



Heute hier, morgen dort

Nicht jedes Land verfügt über ein derart solides Sozialversicherungssystem wie die Schweiz. Schweizern, die im Ausland erwerbstätig sind, drohen im Vorsorgebereich oft Deckungslücken sowie Steuerfallen.

VON FABIO FREI*

Um von der internationalen Arbeitsteilung zu profitieren, sind immer mehr Unternehmen gezwungen, ausländisches Know-how in die Schweiz zu holen oder Mitarbeitende ins Ausland zu entsenden. Dabei müssen ethische rechtliche Aspekte berücksichtigt werden. Die betriebliche Vorsorge stellt eine besondere Herausforderung dar, zumal deren Ausgestaltung massgebend zur Attraktivität eines Jobs beiträgt. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen, die auf den internationalen Arbeitsmärkten gegen multinationale Grosskonzerne mit eigenen international ausgerichteten Pensionskassen antreten, sind hier im Nachteil.

Das Problem stellt sich weniger bei Ausländern, die einen beruflichen Aufenthalt in der Schweiz in Betracht ziehen, da diese hierzulande vorsorgetechnisch oft besser gestellt werden als im Heimatland. Im umgekehrten Fall sorgen Auslandsengagements für Angestellte in der Schweiz für Unsicherheit. Um einen Auslandsjob attraktiv zu gestalten und mit gut qualifizierten Mitarbeitenden zu besetzen, sollten deshalb die Vorsorge- und damit verbunden auch die Steueraspekte gründlich geklärt und optimiert werden.

Streng geregelter «Entsandten»-Status

Am wenigsten Handlungsbedarf besteht bei den sogenannten «Entsandten», einem Status, der rechtlich mit der EU und der EFTA genau geregelt ist. Dieser erlaubt die Weiterführung der bestehenden Schweizer Sozialversicherungen, insbesondere also der AHV sowie der Pensionskasse. «Entsandten» werden können gemäss diesen Abkom- ►

VORSORGEGELDER STEUERNEUTRALER TRANSFER IN DIE SCHWEIZ



Der steuerneutrale Transfer von Vorsorgeguthaben gehört in Grossbritannien seit 2006 zur Tagesordnung. In der Schweiz funktioniert das noch nicht so gut

Auslandbeschäftigte, die in die Schweiz einreisen bzw. zurückkehren möchten, sind mit Fragen der Pensionskassenguthaber konfrontiert, die sie im Herkunftsland angespart haben. Oft können die Guthaben nicht einfach in eine schweizerische Vorsorgeeinrichtung transferiert werden, weil bei einem Transfer Steuern anfallen oder die zukünftigen Altersrenten im Heimatland beeinträchtigt werden. Dies gilt jedoch nicht für zugezogene Arbeitskräfte aus Grossbritannien. Hier trat per 6. April 2006 eine für Vorsorgeeinrichtungen anzuwendende Gesetzgebung in Kraft. Erfolgt die Übertragung des Vorsorgeguthabens in eine von der britischen Steuerbehörde als «Qualifying Recognised Overseas Pension Scheme» (QROPS) eingestufte ausländische Vorsorgeeinrichtung, wird ein Steueraufschub gewährt. Die Steuer wird sogar erlassen, wenn sich der Vorsorgenehmer während fünf vollen, aufeinanderfolgenden Fiskaljahre ausserhalb Grossbritanniens niederlässt. In der Schweiz sind bereits einige Vorsorgeeinrichtungen als QROPS anerkannt. Dies ermöglicht den versicherten Personen beim definitiven Verlassen von Grossbritannien einen steuerneutralen Transfer ihrer Vorsorgeguthaben. Derartige Lösungen werden erst von einzelnen Pionieren im Vorsorgebereich systematisch entwickelt und angeboten. Klassische Schweizer Pensionskassen sind wegen der gesetzlichen Rahmenbedingungen noch zu wenig flexibel, um die Bedürfnisse der modernen Erwerbstätigen zu befriedigen. In den globalisierten Arbeitsmärkten ist deshalb das schweizerische berufliche Vorsorgesystem gefordert und muss sich weiterentwickeln. Das Vorgehen von Grossbritannien kann hier wegweisend sein. Solche Vorstösse tragen zur Bildung von international tauglichen Vorsorgesystemen bei und fördern die globale Arbeitsteilung. Dies entspricht nicht nur den Bedürfnissen der Arbeitgeber, sondern auch der Arbeitnehmerschaft. Wichtigste Forderungen sind ein steuerneutraler Transfer von Vorsorgeguthaben oder aber die Möglichkeit, auch bei lokalen Arbeitsverträgen im Ausland in den Genuss einer Versicherungsdeckung aus Schweizer Vorsorgeeinrichtungen zu kommen. (fp)

► men nur Personen aus EU- oder EFTA-Ländern inkl. Schweizerinnen und Schweizer, die bereits seit einiger Zeit beim betreffenden Arbeitgeber tätig sind und auf Rechnung des Arbeitgebers zur Verrichtung einer Arbeit in EU- oder EFTA-Länder gesendet werden. Dabei ist die Dauer des Auslandsaufenthalts auf zwölf bis 24 Monate beschränkt, wobei je nach Land und individuellem Fall Ausnahmeregelungen gelten.

Der Entsandten-Status ist nicht ausschliesslich auf die EU/EFTA Staaten beschränkt. Im Rahmen von zahlreichen weiteren Sozialversicherungsabkommen der Schweiz wird dieser Status auch in bestimmten nicht EU/EFTA Staaten ermöglicht. Für die genauen Umsetzungsmöglichkeiten ist das betreffende bilaterale Sozialversicherungsabkommen entscheidend.

Knifflig wird es für all diejenigen, die nicht unter den Status eines Entsandten fallen oder diesen verlieren, weil zum Beispiel die maximale Entsendefrist verstrichen ist oder weil sie von einem schweizerischen zu einem lokalen Arbeitsvertrag wechseln. In solchen Fällen erlischt die obligatorische AHV-Pflicht in der Schweiz. Eine freiwillige Weiterversicherung in der bisherigen Schweizer Pensionskasse ist aber ohne AHV-Unterstellung nicht zugelassen, und der Versicherungsschutz erlischt einen Monat nach dem Austritt.

Schutz durch Freizügigkeitseinrichtung

In vielen Ländern fallen die Sozialversicherungsleistungen geringer aus als in der Schweiz. Überweist der ins Ausland Abreisende seine Vorsorgegelder an eine Freizügigkeitsstiftung, kann eine allfällige Deckungslücke in der Vorsorge geschlossen werden. Im Rahmen einer Freizügigkeitsstiftung besteht die Möglichkeit, die Gelder in einem steuerfreien Umfeld anzulegen sowie Versicherungsleistungen bei Invalidität und Tod einzubinden. Es kann gar ein weltweiter Versicherungsschutz zu attraktiven Prämien abgeschlossen werden. Die Versicherungsleistungen hängen vom jeweiligen Anbieter wie auch vom vorhandenen Freizügigkeitskapital ab und betragen im Maximum 300 000 Franken für die Invalidenrente und 5 Millionen Franken für das Todesfallkapital. Auch Rentenleistungen sind möglich.

Seit dem 1. Juni 2007 kann das obligatorische Pensionskassenguthaben bei einem Wegzug in einen EU/EFTA-Staat bis zur

«Überweist der ins Ausland Abreisende seine Vorsorgegelder an eine Freizügigkeitsstiftung, kann eine allfällige Deckungslücke in der Vorsorge geschlossen werden.»

Pensionierung nicht mehr bar ausbezahlt werden. Diese Regelung gilt aber nicht für die übrigen Staaten sowie für die überobligatorischen Vorsorgegelder.

Beim Bezug der Pensionskassengelder bei definitivem Wegzug aus der Schweiz erfolgt eine einmalige Besteuerung. In diesem Zusammenhang muss der Tatsache Beachtung geschenkt werden, dass für die Besteuerung nicht der letzte Wohnsitz des Vorsorgenehmers in der Schweiz, sondern der Sitzkanton der Vorsorgeeinrichtung massgebend ist, der die Barauszahlung durchführt. Für die persönliche Steuerplä-

nung lohnt es sich somit, die Auszahlung der Pensionskassengelder im richtigen Kanton vorzunehmen.

Fazit

Angesichts der steigenden Globalisierung werden immer mehr Schweizer Unternehmen mit der Schaffung von Auslandjobs konfrontiert. Um diese Stellen mit hoch qualifiziertem Personal zu besetzen, müssen attraktive Konditionen offeriert werden. Dazu gehört auch eine komfortable und sichere Vorsorge. Dies ist vor allem für Stellen ausserhalb der EU oder der EFTA

oder bei sehr langfristigen Auslandengagements eine Herausforderung. In diesen Fällen müssen individuelle Versicherungslösungen erarbeitet werden. Derartige Lösungen eignen sich übrigens nicht nur für Beschäftigte im Ausland, sondern auch für Erwerbstätige, die sich selbstständig machen oder eine längere Arbeitspause einlegen, sei dies für einen Sprachaufenthalt oder für eine Babypause. ♦

* Fabio Preite ist Co-Geschäftsführer der Freizügigkeitsstiftung Independent.