

# Aon Hewitt HR Newsflash

## In dieser Ausgabe

### Aktuelles

- Neues zum Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Entwurf eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung
- BMF-Schreiben vom 18. September 2017
- Lebensversicherungsmarkt - Run-off-Pläne von ERGO und Generali sorgen für Unruhe
- Betriebsrentenstärkungsgesetz - Neues Whitepaper von Aon Hewitt
- Versorgungsausgleich Update 2017
- Pensions-Sicherungs-Verein: Beitrag für 2017 steigt wieder leicht an
- Spot Rate-Approach
- Welche Themen werden die betriebliche Altersversorgung in 2018 bewegen?

### Studien

- Aon Hewitt Umfrage - Auszubildende und betriebliche Altersversorgung
- Car Benefits, Transportation & Generation Survey 2017/2018 – Jetzt teilnehmen!
- Globale Gesamtvergütungsstudie – Global Total Compensation Measurement™ (TCM) - Jetzt verfügbar!

### Veranstaltungen und Vorträge

- Veranstaltungsreihe „Update bAV“ – Wir halten Sie auch in 2018 auf dem Laufenden
- 19. Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2018

## Bleiben Sie im Kontakt

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

## Immer auf dem Laufenden

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

## Ihr Kontakt zu uns



## Aktuelles

### Neues zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Umsetzung des im Sommer verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetzes hat begonnen. Insbesondere die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen befinden sich vielerorts schon im Stadium der intensiven Analyse bzgl. Neugestaltungen bzw. teilweise auch der erforderlichen Umsetzung. Dazu wird u.a. auch sehnsüchtig auf die Anpassung des einschlägigen BMF-Schreibens gewartet. Zu den genannten Aspekten finden Sie weiterführende Informationen in dieser Ausgabe.

Betreffend des sog. Sozialpartnermodells, insbesondere der reinen Beitragszusage, sind zwar in den angekündigten Tarifrunden noch keine Umsetzungsinitiativen offen erkennbar, jedoch sind in vielen Verbänden und Gewerkschaften schon intensive Analysen und Vorbereitungen im Gange. Auch haben bereits erste Anbieter schon nahezu fertige Ausgestaltungen erstellt und sozusagen griffbereit in der Schublade. Hilfestellung in vielen Fragen der Umsetzung einer reinen Beitragszusage gibt ein kürzlich veröffentlichtes Arbeitspapier, das unter Mitwirkung von BaFin-Vertretern von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der aba (Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung e.V.) und des IVS (Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen e.V.) erstellt wurde. Der [Bericht](#), an dessen Erarbeitung auch Vertreter von Aon Hewitt intensiv beteiligt waren, ist auf der Homepage der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) auch für Nichtmitglieder herunterladbar.

Weitere Informationen:

Dr. Georg Thurnes, [georg.thurnes@aonhewitt.com](mailto:georg.thurnes@aonhewitt.com)

---

## Aktuelles

### Entwurf eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden neben den Änderungen zum Sozialpartnermodell und zur Einführung eines rechtssicheren Opting-Out auf tarifvertraglicher Ebene auch zahlreiche Änderungen zu den steuerlichen Förder-Regelungen der betrieblichen Altersversorgung beschlossen (z.B. deutliche Verbesserungen im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG, Schaffung eines bAV-Förderbetrages in § 100 EStG neu, etc.), welche mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018 in Kraft treten werden. In erster Linie wegen dieser Änderungen und auch wegen der Änderungen im Bereich der privaten Altersvorsorge soll das BMF-Schreiben vom 24. Juli 2013 (IV C 3 - S 2015/11/10002; IV C 5 - S 2333/09/10005) noch in diesem Jahr in einer überarbeiteten Fassung veröffentlicht werden, um den Arbeitgebern, die eine betriebliche Altersversorgung zugesagt haben, Rechtssicherheit im Umgang mit der steuerlichen Behandlung des jeweiligen Aufwands für die Altersvorsorge zu geben.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat daher am 29. September 2017 den Entwurf des überarbeiteten Teils „B. Betriebliche Altersversorgung“ des BMF-Schreibens vom 24. Juli 2013 - IV C 3 - S 2015/11/10002 (BStBl I Seite 1022) bekannt gemacht und an die maßgeblichen Verbände verschickt. Mit der Bekanntgabe wurde den Beteiligten Gelegenheit gegeben, bis zum 13. Oktober 2017 Stellung zu nehmen und über ihre Fachverbände weitere Fragen und Anregungen zu platzieren, die für die praktische Umsetzung der neuen steuerlichen Regelungen von Bedeutung sind.



Aon Hewitt hat an der Erstellung einer Stellungnahme der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung mitgewirkt und sich dabei für die Belange der von uns betreuten Kunden eingesetzt. Daneben haben aber auch der GDV, die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V. (AKA) Stellungnahmen abgegeben.

Es bleibt abzuwarten, was das BMF nun aus den Anmerkungen und Änderungsvorschlägen macht.

Der Teil „B. Betriebliche Altersversorgung“ soll dem Vernehmen nach schon in der Woche vom 20. November bis 24. November 2017 abgestimmt bzw. beschlossen und dann Anfang Dezember zunächst separat auf der BMF-Homepage veröffentlicht werden. Die Teile „A. Private Altersvorsorge“ und „C. Besonderheiten beim Versorgungsausgleich“ sollen dann Anfang Dezember abgestimmt bzw. beschlossen werden. Eine Gesamtveröffentlichung des BMF-Schreibens (auch im Bundessteuerblatt) soll schließlich Ende Dezember / Anfang Januar erfolgen.

Nach Veröffentlichung des finalen BMF-Schreibens werden wir über die wesentlichen Änderungen bzw. Neuerungen der Auffassung der Finanzverwaltung informieren.

Weitere Informationen:

Thomas Obenberger, [thomas.obenberger@aonhewitt.com](mailto:thomas.obenberger@aonhewitt.com)

Dr. André Geilenkothen, [andre.geilenkothen@aonhewitt.com](mailto:andre.geilenkothen@aonhewitt.com)

---

## Aktuelles

### BMF-Schreiben vom 18. September 2017

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 18. September 2017 ein BMF-Schreiben (IV C 6 – S 2176/07/10006, BStBl. I 2017 S. 1293) zur betrieblichen Altersversorgung „Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Versorgungsleistungen, die ohne die Voraussetzung des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis gewährt werden, und von vererblichen Versorgungsanwartschaften“ veröffentlicht.

Neben den bereits im Titel des Schreibens genannten Themen geht es in diesem BMF-Schreiben auch um die bilanzsteuerliche Behandlung von teilweisen Inanspruchnahmen von Versorgungsleistungen ohne ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis („betriebliche Teilrente“).

Hintergrund dieses BMF-Schreibens sind u.a. zwei BFH-Urteile (I R 12/07 vom 5. März 2008, BStBl. 2015 II S. 409, und I R 60/12 vom 23. Oktober 2013, BStBl. 2015 II S. 413), nach denen es aus steuerrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden ist, wenn die Versorgungsleistungen nicht vom Ausscheiden des Begünstigten abhängig gemacht werden.

Grundsätzlich gilt allerdings aufgrund der Ausgeglichenheitsvermutung von Arbeitsleistung und Entgelt, dass nur auf Basis der nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zu gewährenden Leistungen angesetzt und steuerlich bewertet werden dürfen. Jedoch gibt es zulässige Abweichungen von diesem Grundsatz, wobei das BMF-Schreiben hierbei zwischen Zusagen ohne Aussagen zum Ausscheiden als Leistungsvoraussetzung und solchen (in der Praxis eher seltenen) Zusagen unterscheidet, die Versorgungsleistungen explizit parallel zum Arbeitslohn in Aussicht stellen.



Enthält eine Versorgungszusage keine Aussagen zum Ausscheiden als Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalles, ist für die steuerliche Bewertung davon auszugehen, dass zeitgleich mit der Inanspruchnahme der Leistungen auch das Arbeitsverhältnis beendet wird. Die Versorgungsverpflichtung in der Anwartschaftsphase ist mit dem Teilwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EStG zu bewerten. Werden die schriftlich zugesagten Leistungen bei Invalidität oder bei Erreichen einer vereinbarten Altersgrenze gewährt, gilt der Versorgungsfall auch dann als eingetreten, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ab diesem Zeitpunkt der Leistungsgewährung ist die Pensionsrückstellung mit dem Barwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG zu bewerten.

Sieht eine Versorgungszusage explizit den Bezug von Versorgungsleistungen neben dem laufenden Arbeitslohn vor und steht der Ausscheidezeitpunkt noch nicht fest, so darf ebenfalls eine Pensionsrückstellung nach § 6a EStG gebildet werden, wobei der Ausscheidezeitpunkt dann sachgerecht zu schätzen ist. Ein Anhaltspunkt für diese Schätzung kann die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder das Ende des Anstellungsvertrages sein.

Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds sind unabhängig vom Ausscheiden als Leistungsvoraussetzung als Betriebsausgaben abzugsfähig. Steuerlich abzugsfähige Zuwendungen an eine Unterstützungskasse hingegen erfordern das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, da nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a EStG nur ehemalige Arbeitnehmer als Leistungsempfänger gelten.

Wird eine zugesagte Versorgungsleistung (Invaliditätsleistung oder Altersleistung) unter entsprechender Herabsetzung des Beschäftigungsgrades teilweise in Anspruch genommen, so gilt der Versorgungsfall insoweit als eingetreten. Für die ertragsteuerliche Bewertung ist die Verpflichtung in einem solchen Fall für die Zeit der erstmaligen Teilinanspruchnahme und dem Erreichen des jeweils gewählten Finanzierungsendalters aufzuteilen. Die bereits gewährten Leistungen sind mit dem Barwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG, die noch nicht laufenden Leistungen weiterhin bis zum Erreichen des Finanzierungsendalters mit dem Teilwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EStG zu bewerten. Eine solche Inanspruchnahme von betrieblichen Teilrenten bei entsprechender Reduktion des Beschäftigungsgrades könnte durch die sog. „Flexirente“ (Flexirentengesetz vom 8. Dezember 2016, BGBl. I S. 2838) zunehmende Bedeutung erlangen.

Darüber hinaus stellt das BMF-Schreiben vom 18. September 2017 klar, dass in der Auszahlungsphase der Pension die parallele Zahlung von Geschäftsführergehalt und Pension zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führt, soweit nicht das Aktivengehalt auf die Pensionsleistung angerechnet wird. Dies gilt sowohl für beherrschende als auch für nicht-beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer.

Die letzte Randnummer dieses BMF-Schreibens regelt, dass aus einer Pensionszusage, die eine Vererblichkeit von Versorgungsanwartschaften oder -leistungen vorsieht und nach der vorrangig die „engen“ Hinterbliebenen (also Witwe/r, Kinder gem. § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG, früherer Ehegatte oder Lebensgefährtin/Lebensgefährte) Erben sind, die resultierende Pensionsverpflichtung nach § 6a EStG zu bewerten ist. Lediglich im Vererbungsfall ist, soweit die Leistungen an andere Hinterbliebene als die o. g. „engen“ Hinterbliebenen gezahlt werden, für die Bewertung dieser Leistungen § 6 EStG maßgeblich.

Weitere Informationen:

Dr. André Geilenkothen, [andre.geilenkothen@aonhewitt.com](mailto:andre.geilenkothen@aonhewitt.com)

Björn Ricken, [bjorn.ricken@aonhewitt.com](mailto:bjorn.ricken@aonhewitt.com)



# Aktuelles

## Lebensversicherungsmarkt

### Run-off-Pläne von ERGO und Generali sorgen für Unruhe

Das Thema Run-off in der Lebensversicherung hat in den letzten Wochen große Aufmerksamkeit gefunden, nachdem dieser Begriff im Zusammenhang mit den großen, auch für das Geschäft der betrieblichen Altersversorgung bedeutsamen Gesellschaften ERGO und Generali gefallen ist.

Als Run-off werden die Einstellung des Neugeschäfts sowie der Verkauf bzw. die Abspaltung einer Gesellschaft (oder eines Teilbestandes) verstanden. Im Zusammenhang mit ERGO und Generali wird aber auch von der Möglichkeit eines internen Run-offs gesprochen, bei dem zwar das Neugeschäft komplett eingestellt, aber der Bestand nicht verkauft wird. Gemeinsam ist beiden Formen des Run-offs, dass keine neuen Verträge mehr abgeschlossen, sondern nur noch die Altbestände weitergeführt werden.

Mit den gleichen Zielen, mit denen die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) den laufenden Geschäftsbetrieb der am deutschen Markt aktiven Lebensversicherer kontrolliert, wacht sie auch über den Verkauf von Versicherungsbeständen. Sie stellt sicher, dass die Interessen der Versicherungsnehmer gewahrt bleiben. Die garantierten Versicherungsleistungen und die bereits fest zugeteilten Überschussanteile sind den Kunden ebenso sicher wie die weitere Gültigkeit der im Versicherungsvertrag bzw. den Bedingungen vereinbarten Regelungen, da es sich um eine Bestandsübertragung (Umwandlung mit Wertehalt) im Sinne der §§ 13, 14 und 14a VAG handelt. Daher müssen Unternehmen bei einem Run-off ihres Lebensversicherers nicht befürchten, für den Verlust vertraglich garantierter Leistungen aus Direkt- oder Rückdeckungsversicherungen in die Pflicht genommen zu werden. Der Erhalt der Werte ist eine gesetzlich vorgesehene Verpflichtung, die der Käufer zu erfüllen hat. Es liegt eben kein Sicherungsfall im Sinne des § 222 VAG vor, bei dem ein Sicherungsfonds in die Verpflichtungen eintritt. Gleichwohl sollte frühzeitig geprüft werden, welche Lösungen in Betracht kommen, wenn die betriebliche Altersversorgung für neu eingetretene Mitarbeiter oder die Erhöhungen bestehender Zusagen beim bisherigen Versicherer nicht mehr möglich sein werden. Auch wenn die Ansprüche der Versicherungsnehmer abgesichert sind, bleibt abzuwarten, ob die erwünschten Kostenvorteile und Skaleneffekte auf lange Sicht eintreten.

Der Grund, warum Run-off-Bestrebungen zunehmen, ist die seit fast zehn Jahren andauernde Niedrigzinsphase, deren Ende nicht absehbar ist. Dies macht es für einige Versicherer von Jahr zu Jahr schwieriger, die in den Lebensversicherungsverträgen garantierten Zinsen zu erwirtschaften. Der garantierte Höchstrechnungszins der Lebensversicherer ist in den vergangenen fünfzehn Jahren zwar von 4 Prozent auf 0,9 Prozent gesunken; er gilt aber immer nur für neue Verträge. Auf ihre aktuellen Bestände müssen die Lebensversicherer daher noch eine durchschnittliche Garantieverzinsung von rund 3 Prozent erwirtschaften, um ihren vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Und diese Verträge mit hohen Garantiezinsen stellen eine Belastung für die Versicherer dar.

Die Lebensversicherer schränken den Verkauf von klassischen Tarifen mit Garantieverzinsung immer weiter ein. Sie etablieren „neue Garantieprodukte“, die sich mehr auf die endfälligen Leistungen konzentrieren und statt einer Mindestverzinsung nur den Beitragserhalt garantieren. Die weiteren Entwicklungen erfordern eine ständige und intensive Marktbeobachtung.

Unternehmen, die ihren Mitarbeiter eine versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung bieten, sollten ihre Regelungen auf den Prüfstand stellen. Die Wahl des langfristig passenden Versicherers und des richtigen Produkts, das die speziellen Belange des Unternehmens abdeckt, wird deutlich anspruchsvoller. Je nach



bisherigem Konzept müssen unter Umständen völlig neue Lösungen für die Zukunft gefunden werden. Und dabei ist ein Aspekt nicht zu unterschätzen: Die Umsetzung von Anpassungen in Versorgungswerken – von der Auswahl neuer Anbieter bis hin zur Kommunikation an die Mitarbeiter – erfordert Zeit. Es gilt: Je früher mit den Überlegungen gestartet wird, desto weniger Überraschungen sind zu erwarten.

Sie möchten mehr über die Veränderungen auf dem Lebensversicherungsmarkt und die Auswirkungen auf Ihr Versorgungswerk wissen? Dann sprechen Sie uns an.

Weitere Informationen:

Thorsten Teichmann, [thorsten.teichmann@aonhewitt.com](mailto:thorsten.teichmann@aonhewitt.com)

Stefan Hillen, [stefan.hillen@aonhewitt.com](mailto:stefan.hillen@aonhewitt.com)

Thomas Wiener, [thomas.wiener@aonhewitt.com](mailto:thomas.wiener@aonhewitt.com)

---

## Aktuelles

### Betriebsrentenstärkungsgesetz

#### Neues Whitepaper von Aon Hewitt zu den Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds

Mit dem am 1. Juni 2017 verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetz (kurz: BRSG) wird in erster Linie die neu geschaffene Möglichkeit einer reinen Beitragszusage in Verbindung gebracht, bei der sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung der Versorgungsbeiträge verpflichtet, ohne gleichzeitig auch für eine (Mindest-)Leistung einstehen zu müssen. Die Besonderheit ist, dass diese Zusageform tarifvertraglich geregelten Versorgungen vorbehalten ist, weshalb häufig auch vom Sozialpartnermodell gesprochen wird. Offen ist derzeit, wann die ersten Modelle einer reinen Beitragszusage eingerichtet und wie diese dann ausgestaltet sein werden.

Daneben enthält das BRSG eine Vielzahl von Änderungen, die bereits mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2018 ihre Wirksamkeit entfalten werden. Diese betreffen alle, also auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber; sie nehmen Einfluss sowohl auf die Einrichtung neuer als auch auf die Fortführung bestehender Versorgungswerke. Überwiegend betroffen sind die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Mittelbar ergeben sich aber auch Folgen für Versorgungen, die der Arbeitgeber als Direktzusage oder über eine Unterstützungskasse erteilt.

In unserem Whitepaper zeigen wir auf, welche Neuerungen das BRSG für die versicherungsförmigen Durchführungswege mit sich bringt, welche Auswirkungen das auf die betriebliche Altersversorgung in den Unternehmen haben kann und wo Handlungsbedarf entstehen könnte.

[Das Whitepaper Betriebsrentenstärkungsgesetz steht zum Download bereit.](#)

Ansprechpartner zum Thema sind:

Thorsten Teichmann, [thorsten.teichmann@aonhewitt.com](mailto:thorsten.teichmann@aonhewitt.com)

Stefan Hillen, [stefan.hillen@aonhewitt.com](mailto:stefan.hillen@aonhewitt.com)



## Aktuelles

### Versorgungsausgleich Update 2017

#### **Teilung fondsgebundener Zusagen und Verzinsung, Zulässigkeit geschlechtsspezifischer Berechnungen sowie Teilung laufender Invalidenrenten**

In diesem Jahr hat der Bundesgerichtshof (BGH) über eine Reihe von Praxisfragen im Zusammenhang mit der Berechnung von Ausgleichswerten, der Berücksichtigung der Wertentwicklung im Zeitraum zwischen Ende der Ehezeit und Rechtskraft der Gerichtsentscheidung sowie der Begründung eines neuen Anrechts für die ausgleichsberechtigte Person entschieden. Er ist dabei seiner bisherigen Linie treu geblieben, die der Wahrung von Aufwandsneutralität und Vermeidung von Mehrkosten für die Versorgungsträger einen hohen Stellenwert einräumt. Gewicht haben bei den Entscheidungen aber auch die übergreifenden Grundsätze der Halbteilung und Gleichbehandlung. Für Unternehmen und Versorgungseinrichtungen kann die Rechtsprechung Anlass geben, die bestehende Teilungspraxis auf unbefriedigende und/oder angreifbare Resultate hin zu überprüfen und ggf. anzupassen.

#### **Teilung fondsgebundener betrieblicher Direktzusagen mit garantierter Mindestleistung (BGH, Beschl. v. 19. Juli 2017 - XII ZB 201/17)**

Für die externe Teilung von fondsgebundenen Versorgungszusagen hat der BGH neue Grundsätze aufgestellt. Mit Beschluss vom 19. Juli 2017 (XII ZB 201/17) erlaubt es der BGH, den Ausgleichswert in Form der Fondsanteile jedenfalls dann als Bezugsgröße im Sinne von § 5 Abs. 1 VersAusglG anzugeben, wenn der jeweilige Anteilswert aus einer für jedermann zugänglichen öffentlichen Quelle zweifelsfrei bestimmbar ist. Die Angabe der Fondsanteile führt zu einer vom BGH als sachgerecht eingeschätzten automatischen Berücksichtigung nachträglicher Wertveränderungen bis zur Umsetzung der Entscheidung. Die bisherige Rechtsprechung, nach der grundsätzlich die Angabe eines festen Kapital- oder Rentenbetrags gefordert wurde und nur nachträgliche Wertminderungen, nicht aber Wertsteigerungen zu berücksichtigen waren, wird ausdrücklich aufgegeben.

Der Vergleichswert für die ggf. höhere garantierte Mindestleistung muss dagegen als fester Betrag zum Ehezeitende bestimmt werden. Die nachträgliche Wertentwicklung wird hier pauschal durch eine Verzinsung berücksichtigt, die das Gericht im Beschluss gesondert anordnet. Die Vorgehensweise bei der garantierten Mindestleistung entspricht gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung. Der BGH präzisiert aber die Vorgaben zur Höhe der Verzinsung: Grundsätzlich ist aus Gründen der Vollstreckbarkeit nur eine einfache Verzinsung anzuordnen. Der BGH bewertet eine Aufzinsung mit Zinseszins oder gar eine Neuberechnung zum aktuellen Bewertungsstichtag zwar als materiell sachgerechter. Er löst diesen Konflikt allerdings in der Weise, dass in Einzelfällen, in denen die Beschränkung auf einfache Verzinsung zu unsachgemäßen Ergebnissen führt (z. B. bei lange zurückliegendem Ehezeitende), eine Neuberechnung noch innerhalb des Verfahrens anzufordern und das Berechnungsergebnis dann der Entscheidung zugrunde zu legen ist. Ob ein solcher Einzelfall vorliegt, hat das jeweils zuständige Familiengericht zu bewerten.

#### **Zulässigkeit geschlechtsabhängiger Ausgleichswerte und Leistungsberechnungen (BGH, Beschl. v. 8. März 2017 – XII ZB 697/13)**

Bei der Berechnung von Leistungen aus seit dem 21. Dezember 2012 abgeschlossenen privaten Versicherungsverträgen darf europarechtlich nicht mehr nach dem Geschlecht differenziert werden. Für die betriebliche Altersversorgung gibt es in dieser Frage zwar noch keine abschließende Klarheit, allerdings sind



wegen dieser arbeitsrechtlichen Unsicherheit geschlechtsabhängige Berechnungen in der Praxis auch in der betrieblichen Altersversorgung immer seltener zu beobachten.

Im Versorgungsausgleich können sich solche Differenzierungen mittelbar dadurch ergeben, dass der Versorgungsträger die Pensions- bzw. Deckungsrückstellung nach bilanziellen Vorgaben geschlechtsabhängig bewertet und mit dem Ziel aufwandsneutraler Teilung diese Bewertung auch bei der Berechnung der Ausgleichswerte sowie neuer Anrechte zugrunde legt. Diese Praxis hat der BGH jetzt bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz beanstandet (Beschluss vom 8. März 2017 – XII ZB 697/13). Betroffen sind Entscheidungen, die auf seit 1. Januar 2013 erteilte Auskünfte gestützt werden. Maßgeblich begründet wird diese Entscheidung mit der Grundrechtsbindung der VBL als öffentlich-rechtliche Einrichtung.

Für Unternehmen und Versorgungsträger der Privatwirtschaft hat der Beschluss des BGH zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen. Die Entscheidung bestätigt aber die Tendenz, dass der rechtliche Rückhalt für geschlechtsdifferenzierende Leistungen weiter schwindet.

### **Begrenzung der Teilung von Invalidenrenten**

**(BGH, Beschlüsse v. 21. Juni 2017 – XII ZB 636/13 und 16. August 2017 – XII ZB 21/17)**

Der BGH hat entschieden, dass die Teilung einer laufenden Invalidenrente grundsätzlich unbillig ist, wenn der Ausgleichswert bei einer noch erwerbsfähigen ausgleichsberechtigten Person vollständig für die Zeit der späteren Altersrente zur Verfügung steht, der verbleibende Wert bei der ausgleichspflichtigen Person dagegen auch die laufende Invalidenrente bis zum Erreichen der Altersgrenze abdecken muss (Entscheidungen vom 21. Juni 2017 – XII ZB 636/13 sowie vom 16. August 2017 – XII ZB 21/17). Der BGH eröffnet im Rahmen einer Billigkeitsprüfung nach § 27 VersAusglG damit die Möglichkeit, anstelle des relativ hohen Barwerts der laufenden (Invaliden-) Rente nur den niedrigeren Barwert der (fiktiven, ohne Eintritt der Invalidität bestehenden) Anwartschaft zu teilen. Die Entscheidung lässt zwar noch praktische Detailfragen unbeantwortet, etwa wie sich eine Befristung einer Invalidenrente oder der Eintritt von Invalidität nach Ehezeitende auswirkt; auch Fragen der genauen Berechnungsweise sind noch klärungsbedürftig. Sie gibt aber wertvolle Hinweise für mögliche Lösungsansätze im Einzelfall.

Am Rande hat der BGH im Übrigen bekräftigt, dass der Versorgungsträger bei Teilung des Barwerts einer laufenden Invalidenrente wie auch bei der Teilung einer laufenden Altersrente das zu teilende Anrecht auf den noch vorhandenen Restkapitalwert beschränken kann (vgl. dazu schon die BGH-Beschlüsse vom 17. Februar 2016 - XII ZB 447/13 und vom 24. August 2016 - XII ZB 84/13).

Weitere Informationen:

Ingo Budinger, [ingo.budinger@aonhewitt.com](mailto:ingo.budinger@aonhewitt.com)

---

## **Aktuelles**

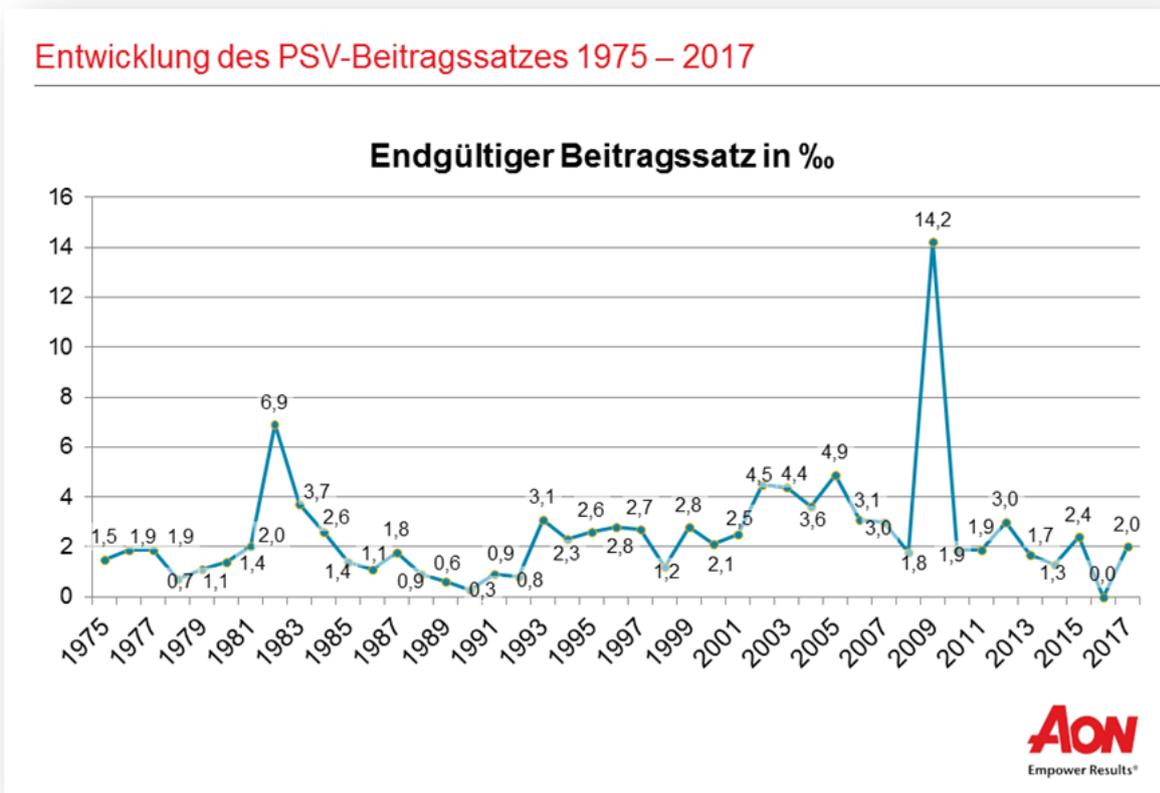
### **Pensions-Sicherungs-Verein: Beitrag für 2017 steigt wieder leicht an**

Nachdem die Mitgliedsunternehmen des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) in Köln für das Jahr 2016 erstmals in der Geschichte des Vereins keinen Beitrag zahlen mussten, steigt der Beitragssatz für die gesetzliche Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in diesem Jahr wieder leicht an. Der Beitragssatz für 2017



beträgt nach der Festlegung aufgrund des diesjährigen Schadenaufkommens 2,0 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage.

Die Beitragsbemessungsgrundlage musste von den Arbeitgebern bis zum 30. September 2017 an den PSVaG gemeldet werden. Besondere positive oder negative Entwicklungen waren in diesem Jahr nicht zu verzeichnen. Der aktuelle Beitragssatz liegt in der langfristigen Betrachtung noch unter dem langjährigen durchschnittlichen Beitragssatz von 2,8 Promille. Einen Überblick über den Verlauf der Beiträge seit 1975 bietet die nachfolgende Grafik:



Für 2018 wird zunächst kein Vorschuss erhoben. Eine endgültige Entscheidung über die Erhebung eines Vorschusses trifft der PSVaG im ersten Halbjahr 2018.

Weitere Informationen:

Michael Krüger, [michael.krueger@aonhewitt.com](mailto:michael.krueger@aonhewitt.com)



## Aktuelles

### Spot Rate-Approach

#### **Die Spot Rate-Methode bietet nach IFRS und US-GAAP bilanzierenden Unternehmen die Möglichkeit, ihren Pensionsaufwand deutlich zu reduzieren**

Die schon seit einigen Jahren zu beobachtende Niedrigzinsphase sorgt insbesondere bezüglich der Pensionsverpflichtungen bei den bilanzierenden Unternehmen für erhebliche Belastungen. Vor diesem Hintergrund sind seit 2014 zahlreiche nach US-GAAP bilanzierende Unternehmen dazu übergegangen, die laufzeitadäquate Abzinsung bei der Bewertung und Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen durch die Nutzung der vollen Zinsstrukturkurve statt durch einen einheitlichen Ersatzzins vorzunehmen.

Das bedeutet, dass die im Rahmen einer Bewertung errechneten erwarteten künftigen Cashflows nicht mehr mit einem einheitlichen Rechnungszinssatz, sondern jeweils mit dem der Laufzeit entsprechenden Zinssatz der zugrundeliegenden Zinsstrukturkurve abgezinst werden. Die Fälligkeitsprofile der zu bewertenden Verpflichtungen werden damit genauer in den Bewertungsergebnissen reflektiert – insbesondere bei den Kostenkomponenten (Service Cost und Interest Cost). Dies bringt u. a. den Vorteil mit sich, dass sich in der Regel eine niedrigere Service Cost gegenüber einer Bewertung mit einheitlichem Rechnungszinssatz ergibt, da sich die Service Cost nur auf aktive Planteilnehmer bezieht und diese i.d.R. eine spätere mittlere Fälligkeit aufweist, als der gesamte Verpflichtungsumfang (DBO). Die dabei überwiegend verwendete sog. Spot Rate-Methode führt überdies häufig zu einer deutlichen Absenkung auch der Interest Cost. Allgemein lässt sich im gegenwärtigen Zinsumfeld (d. h. bei der aktuellen „Form“ der Zinsstrukturkurve) beobachten, dass beim Übergang zur Spot Rate-Methode bei typischen Rentenplänen die Service Cost um etwa 4 % bis 6 % und die Interest Cost um etwa 10 % bis 20 % fällt; je nach Bestands- und Zusagestruktur sind aber auch abweichende Effekte feststellbar. Mit dem Absenken der Service Cost und der Interest Cost kann allerdings unter IFRS eine entsprechende Verlagerung des Aufwands in das OCI einhergehen.

Die US-Börsenaufsicht SEC hat die Anwendung der Spot Rate-Methode unter US-GAAP bereits 2015 unter gewissen Voraussetzungen gebilligt. Im Oktober 2016 hat sich auch der IFRS-Fachausschuss des DRSC (Das Deutsche Rechnungslegungs Standards Committee e.V.) mit der Thematik auseinandergesetzt. Danach wird die Spot Rate-Methode – trotz einiger bestehender Anwendungsfragen – als „nicht im offenkundigen Widerspruch zu IAS 19 stehend“ angesehen. Mithin wäre eine Verwendung auch unter IFRS – vorbehaltlich anderslautender Stellungnahmen durch das IASB oder IFRS IC – denkbar. Nachdem bereits einige Unternehmen (insbesondere mit Sitz im Ausland) die Methode unter IFRS adoptiert haben, diskutieren zunehmend auch Unternehmen in Deutschland den Übergang auf die Spot Rate-Methode.

Wir erwarten, dass aufgrund des anhaltenden Niedrigzinsumfelds weitere nach IFRS bilanzierende Unternehmen in naher Zukunft auf die Spot Rate-Methode übergehen werden. Bitte kontaktieren Sie uns gerne, soweit Sie hierzu weitere Informationen benötigen, Diskussionsbedarf verspüren oder Unterstützung bei Umsetzungsfragen suchen.

Ansprechpartner zum Thema:

Henry Prigge, [henry.prigge@aonhewitt.com](mailto:henry.prigge@aonhewitt.com)

Dr. Christian Rasch, [christian.rasch@aonhewitt.com](mailto:christian.rasch@aonhewitt.com)



## Aktuelles

### Welche Themen werden die betriebliche Altersversorgung in 2018 bewegen?

Ein Thema, das die betriebliche Altersversorgung im Jahr 2018 in besonderem Maße bewegen wird, ist die praxisnahe Umsetzung des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Interessant wird vor allem sein, wie sich die Sozialpartner positionieren werden und welche Maßnahmen die neue Bundesregierung ergreifen will, um dem Gesetz einen erfolgreichen Start zu beschern. Eine erste Einschätzung, ob und inwieweit die gesetzlichen Maßnahmen und Förderungen die gewünschten Wirkungen entfalten, kann man vermutlich frühestens in 2019 abgeben.

Abseits des Betriebsrentenstärkungsgesetzes bleibt die Welt der betrieblichen Altersversorgung aber auch nicht stehen und es gibt eine Reihe von Themen, die für Unternehmen mit Blick auf ihre Versorgungswerke von Bedeutung sein dürften. Hierzu ein kurzer Überblick.

#### 1. Inkrafttreten der EU-Mobilitäts-Richtlinie

Ab dem 1. Januar 2018 tritt sie in Kraft, die EU-Mobilitäts-Richtlinie. Alle deutschen betrieblichen Versorgungswerke müssen ab diesem Zeitpunkt die neuen gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen.

Wesentliche Neuregelungen sind

- die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen,
- die Dynamisierung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften,
- erweiterte Auskunft- und Informationsansprüche,
- die Ausdehnung des Abfindungsverbots unverfallbarer Anwartschaften und
- die Herabsetzung des Mindestalters für die Bildung von Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz und die steuerliche Zuwendungen an Unterstützungskassen.

Wenn Sie mehr über die Neuregelungen und den daraus für Sie resultierenden Handlungsbedarf wissen möchten, können Sie gerne unser [Whitepaper „EU-Mobilitäts-Richtlinie“](#) nutzen.

#### 2. Diskussion um § 6a Einkommensteuergesetz

Bereits seit einigen Jahren wird in der betrieblichen Altersversorgung intensiv über das Verfahren zur Ermittlung der steuerlichen Pensionsrückstellungen nach § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) und dabei vor allem über die Angemessenheit der Höhe des Rechnungszinses diskutiert. Sowohl von Seiten der betroffenen Unternehmen als auch der Fachleute gibt es die klare Forderung nach einer deutlichen Zinsabsenkung: Ende letzten Jahres sah es kurzzeitig so aus, als käme im Zuge der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes Bewegung in die Diskussion mit dem zuständigen Bundesfinanzministerium. Doch alle Initiativen waren bislang bekanntlich nicht von Erfolg gekrönt.

Wir gehen davon aus, dass im nächsten Jahr nochmals Schwung in die Diskussion kommt. So hat das Finanzgericht Köln in einem aktuellen Verfahren den aktuellen Rechnungszinssatz in Höhe von 6 % für



verfassungswidrig angesehen und die Frage dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Nach einer Urteilsverkündung wird man sicher ein besseres Bild haben, ob und in welchem Umfang mit Veränderungen gerechnet werden kann. In der Diskussion bleiben aber auch weiterhin das dem § 6a EStG zugrunde liegende generelle Finanzierungsverfahren sowie einzelne Teilaspekte wie z. B. das Nachholverbot.

### **3. Optimierung der Kapitalanlage**

Nach aktueller Lage ist davon auszugehen, dass die Kapitalmarktzinsen in 2018 weiterhin auf niedrigem Niveau verharren werden. Für Unternehmen und Versorgungseinrichtungen, die Vermögensmittel zur Deckung ihrer Pensionsverpflichtungen anlegen müssen, wird es einerseits immer schwieriger, attraktive Renditen bei geringem bis überschaubarem Risiko zu erzielen. Andererseits steigt für bestehende Pensionszusagen mit festen Zinszusagen das Risiko, die zugesagten Verzinsungen nicht erzielen und die Pensionsverpflichtungen somit nicht vollständig bedecken zu können.

Mit dem sukzessiven Auslaufen älterer festverzinslicher Kapitalanlagen mit einer auskömmlichen Verzinsung wird sich auch weiterhin die Frage stellen, ob Lösungen zur Verfügung stehen, die die Anlagesituation nachhaltig verbessern können. Darüber hinaus ist spätestens im nächsten Jahr angeraten, die Risiken aus Zusagen mit nicht marktkonformer Verzinsung zu reduzieren.

### **4. Trend zur Digitalisierung**

Die Digitalisierung macht auch vor der betrieblichen Altersversorgung nicht Halt. Dieser Trend wird sich in 2018 fortsetzen und nach unserer Einschätzung deutlich an Fahrt zunehmen. Unternehmen denken schon heute zunehmend darüber nach, wie sie einerseits die anfallenden Prozesse, den Zugriff auf versorgungsrelevante Daten und die Kommunikation rund um ihre bestehenden Versorgungswerke weiter optimieren und digitalisieren können. Andererseits gehört dazu auch, für die Berechtigten die betriebliche Altersversorgung während ihrer Aktivenzeit erlebbarer zu machen.

Ein Teil der Lösungen können Portale sein, über die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer jederzeit auf ihre Versorgungsanswartschaften und -ansprüche zugreifen können.

Zu den Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung zählen auch Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Einführung einer „Säulenübergreifenden Renteninformation“. Aktuell wird hierzu vom BMAS eine Studie „Konzeptionelle Grundlagen für eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation“ vergeben, die bereits Anfang 2018 starten soll. Ziel ist es, alle Informationen aus den drei Säulen der Altersversorgung in einer Information zu bündeln, um den Berechtigten einen besseren und vollständigen Überblick über ihre vorhandenen Versorgungsansprüche sowie mögliche Versorgungslücken zu bieten. Mit ersten Ergebnissen kann im Sommer 2018 gerechnet werden.

### **5. Weitere Veränderungen am Lebensversicherungsmarkt**

Aktuell denken viele Lebensversicherer darüber nach, den Verkauf von klassischen Tarifen mit Garantieverzinsung weiter einzuschränken. Einige planen darüber hinaus, sich von dem entsprechenden Bestandsgeschäft zu trennen. Diese Tendenz wird sich in 2018 fortsetzen.

Viele Unternehmen, die ihren Mitarbeiter eine versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung – sei es in Form einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung oder für die Entgeltumwandlung - anbieten, werden im Jahr 2018, sofern



bislang noch keine Neuausrichtung erfolgt ist, ihre Regelungen und die Zusammenarbeit mit Versicherern auf den Prüfstand stellen müssen. Dies natürlich auch mit Blick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz. An die Auswahl neuer Versicherer und Versicherungstarife sollten hohe Maßstäbe gelegt werden, um eine zukunftsfähige Lösung zu gestalten. Dazu gehört es, nicht nur die finanzielle Situation der Versicherer bestens zu kennen und zu analysieren, sondern auch Hintergrundinformationen über deren strategische Ausrichtung in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

Aon Hewitt begleitet Sie auch in 2018 gerne bei all diesen Themen.

Weitere Informationen:

Michael Krüger, [michael.krueger@aonhewitt.com](mailto:michael.krueger@aonhewitt.com)

---

## Studien

### **Aon Hewitt Umfrage – Auszubildende und betriebliche Altersversorgung**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet neue Rahmenbedingungen für die Förderung von Geringverdienern. Hierzu zählen auch Auszubildende. Hinsichtlich des zunehmenden Wettbewerbs um Auszubildende, könnte das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung ein wichtiges Differenzierungsmerkmal sein. Unserer Erfahrung nach gibt es keine aussagekräftigen Informationen, ob Auszubildende heute bereits in betriebliche Versorgungswerke einbezogen werden oder nicht.

Mit einer kurzen Umfrage möchten wir hier ansetzen und die Handhabung in der Praxis beleuchten. Falls Sie Interesse an dem Thema haben, können Sie gerne an unserer kurzen Umfrage "Auszubildende und betriebliche Altersversorgung" teilnehmen. Die Beantwortung der Fragen wird nur wenige Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Gerne schicken wir Ihnen nach der Auswertung auf Wunsch einen zusammenfassenden Ergebnisbericht.

[Hier geht es zur Umfrage „Auszubildende und betriebliche Altersversorgung“.](#)

Fragen zur Studie beantworten:

Angelika Brandl, [angelika.brandl@aonhewitt.com](mailto:angelika.brandl@aonhewitt.com)

Aida Saip, [aida.saip@aonhewitt.com](mailto:aida.saip@aonhewitt.com)



## Studien

### Car Benefits, Transportation & Generation Survey 2017/2018

Jetzt teilnehmen!

Der Car Benefits, Transportation & Generation Survey 2017/2018 von Aon Hewitt wird auf europäischer Ebene durchgeführt und deckt neben Deutschland, Österreich und der Schweiz erstmalig auch Frankreich und Großbritannien und weitere Länder ab.

Die komplett neu überarbeitete Studie untersucht neben dem klassischen Firmenwagen auch diverse weitere Beförderungsbenefits sowie den Einfluss des Generationenwechsels auf die Bedeutung der unterschiedlichen Nebenleistungen. Dabei werden auch die Themen Digitalisierung & Effektivität betrachtet.

Die detailliert erhobenen Informationen bilden die Grundlage für eine wettbewerbsfähige und zielgruppenorientierte Ausgestaltung der Nebenleistungen als wesentlicher Bestandteil eines attraktiven Gesamtvergütungspaketes.

Der Ergebnisbericht wird ab Mitte April 2018 verfügbar sein. Teilnehmer der Studie erhalten ein kostenloses Executive Summary und die Einladung zu einem exklusiven Webinar.

Weitere Informationen zur Studie erhalten Sie von Veronika Forster, [veronika.forster@aonhewitt.com](mailto:veronika.forster@aonhewitt.com) oder besuchen Sie unsere [Internetseite](#).

---

## Studien

### Globale Gesamtvergütungsstudie – Global Total Compensation Measurement™ (TCM)

Jetzt verfügbar!

Unsere **globale General Industry Vergütungsstudie** umfasst, in Kooperation mit der Birches Group, Teilnehmer aus über [180 Ländern](#). Weltweit werden über 1.000 global konsistente Benchmark-Positionen über die verschiedenen Hierarchieebenen und organisatorischen Funktionen abgedeckt. Global TCM bietet damit die weltweit größte Datenabdeckung und liefert Ihnen umfassende Informationen, um globale Vergütungspraktiken zu verstehen und effiziente Vergütungs- und Talententscheidungen treffen zu können.

Global TCM bietet Ihnen mehrere Berichtsoptionen für die einzelnen Länder:

- [Cash and Prevalence](#) – Cash Compensation Berichte und maßgeschneiderte Auswertungen
- [Cash and Long-Term Incentives](#) – Cash Compensation Berichte und maßgeschneiderte Auswertungen inkl. Werte für Long-Term Incentives
- [Cash Online](#) – ermöglicht zusätzlich das Erstellen von benutzerdefinierten Vergleichsgruppen.

**Benutzerdefinierte Berichterstellung über das Aon Hewitt Online Portal – [Aonhewittsurveys.com](http://Aonhewittsurveys.com).**

Hier können Sie sämtliche Ergebnisberichte herunterladen und optional individuelle Analysen mit Vergleichsgruppen Ihrer Wahl durchführen.



Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte [Veronika Forster](#)

- Globale Teilnehmerliste
- Aktuelle Preise
- Erwerb der Ergebnisberichte
- Online Demo oder persönliches Meeting

#### **Global TCM Zeitplan**

Die globale General Industry Vergütungsstudie ist eine rollierende Datenbank. Die Teilnahme ist grundsätzlich jederzeit möglich.

#### **Kostenloser Teilnehmerbericht**

Alle Teilnehmer erhalten für jedes Land, für das sie Daten übermittelt haben, einen kostenlosen Teilnehmerbericht.

---

## **Veranstaltungen und Vorträge**

### **Veranstaltungsreihe „Update bAV“ – Wir halten Sie auch in 2018 auf dem Laufenden**

Aufgrund des unverändert großen Interesses und des positiven Feedbacks der Teilnehmer werden wir unsere Veranstaltungsreihe „Update bAV“ in 2018 fortsetzen. Aon Hewitt bietet damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen, die ihr Wissen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung up-to-date halten möchten, weiterhin diese Informations- und Weiterbildungsreihe an. Dabei handelt es sich um ca. zweistündige Webinare, in denen aktuelle Themen und Entwicklungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung dargestellt und erläutert werden.

Das „Update bAV“ wird in 2018 dreimal durchgeführt und ist für Sie als Kunde von Aon Hewitt weiterhin kostenlos! Die Termine für unser Webinar in 2018 stehen bereits fest:

**07. März 2018,  
11. Juni 2018 und  
08. November 2018**

Für die Veranstaltung können Sie sich jederzeit registrieren lassen. Sie erhalten dann rechtzeitig vor dem jeweiligen Webinar eine persönliche Einladung. Wenn Sie bereits für ein Webinar in den vergangenen Jahren angemeldet waren oder die Registrierung für die Teilnahme bereits vorgenommen haben, erhalten Sie die Einladung für die kommenden Webinare automatisch.

Das Webinar kann für Mitglieder der deutschen Aktuarvereinigung (DAV) als formelle Weiterbildung bescheinigt werden.

Weitere Informationen:

Bei Interesse an einer Teilnahme wenden Sie sich bitte an Ihren Aon Hewitt-Berater oder lassen Sie sich [hier registrieren](#).



---

## Veranstaltungen und Vorträge

### 19. Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2018

12. bis 14. März 2018

Im Jahr 2018 wird Aon Hewitt wieder auf der Handelsblatt-Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung sowohl als Referent als auch mit einem eigenen Informationsstand vertreten sein. Fred Marchlewski, Geschäftsführer Aon Hewitt, wird zum Thema „Betriebsrentenstärkungsgesetz – wie bitte? Realitätscheck mit Betroffenen“ referieren.

Kunden von Aon Hewitt haben die Möglichkeit, zu vergünstigten Konditionen teilzunehmen. Auskünfte dazu gibt Ihnen Melanie Meier ([melanie.meier@aonhewitt.com](mailto:melanie.meier@aonhewitt.com)).

---

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

# Unsere Standorte in Deutschland

## Hamburg

Caffamacherreihe 16  
20355 Hamburg  
Telefon + 49 40 3605 - 5302

## München

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

## Wiesbaden

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

## Mülheim an der Ruhr

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

## Stuttgart

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

### Über Aon Hewitt

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

© Aon Hewitt 2017

Aon Hewitt HR Newsflash ist ein Informationsdienst von Aon Hewitt. 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 Hewitt 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.