

Internationale Vorsorge in der Schweiz

Schweizer Betriebe beschäftigen überdurchschnittlich viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Ausland. Zahlreich sind auch Konzerne, die aus Betriebsstätten in der Schweiz ihre international tätigen Arbeitskräfte betreuen, sogenannte Expatriates (expats) oder Third Country Nationals (TCN's). Zur Abdeckung der Bedürfnisse von international tätigen Arbeitskräften kann daher den Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz eine zentrale Bedeutung zukommen.

1. Vorsorgeträger für internationale Vorsorgeprogramme

Employment-Gesellschaften

Für internationale Vorsorgeprogramme werden gerne sogenannte Employment-Gesellschaften mit Sitz in Off-shore-Staaten wie den Bermudas oder den Kanalinseln eingesetzt. Steuergünstige Kantone in der Innerschweiz wurden vor allem von skandinavischen und französischen Unternehmen auserwählt. Employment-Gesellschaften können, zumindest vorübergehend, die Kontinuität von Risikodeckungen und Sparprozessen für Beschäftigte im Ausland gewährleisten. Bei diesen Lösungen wirkt sich aber langfristig das Fehlen von Sozialversicherungsabkommen der Off-shore-Staaten mit den Einsatz- oder Heimatländern der Versicherten nachteilig aus.

Vorsorgeeinrichtung in der Schweiz

Alternativ zu Off-shore-Lösungen bietet sich der Anschluss an eine sammelstiftungsähnliche Pensionskasse in der Schweiz an. Grundsätzlich sind zwar Vorsorgeeinrichtungen von ausländischen Unternehmen in der Schweiz steuerpflichtig, unter gewissen, kantonale unterschiedlichen Voraussetzungen kann aber die Befreiung von den direkten Steuern des Bundes, der Kantone und der Gemeinden verfügt werden. Die damit verbundenen Vorteile und die Flexibilität des Vorsorgesystems wiegen in der Regel die Beschränkungen durch das anwendbare schweizerische Vorsorgerecht auf. Nachstehende Voraussetzungen müssen für einen internationalen Anschluss erfüllt sein:

- Das Unternehmen im Ausland muss einem schweizerischen Unternehmen nahe stehen (z.B. Tochter- oder Muttergesellschaft).
- Personal von ausländischen Unternehmen darf nur soweit versichert werden, als der schweizerische Charakter der Vorsorgeeinrichtung erhalten bleibt.

Rahmenbedingungen

Bezüglich der Mitgliedschaft von Ausländern in einer Schweizer Pensionskasse präzisiert beispielsweise der Kanton Zürich, dass die Vorsorgenehmer mindestens zu einem Drittel Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz oder Schweizer Bürger im Ausland sind. Die Vorsorge muss angemessen, kollektiv und planmässig sein. Die Leistungen der Vorsorgeeinrichtung dürfen in der Regel zusammen mit Leistungen von Sozialversicherungen den letzten Nettolohn eines Versicherten nicht übersteigen. Als Begünstigte sind nur zugelassen ein Vorsorgenehmer selber, seine gesetzlichen Erben sowie Personen, die vom Vorsorgenehmer unterhalten oder in erheblichem Masse unterstützt worden sind.

Gründe für eine Schweizer Lösung

Schweizer Firmen wählen die eigene Vorsorgeeinrichtung für internationale Programme, um dem Personal weltweit eine einheitliche, steuerbegünstigte Vorsorgelösung zu bieten. Leistungsbezogene Koordinationsregelungen erlauben grösste Flexibilität unter Einbezug von ausländischen Sozialversicherungen. Ausländische Arbeitgeber schätzen daneben die harte Währung sowie die politische Stabilität und Sicherheit der Schweiz als Standort für Ihr Vorsorgewerk. Dieses kann mit geringem Aufwand eingerichtet werden. Der Aufbau der Altersvorsorge nach dem Kapitaldeckungsverfahren, die juristische Unabhängigkeit des Vorsorgeträgers vom Arbeitgeber und dessen staatliche Absicherung gegen Insolvenz bürgen für zusätzliche Sicherheiten. Zudem kann von vergleichsweise günstigen Kosten und guter Rentabilität des eingesetzten Vorsorgefrankens profitiert werden. Mit einem zentralen internationalen Vorsorgeprogramm werden weltweite Arbeits- und Vorsorgeverhältnisse überblickbar und können von der zuständigen Stelle vergleichsweise einfach gesteuert und kontrolliert werden.

Genehmigung und Verantwortlichkeit

Internationale Vorsorgepläne müssen in jedem Falle mit den kantonalen Aufsichts- und Steuerbehörden abgestimmt werden, damit die Steuerbefreiung der Vorsorgeeinrichtung nicht gefährdet wird. Notwendige Compliance-Prüfungen und die Überprüfung der lokalen Angemessenheit verlangen eine aufwendige Logistik und übersteigen normalerweise die Möglichkeiten der Organe von Schweizerischen Pensionskassen. Der Umsetzung und Kontrolle von internationalen Vorsorgeplänen ist darum besondere Beachtung zu schenken. Die Abstimmung der Verantwortlichkeiten muss bereits in den Anschlussplänen mit jedem ausländischen Unternehmen erfolgen. Reglemente, welche ausländische und schweizerische Vorsorgepläne vermischen, sind in der Regel nicht praktikabel.

2. Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland

Im Rahmen ihrer weltweiten Human-Resources-Strategien unterscheiden Firmen zwischen verschiedenen Entsendungsformen und zeitlichen Engagements.

Kurzfristiger Auslandsaufenthalt

Im Rahmen von «Management-development»-Programmen werden angehende Manager zwischen 6 und 24 Monaten ins Ausland versetzt (short-term expats).

Mittel- bis langfristiger Auslandsaufenthalt

Zum Aufbau von neuen Geschäftsaktivitäten erfolgen Entsendungen zwischen minimal drei bis fünf Jahren (medium-term expats) und bis zu zehn und mehr Jahren (long-term expats).

Country hoppers

Die betroffenen Mitarbeiter sind längere Zeit im Ausland, sind aber an verschiedenen Destinationen zur Realisierung von abgeschlossenen Projekten tätig.

Commuter contracts

Bei dieser Entsendungsform behalten die Betroffenen den Wohnsitz im Heimatland und gelten im Gastland als Wochenaufenthalter.

Third-country nationals

Die Kategorie der TCN's umfasst Mitarbeiter, die im Ausland rekrutiert und in einem Drittland beschäftigt werden.

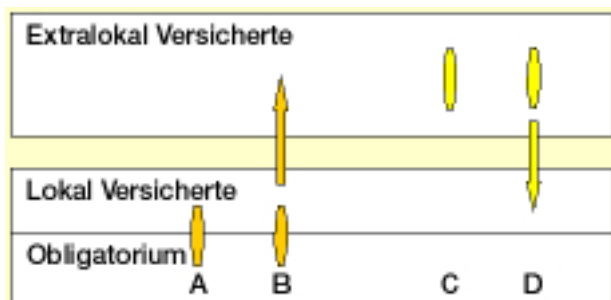
Unabhängig von der Entsendungsform gilt in zahlreichen Staaten die Regel, dass wer innert einer gewissen Frist eine bestimmte Zeit im Gastland weilt, als lokaler Angestellter steuer- und sozialversicherungspflichtig wird. Je nach Sozialversicherungsabkommen kann mittels Entsandtenbescheinigungen (Letter of coverage) die Befreiung von der Beitrittspflicht zum ausländischen Sozialwerk auf fünf bis acht Jahre erreicht werden, beispielsweise in vielen Ländern Europas, in Kanada und den USA. Hingegen fehlen Sozialversicherungsabkommen mit asiatischen und afrikanischen Ländern weitgehend.

3. Kreis der Versicherten

In Vorsorgeeinrichtungen mit internationalen Vorsorgeprogrammen kann der Kreis der Versicherten nach Massgabe des Arbeitsvertrages in Lokale und Extralokale (vgl. nachstehende Abbildung) unterteilt werden.

Lokal Versicherte haben einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber in der Schweiz. Ihr Arbeitsplatz kann in der Schweiz (A) oder im Ausland (B) sein.

Extralokal Versicherte haben einen Arbeitsvertrag mit einer wirtschaftlich eng verbundenen Firma im Ausland. Ihr Arbeitsort ist in der Regel im Ausland (C) kann aber auch in der Schweiz (D) sein.



Lokale A In- und ausländische Arbeitnehmer in der Schweiz sind grundsätzlich dem Obligatorium unterstellt, wenn sie das 17. Altersjahr vollendet haben und mindestens einen AHV-Lohn in Höhe der einfachen AHV-Altersrente beziehen. Ausnahmen sind im Gesetz abschliessend umschrieben.

Lokale B In- und ausländische Arbeitnehmer in der Schweiz, die nicht oder voraussichtlich nicht dauernd in der Schweiz tätig und im Ausland genügend versichert sind, können sich mit einem entsprechenden Gesuch an die Vorsorgeeinrichtung vom Obligatorium befreien. Der Mitarbeiter hat jeweils die Wahl einer Mitgliedschaft, sofern das Reglement nichts anderes besagt.

Extralokale C Arbeitnehmer eines Arbeitgebers im Ausland können mit aufsichts- und steuerrechtlicher Genehmigung die Mitglieder der Vorsorgeeinrichtung werden. Zusätzlich wird in der Regel das Einverständnis des jeweiligen Arbeitgebers vorliegen müssen. Letzteres kann in einer konzern- bzw. gruppenübergreifenden Politik definiert und in den einzelnen Anschlussverträgen der ausländischen Arbeitgeber festgehalten werden.

Extralokale D Soweit Mitarbeiter dieser Kategorie nicht der AHV unterstellt sind, gelten die Bedingungen der Kategorie C und soweit sie AHV-pflichtig sind, jene der Kategorie B.

4. Steuerliche Behandlung der Vorsorge in der Schweiz

Beiträge

In der Schweiz gelten Arbeitgeberbeiträge als Geschäftsaufwand und die Arbeitnehmerbeiträge sind von den direkten Steuern abziehbar. Wieweit Beitragsleistungen im Ausland steuerwirksam geltend gemacht werden können, muss von Land zu Land abgeklärt werden. Internationale Vorsorgelösungen sind auch unter diesem Aspekt zu beurteilen.

Leistungen

Leistungsansprüche von Versicherten sind vor ihrer Fälligkeit von den direkten Steuern befreit. Hierzu zählt auch die Übertragung von Freizügigkeitsleistungen auf eine andere Vorsorgeeinrichtung in der Schweiz.

Sämtliche Einkünfte aus Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz – hierzu zählen fällige Leistungen, Barauszahlungen von Freizügigkeitsleistungen und Vorbezüge zur Finanzierung von Wohneigentum – sind grundsätzlich in vollem Umfang als Einkommen steuerbar. Kapitalzahlungen ins Ausland unterliegen der Quellensteuer.

5. Freizügigkeit

Zur Zeit können Extralokale oder Versicherte, welche die Schweiz verlassen, beim Stellenwechsel eine Barauszahlung ihres Freizügigkeitsguthabens verlangen. Ab Inkraftsetzung der bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union wird nach einer Übergangsfrist von 5 Jahren, d.h. frühestens ab Januar 2006, nachstehende neue Regelung gelten:

Für Personen, die in einem Mitgliedstaat der EU für die Risiken Alter, Tod und Invalidität pflichtversichert sind, gilt ein Barauszahlungsverbot für den obligatorischen Teil der Freizügigkeitsleistung. Die Freizügigkeitsleistung muss auf ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice übertragen werden. Als Verbindungs- bzw. Kooperationsstelle zwischen den betroffenen Versicherungsorganen im In- und Ausland ist der BVG-Sicherheitsfonds zuständig.

Extralokale sowie Versicherte, welche die Schweiz endgültig verlassen, können die Barauszahlung ihres Freizügigkeitsguthabens für den über- oder ausserobligatorischen Teil der Freizügigkeitsleistung verlangen. Der obligatorische Teil der Freizügigkeitsleistung kann nur bar bezogen werden, wenn

- die Ausreise in ein Land erfolgt, das nicht Mitglied der EU ist,
- der Ausreisende in betreffenden Mitgliedstaat der EU nicht mehr obligatorisch als Arbeitnehmer versichert ist oder
- keinem Sozialversicherungsobligatorium für Selbständigerwerbende bzw. Nichterwerbstätige untersteht, was in der Regel im EU-Bereich der Fall sein wird.

6. Einführung eines internationalen Vorsorgeprogramms

Bei der Planung und Einführung von internationalen Vorsorgeprogrammen kommt es nicht auf die Grösse eines Unternehmens an. Auch kleinen Firmen stehen internationale Vorsorgelösungen offen, die gegenüber herkömmlichen Ansätzen interessante Vorteile bieten. Bei deren Gestaltung kann auf die Erfahrung und das Know How von Outsourcing-Beratern abgestellt werden. Der Arbeitgeber kann sich damit auf strategische Entscheide konzentrieren. Die Dienstleistungen für das Expat-Personalmanagement reichen von der Lösung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen über die Erarbeitung von Gehaltsmodellen bis hin zu medizinischen Diensten.

Voraussetzungen des Vorsorgeträgers

In der Schweiz kommen als Vorsorgeträger entweder eine dem Unternehmen nahestehende «eigene» Stiftung oder speziell eingerichtete Sammelstiftungen in Frage. Für KMU offeriert beispielsweise die **Profond Vorsorgeeinrichtung** in Rüschlikon internationale Programme. Sind die Voraussetzungen für einen Anschluss in der Schweiz nicht gegeben, dann steht mit der **Profond FL** im Fürstentum Liechtenstein ein Vorsorgeträger zur Verfügung, der gleichwertige Dienstleistungen offeriert.

Die Vorsorgeeinrichtung muss analog einer Sammelstiftung organisiert sein und in ihrer Urkunde den Anschluss von nahestehenden Firmen vorsehen. Das Reglement muss die Mitgliedschaft von extralokalen Versicherten ermöglichen und den Rahmen umschreiben, innerhalb welchem ein internationaler Vorsorgeplan der geforderten Planmässigkeit genügt. Dazu gehört u.a. die Berechnungsmethode des versicherten Lohns.

Anschluss an einen Vorsorgeträger

Ausländische Arbeitgeber können sich mit einem Anschlussvertrag dem gewählten Träger (Vorsorgeeinrichtung) anschliessen. Darin werden u.a. Verantwortlichkeiten, Beitrittspflichten sowie Angemessenheit der Vorsorge und Koordinationsvorgaben mit den jeweiligen lokalen Verhältnissen definiert. Die Vorsorgeeinrichtung errichtet im Rahmen ihrer Satzungen (Urkunde, Reglement) für jeden Anschluss ein eigenes Vorsorgewerk oder kann verschiedene Anschlusspartner in einem solchen zusammenfassen.

Jedes Vorsorgewerk hat einen eigenen Vorsorgeplan und ist innerhalb der Vorsorgeeinrichtung mit einem eigenen Führungsorgan vertreten. Dessen Mitglieder werden einerseits vom jeweiligen Arbeitgeber ernannt und andererseits können die Versicherten nach Massgabe ihrer Beitragsverpflichtungen darin Einsitz nehmen. Die Verwaltungskommission definiert im Rahmen des Vertragswerks der Personalvorsorgeeinrichtung einen auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Vorsorgeplan. Darin werden Art, Höhe und Finanzierung der Vorsorgeleistungen festgelegt, wobei der Arbeitgeber immer mindestens die Hälfte der Beiträge leisten muss (vgl. unten Abb. B).

In grösseren, weltweit tätigen Firmen werden internationale Arbeitsverträge in der Regel von einer zentralen, spezialisierten Stelle betreut (vgl. unten Abb. A). Sie bezeichnet die Berechtigten am internationalen Vorsorgeprogramm und bestimmt die Vorsorgeniveaus aufgrund der lokalen Verhältnisse. Sinnvollerweise ist bei dieser Organisationsform statt den einzelnen Firmen die Zentralstelle in der Personalvorsorgeeinrichtung vertreten. Die Vertretung der Arbeitnehmer erfolgt durch Wahl aus dem gesamten internationalen Versichertenkreis. Kleinere Betriebe werden die Koordinations-Aufgaben auslagern und allenfalls auch die Vertretung in der Vorsorgeeinrichtung dem Berater übertragen.

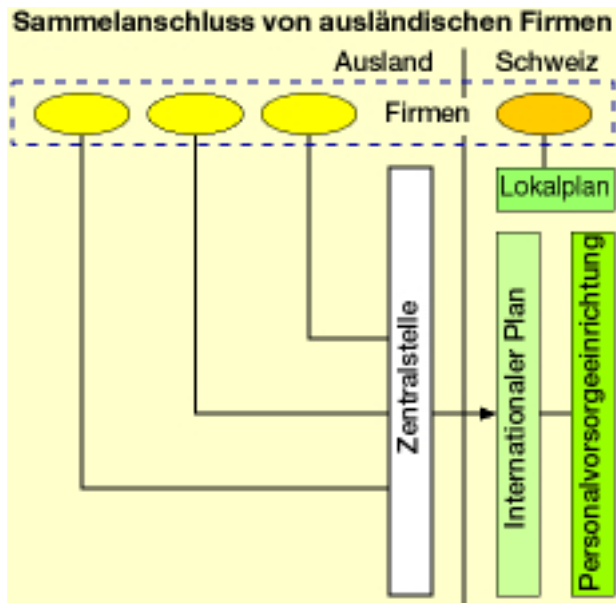


Abbildung A



Abbildung B

Autor: Herbert Brändli
 B+B Vorsorge AG • Bahnhofstrasse 49 • Postfach 621 • CH-8803 Rüslikon
 www.bb-vorsorge.ch • Fon 01 724 60 62 • Fax 01 724 60 74 • eMail info@bb-vorsorge.ch

Copyright by B+B Vorsorge AG
 Das Kopieren und Weiterverbreiten dieses Artikels ist mit Quellenangabe jederzeit gestattet.
 Wir sind gerne bereit, auch passende Leserbeiträge zu publizieren.