [Webseite](#)

TOP THEMA 3

Digitalisiertes Management globaler Pensionszusagen mit Risk Analyzer

Die Digitalisierung der Prozesse in den Personal- und Finanzabteilungen macht auch vor den Pensionszusagen nicht Halt. Mit Risk Analyzer hat Aon eine Plattform entwickelt, in der Unternehmen ihre globalen leistungs- und beitragsorientierten Pensionszusagen verwalten und steuern. Ausgehend vom Reporting im Rahmen des Jahres- und Quartalsabschlusses bietet Risk Analyzer Steuerungsinstrumente für die Governance und das Risikomanagement und ermöglicht Unternehmen, bessere Entscheidungen im Bereich ihrer weltweiten Pensionspläne zu treffen.

Management globaler Pensionszusagen

Das Management globaler Pensionszusagen und die Wahl passender Strategieentscheidungen auf zentraler Unternehmensebene erfordert detaillierte Kenntnisse aller weltweiten Benefits, der damit einhergehenden Risiken sowie der jeweiligen lokalen Marktbedingungen.

Insbesondere ist für ein erfolgreiches Pensionsmanagement die enge Abstimmung der verantwortlichen Fachabteilungen – insbesondere Personal, Finanzen und Treasury – unerlässlich.

Mit Risk Analyzer sind nun die für das Reporting und die Steuerungsentscheidungen erforderlichen Informationen in einer integrierten Plattform zusammengefasst:

7



Reporting der leistungsorientierten Pensionszusagen im Jahres- und Quartalsabschluss

Für die leistungsorientierten Pensionszusagen ist im Rahmen des Jahresabschlusses ein komplexer Bewertungsprozess erforderlich, um die nach IAS 19 erforderlichen Anhangsangaben zu erstellen. Hierbei unterstützt Risk Analyzer mit einem effizienten und qualitätssichernden Prozess:



Risk Analyzer ermöglicht den direkten Upload sowie die automatisierte Plausibilisierung der Ergebnisse aus den lokalen Bewertungssystemen. Durch die flexible Reporting-Engine können z.B. Buchungsvorlagen für den direkten Austausch mit dem Finanzsystem auf Unternehmensseite oder Tabellen für die Anhangsangaben direkt erzeugt werden. Nutzerspezifische Zugriffsrechte und intuitive Handhabung ermöglichen es allen Nutzern, die für sie relevanten Informationen und Berichte in Risk Analyzer online einzusehen oder herunterzuladen. Diese Informationen sind dann für weitergehende Analysen oder z.B. in M&A Situationen verfügbar.

8

Governance und Risk Management Module

Intelligente Dashboards ermöglichen Analysen der globalen Pensionslandschaft zur Identifizierung von Handlungsoptionen für die Risikosteuerung. Die dafür erforderlichen Informationen zu den Pensionsplänen werden aus den Jahresabschlussangaben erzeugt und über Schnittstellen, zum Beispiel zu Asset Managern, direkt in das System eingespielt.

Auf Basis dieser Informationen stehen u.a. folgende Auswertungen zur Verfügung:

- Tagesaktuelle Übersicht der Verpflichtungs- und Planvermögenswerte (Daily Tracking)
- Prognose der Pensionskennzahlen (Planvermögen, Verpflichtungen, Unterdeckung,...) auf Basis unterschiedlicher Szenarien (Diskontsätze, Inflation, Vermögensentwicklungen)
- Value at Risk Auswertungen und Assetreporting
- Defined Contribution Reporting
- ESG und DEI Reporting
- Änderungen in der lokalen Gesetzgebung und Regulierung (Legislative Updates)

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an:
 Florian Burg, mindest.burg@aon.com und Lukas Becker, lukas.becker@aon.com

TOP THEMA 4

Neue Aon-Studie: Mit Wellbeing zum Unternehmenserfolg

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gewinnt in deutschen Unternehmen an Relevanz – doch an der Umsetzung hapert es noch.

Wohlbefinden und Resilienz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein wichtiger Faktor für den Erfolg von Unternehmen sein: das zeigt die aktuelle Global Wellbeing Studie 2022 / 2023 von Aon. Die Ergebnisse sind eindeutig; jedoch tun sich deutsche Unternehmen immer noch schwer, diese Erkenntnis in konkrete und umfassende Maßnahmen umzusetzen.

- Wellbeing ist in deutschen Unternehmen mittlerweile auf den dritten Platz der Prioritätenliste gerückt. In 2020 stand es noch auf Platz 8.
- Eine Verbesserung der Wellbeing-Faktoren kann die Unternehmensleistung um mindestens 11 Prozent und bis zu 55 Prozent steigern.
- Nur 36 Prozent der Befragten aus deutschen Unternehmen geben an, dass Wellbeing bereits integrativer Teil ihrer Geschäfts- und HR-Strategie ist.

Arbeitgeber sind mit zahlreichen Faktoren der Unsicherheit und Volatilität konfrontiert. Inflation, Angst vor einer Rezession und Personalabbau sind nur einige Punkte, die auf den Unternehmen lasten. Der eigene Unternehmenserfolg ist in dieser Gleichung A und O – eine wichtige Komponente stellt dabei die Resilienz der Belegschaft dar und damit verbunden eine Strategie, die diesem Stellenwert Rechnung trägt. Grundlage dieser Aussage ist die Erkenntnis, dass ein solches Vorgehen wesentlich für das Gewinnen von Talenten, für die Gesamtperformance des Unternehmens und das Erreichen der finanziellen Ziele ist.

9

Laut der Global Wellbeing Studie 2022-2023 von Aon investieren Unternehmen weltweit daher zunehmend in das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden und stellen dieses mehr und mehr in den Mittelpunkt: 87 Prozent der Unternehmen haben mindestens eine Initiative für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, 83 Prozent verfügen über eine Wellbeing-Strategie.

Ganz oben auf der Liste der Top-Prioritäten der Befragten aus deutschen Unternehmen steht das Gewinnen und Halten von Talenten (62 Prozent) gefolgt von Innovationen (59 Prozent) und Wellbeing (35 Prozent). 78 Prozent der Unternehmen geben an, Wellbeing-Initiativen gestartet zu haben, zwei Drittel (66 Prozent) verfügten zum Zeitpunkt der Umfrage bereits über eine dezidierte Wellbeing-Strategie. Das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber der letzten Erhebung aus dem Jahr 2020, damals lag dieser Wert bei 57 Prozent. Die Befragten sehen auch bei den Führungskräften der Unternehmen große Aufgeschlossenheit. Quer durch alle Hierarchiestufen stehen nach ihrer Einschätzung rund drei Viertel hinter den Wellbeing-Aktivitäten.

Aber: Die Befragten aus Deutschland attestieren ihren Unternehmen größeren Nachholbedarf als ihre internationalen Kolleg:innen. So geben nur 14 Prozent dem gesamten Employee Wellbeing in ihren Unternehmen die Note exzellent oder sehr gut, während es 29 Prozent mit durchschnittlich oder schlecht bewerten. In Europa geben dagegen 44 Prozent der Befragten exzellente oder sehr gute Noten, weltweit sogar 46 Prozent. Am anderen Ende der Skala sind es in Europa 20 Prozent und international 16 Prozent.

Kein Wunder also, dass knapp drei Viertel (71 Prozent) der deutschen Unternehmen davon ausgehen, dass die Relevanz des Themas Wellbeing auch weiterhin steigen wird. In Europa und weltweit liegen diese Werte bei 60 bzw. 63 Prozent. Allerdings gibt nur gut ein Drittel (36 Prozent) der Befragten in Deutschland an, dass Wellbeing in ihren Unternehmen bereits voll in die Geschäfts- und HR-Strategie integriert ist. Im Widerspruch dazu steht die Einschätzung der Befragten, dass Wellbeing-Initiativen wesentliche Erfolgsfaktoren sind und Unternehmensziele positiv beeinflussen.

Dies unterstreichen auch die Studienergebnisse: Verbesserungen in der Wellbeing-Strategie konnten die Unternehmensperformance global zwischen 11 Prozent und 55 Prozent steigern.

Mentale und emotionale Gesundheit die wichtigsten Handlungsfelder

Wellbeing stellt jedoch ein vielschichtiges Handlungsfeld dar, es hat ebenso physische, emotionale, soziale wie auch finanzielle und berufliche Dimensionen. Mentale und emotionale Gesundheit (68 Prozent) sowie Burnout/Erschöpfung (49 Prozent) sind aktuell die zwei wichtigsten Handlungsfelder in Sachen Wellbeing, sowohl in Deutschland als auch global.

Angebote zur physischen Gesundheit stehen bei den Unternehmen dennoch nach wie vor im Vordergrund. Nur 45 % der Unternehmen bieten bereits gezielte Programme für die emotionale Unterstützung an. Höher im Kurs stehen dagegen Angebote, die auf das soziale Wohlbefinden zielen, wie flexible Arbeitszeitmodelle (79 Prozent) und Team-Building-Aktivitäten (69 Prozent). Auch die finanzielle Absicherung hat offensichtlich einen höheren Stellenwert, allen voran die betriebliche Altersversorgung (bAV), die in Form von Sparplänen (52 Prozent) oder Pensionsfonds (46 Prozent) von so gut wie allen Befragten genannt wird.

Über die Studie

Für die Studie befragte Aon in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsunternehmen IPSOS 1.138 Unternehmen in 46 Ländern. Aus Deutschland nahmen insgesamt 78 Unternehmen teil. Die Befragung fand von August bis November 2022 statt.

Bei Interesse kann die komplette Aon Global Wellbeing Studie 2022/2023 hier heruntergeladen werden:

<https://www.aon.com/global-wellbeing-survey.aspx>

Bei weiterführenden Fragen wenden Sie sich bitte an die Autorin Tanja Lührke (tanja.loehrke@aon.de).

Best Practice 1

BAG und BFH entscheiden zu Ersetzungsbefugnissen des Arbeitgebers

Um den Jahreswechsel waren Fragen, ob und wie sich der Arbeitgeber in einer Versorgungszusage vorbehalten darf, die zugesagte Leistung auf betriebliche Altersversorgung (bAV) durch eine andere Leistung abzulösen, nicht nur Gegenstand der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Auch der Bundesfinanzhof (BFH) hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob derartige Ersetzungsbefugnisse des Arbeitgebers in Versorgungszusagen die steuerliche Rückstellungsbildung gefährden.

BAG entscheidet über Recht des Arbeitgebers, eine Rentenverpflichtung durch Kapitalzahlung abzulösen

In dem Fall, der dem BAG (Urteil vom 17. Januar 2023, 3 AZR 220/20) zur Entscheidung vorlag, hatte der Arbeitgeber dem Versorgungsberechtigten eine Rentenzusage erteilt. Allerdings behielt er sich bei Erteilung der Versorgungszusage mittels Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) vor, anstelle einer laufenden Altersrente eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe der zehnfachen Jahresrente zu erbringen. Dieser Wert blieb hinter dem versicherungsmathematischen Barwert der monatlichen Altersrente zurück.

Das BAG führt aus, dass immer dann, wenn der Arbeitgeber eine konkrete Leistungspflicht – hier die Rentenzahlung – schuldet, das Schuldverhältnis von Anfang an bestimmt sei. Bei dem Vorbehalt, die geschuldete Leistung durch eine andere – hier die Kapitalzahlung in Höhe der zehnfachen Jahresrente – zu ersetzen und sich so von seiner ursprünglichen Verbindlichkeit zu befreien, handelt es sich um eine sog. „Ersetzungsbefugnis“. In AGB ist deren Wirksamkeit an § 308 Nr. 4 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu messen ist. Danach ist *„die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, [unwirksam,] wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist“*.

11

Die Befugnis, die zugesagte Rente durch eine nicht wenigstens barwertgleiche Kapitalzahlung abzulösen, ist nach Auffassung des BAG für den Versorgungsempfänger unzumutbar. Diesem würde so bereits erdientes Entgelt im Nachhinein zumindest teilweise wieder entzogen, obwohl er seine Gegenleistung während des Arbeitsverhältnisses bereits vollständig erbracht hat. Die Klausel zur Ersetzungsbefugnis ist unwirksam.

BFH entscheidet über Steuerwirksamkeit eines Widerrufvorbehaltes

In dem der Entscheidung des BFH (Urteil vom 6. Dezember 2022, IV R 21/19) zu Grunde liegenden Sachverhalt hatte der Arbeitgeber eine Direktzusage erteilt, bei der die Versorgungsbeiträge mittels Transformationstabelle (unter Berücksichtigung einer Verzinsung und biometrischer Faktoren) in eine Versorgungsleistung umgerechnet werden. Der Arbeitgeber behielt sich in der Versorgungszusage vor, die Transformationstabelle einseitig durch eine andere Tabelle ablösen zu können.

Zur Bildung einer steuerlichen Pensionsrückstellung nach § 6a Abs. 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) wird vorausgesetzt, dass die Pensionszusage *„keinen Vorbehalt enthält, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann, oder ein solcher Vorbehalt sich nur auf Tatbestände erstreckt, bei deren Vorliegen nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unter Beachtung billigen Ermessens eine Minderung oder ein Entzug der Pensionsanwartschaft oder der Pensionsleistung zulässig ist“*.

Ein steuerunschädlicher Vorbehalt – so konkretisiert der BFH – muss *„ausdrücklich einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand“* umfassen, *„der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet“*. Und ein derartiger Eingriff sei eben *„nur unter Beachtung billigen Ermessens“* gestattet. Wenn sich der Arbeitgeber – wie vorliegend – jedoch eine Minderung der Pensionsanwartschaft nach freiem Ermessen vorbehält, berechtigt dies nicht zu einer Pensionsrückstellung nach § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG.

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an:
Roland Horbrügger, roland.horbruegger@aon.com, und Florian Große-Allermann,
florian.grosse-allermann@aon.com

Best Practice 2

Aktuelles zur Digitalen Rentenübersicht – Go-live für Bürger:innen ab Sommer 2023

Die Digitale Rentenübersicht soll den Kenntnisstand der Bürger:innen über ihre individuelle Vorsorgesituation verbessern und Impulse dafür liefern, frühzeitig vorzusorgen. Die Einführung des Online-Portals für alle Bürger:innen rückt immer näher – Zeit, einen Überblick über den aktuellen Stand zu geben.

Im Februar 2021 trat das Gesetz zur Entwicklung und Einführung der Digitalen Rentenübersicht in Kraft. Die Entwicklung des Portals liegt bei der Zentralen Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR), die unter dem Dach der Deutschen Rentenversicherung Bund angesiedelt ist.

Die erste Betriebsphase läuft bereits

Die erste Betriebsphase startete im Dezember 2022. An dieser Pilot- und Evaluationsphase nehmen freiwillig angebundene Vorsorgeeinrichtungen und freiwillige Testnutzende teil. Die Struktur des Portals umfasst einen öffentlichen Bereich, mit allgemeinen – nicht individuellen – Informationen und einen geschützten Bereich, der dreistufig aufgebaut sein wird: Landingpage – Gesamtübersicht – Detailansicht. Die Anfrage des Nutzers wird von der ZfDR an die Vorsorgeeinrichtungen weitergegeben. Die Rückmeldung erfolgt dann von den Vorsorgeeinrichtungen an die ZfDR. Zur Entlastung von Vorsorgeeinrichtungen sowie kleinerer und mittlerer Unternehmen sind auch Intermediäre möglich, die die relevanten Daten verwalten und diese bei Bedarf direkt an die ZfDR melden können.

12

Bereits ab Sommer 2023 wird die Digitale Rentenübersicht allen Bürger:innen zugänglich sein. Bis zum Regelbetrieb, der 2024 startet, wird die Evaluation weitergeführt und die Digitale Rentenübersicht weiterentwickelt. Die Anbindung weiterer Vorsorgeeinrichtungen und die Aufnahme des Regelbetriebes wird zu gegebener Zeit erwartungsgemäß durch eine Verordnung geregelt.

Handlungsbedarf für Vorsorgeeinrichtungen

Meldepflichtig für Anwärter auf Versorgungsleistungen sind zunächst die Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung, Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds sowie Anbieter von Riesterprodukten. Pensionskassen und Pensionsfonds sind meldepflichtig unabhängig davon, ob es unternehmenseigene Einrichtungen oder Einrichtungen eines Anbieters sind.

Arbeitgeber mit Direktzusagen, Unterstützungskassenzusagen oder einer Zusagelandschaft mit verschiedenen (ggf. gekoppelten) Durchführungswegen können freiwillig an der Digitalen Rentenübersicht teilnehmen.

Die Steuer-ID wird das Zuordnungsmerkmal sein. Vorbereitend können Pensionskassen und Pensionsfonds jetzt das sog. MAV-Verfahren für eine „Erstausrüstung“ mit Steuer-IDs nutzen.

Man darf gespannt sein, wie die Digitale Rentenübersicht von den Bürger:innen angenommen wird und wie das Feedback über die Erfahrungen sowohl von den Nutzenden als auch den (freiwillig) teilnehmenden Vorsorgeeinrichtungen ausfällt. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an:
Gundula Dietrich, gundula.dietrich@aon.com

Best Practice 3

Rückblick zum Jahresabschluss 2022

Zum Jahresende 2022 lagen die angesetzten IFRS-Zinssätze für Pensionsverpflichtungen im Mittel mit 3,7% krisenbedingt deutlich über dem Vorjahresniveau (Mittelwert 1,1%). Aufgrund der Durchschnittsbildung ist der für Pensionsverpflichtungen maßgebliche HGB-Zinssatz erneut leicht gegenüber dem Vorjahr abgesunken. Auch die hohe Inflation hat für erhebliche zusätzliche Belastungen insbesondere im handelsbilanziellen Abschluss gesorgt.

Der bereits Ende 2021 zu verzeichnende Anstieg der Inflation u.a. im Bereich Energie und Nahrungsmittel, der damals hauptsächlich den Beschränkungen durch die COVID-19-Pandemie geschuldet war, hat sich im Zuge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine im Jahr 2022 deutlich verschärft. Als weitere Folge kam es – auch aufgrund geldpolitischer Entscheidungen der EZB – zu einem deutlichen Anstieg des Zinsniveaus. Besonders in der 2. Jahreshälfte war der Anstieg der IFRS-Zinssätze aufgrund der Unsicherheiten an den Kapitalmärkten überlagert von starken Schwankungen, die fast 1% innerhalb eines Monats betragen haben.

Angesetzte Bewertungsannahmen zum 31.12.2022

Die Tabelle zeigt die Bandbreite der wichtigsten finanziellen Annahmen im Jahresabschluss 31.12.2022 bei ca. 70 mittelständischen und großen Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr.

13

Die hohe Spanne der angesetzten IFRS-Zinssätze ist hauptsächlich auf unterschiedliche Verfahren der Zinsableitung zurückzuführen, die sich insbesondere hinsichtlich der Auswahl der Datenbasis an „high quality corporate bonds“ unterscheiden. Daneben haben sich auch die angesetzten Gehalts- und insbesondere Rententrends erhöht. Hintergrund ist die Ende 2022 und aktuell immer noch vorherrschende kurzfristig hohe Inflationserwartung. Nach HGB hat sich der für Pensionsverpflichtungen maßgebliche 10jährige Durchschnittszinssatz von 1,87% auf 1,78% zum 31.12.2022 vermindert, während der 7-jährige Zinssatz bereits um 9 Basispunkte auf 1,44% angestiegen war.

Annahme	Stichtag 31.12.	Mini- mum	Mittel- wert	Maxi- mum
IFRS-Zinssatz	2022	3,1%	3,7%	4,2%
	2021	0,5%	1,1%	1,4%
Gehaltstrend	2022	2,0%	2,8%	3,9%
	2021	1,9%	2,6%	3,5%
Rententrend	2022	1,5%	2,2%	2,6%
	2021	1,5%	1,8%	2,3%

Für Renten, die alle 3 Jahre nach der Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst werden, haben viele Unternehmen den sog. *Anpassungsstau* bei der Bewertung berücksichtigt, d.h. die Inflationsentwicklung bis zum Bewertungsstichtag, soweit sie maßgeblich für Rentenanpassungen nach dem Bewertungsstichtag ist. So wirkt sich die hohe Inflation von 8,6%¹ im Jahr 2022 auf Rentenanpassungen bis ins Jahr 2025 aus. In der Vergangenheit war der Ansatz eines Anpassungsstaus häufig unterblieben, sei es aus Materialitätsgründen oder da er zum Stichtag noch nicht verfestigt ist. Gerade in Verbindung mit der hohen Inflationserwartung wurde der Ansatz zum 31.12.2022 aber von vielen Wirtschaftsprüfern gefordert. Nach einer Auswertung von etwa 100 Unternehmen wurde der aufgelaufene Anpassungsstau bei ca. 47% der Unternehmen zumindest teilweise in der Bewertung berücksichtigt. In Verbindung mit dem angestiegenen Rententrend und dem nach wie vor niedrigen HGB-Abzinsungssatz hat dies bei vielen Unternehmen zu einer drastischen Erhöhung des Personalaufwands nach HGB geführt, während entsprechende Effekte nach IFRS im Rahmen der Remeasurements im Eigenkapital erfasst werden.

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an: Christian Rasch, christian.rasch@aon.com

Best Practice 4

Vorstellung von Aon OnePension und die Unterstützung in Onboarding Prozessen

Bereits seit 2019 ist Aon OnePension bei Aon als interne Datenbank für die Verwaltung und Administration der versicherungsförmigen betrieblichen Altersversorgung im Einsatz. Hier werden alle Personendaten, Daten zu Versicherungsverträgen (Direktversicherungen, Unterstützungskassen und Pensionskassen), Dokumente, wie Versicherungspolice und Rentenmitteilungen digital gespeichert. Auch der Schriftverkehr mit den Versicherern und unseren Kunden wird direkt über Aon OnePension geführt und direkt in der Datenbank gespeichert. Mit den Versicherern werden die Daten und Dokumente über BIPRO-Schnittstellen ausgetauscht. Somit ist Aon OnePension nicht nur der Dreh- und Angelpunkt zwischen unseren Kunden und den Versicherern, sondern auch unsere zentrale Daten- und Wissensbank rund um die versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung.

Mittlerweile sind wir einen Schritt weiter und bieten seit zwei Jahren ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmerportal für unsere Kunden an. Das Arbeitgeberportal zeigt die jeweils relevanten Informationen für den Arbeitgeber zu allen bestehenden Versorgungsordnungen und Versicherungsverträgen der Mitarbeiter. Mithilfe von Aon OnePension werden zwischen allen beteiligten Parteien personenbezogene Daten stets datenschutzkonform ausgetauscht. Diverse Selektions- und Abfragemöglichkeiten in Form von Datenexporten, insbesondere für den Finance-Bereich, bietet das Arbeitgeberportal ebenfalls.

Das Arbeitnehmerportal bildet alle relevanten Informationen von Mitarbeiter:innen zur betrieblichen Altersversorgung ab. Von den Stammdaten, über die verschiedenen Versorgungsordnungen, an denen die Mitarbeiter:innen teilnehmen, bis hin zu den einzelnen Versicherungsverträgen inklusive Beiträgen und Ablaufleistungen ist alles einsehbar. Natürlich liegen auch die Policen und die jeweiligen Rentenmitteilungen im Portal vor und können von allen Mitarbeiter:innen zeit- sowie ortsunabhängig eingesehen werden.

14

Nun gibt es eine weitere Ausbaustufe des Arbeitnehmerportals. Damit sind alle Mitarbeiter:innen in der Lage, autark ohne die Hilfe und Unterstützung der HR-Abteilung, zu agieren. Mitarbeiter:innen können Geschäftsvorfälle, wie Änderungen in der Beitragszahlung, Adressänderungen oder Namensänderungen anstoßen. Diese werden von uns dann weiterverarbeitet und der Versicherer sowie die HR-Abteilungen werden digital über die Änderungen informiert. Über einen Angebotsrechner und der Möglichkeit der digitalen Unterschrift können die Mitarbeiter:innen selbständig Angebote einholen, die Steuervorteile berechnen und Angebote direkt abschließen. Auch hier erhält die HR-Abteilung nach erfolgreicher Umsetzung lediglich die Benachrichtigung über den durchgeführten Geschäftsvorfall, z. B. eine neue Teilnahme an einer Versorgungsordnung. Lediglich die Höhe der Beitragszahlung, Zahlungsweise und die Versicherungsnummer muss noch im Abrechnungssystem hinterlegt werden. Alles andere inkl. aller notwendigen Dokumente liegt in der digitalen bAV-Akte Aon OnePension ab und kann bei Bedarf jederzeit über das Arbeitgeberportal eingesehen, abgerufen und heruntergeladen werden.

Unterstützung beim Onboarding Prozess

Durch die Portallösungen kann Aon OnePension auch bei einem Onboarding-Prozess von neuen Mitarbeitern unterstützen, hierzu werden lediglich die Stammdaten des Mitarbeiters benötigt. Alles Weitere läuft automatisiert ab. Neue Mitarbeiter:innen erhalten eine Einladung, um sich bei Aon OnePension anzumelden und erhalten einen personalisierten Anmeldelink. Einmal angemeldet sind bereits die Hauptmerkmale und die zur Verfügung stehenden bAV-Module (z. B. Direktversicherung bei der Axa und die vorausgewählten Tarife) hinterlegt. Mitarbeiter:innen werden durch das Portal geführt und können sich eigenständig ein Angebot erstellen. Die ebenfalls hinterlegte Entgeltumwandlungsvereinbarung mit digitaler Unterschrift versehen und das Angebot inkl. Umwandlungsvereinbarungen wird per Klick abgesendet. Den Rest erledigen wir (Prüfung und Weiterleitung an den Versicherer, Ablage der Police im Portal und Information an die HR-Abteilung).



Während des gesamten Onboarding-Prozesses bietet Aon die Kommunikation und Unterstützung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen, um einen reibungslosen und effizienten Ablauf zu gewährleisten

15

So ist ohne großen Aufwand die digital bAV-Akte datenschutzkonform im Portal bzw. der Datenbank an- und abgelegt, HR ist informiert, kann bei Bedarf auf alles zugreifen, hatte selbst fast keinen Aufwand und es wurde kein Papier verbraucht und Stauraum wird auch nicht benötigt.

Sie wünschen weiterführende Informationen? Dann freuen wir uns über Ihre Nachricht an::

jochen.poelderl@aon.com und maximilian.guenther@aon.com

Am 25.04.2023 hat ein Webinar zum Thema Onboarding stattgefunden. Bei Interesse schicken wir Ihnen gerne das Recording zu.

Kurz notiert 1

Erfolgreiche ISO/IEC 27001: 2013 Rezertifizierung bei der Aon Solutions Germany GmbH

Bereits seit mehreren Jahren sind einige Bereiche der Aon Solutions Germany GmbH (Retirement, Pension Administration, Business Technology Solutions, Retirement Legal und international Wealth) nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001:2013 für Informationssicherheitsmanagementsysteme (ISMS) zertifiziert. Ein solches Zertifikat gilt immer für einen Zeitraum von drei Jahren, wobei jährlich Überwachungsaudits stattfinden. Somit ist alle drei Jahre eine sogenannte Rezertifizierung erforderlich, so auch Anfang 2023, denn das letzte Zertifikat galt bis zum 02.02.2023. Nach dem im Zeitraum 17.-27.01.2023 von der TÜV Rheinland Cert GmbH durchgeführten Rezertifizierungsaudit hat die Zertifizierungsstelle das neue ab 03.02.2023 geltende ISO/IEC 27001:2013-Zertifikat ausgestellt.

Der Aon-Standort Wiesbaden wurde im Rahmen einer sogenannten Scope-Erweiterung in diesem Jahr neu aufgenommen.

Für das Überwachungsaudit im Herbst 2023 ist eine weitere Scope-Erweiterung auf alle bislang noch nicht im Zertifizierungsscope der Aon Solutions Germany GmbH liegenden Bereiche (Investment Consulting sowie weitere kleinere Bereiche) sowie auf die ebenfalls zum Wealth Solutions-Bereich von Aon gehörende und sich um Pension Broking Themen kümmernde Gesellschaft Aon Pensions Insurance Broker GmbH geplant. Ein erfolgreiches Überwachungsaudit im Herbst 2023 vorausgesetzt, wird dann ab ca. Ende 2023 der gesamte Bereich Wealth Solutions Germany von Aon mit den beiden Gesellschaften Aon Solutions Germany GmbH und Aon Pensions Insurance Broker GmbH ISO/IEC 27001:2013 zertifiziert sein.

Kurz notiert 2

Das Bundesministerium der Finanzen hat den ersten Entwurf eines Mindeststeuergesetzes veröffentlicht

Ende letzten Jahres hat der Rat der EU die sog. Mindestbesteuerungsrichtlinie (MinBestRL – Richtlinie (EU) 2022/2523 des Rates) verabschiedet. Damit wurde die Empfehlung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Einführung einer Mindestbesteuerung multinationaler Unternehmen umgesetzt. Nun liegt es wiederum an der deutschen Bundesregierung, die MinBestRL bis zum 31.12.2023 in deutsches Recht umzusetzen. Zu diesem Zwecke hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) am 20.3.2023 einen Diskussionsentwurf zur Einführung eines Mindeststeuergesetzes (MinStG-E) veröffentlicht und um Stellungnahme gebeten.

Mit dem Diskussionsentwurf befindet man sich noch deutlich vor dem eigentlichen Gesetzgebungsverfahren, sodass zum aktuellen Zeitpunkt noch keine seriösen Aussagen zur finalen Ausgestaltung des MinStG getroffen werden können. Dies zeigen auch die vielseitigen Stellungnahmen unterschiedlicher Spitzenverbände, Fachkreise und Institute. Absehbar ist jedoch, dass das MinStG auch für die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine Rolle spielen könnte.

So fallen bestimmte „Einheiten“ nicht unter das MinStG-E. Hierzu zählt u. a. ein Pensionsfonds im Sinne der Vorschrift, worunter nach Ansicht der Autoren ein Pensionsfonds nach § 236 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) zu verstehen ist. Umstritten ist, ob beispielsweise auch ein Contractual Trust Arrangement (CTA) von der Definition „Pensionsfonds“ des MinStG-E erfasst ist und dieser somit weder Erklärungen abgeben müsste noch eine Mindestbesteuerung nach dem Gesetz zu befürchten hätte.

Für die Ermittlung des effektiven Steuersatzes zur Prüfung, ob die Mindeststeuer in Höhe von 15 % erreicht wird, ist der sog. Jahresüberschuss II maßgeblich (effektiver Steuersatz = erfasste Steuern / Mindeststeuer-Gewinn). Dieser wird aus steuerpolitischen Gründen jedoch noch um diverse Positionen korrigiert. Hierunter fällt auch der „Korrekturposten Pensionsaufwand“. So müssen aufwandswirksame Pensionsrückstellungserhöhungen, die Pensionsverpflichtungen betreffen, welche auf einen Pensionsfonds ausgelagert sind, dem Jahresüberschuss II wieder hinzugerechnet werden. Der Nenner (= Mindeststeuer-Gewinn) für die Berechnung des effektiven Steuersatzes würde damit sinken und das Risiko, die Mindeststeuer nicht zu erreichen, erhöht. Wird jedoch ein Beitrag an einen Pensionsfonds zur Übernahme von Pensionsverpflichtungen gezahlt, würde dieser Betrag im Rahmen einer Gegenrechnung den Mindeststeuer-Gewinn wieder erhöhen.

Bis zum eigentlichen Gesetzesentwurf ist noch mit zahlreichen Anpassungen des MinStG-E zu rechnen. Über die Entwicklungen und ihre Bedeutung für die bAV werden wir zu gegebener Zeit berichten.

Über Ihren weiteren Informationswunsch freuen sich die Autoren Bianca Ermer bianca.erner@aon.com und Florian Grosse-Allermann florian.grosse-allermann@aon.com

Kurz notiert 3

Weitere Termine für die Eventreihe „Update bAV“ stehen fest

Aon bietet auch in 2023 Mitarbeiter:innen von Kunden, die ihr Wissen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung up-to-date halten möchten, mit dem „Update bAV“ eine Informations- und Weiterbildungsreihe an.

In den Online-Events werden aktuelle Themen und Entwicklungen in der bAV kompakt und praxisorientiert aufbereitet und vorgestellt. Das Update bAV findet noch an zwei weiteren Terminen in 2023 statt und ist für Kunden kostenfrei:

- Mittwoch, 21. Juni 2023 von 11:00 – 12:00 Uhr
- Donnerstag, 28. September 2023 von 11:00 – 12:00 Uhr

Über den nachfolgenden Link können Sie sich für die Eventreihe registrieren lassen und werden dann automatisch zu den einzelnen Events eingeladen:

[Registrierung zur Eventreihe „Update bAV“](#)

Wealth Solutions in Deutschland

Hamburg

Tel. + 49 40 3605 – 2238

Stuttgart

Tel. + 49 711 96030 – 2484

Mülheim an der Ruhr

Tel. + 49 208 7006 – 2256

Wiesbaden

Tel. + 49 611 17208 - 6221

München

Tel. + 49 89 52305 – 4785

info.de@aon.com

www.aon.de

Über Aon

Aon steht dafür, Entscheidungen zum Besseren zu gestalten – um das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu bereichern. Als ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen bietet Aon eine breite Palette von Lösungen und Services zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Vergütung und Gesundheit an. Umfangreiches Wissen über Risiken, Chancen und Potenziale ist die Grundlage der Arbeit aller Mitarbeitenden.

Unsere weltweit 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen unseren Kunden in über 120 Ländern mit Rat und Tat zur Seite und stellen Lösungen bereit, die sie dabei unterstützen, bessere Entscheidungen zum Schutz und Wachstum ihres Unternehmens zu treffen. In Deutschland ist Aon mit rund 1.800 Kolleginnen und Kollegen an insgesamt elf Standorten in Deutschland tätig. Headquarter in Deutschland ist Hamburg.

Aon | Retirement Insights 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.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Newsletter die Sprachform des generischen Maskulinums verwendet. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist. Dies soll keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.