

TPC Newsletter

Rechtliche Entwicklungen weltweit

Dieses Dokument fasst aktuelle rechtliche Entwicklungen und Trends bei Vorsorgeleistungen für Mitarbeiter zusammen. Darüber hinaus werden kürzlich verabschiedete und anhängige Gesetze vorgestellt, die aus Gründen der Compliance möglicherweise Anpassungen auf Arbeitgeberseite verlangen. Dieses Dokument ist nicht abschließend und etwaige Maßnahmen sollten in Absprache mit Ihrem Globalen Vorsorgeberater getroffen werden.

Beratung zur Mitarbeitervorsorge durch TPC

Von unserer Hauptniederlassung in Hamburg aus sind wir landesweit als führender Anbieter spezialisierter Beratungsdienstleistungen zu den für Deutschland relevanten Pensions- und Vorsorgethemen aktiv. TPC übernimmt für internationale Organisationen das Management ihrer komplexesten globalen Vorsorgeanforderungen.

Das Portfolio unseres Unternehmens bietet eine umfassende, lückenlose Unterstützung. Es reicht von professioneller Beratung und kundenspezifischer Planung bis hin zu pragmatischer Umsetzung und Dokumentation – alles aus einer Hand und gestützt auf 60 Jahre Erfahrung.

TPC ist Partner des International Benefits Networks (IBN), einer strategischen globalen Allianz lokaler Berater und Vermittler mit gemeinsamen Interessen. Wir arbeiten mit unseren Partnern vor Ort zusammen, um Ihnen aus erster Hand Vorsorgeinformationen zu den Ländern anzubieten, für die Sie sich interessieren. Wir möchten, dass Sie optimal vorbereitet sind und Ihre Vorsorgeleistungen ihren Zweck erfüllen – darum informieren wir Sie in Kooperation mit unseren Partnern über Neuigkeiten, Entwicklungen und die derzeitige Gesetzeslage.

Weitere Informationen zu den folgenden Themen oder anderen Fragen bezüglich globaler Vorsorgeleistungen erhalten Sie von:

Astrid Sachse
Senior Manager Unternehmensberatung
Competence Center International
astrid.sachse@tpc-vorsorge.com

In dieser Ausgabe behandelte Länder:

- + AMERIKA: Kanada, USA
- + ASIEN-PAZIFIK: Japan
- + EUROPA: Finnland, Frankreich, Deutschland, Niederlande, Italien, Schweiz
- + NAHER OSTEN UND AFRIKA: Israel, Nigeria

Übersicht der aktuellen Entwicklungen

Kanada	In Kanada zeichnen sich mögliche Änderungen der Renten und Sozialleistungen ab
Finnland	Änderung des Gesetzes über die Arbeitszeiten („Working Hours Act“)
Frankreich	Die Rentenreform gefährdet den sozialen Frieden in Frankreich
Deutschland	Prüfanforderungen für salvatorische Klauseln in Versorgungszusagen Erster bilateraler Pensionsfonds gegründet Neuer Beitragssatz 2019 – Insolvenzversicherung (Pensions-Sicherungs-Verein)
Israel	Änderungen der Marktregulierung bezüglich Arbeitgeberbeiträgen zu Renten- und Vorsorgeplänen sowie beruflichen Weiterbildungsfonds
Italien	Aktualisierung der Lebensversicherungsdeckung für leitende Angestellte im Rahmen des nationalen Tarifvertrags
Japan	Reformen der Arbeitskultur
Niederlande	Einführung von Eltern- und Geburtsurlaub Erhebliche Senkung der Gruppenrabatte in der Gesundheitsversorgung
Nigeria	Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen müssen sich bis 30. Juni rekapitalisieren
Schweiz	Verzinsung des Alterskapitals bleibt stabil; kleinere Änderungen der obligatorischen Unfallversicherung
USA	Die US-Steuerbehörde (Internal Revenue Service, IRS) hat die „Revenue Procedure“ (steuerrechtliche Bestimmung) 2019-44 veröffentlicht, die Beitragsgrenze für „Free Spending Accounts“, FSA (flexible Ausgabekonten, FSA) für Gesundheitsausgaben ab 2020 erhöht und Anpassungen bei den „Other Benefit Limits“ („sonstige Leistungsbegrenzungen“) vorgenommen.



Kanada



„Old Age Security“ und „Canada Pension Plan“

Die kanadischen Liberalen versprechen eine Erhöhung der Leistungen des kanadischen Altersvorsorgeprogramms „Old Age Security Benefit“ um 10 % zum 75. Geburtstag von Rentnern sowie eine Fortführung der Inflationsanpassung. Ihrem Wahlprogramm zufolge wird sich hierdurch das jährliche Ruhestandseinkommen der meisten älteren Bürger ab dem Alter von 75 Jahren um 729 CAD erhöhen.

Zudem verkünden die Liberalen das Ziel, die Hinterbliebenenleistungen im Rahmen der Versorgungspläne „Canada Pension Plan“ (CPP) und „Quebec Pension Plan“ (QPP) um 25 % zu erhöhen. Dies würde für die betreffenden Senioren eine weitere Erhöhung des Einkommens um jährlich 2.080 CAD bedeuten. Änderungen des „Canada Pension Plans“ erfordern die Zustimmung der Provinzen.

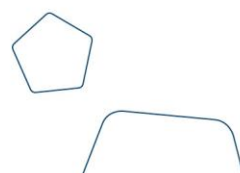
Nationale Arzneimittelversorgung

Im Juni hat der Beratungsausschuss zur Umsetzung der nationalen Arzneimittelversorgung („Advisory Council on the Implementation of National Pharmacare“) einen Bericht veröffentlicht, in dem die Einführung einer universellen, staatlichen Bürgerversicherung für die Arzneimittelversorgung empfohlen wird. Der Wahlsieg der Liberalen bedeutet, dass die Regierung mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter an der Einführung einer universellen, landesweiten Arzneimittelversorgung arbeiten wird. Dies gilt umso mehr, als dass die „New Democratic Party“, die die Arzneimittelversorgung ebenfalls als Priorität benannt hat, nun die Funktion des „Züngleins an der Waage“ für die Mehrheitsbeschaffung innehat. Für die Einführung einer nationalen Arzneimittelversorgung wäre jedoch eine umfassende Einbeziehung der Provinzen und Territorien erforderlich.

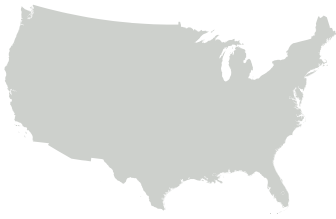
Psychische Gesundheit

Die Liberale Partei hat eine Gesundheitsgesetzgebung versprochen, die den Unterschieden der einzelnen indigenen kanadischen Bevölkerungsgruppen gerecht wird. Damit soll diesen Gruppen eine Mitbestimmung darüber eingeräumt werden, wie Gesundheitsdienstleistungen entwickelt und erbracht werden.

Das Wahlprogramm 2019 sieht kostenfreie Beratungsangebote für Veteranen im Wert von bis zu 3.000 CAD durch die Veteranenorganisation „Veterans Affairs Canada“ vor, bevor ein Antrag auf Invaliditätsrente zu stellen ist. Zudem hat die Liberale Partei versprochen, einen neuen, reaktionsschnellen und mit Sozialarbeitern, beratenden Fallmanagern und Peer-Beratern besetzten Veteranenservice einzurichten und die häufigsten Gründe für Anträge auf Invaliditätsrente – Depressionen, posttraumatische Belastungsstörung und Arthrose – automatisch anzuerkennen.



USA



Die US-Steuerbehörde (Internal Revenue Service, IRS) hat die „Revenue Procedure“ (steuerrechtliche Bestimmung) 2019-44 veröffentlicht, die Beitragsgrenze für „Free Spending Accounts“, FSA (flexible Ausgabekonten, FSA) für Gesundheitsausgaben ab 2020 erhöht und Anpassungen bei den „Other Benefit Limits“ („sonstige Leistungsbegrenzungen“) vorgenommen.

Die Grenze für in Form von Gehaltsverzicht erfolgende FSA-Beiträge im Gesundheitsbereich wurde für FSA-Vorsorgepläne, die 2020 beginnen, um 50 USD auf 2.750 USD heraufgesetzt. Die „Revenue Procedure“ umfasst zudem Anpassungen der finanziellen Obergrenzen („dollar limitations“) an die Lebenshaltungskosten, wie in bestimmten Abschnitten der US-Abgabenordnung („Internal Revenue Code“) vorgesehen.

Erhöhung der monatlichen Grenze im Bereich Parkberechtigungen für Pendler und öffentliche Verkehrsmittel

- 2020 liegen die monatlichen Grenzen für Parkberechtigungen und öffentliche Verkehrsmittel bei jeweils 270 USD (Erhöhung um 5 USD gegenüber 2019).

Erhöhung des Steuerfreibetrags bei Adoptionen

- 2020 liegt der Steuerfreibetrag für die Adoption eines Kindes bei 14.300 USD (Erhöhung um 220 USD gegenüber 2019). Ab einem angepassten, bereinigten Bruttoeinkommen („modified adjusted gross income“, MAGI) oberhalb von 214.520 USD (Erhöhung um 3.360 USD gegenüber 2019) wird der Steuerfreibetrag abgesenkt und ab einem MAGI von mindestens 254.520 USD (Erhöhung um 3.360 USD gegenüber 2019) nicht mehr gewährt.

Erhöhung der Erstattungsregelung im Bereich Gesundheitsleistungen bei qualifizierten kleinen Arbeitgebern („Qualified Small Employer Health Reimbursement Arrangement“, QSEHRA)

- Im Jahr 2020 sind Erstattungen im Rahmen von QSEHRA-Regelungen auf 5.250 USD (Alleinstehende) bzw. 10.600 USD (Familien) beschränkt. Dies entspricht im Vergleich zu 2019 einer Erhöhung um 100 USD (Alleinstehende) bzw. 150 USD (Familien).

Anfang des Jahres verkündete die IRS die inflationsbereinigten Beträge für „Healthcare Spending Accounts“ (Gesundheitsvorsorgepläne, HSAs) und High Deductible Health Plans (Gesundheitsvorsorgepläne mit hoher Selbstbeteiligung, HDHPs). 2020 bestehen folgende Grenzen für Alleinstehende/Familien:

Jährliche HSA-Beitragsgrenze: 3.550 USD bzw. 7.100 USD



Japan



Reformen der Arbeitskultur

Das japanische Parlament hat das Gesetz zur Reform der Arbeitskultur („Work-style Reform Bill“) verabschiedet und viele der Änderungen sind zum 1. April 2019 in Kraft getreten:

- Beschränkung der Überstunden
 1. Allgemeine Beschränkungsregel („Basic Limit Rule“).
 - Überstunden, definiert als Arbeitszeit oberhalb von acht Stunden täglich oder 40 Stunden pro Woche, dürfen 45 Stunden pro Monat und 360 Stunden pro Jahr („Allgemeine Beschränkung“) nicht überschreiten. Der Abrechnungszeitraum („period of settlement“) für die flexibel geleistete Arbeitszeit wird auf drei Monate verlängert.
 2. Erweiterte Beschränkungsregel („Extended Limit Rule“).
 - Unter besonderen Umständen, etwa bei einer unerwarteten Menge an Kundenbeschwerden oder einer plötzlichen Änderung der Produktvorgaben, darf der Arbeitgeber die Allgemeine Beschränkungsregel ausweiten. Überstunden und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen dürfen jedoch 100 Stunden pro Monat nicht überschreiten und das monatliche Volumen an Überstunden darf in einem Referenzzeitraum von zwei bis sechs Monaten monatlich 80 Stunden nicht überschreiten. Arbeitnehmer dürfen in einem Jahr in maximal sechs Monaten länger arbeiten als in der Allgemeinen Beschränkungsregel vorgesehen. Das jährliche Maximum der Überstunden im Rahmen der Erweiterten Beschränkungsregel liegt bei 720 Stunden.
- Höhere Überstundensätze für kleine Arbeitgeber
- Im April 2010 wurde die japanische Lohngesetzgebung angepasst: Der Aufschlag für Überstunden oberhalb von monatlich 60 Stunden wurde vom 1,25-Fachen auf das 1,5-Fache der regulären Vergütung erhöht. Kleine Arbeitgeber wurden jedoch von dieser Änderung ausgenommen und konnten – unabhängig von der Zahl der Überstunden ihrer Mitarbeiter – den Aufschlag beim 1,5-Fachen der regulären Vergütung belassen. Diese Ausnahme wird abgeschafft, sodass sämtliche, auch kleine Arbeitgeber bei Überstunden oberhalb von monatlich 60 Stunden einen Aufschlag in Höhe des 1,5-Fachen der regulären Vergütung entrichten müssen. Diese Änderung tritt im April 2023 in Kraft.
- Der Abrechnungszeitraum („period of settlement“) für die flexibel geleistete Arbeitszeit wird auf drei Monate verlängert.
- Die Arbeitgeber werden vom Gesetzgeber aufgefordert, eine Einführung des Arbeitsintervallsystems in Erwägung zu ziehen.
- Obligatorische Arbeitszeiterfassung für sämtliche Arbeitnehmer
 - Derzeit müssen japanische Arbeitgeber die Arbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer erfassen, die nicht von den Überstundenregelungen ausgenommen sind („non-exempt employees“). Das neue Gesetz dagegen erfordert von den Arbeitgebern, zum Schutz der Arbeitnehmer die Arbeitszeiten sämtlicher Arbeitnehmer zu erfassen, d. h. auch jener, die von den Überstundenregelungen ausgenommen sind („exempt employees“).
- Verpflichtung zum Jahresurlaub



- Japan hat ein verbindliches Jahresurlaubssystem. Vollzeitbeschäftigte haben im Normalfall Anspruch auf Jahresurlaub zwischen 10 und 20 Tagen, je nach Beschäftigungsdauer bei ihrem Arbeitgeber.
- Das neue Gesetz verlangt, dass Arbeitnehmer mindestens fünf Tage Jahresurlaub nehmen, wenn sie über zehn Tage nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub angesammelt haben. Mit anderen Worten: Hat ein Arbeitnehmer in einem Jahr fünf Tage Jahresurlaub nicht genommen, muss der Arbeitgeber die Tage des Jahresurlaubs festlegen und dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer an diesen Tagen nicht arbeitet.
- Gleiche Arbeit, gleicher Lohn (Verbot nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung regulärer und nicht-regulärer Arbeitnehmer)
- Einführung eines neuen Arbeitssystems für hochgradig qualifizierte („highly professional“) Arbeitnehmer. Dieses ermöglicht die Aufhebung der Überstundenregelungen für Menschen, die in bestimmten Branchen arbeiten, etwa Finanzen oder Forschung und Entwicklung, und jährlich mindestens 10,75 Millionen JPY verdienen.
-

Finnland



Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

Die Änderungen des neuen Gesetzes treten zum 1. Januar 2020 in Kraft. Die Änderungen bringen Verbesserungen der „Work-Life-Balance“ von Arbeitnehmern mit sich, da sie es allen Arbeitnehmern erleichtern, flexible Arbeitsmodelle umzusetzen. Das neue Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von jenen, die bereits vollständig autonom über ihre Arbeitszeiten entscheiden, wie etwa das oberste Management. Es bietet einen Rahmen für die sektor- und branchenübergreifende Regulierung von Arbeitszeiten. In der Praxis steht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern frei, bessere Bedingungen auszuhandeln.

Ab dem 01.01.2020 sind Arbeitnehmer eingeschränkt berechtigt, mindestens für die Hälfte ihrer Arbeitszeit unabhängig zu entscheiden, wann und wo sie diese ausführen, sofern die Art ihrer Arbeit dies erlaubt. Über die andere Hälfte der Arbeitsstunden der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber bestimmen. Die entsprechende Vereinbarung ist zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und -nehmern zu treffen.

In einigen Fällen wurden in der Vergangenheit bereits Arbeitszeitkonten eingerichtet, in denen die Arbeitnehmer ihre Überstundenvergütung, ihr Urlaubsgeld und andere geldwerte Vorteile in Urlaubsansprüche zur späteren Verwendung umwandeln können. Das neue Gesetz weitet das bestehende Konzept des gesetzlichen Arbeitszeitkontos auf sämtliche Arbeitnehmer aus. Derzeit gilt dieses Recht nur, wenn es nicht im Widerspruch zum für den Arbeitgeber geltenden Tarifvertrag steht. Ab dem 1. Januar 2020 wird – bei Einwilligung des Arbeitgebers und seiner Arbeitnehmervertreter oder der Arbeitnehmervertreter – an allen Arbeitsplätzen ein gesetzliches Arbeitszeitkonto zur Verfügung stehen.

- Dem neuen Gesetz zufolge darf die maximale Arbeitszeit über einen Zeitraum von vier Monaten betrachtet wöchentlich 48 Stunden nicht überschreiten. Zudem wird es nicht länger möglich sein, über die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden hinaus zusätzliche Überstunden zu vereinbaren.



- „Flexitime“ ist eine Vereinbarung über reduzierte Arbeitszeit, die vorab durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt wird. Das geänderte Gesetz erlaubt es den Arbeitnehmern, ihren Arbeitstag um vier Stunden zu verlängern oder zu verkürzen, während es derzeit nur drei Stunden sind. Die Arbeitgeber sollten die Umsetzungsfristen für die Gesetzesänderung beachten und erforderlichenfalls ihre Regelungen anpassen.

Frankreich



Die Rentenreform gefährdet den sozialen Frieden in Frankreich

In Frankreich gibt es derzeit Diskussionen um die Rentenreform, die ab 2025 für nach 1963 geborene Arbeitnehmer gelten soll.

Die Frage des derzeit bei 62 Jahren liegenden Renteneintrittsalters und der Beitragsdauer spaltet die Regierung. Die Absicht, ein universelles System einzuführen, in dem jeder eingezahlte Euro jedem Arbeitnehmer die gleichen Rentenansprüche bringt, wird von einem Teil der Bevölkerung als gerecht, vom anderen als ungerecht empfunden.

Doch der Hauptstreitpunkt zwischen den Regierungsmitgliedern ist mittlerweile die „Besitzstandsklausel“. Zu klären ist die Frage: Sollte das neue System nur für Neuversicherte gelten, die nach der Ausfertigung des Gesetzes zu arbeiten beginnen – was den Staat Milliarden Euro kosten würde –, oder für sämtliche Arbeitnehmer? Staatsbedienstete sehen die neue Reform als sozialen Rückschritt.

Der französische Präsident hat erklärt, dass er „Schwäche oder Bequemlichkeit nicht nachgeben“ werde – doch bisher wurde keine Einigung erzielt, die Spannungen nehmen zu und die Frage der Reform wirft ernsthafte gesellschaftliche Probleme auf.

Deutschland



Prüfanforderungen für salvatorische Klauseln in Versorgungszusagen

Abfindungsklauseln in Versorgungszusagen sind klar und deutlich schriftlich zu formulieren, andernfalls können keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Die aktuelle Rechtsprechung zu Unternehmen sollte den Unternehmen eine Möglichkeit bieten, die salvatorischen Klauseln in ihren Versorgungszusagen zu überprüfen. Klauseln sollten keinen steuerlich nachteiligen Vorbehalt darstellen. Zudem ist sicherzustellen, dass die Klauseln klar und eindeutig formuliert sind.

Erster bilateraler Pensionsfonds gegründet – Einigung zwischen Arbeitgeberverband und dazugehöriger Gewerkschaft

Seit dem Inkrafttreten des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) im Januar 2018 ist ein „reines“ Sozialpartnermodell theoretisch möglich – jedoch nur im Fall von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Auf der Ebene einzelner Unternehmensgruppen ist das Modell nicht praktikabel.

Nach einiger Zeit wird mit der „Deutschen Betriebsrente“ das erste Sozialpartnermodell auf den Weg gebracht. Die Deutsche Betriebsrente ist eine Kooperation der Talanx und der Zurich Group Germany im Rahmen des Sozialpartnermodells. Die ersten Kunden der Deutschen Betriebsrente sind die Talanx AG in Hannover und die Vereinte



Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Berlin. Diese haben sich in ihren Verhandlungen darauf geeinigt, das erste Sozialpartnermodell in Deutschland auf den Weg zu bringen.

Die Vereinbarung soll bis zum 1. Januar 2020 abgeschlossen sein. Sie wird umgesetzt, sobald die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) ihr zugestimmt hat. Die Talanx Group bietet ihren rund 12.000 deutschen Mitarbeitern damit eine zusätzliche Betriebsrente.

Neuer Beitragssatz 2019 – Insolvenzversicherung (Pensions-Sicherungs-Verein)

Direkte Pensionszusagen und Unterstützungskassen sind durch die Insolvenzversicherung (Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber) des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) geschützt. Bei dieser Institution handelt es sich um einen Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit von Arbeitgeberverbänden und deutschen Lebensversicherern. Die jährliche Prämienhöhe beruht auf der vergangenen Schadenentwicklung.

Der Aufsichtsrat des PSVaG hat in seiner Sitzung am 6. November 2019 dem vom Vorstand festgesetzten Beitragssatz für 2019 zugestimmt: Der Beitragssatz für 2019 beträgt danach 3,1 Promille. Im Vorjahr lag der Beitragssatz bei 2,1 Promille.

Italien



Aktualisierung der Lebensversicherungsdeckung für leitende Angestellte im Rahmen des nationalen Tarifvertrags

Der nationale kollektive Tarifvertrag der leitenden Angestellten im Industriebereich („CCNL INDUSTRIA DIRIGENTI“) wurde aktualisiert. Hierbei wurde die Höhe der Lebensversicherungsdeckung folgendermaßen angepasst:

- Art. 12 – Behandlung der Folgen von Unfällen und Krankheiten, die auf die Dienstleistung/Arbeit zurückzuführen sind – Versicherungsdeckung
- Art. 12 (5) wird wie folgt angepasst:

„Das Unternehmen schließt darüber hinaus im Interesse des leitenden Angestellten eine Police ab, die im Fall des Todes und einer dauernden Invaldität, die – aus anderen Gründen als einem Unfall oder einer Berufskrankheit – die spezifische Arbeitsfähigkeit des leitenden Angestellten um mehr als zwei Drittel mindert, neben dem normalen Liquidationsverfahren ab dem 1. Januar 2020 eine Summe von 200.000,00 Euro abdeckt, wenn der leitende Angestellte keine unterhaltsberechtigten Kinder und keinen unterhaltsberechtigten Ehepartner hat. Die oben genannte Summe beträgt 300.000 Euro, wenn die Familie sich aus einem oder mehreren unterhaltsberechtigten Kindern und/oder einem unterhaltsberechtigten Ehepartner zusammensetzt. Der leitende Angestellte beteiligt sich mit einem Betrag von jährlich 200,00 Euro (zweihundert Euro) an den relativen Kosten. Dieser Betrag wird durch das Unternehmen in Form eines Gehaltsverzichts und im Einklang mit spezifischen Verfahren einbehalten.“

Zuvor lag die geforderte Versicherungssumme bei 129.114,22 Euro ohne unterhaltsberechtigten Angehörigen und bei 180.759,91 Euro mit unterhaltsberechtigten Angehörigen und die Kosten für den leitenden Angestellten lagen bei jährlich 139,44 Euro.



Niederlande



Einführung von Eltern- und Geburtsurlaub

Ab dem 1. Januar 2019 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf eine Woche bezahlten Elternurlaub bei vollem Lohnausgleich (auf Grundlage der tatsächlichen Wochenarbeitszeit). Diese Leistung ist binnen vier Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

Ab dem 1. Januar 2020 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Wochen zusätzlichen Geburtsurlaub, wobei der Lohnausgleich hier auf 70 % der Beitragsbemessungsgrenze beschränkt ist (2019: 55.927 €).

Schweiz



Verzinsung des Alterskapitals

Der Bundesrat hat entschieden, die Mindestverzinsung des Alterskapitals 2020 bei 1 % zu belassen.

Neue Beitragssätze für die obligatorische Unfallversicherung

An den Beitragssätzen für die obligatorische Unfallversicherung wurden einige kleinere Änderungen vorgenommen. Die Beitragssätze aller Versicherer werden zu 2020 an die Inflation angepasst. Dies wird eine minimale Erhöhung der Beiträge nach sich ziehen.

Israel



Änderungen der Marktregulierung bezüglich Arbeitgeberbeiträgen zu Renten- und Vorsorgeplänen sowie beruflichen Weiterbildungsfonds

Versicherungsunternehmen, Vorsorge- und Pensionsfonds (der Versicherer) dürfen Zahlungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur noch über die folgenden Zahlungsmethoden entgegennehmen: Kreditkarte, Banküberweisung oder Dauerauftrag.

Arbeitgeber, die ihre Beiträge derzeit direkt per Scheck an den Versicherer oder auf ein Treuhandkonto eines Maklers begleichen, müssen eine neue Zahlungsmethode einrichten.

Die neue Regelung wird in zwei Phasen eingeführt:

- Phase 1: Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern ab Februar 2020



- Phase 2: Andere Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern ab Februar 2021

Neu mit Versicherungsmaklern und sonstigen Anbietern betrieblicher Dienstleistungen vereinbarte Zahlungsmethoden sind vorab beim entsprechenden Zahlungsanbieter einzurichten. Unternehmen wird diese Vorgehensweise empfohlen, damit die betrieblichen Zahlungsdienste (Zahlungsallokation, monatlicher Kontenabgleich usw.) weiter fristgerecht erfolgen können.

Arbeitgebern, die möglicherweise die Grenze von 100 Arbeitnehmern in naher Zukunft überschreiten werden, wird geraten, die Änderung vor Februar 2020 vorzunehmen.

Nigeria



Pflicht für Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen, sich bis zum 30. Juni 2020 zu rekapitalisieren.

Derzeit zeichnen 19 Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen Lebensversicherungsgeschäft. Durch die Rekapitalisierung wird diese Zahl vermutlich auf etwa zehn sinken. Aus Arbeitgeberperspektive wird sich dies nicht erheblich auf die Kosten der Gruppenlebensversicherung auswirken, da der Satz auf sechs Promille festgelegt ist; doch die derzeit beitragsfrei getragenen Leistungen, etwa für Beisetzungskosten, könnten angesichts der abnehmenden Versicherungsoptionen entfallen.



Haftungsausschluss TPC Newsletter

Der E-Mail-Newsletter von TPC ist ein integraler Bestandteil der Online-Inhalte der

TPC GmbH

Admiralitätstraße 10
20459 Hamburg

Telefon: 040 328709-0
Fax: 040 328709-200
www.tpc-vorsorge.com

Geschäftsführer

Dr. Ralf Raube, Thomas Schumacher

Handelsregister

Amtsgericht HRB 107371

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 143449956

Ordnungs- und Gewerbeaufsichtsamt

Bezirksamt Hamburg-Mitte
Klosterwall 8
20095 Hamburg
www.hamburg.de/mitte/

Zuständige Aufsichtsbehörde für die Vermittlung von Versicherungen und Finanzprodukten

Handelskammer Hamburg
Adolfplatz 1
20457 Hamburg
www.hk24.de

Vermittlerregister gemäß Artikel 34d der deutschen Gewerbeordnung

Registernummer D-7209-PZW2D-76

Vermittlerregister gemäß Artikel 34f der deutschen Gewerbeordnung

Registernummer D-F-131-U4RP-16

www.vermittlerregister.info

Die TPC GmbH ist eine Tochtergesellschaft der MLP Finanzberatung SE, Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch, Deutschland.

www.tpc-vorsorge.com



1. Urheberrecht

Die durch die TPC GmbH (der „Websitebetreiber“) erstellten und in diesem Newsletter enthaltenen Inhalte und Werke unterliegen deutschem Urheberrecht. Die Vervielfältigung von Informationen oder Daten und insbesondere die Verwendung von Texten, Textauszügen oder Illustrationen erfordert die vorherige schriftliche Zustimmung des Websitebetreibers.

Sofern die in diesem Newsletter verwendeten Inhalte oder Illustrationen nicht vom Websitebetreiber stammen, werden die geltenden Urheberrechte Dritter berücksichtigt. Inhalte oder Illustrationen Dritter werden als solche gekennzeichnet.

2. Haftung für externe Links

Der Newsletter kann Verweise auf andere Websites enthalten, die über Hyperlinks erreicht werden. Wir distanzieren uns ausdrücklich von externen Websites, die gegebenenfalls gegen die Rechte Dritter verstoßen oder anderweitig illegale Inhalte enthalten. In jedem Fall ist der genannte Autor stets für den Rechtsverstoß verantwortlich. Wir haften in keiner Weise für Inhalte.

3. Haftungsausschluss für Inhalte

Die im Newsletter enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich ausschließlich auf den Zeitpunkt, zu dem der Newsletter versandt wurde. Er ermöglicht keine Schlussfolgerungen auf individuelle Fälle und kann nicht als Vertragsgrundlage dienen. Der Newsletter ist nicht dafür konzipiert und geeignet, individuelle Beratung durch einen Spezialisten zu ersetzen, der die besonderen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt.

Treffen Empfänger des Newsletters Entscheidungen auf Basis der darin enthaltenen Informationen, so erfolgt dies auf deren alleinige Verantwortung. Die im Newsletter enthaltenen Informationen werden mit der erforderlichen Sorgfalt zusammengestellt. Dennoch wird keine Haftung dafür übernommen, dass die Informationen aktuell, korrekt und vollständig sind.

