

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:

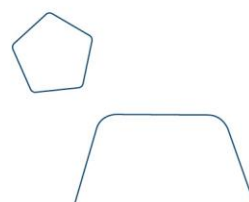
Astrid Sachse
Senior Manager Unternehmensberatung
Competence Center International
astrid.sachse@tpc-vorsorge.de

In dieser Ausgabe behandelte Länder:

- + AMERIKA: Kanada
- + ASIEN-PAZIFIK: Japan
- + EUROPA: Frankreich, Deutschland, Niederlande, Spanien, Schweiz
- + NAHER OSTEN UND AFRIKA: Israel, Oman

Übersicht der aktuellen Entwicklungen

Kanada	Ontario ermöglicht bedingte Stundung der Arbeitgeberbeiträge zu leistungsorientierten Altersvorsorgeplänen
Frankreich	Zusatzsteuer in Höhe von 2,6 Prozent für französische Krankenversicherer soll Defizit der Sozialversicherung entgegenwirken
Deutschland	Regierung plant Einführung einer Digitalen Rentenübersicht Einführung einer Insolvenzschutzpflicht für regulierte Pensionskassen
Israel	Änderung des Gesetzes über Lohngleichheit für männliche und weibliche Beschäftigte
Japan	Änderungen auf Basis der Teiländerungen des Nationalen Rentengesetzes treten in Kraft
Niederlande	Änderungen bei Zuschüssen für Beschäftigte und Büroausstattung Payrolling: Änderung der Altersvorsorgeverpflichtungen
Oman	Einführung der Umsatzsteuer für Anfang 2021 erwartet
Spanien	Steuererhöhungen für Krankenversicherungs- und D&D-Policen



Amerika

Kanada



Ontario ermöglicht bedingte Stundung der Arbeitgeberbeiträge zu leistungsorientierten Altersvorsorgeplänen

Am 21. September 2020 trat die Verordnung „O. Reg. 520/20“ der Regierung von Ontario in Kraft, mit der die gemäß Rentenleistungsgesetz („Pension Benefits Act“) beschlossene Verordnung „Ontario Regulation 909“ geändert wird. Die neue Verordnung ermöglicht es Arbeitgebern in Ontario, ihre zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 geschuldeten Beiträge zu leistungsorientierten Altersvorsorgeplänen zu stunden. Die Beiträge sind zwischen April 2021 und März 2022 mit Zinsen nachzuzahlen. Für Arbeitgeber, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, gelten mehrere Verbote und Einschränkungen, bis sie die gestundeten Beiträge an die Pensionskasse gezahlt haben. Will ein Arbeitgeber seine Beiträge stunden, muss er bei der Finanzaufsichtsbehörde von Ontario (FSRA) einen „election and payment schedule“ einreichen, in dem er anführt, welche Zahlungen gestundet werden sollen. Der „election and payment schedule“ muss spätestens an dem Datum eingereicht werden, an dem die Beiträge für den ersten gestundeten Monat fällig sind.

Erforderliche Aktualisierungen

Der Planverwalter muss im gesamten von den Stundungen betroffenen Zeitraum Aktualisierungen einreichen, zu denen auch Pflichtinformationen gehören. Die erste Aktualisierung muss durch den zuständigen Aktuar zum letzten Tag des dritten Monats erstellt werden, der auf die erste gestundete Zahlung folgt. Die Aktualisierung muss der FSRA innerhalb von 30 Tagen nach dem Ende des dritten Monats bereitgestellt werden. Im Folgenden muss alle drei Monate eine Aktualisierung erstellt werden.

Der Planverwalter muss die Einreichung von Aktualisierung einstellen, sobald er die FSRA darüber informiert hat, dass alle gestundeten Zahlungen mit Zinsen zurückgezahlt wurden.

Die Aktualisierungen müssen zudem eine eidesstattliche Erklärung enthalten, die von einer Führungskraft des Arbeitgebers in der vorgeschriebenen Form abgegeben wurde. Die FSRA bittet Planverwalter und Arbeitgeber, sie vor Einreichung der Erklärung zu kontaktieren, wenn sie von der Vorlage abweichen oder alternative Formulierungen vorschlagen möchten. Der Arbeitgeber muss die eidesstaatliche Erklärung mindestens 15 Tage, bevor die Aktualisierung eingereicht werden muss, beim Verwalter des Altersvorsorgeplans abgeben.



Verbot von Vergütungserhöhungen

Die durch die Stundung der Beiträge freigesetzten Mittel sollen eingesetzt werden, um den Arbeitgebern eine Fortführung ihrer Geschäftstätigkeit in Zeiten finanzieller Schwierigkeiten zu ermöglichen. Daher ist es Arbeitgebern, die sich für eine Stundung der Beiträge entscheiden, verboten:

- Beträge aus Kapitalbeteiligungen auszuzahlen oder auszuschütten, ob als Dividende oder Kapitalrendite
- ausgegebene und ausstehende Aktien zurückzukaufen oder anderweitig zu erwerben oder einzuziehen
- ermessensabhängige oder unabhängige Boni bar oder anderweitig an Führungskräfte auszuzahlen
- die Vergütung von Führungskräften anzuheben
- den Nennwert von Schuldtiteln oder sonstigen Verbindlichkeiten über den Betrag hinaus zurückzuzahlen, der vor dem 21. September 2020 terminiert und vereinbart wurde
- Beträge als Darlehen oder Vorschuss zahlen oder gutschreiben zugunsten von:
 - Personen oder Rechtseinheiten, die wirtschaftliches Eigentum an ausgegebenen und ausstehenden Kapitalbeteiligungen des Arbeitgebers oder einer nahestehenden Person oder Rechtseinheit des wirtschaftlichen Eigentümers oder einer Führungskraft des Arbeitgebers oder nahestehenden Person oder Rechtseinheiten dieser Führungskraft besitzen



Asien-Pazifik

Japan



Änderungen auf Basis der Teiländerungen des Nationalen Rentengesetzes treten in Kraft

Auf Basis der Teiländerungen des Nationalen Rentengesetzes („Partial Amendments of National Pension Law“) treten mehrere Änderungen in Kraft, die im Mai 2020 beschlossen wurden.

Leistungsorientierte Altersvorsorgepläne

Das Renteneintrittsalter wird auf maximal 70 Jahre heraufgesetzt.

Ab Mai 2022 können Vermögenswerte aus einem beendeten leistungsorientierten Altersvorsorgeplan in einen iDeCo (individueller beitragsorientierter Altersvorsorgeplan) übertragen werden.

Beitragsorientierte Altersvorsorgepläne

iDeCo Plus (ermöglicht Arbeitgebern, in individuelle beitragsorientierte Pläne einzuzahlen) wird auf Arbeitgeber mit weniger als 300 Beschäftigten ausgedehnt (derzeit sind es maximal 100 Beschäftigte).

Ab Mai 2022 steigt das Höchstalter für Beschäftigte in beitragsorientierten Altersvorsorgeplänen von Unternehmen („Corporate DC plan“) von 65 auf 70, das für Beschäftigte in iDeCo von 60 auf 65 Jahre.

Das Renteneintrittsalter wird ab April 2022 auf maximal 75 Jahre heraufgesetzt.

Für Menschen ohne japanische Staatsbürgerschaft werden die Bedingungen gelockert, unter denen sie sich beim Verlassen des Landes ihre beitragsorientierten Altersvorsorgepläne auszahlen lassen können. Waren sie weniger als fünf Jahre lang Teilnehmer des beitragsorientierten Altersvorsorgeplans ODER beträgt ihr Guthaben bei Verlassen des Landes weniger als 250.000 JPY, so können sie sich ihren beitragsorientierten Altersvorsorgeplan innerhalb von sechs Monaten nach Verlust des Teilnehmerstatus auszahlen lassen (ab Mai 2022).



Europa

Frankreich



Zusatzsteuer in Höhe von 2,6 Prozent für französische Krankenversicherer soll Defizit der Sozialversicherung entgegenwirken

Eine Zusatzsteuer in Höhe von 2,6 Prozent für französische Krankenversicherer soll dem großen Defizit der Sozialversicherung entgegenwirken. Das zuvor auf 5,4 Milliarden Euro geschätzte Defizit nähert sich mittlerweile dem Wert von 50 Milliarden Euro.

Der französischen Regierung bleibt keine andere Wahl, als die Krankenversicherer bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Anstrengungen heranzuziehen. Für 2020 gilt eine Steuer von 2,6 Prozent auf Krankenversicherungsbeiträge. Dies soll dazu beitragen, das Sozialversicherungssystem wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Die Argumentation der Regierung basiert darauf, dass die französische Bevölkerung aufgrund des Covid-bedingten Lockdowns weniger Krankenversicherungsleistungen in Anspruch genommen hat, wodurch die von den Versicherern zu erstattenden Kosten um fast 10 Prozent gesunken sind. 2021 gilt eine Zusatzsteuer von 1,3 Prozent auf die Beiträge.

Die hierdurch generierten Einnahmen dürften sich 2020 auf eine Milliarde Euro und 2021 auf 500 Millionen Euro belaufen, wenn keine Anpassungen der Maßnahme vorgenommen werden.

In den kommenden Jahren ist mit steigenden Krankenversicherungskosten zu rechnen, da es sich bei der beschriebenen Steuer um eine weitere Zusatzbelastung handelt, durch die die Gesamtbesteuerung von Krankenversicherungen auf 16,5 Prozent steigt.



Deutschland



Regierung plant Einführung einer Digitalen Rentenübersicht

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde am Donnerstag, dem 29. Oktober 2020 erstmals diskutiert.

Die Digitale Rentenübersicht soll künftig auf einem Internetportal kompakte Informationen zur gesetzlichen, betrieblichen und privaten Rente liefern.

Einführung einer Insolvenzschutzpflicht für regulierte Pensionskassen

Bislang unterlagen Leistungen von Pensionskassen nicht der gesetzlichen Insolvenzsicherung gemäß deutschem Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dies wird nun durch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 19 Dezember 2019 – C-168/18) teilweise geändert.

Doch diese neue PSV-Pflicht gilt nur für Pensionskassen, die nicht der gesetzlichen Sicherungseinrichtung Protetkor unterliegen. Dabei handelt es sich zumeist um regulierte Pensionskassen (z. B. Betriebsrentenfonds).

Niederlande



Änderungen bei Zuschüssen für Beschäftigte und Büroausstattung

Pendlerzuschüsse

Die meisten Beschäftigten in den Niederlanden erhalten Pendlerzuschüsse oder auch Zuschüsse zum Mittagessen. In den meisten Fällen werden diese Zuschüsse wegen Covid-19 nicht länger benötigt. Für dieses Jahr werden Zuschüsse, die vor dem 13. März 2020 zugesagt wurden, möglicherweise noch bis zum Jahresende ausgezahlt. Für Beschäftigte, die am 1. Januar 2021 noch zu Hause arbeiten, sind diese Zuschüsse nicht mehr zulässig. Die Arbeitgeber dürfen ihren Beschäftigten eine Ersatzleistung anbieten, sind aber nicht dazu verpflichtet.

Geräte für die Büroarbeit

Viele Arbeitgeber bieten mittlerweile Geräte oder entsprechende Zuschüsse (Verwendung eigener Geräte) an, um die Arbeit zu Hause zu erleichtern, z. B. Laptops, Monitore usw. Sofern diese zu mindestens 90 Prozent für Unternehmenszwecke verwendet werden, sind sie steuerbefreit. Anderenfalls werden sie als Sachleistungen besteuert. Arbeitet ein Beschäftigter künftig jedoch wieder dauerhaft im Büro, statt weiterhin teilweise von zu Hause aus zu arbeiten, sollte der Restwert der Geräte besteuert werden, wenn sie nicht zurückgegeben werden.



Büromöbel

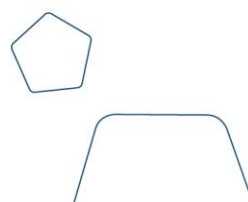
Bürostühle oder -schreibtische werden nicht als Geräte betrachtet. Dennoch können auch sie steuerfrei angeboten werden, wenn sie erforderlich sind, um gemäß der niederländischen Gesundheits- und Sicherheitsgesetzgebung (Arbo-Gesetz) adäquate Arbeitsbedingungen anbieten zu können.

Payrolling: Änderung der Altersvorsorgeverpflichtungen

Derzeit müssen die Arbeitgeber sich am obligatorischen Altersvorsorgefonds der flexibel Beschäftigten („StiPP“) beteiligen.

Ab dem 1. Januar 2021 sind sie hierzu nicht mehr verpflichtet, müssen aber dieselben Leistungen bieten wie die Branche, in der die Beschäftigten arbeiten.

Für Branchen, in denen keine entsprechende Anforderung gilt (z. B. IT, Vertrieb, Medizin, Beratung, Finanzwesen, Hotellerie, Marketing), gilt ein obligatorischer Arbeitgebermindestbeitrag von 14,6 Prozent der Rentenbemessungsgrundlage.



Spanien



Steuererhöhungen für Krankenversicherungs- und D&D-Policen

Die Steuern auf Krankenversicherungs- und D&D-Policen steigen mit hoher Wahrscheinlichkeit von sechs auf acht Prozent – eine entsprechende Zustimmung im Dezember 2020 vorausgesetzt.

Die erwartete Erhöhung gilt für alle Policen mit einem Versicherungsbeginn ab dem Datum der Zustimmung zu dieser Erhöhung. Bei Policen mit einem früheren Versicherungsbeginn greift die Erhöhung ab dem Datum ihrer Verlängerung (2021).

Schweiz



Anpassungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Ab 2021 können Personen ab 58 Jahren, deren Beschäftigungsverhältnis gekündigt wurde, in ihrem arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenplan bleiben, bis sie das planmäßige Ruhestandsalter erreichen. Die Pläne können sogar ein noch niedrigeres Alter einräumen (über 55).

Der Bundesrat passt die Renten an die Preis- und Lohnentwicklung in der Schweiz an. Die Mindestrente wird um 10 CHF auf 1.195 CHF, die Höchstrente um 20 CHF auf 2.390 CHF pro Monat angehoben.

Die staatlichen Renten steigen ab 2021 leicht

Da die staatliche Rente in vielen Altersvorsorgeplänen als Berechnungsgrundlage für Eintrittsschwellen und Gehaltsobergrenzen dient, könnte sich die Höhe in einigen Fällen moderat ändern. Aus demselben Grund steigt der Höchstbeitrag zu persönlichen Vorsorgekonten der Säule 3a (gebundene Vorsorge) im Jahr 2021 auf 6.883 CHF.



Schweizer stimmen für ein Bundesgesetz über einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub

Durch die Billigung der Gesetzesreform erhalten Männer nach der Geburt ihres Kindes einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen. Damit ist die Schweiz beim Thema Vaterschaftsurlaub nicht länger das europäische Schlusslicht. Derzeit genießen Väter in der Schweiz nach der Geburt ihres Kindes keinerlei Anspruch auf gesetzliche Urlaubstage. Sie können jedoch gemäß dem im Schweizer Arbeitsrecht enthaltenen Obligationenrecht einen oder zwei Urlaubstage beantragen (zahlreiche Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Sektor sehen großzügigere Regelungen vor).

Der Vaterschaftsurlaub wird im Rahmen der staatlichen Erwerbsersatzordnung finanziert. Diese gehört zum Sozialversicherungssystem, das zu gleichen Teilen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert wird. Väter haben in diesem Urlaub, den sie innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt des Kindes nehmen müssen, Anspruch auf 80 Prozent ihres durchschnittlichen Einkommens bis zu einer Höhe von maximal 196 CHF (213 USD) pro Tag.

Die staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemiefolgen für Unternehmen werden angesichts der relativ geringen Zahl an Ausfällen als Erfolg gewertet. Im März stellte der Bundesrat 40 Milliarden CHF bereit, um Liquiditätshilfen für Unternehmen, Zahlungen an Selbständige und eine Verlängerung der Kurzarbeitsentschädigung (zur Vermeidung steigender Arbeitslosigkeit) zu finanzieren. Zudem soll der Kultursektor 280 Millionen und der Sportsektor 100 Millionen CHF erhalten.

Sonstige Nachrichten

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



Naher Osten und Afrika

Israel



Änderung des Gesetzes über gleiche Bezahlung männlicher und weiblicher Beschäftigter

Ab dem 1. Juni 2022 müssen israelische Arbeitgeber mit mehr als 518 Beschäftigten einen Jahresbericht zur geschlechterspezifischen Lohngerechtigkeit vorlegen. Diese Änderung wurde von dem israelischen Parlament, der Knesset, am 24. August 2020 verabschiedet, trat am 25. Oktober 2020 in Kraft und stellt eine Änderung des Gesetzes über die gleiche Bezahlung männlicher und weiblicher Beschäftigter („Equal Pay for Male and Female Employees Law“) von 1996 dar. Das derzeitige Gesetz sieht auch Berichtspflichten zur geschlechterspezifischen Bezahlungsgerechtigkeit vor, gilt jedoch nur für bestimmte staatliche oder öffentliche Unternehmen.

Oman



Einführung der Umsatzsteuer für Anfang 2021 erwartet

Die Regierung von Oman hat kürzlich verkündet, dass voraussichtlich Anfang 2021 die Umsatzsteuer eingeführt wird.

Berichten zufolge hat der Ministerrat zwei Gesetze an den Schura-Rat verwiesen – konkret handelt es sich um einen Entwurf für ein Umsatzsteuergesetz und um Änderungsvorschläge für das Einkommensteuergesetz.

Sobald der Staatsrat über beide Gesetzesinitiativen entschieden hat, wird er sie den Erwartungen nach zusammen mit den Stellungnahmen des Schura- und Ministerrates dem Sultan zur finalen Entscheidung vorlegen.



Haftungsausschluss TPC Newsletter

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

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.de

Vorstand

Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender)
Manfred Bauer
Oliver Liebermann
Reinhard Loose
Jan Berg

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Peter Lütke-Bornefeld

Handelsregister

Registergericht Mannheim, HRB 728109

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 143449956

Zuständige Aufsichtsbehörde

IHK Rhein-Neckar
L 1, 2
68161 Mannheim
www.rhein-neckar.ikhk24.de

Vermittlerregister

Vermittlerregister-Nr. D-4NZV-RPPMW-25
www.vermittlerregister.info



1. Urheberrecht

Die durch die TPC (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.

