

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-management.de

In dieser Ausgabe behandelte Länder:

- + AMERIKA: Kanada
- + ASIEN-PAZIFIK: Indien
- + EUROPA: Dänemark, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Lettland, Litauen, Portugal, Serbien und die Schweiz

TPC Betriebliche Vorsorge
Ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE
Admiralitätstraße 10 · 20459 Hamburg
www.tpc-vorsorge.com

Übersicht der aktuellen Entwicklungen

Dänemark:	Regierung führt neue Ruhestandsoption „Seniorpension“ ein
Deutschland	Auswirkungen von Covid-19 auf das deutsche Sozialleistungssystem
Frankreich	Als Reaktion auf die Covid-19-Epidemie hat die französische Regierung verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um mehrere arbeitsrechtliche Fragen zu adressieren.
Griechenland	Änderungen bei der Körperschaft- und Einkommensteuer
Indien	Änderungen im Gesundheitswesen als Reaktion auf Behandlungen und Ansprüche in Zusammenhang mit Covid-19 Erleichterungen bei der Prämienzahlung während des Covid-19-bedingten Lockdowns
Kanada	Die Finanzdienstleistungsaufsicht von Ontario (FRSA) veröffentlicht Leitlinien zu ihrem vorgeschlagenen Ansatz für leistungsorientierte Altersvorsorgepläne einzelner Arbeitgeber
Lettland	Diverse Änderungen bei der Einkommensteuer, Aufwendungen für Geschäftsreisen und Transportkosten.
Litauen	Änderungen von Vergünstigungen im Bereich der freiwilligen Krankenversicherung ab 1. März 2020
Portugal	Regierungsmaßnahmen zur Aussetzung von Arbeitsverträgen, um den Herausforderungen durch Covid-19 zu begegnen
Schweiz	Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie senkt der Bundesrat die Anforderungen für eine Kurzarbeitsentschädigung durch das Arbeitsamt und verlängert die mögliche Bezugsdauer.
Serbien	Änderungen des Steuerfreibetrags für Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Rentenversicherung



Amerika

Kanada



Die Finanzdienstleistungsaufsicht von Ontario (FRSA) veröffentlicht Leitlinien zu ihrem vorgeschlagenen Ansatz für leistungsorientierte Altersvorsorgepläne einzelner Arbeitgeber

Die Finanzdienstleistungsaufsicht von Ontario (Financial Services Regulatory Authority of Ontario, FSRA) hat Leitlinien (Guidance) veröffentlicht, in denen sie ihren vorgeschlagenen Aufsichtsansatz für aktiv überwachte (d. h. stärker risikobehaftete) leistungsorientierte Altersvorsorgepläne („defined benefit pension plans“, DBPPs) einzelner Arbeitgeber erläutert. Dabei werden die bestehenden und kommenden Herausforderungen bei der Regulierung dieser Pläne berücksichtigt.

Der Aufsichtsansatz der FSRA verfolgt zwei Ziele:

- die Sicherheit der Rentenleistungen aus DBPPs einzelner Arbeitgeber für die Begünstigten sichern,
- Risiken für die langfristige Nachhaltigkeit des Altersvorsorgegarantiefonds („Pension Benefits Guarantee Fund“, PBGF) reduzieren/beseitigen.

Identifizierung risikobehafteter Altersvorsorgepläne

Die FSRA will bei der Umsetzung seines vorgeschlagenen Ansatzes nach eigenen Aussagen risikoorientiert vorgehen. Dies bedeutet, dass Risiken nach ihrer Art, Größe, Komplexität und möglichen Folgen für sämtliche Stakeholder der Altersvorsorgepläne bewertet werden. Im nächsten Schritt wird die Aufsicht sich mit jenen Altersvorsorgeplänen befassen, die der Bewertung nach das größte Risiko für die Sicherheit der Leistungen oder für die Nachhaltigkeit des PBGF darstellen.

Um risikobehaftete DBPPs einzelner Arbeitgeber zu identifizieren, wird die FSRA in jedem Quartal eine Risikobewertung sämtlicher DBPPs einzelner Arbeitgeber vornehmen. Bei der Bewertung kann Folgendes berücksichtigt werden:

- Anlage- und Finanzierungsrisiko
- Governance des Altersvorsorgeplans und Erfüllung treuhänderischer Pflichten
- Herausforderungen für den Sponsoren des Altersvorsorgeplans, einschließlich der wirtschaftlichen Belastbarkeit des Sponsoren
- Herausforderungen für die Branche/Branchenrisiken (z. B. finanzielle Verluste, Unternehmenstransaktionen)

Die FRSA weist insbesondere darauf hin, sich bei der Risikobewertung auf ihr „Urteilsvermögen“ verlassen zu wollen. Darüber hinaus soll der Status als aktiv überwachter Plan vertraulich behandelt werden, wäre dem Verwalter des Altersvorsorgeplans jedoch bekannt.



Förderung der treuhänderischen Pflichten des Verwalters

Die FSRA wird von den Verwaltern aktiv überwachter Pläne einen Nachweis darüber verlangen, dass sie den Umfang ihrer treuhänderischen Pflichten verstehen (z. B. durch entsprechende Schulungen oder die Beauftragung qualifizierter Berater). Darüber hinaus wird die FSRA die Entscheidungen der Planverwalter mit Blick auf die an den Tag gelegte Sorgfalt überprüfen (z. B. hinsichtlich der Frage, ob der Plan bei künftigen Schwankungen der Finanzierungskosten ausreichend belastbar ist).

Die FSRA wird ferner den Governance-Rahmen der Pläne prüfen, um sicherzustellen, dass die treuhänderischen Pflichten des Verwalters erfüllt werden.

Bewertung des Risikomanagements

Sobald die Altersvorsorgepläne mit den höchsten Risiken identifiziert sind, will die FSRA prüfen, ob die Sponsoren des Plans geeignete Schritte ergriffen haben, um diesen Risiken zu begegnen. Im nächsten Schritt plant die FSRA, „in einer sinnvollen und angemessenen Weise“ aufsichtsrechtliche Instrumente und Befugnisse einzusetzen und zu adäquaten Risikomanagementmaßnahmen aufzurufen, um die Risiken zu mindern.

Mögliche Schritte nach einer Identifizierung als risikobehafteter Plan

Die FSRA hat bestimmte Schritte angeführt, die auf ihre Interaktion mit dem Verwalter und Sponsoren des Plans folgen können. Diese umfassen unter anderem:

- Aufhebung des Status als „aktiv überwachter Plan“
- Forderung nach zusätzlicher Berichterstattung oder Fortsetzung der Überwachung
- Forderung nach Ausarbeitung eines Risikomanagementplans, im Rahmen dessen die identifizierten Risiken beseitigt oder gemindert werden
- Entwicklung strategischer Lösungen, um die Ergebnisse für die Anspruchsberechtigten der Altersvorsorgepläne zu verbessern

Im Fall des Todes eines Mitglieds im Ruhestand, das variable Leistungen erhalten hat, darf der hinterbliebene Ehepartner, den das Mitglied zum Anspruchsberechtigten ernannt hat, statt einer einmaligen Kapitalleistung eine Fortsetzung der Auszahlung variabler Leistungen wählen.

Durch die Einführung variabler Leistungskonten kann den Mitgliedern in Ontario im Rahmen beitragsorientierter Altersvorsorgepläne angeboten werden, im Ruhestand variable Leistungen direkt aus dem Altersvorsorgeplan zu beziehen. Hierdurch wird es möglich, beitragsorientierte Altersvorsorgepläne für die Mitglieder attraktiver zu machen, im gesamten Ruhestand niedrigere Anlageverwaltungsgebühren zu bieten und die Vermögenswerte im Altersvorsorgeplan zu halten, was potenziell mit einer größeren Verhandlungsmacht gegenüber den Anbietern einhergeht. Altersvorsorgepläne müssen ihren Mitgliedern keine variablen Leistungskonten anbieten.

Mit der Einführung variabler Leistungskonten in Ontario sind solche Konten – mit Ausnahme von New Brunswick und Newfoundland – nun überall in Kanada zulässig.



Asien-Pazifik

Indien



Änderungen im Gesundheitswesen als Reaktion auf Behandlungen und Ansprüche in Zusammenhang mit Covid-19

Die indische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die Versicherungsentwicklung (IRDAI) hat kürzlich bekannt gegeben, dass alle Ansprüche in Zusammenhang mit der Behandlung von Covid-19 (einschließlich des Quarantänezeitraums) im Rahmen standardmäßiger Krankenversicherungen abgedeckt sind. Die standardmäßige Krankenversicherungsdeckung umfasst Krankenhausaufenthalte aufgrund sämtlicher Virusinfektionen. Dies gilt auch für das Coronavirus. Alle Leistungen, die im Rahmen der gewählten Krankenversicherung abgedeckt sind, gelten auch für die Behandlung von COVID-19.

Versicherte müssen jedoch mit Blick auf ihre standardmäßige Krankenversicherung einige Punkte klären, bevor sie sich auf ihren Versicherer verlassen.

- Viele Versicherungen decken in den ersten 30 Tagen nach Abschluss der Police keine Infektionskrankheiten ab. Um sich hier Klarheit zu verschaffen, sollten die Versicherten die inbegriffenen/ausgeschlossenen Leistungen ihrer bestehenden Krankenversicherung prüfen.
- Eine geringe Zahl von Krankenversicherungen deckt Pandemien/Epidemien nicht ab. Dies sollte durch Versicherte geprüft werden, bevor sie sich auf die entsprechenden Versicherungen verlassen.

Hinweise für Personen, die keinerlei Krankenversicherungsschutz genießen und nach Optionen suchen, sich vor Covid-19 zu schützen:

- Viele Krankenversicherungsunternehmen haben eigene Corona-Deckungen entwickelt, die all jenen einen Versicherungsschutz bieten, die positiv auf COVID-19 getestet werden – dies betrifft etwa die Star Novel Coronavirus (nCoV) (COVID-19) Insurance Policy, Digit Healthcare und die Novel Coronavirus Policy von ICICI Lombard. Im Rahmen dieser Versicherungen erhält der Versicherte eine Pauschalzahlung, um die Ausgaben eines Krankenhausaufenthalts wegen COVID-19 zu begleichen. Die genannten Versicherungen sind ausnahmslos zu sehr günstigen und für die Durchschnittsbevölkerung bezahlbaren Prämien erhältlich.



Die IRDAI hat während des Lockdowns aufgrund von Covid-19 Erleichterungen bei den Prämienzahlungen beschlossen

Dies gilt für alle Policen, das heißt für individuelle Versicherungen wie für Gruppenversicherungen im Krankenversicherungsgeschäft. Als Beginn der verlängerten Police gilt jenes Datum, an dem die Folgeprämie tatsächlich fällig ist. Läuft eine Police beispielsweise zum 27. März 2020 aus und wird die Folgeprämie am 20. April 2020 gezahlt, so tritt die Verlängerung der Police am 28. März 2020 in Kraft.

Die Versicherungsnehmer können die Folgeprämie jederzeit elektronisch oder digital überweisen, jedoch spätestens bis zum 21. April 2020.

Europa

Dänemark:



Regierung führt neue Ruhestandsoption „Seniorpension“ ein

Arbeitnehmer, die das offizielle Ruhestandsalter fast erreicht haben, viele Jahre gearbeitet haben und deren Erwerbsfähigkeit in ihrer letzten Position dauerhaft auf maximal 15 Stunden in der Woche begrenzt ist, können die „Seniorpension“ in Anspruch nehmen. Es gelten die folgenden Anforderungen:

- Das offizielle Ruhestandsalter der betreffenden Person darf maximal sechs Jahre entfernt sein.
- Die Erwerbsfähigkeit in der letzten Position muss permanent auf maximal 15 Wochenstunden reduziert sein.
- Die betreffende Person muss 20 bis 25 Jahre lang mindestens 27 Stunden in der Woche gearbeitet haben. War die betreffende Person in Arbeitsverhältnissen mit „flexiblen Arbeitszeiten“ beschäftigt, so gelten geringere Anforderungen bezüglich der Arbeitsstunden.

Der Antrag auf die Seniorpension erfolgt bei der zuständigen Gemeinde, die über die Genehmigung entscheidet. Der Antragsteller kann seine Beschäftigungszeiten über Belege der Zahlungen in das System der Arbeitsmarkt-Zusatzrente („ATP Livslang Pension“) nachweisen. Um die Seniorpension zu erhalten, müssen die Antragsteller zudem die Anforderungen mit Blick auf ihre Ansässigkeit und Staatsbürgerschaft erfüllen.

Um die Seniorpension zu erhalten, müssen die Antragsteller die folgenden Bedingungen erfüllen (diese gelten auch für Rente und Frührente):

- dänische Staatsbürgerschaft,
- dauerhafte Ansässigkeit in Dänemark,
- Ansässigkeit in Dänemark für mindestens drei Jahre im Alter zwischen 15 Jahren und dem Ruhestandsalter.



Die Höhe der Seniorpension ist abhängig vom Ehestand der betreffenden Person. Der Betrag kann gesenkt werden, wenn der Empfänger oder dessen Ehepartner/Lebensgefährtin ein Einkommen oberhalb einer bestimmten Schwelle erzielt.

Der Höchstbetrag einer Seniorpension vor Steuern ist begrenzt auf:

- Alleinstehende: 19.902 DKK (2020)
- Verheiratete/Personen mit Lebenspartner: 16.229 DKK (2020)

Frankreich



Als Reaktion auf die Covid-19-Epidemie hat die französische Regierung verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die sich auf mehrere arbeitsrechtliche Fragen auswirken.

- **Verordnung Nr. 2020-322 vom 25. März 2020 (Inkrafttreten am 26.03.2020):**

Diese Verordnung betrifft die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und den Verzicht auf Wartezeiten, bevor der Arbeitnehmer ein Tagegeld von der Sozialversicherung erhält. Zudem sieht diese Verordnung kein Senioritätsprinzip vor.

Sie ändert darüber hinaus die Fristen für die Gewinnbeteiligung und die Zahlungsbedingungen. Im Regelfall sind Beträge aus Gewinnbeteiligung und erfolgsabhängiger Vergütung in jedem Jahr bis zum 31. Mai auszuzahlen.

- **Verordnung Nr. 2020-346 vom 27. März 2020 über die Teilzeittätigkeit:**

Es gelten neue Bedingungen bezüglich der Umsetzungsformalitäten, der berechtigten Arbeitnehmer, der Höhe der Entschädigung und der sozialrechtlichen Behandlung einer durch Covid-19 verursachten Arbeitslosigkeit. Diese Maßnahmen wirken sich auch auf Rentenzusatzversicherungen, ergänzende Lebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen usw. aus.

- **Verordnung Nr. 2020-323 vom 25. März 2020 (Inkrafttreten am 26.03.2020):**

Diese Verordnung nimmt Änderungen mit Blick auf die Arbeitszeitregelungen vor, um Unternehmen in der derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Situation zu unterstützen.

Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebs- oder Tarifvereinbarung verpflichten, ihren Jahresurlaub zu nehmen oder ihre Abwesenheitszeiten zu ändern. Hierfür gelten ein Maximum von sechs (zusammenhängenden oder nicht zusammenhängenden) Tagen und eine Vorankündigungsfrist von mindestens einem Tag.

Zudem ist der Arbeitgeber berechtigt, einseitig zusätzliche freie Tage zu verordnen oder zu ändern. (RTT bzw. Arbeitszeitausgleich). Wird diese Regelung in Anspruch genommen, muss das Unternehmen selbstverständlich wirtschaftliche Schwierigkeiten wegen Covid-19 belegen.

Darüber hinaus dürfen in Geschäftszweigen, die „... für die Sicherheit der Nation und die Kontinuität des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens“ von besonderer Bedeutung sind, die Tages- und Wochenarbeitszeiten erhöht und die Pausenzeiten reduziert werden.



Deutschland



Auswirkungen von Covid-19 auf das deutsche Sozialleistungssystem

- Kurzarbeitsregelungen dienen dazu, Arbeitsplatzverluste zu vermeiden und Personalkosten einzusparen

Im Fall von Wirtschaftskrisen haben deutsche Unternehmen die Möglichkeit, im Rahmen von Kurzarbeitsregelungen Kompensationszahlungen zu erhalten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, die Arbeitszeit entweder zu reduzieren oder vollständig auf null zu setzen (Kurzarbeit 0). Der Arbeitnehmer erhält eine Kompensationszahlung von der Arbeitslosenversicherung. Dies dient dazu, Arbeitsplatzverluste zu vermeiden und Personalkosten einzusparen.

- Folgen für die Beitragszahlung für arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten

Im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen müssen in Zeiten ohne Gehaltszahlung meist keine Beiträge für Betriebsrenten gezahlt werden. Bei einer vollständigen Aussetzung der Arbeitsstunden (Kurzarbeit 0) und einer Einstellung der Gehaltszahlungen durch den Arbeitgeber wird meist auf Zahlung der Arbeitgeberbeiträge verzichtet. Sofern die Arbeitszeit zwar herabgesetzt wird, jedoch nicht auf null, und der Arbeitgeber ein reduziertes Gehalt auszahlt, so bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung seiner Beiträge verpflichtet. Wir empfehlen unseren Kunden, die rechtlichen Grundlagen individuell mit Hilfe eines Beraters zu klären.

- Folgen für die Möglichkeit einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente

Bei Kurzarbeit kann die Entgeltumwandlung nur fortgesetzt werden, wenn die Arbeitszeit lediglich verkürzt wird. Führt das Unternehmen dagegen „Kurzarbeit 0“ ein, ist eine Entgeltumwandlung in der Regel nicht mehr möglich. Der Anspruch auf eine Entgeltumwandlung setzt die Zahlung eines Gehalts durch den Arbeitgeber voraus. Die Kompensation im Rahmen der Kurzarbeit kann nicht umgewandelt werden, da es sich um eine Lohnersatzleistung handelt. Allerdings stellt der Arbeitgeberbeitrag zur Kompensation der Kurzarbeit – der auch bei Kurzarbeit 0 gezahlt werden kann – eine Vergütung dar und kann daher auch umgewandelt werden. Alternativ kann die Betriebsrente mit privaten Beiträgen fortgeführt werden. Auch hier empfehlen wir, die jeweilige Situation mit Hilfe eines erfahrenen Beraters zu prüfen.

- Auswirkungen auf andere Leistungen

Der Umgang mit anderen Leistungen ist im Einzelfall zu prüfen. Im Fall versicherungsbasierter Lösungen stellen die Produkthanbieter eine Reihe von Optionen bereit, etwa eine Stundung oder private Fortführung der Zahlungen.



Griechenland



Änderungen bei der Körperschaft- und Einkommensteuer

- Körperschaftsteuer

Am 12. Dezember 2019 wurde im griechischen Staatsanzeiger eine Änderung der Körperschaftsteuergesetzgebung bekannt gegeben. Im Rahmen der geänderten Gesetzgebung wird die Körperschaftsteuer von 28 % auf 24 % gesenkt, um kleine, mittlere und große Unternehmen zu unterstützen. Das neue Gesetz gilt ab dem Steuerjahr 2019. Darüber hinaus wird die Dividendenquellensteuer mit Wirkung vom 1. Januar 2020 von 10 % auf 5 % gesenkt.

- Einkommensteuer

Für Einzelpersonen, Selbstständige, Landwirte, Arbeitnehmer und Rentner wird der Eingangssteuersatz von derzeit 22 % auf 9 % gesenkt. Von dieser Senkung werden den Erwartungen zufolge nicht nur Personen mit einem Einkommen von weniger als 10.000 EUR profitieren, sondern alle Steuerzahler, da die Einkommen auf Grundlage von Steuerklassen von besteuert werden. Die neue Bestimmung gilt für Einkommen, die ab dem 1. Januar 2020 erzielt werden. Die folgende Aufstellung zeigt die die Steuerklassen und die für sie geltenden Steuersätze:

Klasse des zu versteuernden Einkommens	Steuersatz (%)
0 € bis 10.000 €	9
10.001 € bis 20.000 €	22
20.001 € bis 30.000 €	28
30.001 € bis 40.000 €	36
40.001 € und mehr	44

Lettland



Diverse Änderungen bei der Einkommensteuer, Aufwendungen für Geschäftsreisen und Transportkosten

Details der Gesetzesänderungen:

- Ab dem 1. Januar 2020 beträgt der maximale nicht der Einkommensteuer unterliegende Freibetrag 300 EUR pro Monat. Zudem wurde die Schwelle, bis zu der dieser Freibetrag gilt, auf 500 EUR pro Monat erhöht.
- Am 29. November 2019 sind Änderungen der Bestimmungen des Ministerkabinetts in Kraft getreten, die das Verfahren der Kostenerstattung für Geschäftsreisen betreffen:
 - Die erstattungsfähigen Tagessätze und Hotelkosten für Geschäftsreisen inner- und außerhalb Lettlands wurden erhöht.



- Der Transport im lokalen öffentlichen Nahverkehr kann in Höhe der tatsächlich entstandenen Kosten erstattet werden, wenn entsprechende Belege vorgelegt werden.
- Die Anordnung einer Geschäftsreise kann auch durch ein elektronisches Dokument erfolgen, das nicht zu unterzeichnen ist, wenn sie durch den Leiter der entsprechenden Einrichtung oder eine von diesem Leiter autorisierte Person im Informationssystem der Einrichtung im Einklang mit den Vorgaben des Leiters zertifiziert (autorisiert) wurde.

Litauen



Änderungen von Vergünstigungen im Bereich der freiwilligen Krankenversicherung ab 1. März 2020

Am 3. Januar 2020 veröffentlichte die Staatliche Steuerinspektion beim Finanzministerium der Republik Litauen eine aktualisierte Stellungnahme zu Artikel 17, Absatz 1, Punkte 14 und 14-1 des litauischen Einkommensteuergesetzes, die eine Verschärfung der Bedingungen für Steuervergünstigungen im Bereich der freiwilligen Krankenversicherung vorsieht.

Wichtige Änderungen

- Die Definition von Gesundheitsdienstleistungen wird geklärt und es werden neue Bedingungen für den Anspruch auf Einkommensteuervergünstigungen eingeführt.
- Nach den neuen Vorschriften dürfen die Kosten für Gesundheitsdienstleistungen erstattet werden, wenn:
 - der Versicherte sich aufgrund gesundheitlicher Probleme, einer Erkrankung zur Prävention von Krankheiten oder zur Stärkung seiner Gesundheit usw. an eine Gesundheitseinrichtung wendet,;
 - die Gesundheitsdienstleistung von einer hierfür qualifizierten Person erbracht wird,
 -
 - der Zweck der Gesundheitsdienstleistung darin besteht, Krankheiten und Gesundheitsstörungen zu diagnostizieren, zu behandeln und die Patienten zu versorgen, entsprechende Präventionsleistungen zu erbringen, bei der Genesung und Verbesserung des Gesundheitszustands unterstützend zu wirken sowie die für die Wiederherstellung der Gesundheit nötigen Dienstleistungen und Versorgungsgüter bereitzustellen.
- Folglich umfassen Gesundheitsdienstleistungen die folgenden durch eine geeignete Person erbrachten Dienstleistungen:
 - Diagnose in einer Gesundheitseinrichtung (Labor, Diagnosetests- und verfahren, Konsultationen – durchgeführt in einer hierfür autorisierten Institution, wenn eine ärztliche Überweisung vorliegt),
 - Behandlung von Krankheiten und Gesundheitsstörungen,
 - nicht-chirurgische und chirurgische Eingriffe, Zahnfüllungen, Prothesen, Mundhygiene, kieferorthopädische Behandlungen, sonstige zahnärztliche Versorgung, pflegerische Versorgung,



- pflegerische Versorgung bei Krankheiten und Gesundheitsproblemen,
- physiotherapeutische Behandlungen, physiotherapeutische Sitzungen, Halotherapie, manuelle Therapie, Wasser- und Schlammbehandlungen, therapeutische Massagen usw.,
- Kauf von Medikamenten (verschreibungspflichtig oder nicht, mit oder ohne Verschreibung durch einen Arzt) bei einer lizenzierten Apotheke oder einer anderen lizenzierten Gesundheitseinrichtung,
- der Kauf von Impfstoffen, Vitaminen und Nahrungsergänzungsmitteln sowie medizinischer Hilfsmittel/Geräte (Inhalatoren, Testgeräte, Hörhilfen, Blutdruckmessgeräte usw.) bei einer lizenzierten Apotheke oder einer anderen lizenzierten Gesundheitseinrichtung,
- Kauf von Korrektionschutzbrillen, medizinischen Schutzbrillen für gesundheitliche Zwecke, Kontaktlinsen sowie der dazugehörigen Pflegemittel (Desinfektion) mit Konsultation einer Gesundheitsfachkraft,
- sonstige von qualifizierten Personen erbrachte Gesundheitsdienstleistungen im Sinne des geltenden Gesetzes.

Somit lässt sich festhalten, dass die steuerliche Anrechnung von Beiträgen, die der Arbeitgeber für (freiwillige) zusätzliche Krankenversicherungsleistungen für den Arbeitnehmer übernimmt, dann gelten, wenn die Gesundheitsdienstleistungen durch Krankenhäuser, Praxen sowie andere öffentliche Gesundheitsdienstleister wie Apotheken, Physiotherapiepraxen, Zahnarztpraxen, Pflegeheime, Anbieter therapeutischer Massagen und sonstige zur Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen autorisierte Institutionen erbracht werden.

Sieht die Krankenversicherungspolice vor, dass neben der Gesundheitsversorgung (Güter) auch andere Dienstleistungen/Güter unter die Versicherungsdeckung fallen können, so kann für die Versicherungsbeiträge, die für diese anderen Dienstleistungen/Güter („other services/goods“) gezahlt werden, keine Anrechnung bei der Einkommensteuer erfolgen.

Die nachstehend aufgelisteten Dienstleistungen/Posten werden nicht als steuerbefreite Gesundheitsversorgung betrachtet:

- Sportkurse in Sport- und Fitnessstudios,
- SPA-Behandlungen, kosmetisch-plastische Chirurgie,
- nicht-medizinische Massagen,
- für nicht-medizinische Zwecke und ohne Konsultation einer Gesundheitsfachkraft gekaufte/s Sonnenbrillen und Pflegezubehör für Brillen,
- Kauf von Kosmetika,
- Erstattung von Transportkosten für den Weg in eine/von einer medizinischen Einrichtung, einschließlich Parkkosten, Transportkosten für den Schulweg von Kindern im Fall einer Arbeitsunfähigkeit usw.



Portugal



Die Regierung hat Maßnahmen zur Aussetzung von Arbeitsverträgen ergriffen, um der Herausforderung durch Covid-19 zu begegnen.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie hat die Regierung ein System der Aussetzung von Arbeitsverträgen ergriffen.

Dies erlaubt es Unternehmen, ihre Lohnkosten zu senken: Die Arbeitnehmer verlieren ein Drittel ihres Gehalts, die Arbeitgeber zahlen ein Drittel und die Sozialversicherung das andere Drittel. Es gilt eine Gehaltsobergrenze von 1.900 EUR. Dieses System kann von Unternehmen genutzt werden, deren Geschäftstätigkeit ganz oder teilweise zum Erliegen gekommen ist. Weitere Informationen sind auf Anfrage erhältlich.

Serbien



Änderungen des Steuerfreibetrags für Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Rentenversicherung

Die neue kombinierte Monatsobergrenze für steuerfreie Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Rentenversicherung beträgt nun 5.985 RSD.

Schweiz



Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie senkt der Bundesrat die Anforderungen für eine Kurzarbeitsentschädigung durch das Arbeitsamt und verlängert die mögliche Bezugsdauer.

Aufgrund der Ausnahmesituation durch die Covid-19-Pandemie in der Schweiz hat der Bundesrat die Anforderungen angepasst, die bezüglich eines Antrags auf Kurzarbeitsentschädigung an Arbeitgeber gestellt werden.

Das Arbeitsamt wird Arbeitgeber entschädigen, die für ihre Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt haben. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt nach Abzug der Karenzzeit 80 % des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles.



Disclaimer TPC Newsletter

The TPC email newsletter is an integral part of the online content of:

TPC Betriebliche Vorsorge Ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE

Admiralitätstraße 10
D-20459 Hamburg
Tel. 0049 40 328709 0
Fax 0049 40 328709 200
info@tpc-vorsorge.com

Executive Board

Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Chairman of the Board)
Manfred Bauer
Oliver Liebermann
Reinhard Loose
Jan Berg

Chairman of the Supervisory Board

Dr. Peter Lütke-Bornefeld

Commercial Register

County Court Mannheim, HRB 728109

VAT Registration Number

DE 143449956

Competent supervisory authority

IHK Rhein-Neckar
68161 Mannheim
www.rhein-neckar.ikhk24.de

Broker Register

Register Number D-4NZV-RPPMW-25

www.vermittlerregister.info

www.tpc-vorsorge.com



1. Copyright

The content and works created by TPC (“website operator”) in this newsletter are subject to German copyright. The reproduction of information or data, in particular the use of texts, text extracts or artwork, requires the prior written permission of the website operator.

Where the content or artwork used in the newsletter does not originate from the website operator, third party copyrights will be observed. Third party content or artwork will be marked as such.

2. Liability for external links

The newsletter may contain references to other websites that can be reached using hyperlinks. We expressly distance ourselves from any websites operated by third parties that may infringe third party rights in any form or contain illegal content for other reasons. The author named in each case is responsible for the breach of the law. We assume no responsibility of any sort whatsoever for content.

3. Disclaimer for content

The information made available in the newsletter is solely of a general nature and relates only to the present on the date on which it was sent. No evaluation of individual cases can be derived from it or made the basis of a contract. The newsletter is neither intended nor able to replace an individual consultation by a specialist taking into account the specific circumstances of the individual case.

Decisions made by the newsletter recipient based on the information provided are his sole responsibility. The information provided in the newsletter is created with the due care required. Nevertheless, no liability is assumed that the information provided is up to date, correct and complete.

