

# Internationale Vorsorgelösungen für Expatriates

Von Stefan Brkic, Head Global Benefits AXA Winterthur

**Die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland ist ein fester Bestandteil der globalisierten Wirtschaftswelt – Tendenz steigend. Für die Unternehmen und die betroffenen Expatriates stellen sich viele Fragen zu den Konsequenzen, die ein temporärer oder unbefristeter Auslandeinsatz mit sich bringt.**

In Sachen Vorsorge, Steuern und verfügbares Einkommen möchte ein international tätiger Mitarbeiter bei einer Entsendung in keinem Fall schlechter gestellt sein als im Heimatland. Die mit einem Auslandstransfer verbundenen Kosten werden daher meistens mit Zusatzleistungen seitens des Arbeitgebers abgegolten.

## Kontinuität in der Vorsorge

Bezogen auf die Vorsorgedeckung steht für die Expatriates und seinen Arbeitgeber eine kontinuierliche Deckung im Falle von Erwerbsunfähigkeit, Todesfall und Alter im Vordergrund. Aus der Sicht eines schweizerischen Unternehmens können die Entsandten je nach Aufenthaltsland dank bestehender Sozialversicherungsabkommen (mit rund 40 Ländern) im schweizerischen Vorsorgesystem versichert bleiben.

Mit der grossen Mehrheit der Länder bestehen jedoch keine solchen Abkommen. In diesem Fall können Personen, die für einen Schweizer Arbeitgeber im Ausland tätig sind und von ihm entlohnt werden, die Versicherung im Rahmen der ersten Säule (AHV/IV/EO) weiterführen, sofern sie unmittelbar vor der Entsendung während mindestens fünf aufeinanderfolgender Jahre versichert waren. Je nach Versicherungsträger können in der Regel auch die Leistungen im Rahmen der zweiten Säule (UVG/BVG) weiterhin versichert werden.

Dies entbindet die betroffenen Expatriates jedoch nicht von der Sozialversicherungspflicht im Gastland. Das führt oft dazu, dass die vorgesehene Leistungsdeckung nicht ausreichend ist. Zudem sehen die meisten Sozial-

versicherungssysteme eine Mindestbeitragszeit vor, bevor sie – wenn überhaupt – eine Deckung gewähren. Je nach Land kommt hinzu, dass der lokale Versicherungsmarkt keine bedürfnisgerechten Vorsorgeleistungen anbieten kann.

## Flexible Lösungen

Diese Bedürfnisse können mit internationalen Gruppenversicherungslösungen gedeckt werden. Verschiedene Versicherungsgesellschaften – so auch die AXA Winterthur – haben sich in diesem Geschäftsfeld positioniert und bieten kollektive Risiko- und Alterssparlösungen für international mobile Arbeitnehmer von multinational tätigen Unternehmen an.

Solche Lösungen sind flexibel, da sie keinen obligatorischen oder staatlich verordneten Zwängen unterworfen sind und demnach ein rein freiwilliges Angebot der Unternehmen innerhalb des Fringe-Benefits-Paketes für ihre Entsandten (vielfach höhere Kader) darstellen.

Pensionspläne für die Altersvorsorge sind meistens in so genannten Off-Shore-Domizilen angesiedelt. Ein Vorteil ist, dass die aus einem Pensionsplan resultierenden Leistungen nicht zusätzlich auch noch am Off-Shore-Domizil selber besteuert werden müssen – ein wichtiges Kriterium, zumal die Beiträge in der Regel steuerlich nicht abzugsfähig sind.

Die Gestaltungskriterien sind vielfältig. So kann ein Unternehmen die Entscheidung vollständig den Expatriates überlassen, in welcher Form diese ihre Beiträge an den Pensionsfonds investieren möchten. Zu unterscheiden sind die

klassische Versicherungssparlösung mit Nominalwert- und Zinsgarantie gegenüber Banksparrösungen, bei denen in der Regel eine Mindestanzahl an Fonds mit unterschiedlicher Risikoausprägung zur Verfügung stehen und das Pensionsguthaben von der Entwicklung der Fonds abhängig ist.

## Kollektive Vorsorgelösungen für Expatriates

Seit über zehn Jahren bietet die AXA Winterthur unter dem Namen Global Benefits kollektive Vorsorgelösungen für Expatriates von multinational tätigen Unternehmen an. Der überwiegende Teil der Kunden sind europäische Konzerne sowie Unternehmen aus Nordamerika und dem Mittleren Osten, die ihre weltweit tätigen Expatriates gegen die Risiken Tod und Invalidität finanziell absichern und/oder einen kontinuierlichen Aufbau der Altersvorsorge im Rahmen eines Pensionsplanes sicherstellen möchten. Nebst diversen Zusatzprodukten umfasst das Angebot für die Expatriates (teilweise auch für ihre begleitenden Ehepartner) verschiedene Leistungen im Bereich der Risikoversicherung und der Altersvorsorge.

**Weitere Informationen finden Sie unter [www.axa-winterthur.ch](http://www.axa-winterthur.ch) (Berufliche Vorsorge, Grossunternehmen, International)**

## Regelungen für besondere Fälle

Eine weitere Charakteristik bildet die Regelung der Freizügigkeit. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Expatriate das erworbene Altersguthaben sofort beziehen. Es besteht also keine Pflicht, das vorhandene Guthaben bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters einzufrieren. Weiter kann der Arbeitgeber vorsehen, dass die durch ihn erbrachten Beiträge erst nach Vollendung einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren den Expatriates zustehen – eine Rege-

lung, die je nach Unternehmenskultur gerne in Anspruch genommen wird und aufgrund der Freiwilligkeit dieser Lösungen auch möglich ist.

Mit einer internationalen Versicherungslösung können die Risiken Tod und Invalidität kontinuierlich gedeckt und bedürfnisgerecht gestaltet werden. Ein Vorteil besonders für so genannte «country hoppers», die nur kurze Zeit in einem bestimmten Land verweilen, bevor sie in ein weiteres Gastland entsandt werden, da sie keine zusätzliche – sonst übliche – me-

dizinische Risikoprüfung durchlaufen müssen. Aus Sicht des Versicherers erlangen diese Versicherungslösungen für die Deckungsgewährung ebenfalls eine spezielle Bedeutung. Beispielsweise muss der Versicherer die geografisch bedingte Risikoexposition, insbesondere in Hochrisikoländern, einschätzen können. Besonders zu berücksichtigen gilt es auch Themen wie Deckung infolge Ausbruch kriegerischer oder kriegsähnlicher Handlungen, Deckung im Falle einer Katastrophe oder eines terroristischen Ereignisses. □

## Wie Tetra Pak die Vorsorge ihrer Expatriates löst

Von Michael Tovar, Center of Expertise: Global Compensation and Benefits, Tetra Pak, Pully



Bei Tetra Pak teilen wir unsere rund 388 aktiven «mobilen Arbeitnehmer» in zwei verschiedene Kategorien ein: die «International Transferees» und die «Global Expatriates». Ein «International Transferee» ist ein typischer «Out and back»-Mitarbeiter. Er leistet Arbeitseinsätze im Ausland, die ein bis drei Jahre dauern, und kehrt am Ende wieder in sein Ursprungsland zurück. Das Ziel der «International Transferees» ist, dass sie in ihrem angestammten Vorsorgeplan verbleiben. Dies ist jedoch nicht immer möglich. In solchen Fällen werden die Mitarbeiter im «Global Employee Benefit Plan» (GEBP) von Tetra Pak versichert. Der «Global Expatriate» hingegen steht dem Unternehmen weltweit zur Verfügung. Der Einsatz dauert ein bis fünf Jahre. Wenn der Mitarbeiter nach fünf Jahren nicht eine andere Aufgabe in einem anderen Land übernimmt, bleibt er permanent an diesem Einsatzort.

Tetra Pak schuf den GEBP für seine «Global Expatriates» und jene «International Transferees», die nicht in ihrem angestammten Vorsorgeplan verbleiben können. Die Beitragsniveaus wurden unter Berücksichtigung konzipiert, dass die meisten Mitarbeiter in den drei bis fünf Jahren, in denen sie einen Einsatz in einem anderen Land leisten, keinen bedeutenden Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung des Aufenthaltslandes bilden können. Daher stellen diese Vorsorgekapitalien die wichtigste (wenn nicht sogar die einzige) Rente für sie dar. Unsere «mobilen» Führungskräfte verlassen ihr angestammtes Land schon am Anfang ihrer Karriere und kehren meist nicht in dieses Land zurück, wenn sie pensioniert oder invalid werden. Daher verlieren das «Heimatland» und die dort zu erwartenden Ansprüche in Bezug auf Vorsorgeleistungen mehr und mehr an Bedeutung bei den mobilen Arbeitnehmern

von heute. Somit erwarten aber unsere Mitarbeiter, dass dieser GEBP (Pension und Risiko) eben der optimale Vorsorgeplan für sie ist. Die GEBP-Lösung ist nicht eine vorgefertigte Lösung, und Tetra Pak verlangte von ihren Vorsorgepartnern, dass sie neue Produkte zur Abdeckung ihrer Bedürfnisse schufen. Dies war besonders auf dem Gebiet der Risikoleistungen der Fall, in dem unser Partner AXA Winterthur die einzigartigen Anforderungen von Tetra Pak erfüllen konnte.

*Tetra Pak ist ein schwedisches Unternehmen, das sich mit der Verarbeitung und Verpackung von Nahrungsmitteln beschäftigt. Das Unternehmen mit seinen rund 20 000 Mitarbeitern in über 165 Ländern hat sich auf innovative Lösungen im Bereich des Nahrungsmittelkonsums verpflichtet.*