



Die Risikobereitschaft älterer Menschen: Sie steigt mit zunehmender Bildung.

# Expats gucken meist in die Röhre

**Grenzgänger** Eine Verrentung des Guthabens ist für die Arbeitskräfte aus dem Ausland, die in ihre Heimatländer zurückkehren, nicht möglich. Auch die AHV klemmt.

SANDRA WILLMEROTH

**K**napp über 170 000 Personen aus dem Ausland wanderten 2018 in die Schweiz ein. Die allermeisten (70 Prozent) stammen aus Ländern der EU und davon die meisten aus Deutschland und Italien. Doch nicht alle Migranten wollen dauerhaft in der Schweiz leben, weil mehr als die Hälfte bleibt zumeist nur ein paar Jahre. Und damit ein oder zwei Stationen im Lebenslauf, der bei sehr vielen die Schluss-Zuwanderer einen akademischen Abschluss beinhaltet. Viele dieser hoch qualifizierten Zuwanderer kehren oft zurück in ihre Heimatländer, sobald die Kinder in das schulpflichtige Alter kommen, weil der Weg ins Gymnasium in der Schweiz vergleichsweise hart ist.

Viele der Rückkehrer stellen erst dann fest, dass sie mit ihrer Pension später vielleicht ein Problem bekommen könnten.

Denn mit dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses in der Schweiz landet das in der Pensionskasse angesparte Kapital – zunächst zwangsweise auf einem Freizügigkeitskonto. Dort bleibt es ohne Gegensteuer so lange liegen, bis die nach Deutschland, Frankreich oder Italien heimgekehrte Arbeitskraft nur noch fünf Jahre bis zum ordentlichen Rentenalter hat (64 für Frauen, 65 für Männer).

**Quellensteuer wird auf Antrag erstattet** Und dann winkt auch keine monatliche Rentenzahlung bis zum Lebensende, sondern er oder sie muss das angesparte Kapital beziehen – was unter anderem grosse steuerliche Folgen haben kann. «Die Steuerplanung rund um das Thema Pensionskasse spielt eine zentrale Rolle in der Planung der nächsten Lebensphase», erklärt Florian Zepf, deutscher Steuerberater in Zürich, der sich in den Steuer- und Vorsorgewerken beider Länder auskennt.

Er rät Rückkehrern daher zum maximal möglichen Vorbezug der Vorsorgegelder. «Zumindest das im Überobligatorium angesparte Geld kann problemlos sofort bezogen werden, wenn sich jemand offiziell aus der Schweiz abgemeldet hat», so Zepf. Und sofern sich diese Person danach

in Deutschland niederlässt, kann der Vorbezug des Überobligatoriums dort im besten Fall sogar steuerfrei sein. «Deutschland ist nicht als Niedrigsteuerland bekannt, bei der Auszahlung von Pensionskassenguthaben kann es die Steuerbelastung in Deutschland jedoch problemlos selbst mit den steuergünstigen schweizerischen Kantonen aufnehmen», erklärt Zepf. «Und manchmal ist die Auszahlung des Überobligatoriums komplett steuerfrei.»

Darüber hinaus ist auch der Vorbezug des obligatorischen Altersguthabens möglich, wenn die oder der in seine Heimat zurückgekehrte Expats dort eine selbstständige Tätigkeit aufnimmt oder selbstgenutztes Wohneigentum erwirbt. «Auch hier kann sich der Vorbezug aus der zweiten Säule lohnen, denn auch der WEF (Wohneigentumsförderung) Vorbezug des Obligatoriums wird vom deutschen Finanzamt zum Teil privilegiert besteuert», weiss Zepf.

Hingegen verlangt in der Schweiz der Kanton, in dem die Stiftung, die das Freizügigkeitskonto in der Schweiz geführt hat, domiziliert ist, bei der Auszahlung des Überobligatoriums zwar eine Quellensteuer, die sofort bei der Auszahlung ab-

geführt wird, aber die kann der Bezieher mit einem entsprechenden Antrag vom kantonalen Steueramt zurückfordern.

**Keine volle AHV-Rente**

Was die Rentenzahlungen aus der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) angeht, können Expats diese zwar problemlos in ihren Heimatländern beziehen, aber grosse Sprünge werden sie damit auch nicht machen, da diese erste Säule des schweizerischen Vorsorgesystems im Umlageprinzip aufgebaut ist. Die maximale monatliche AHV-Rente (2390 Franken

sind es für Einzelpersonen, 3585 Franken für Ehepaare) steht nur Personen zu, die seit dem 21. Altersjahr bis zur ordentlichen Pensionierung lückenlos AHV-Beiträge bezahlt haben. Das schaffen Erwerbstätige, die nach Studium und ersten Berufserfahrungen mit dreissig plus in die Schweiz gekommen sind, nicht. Gutverdiener sind also für die AHV ein Segen.

**K(!)eine Rente im Heimatland**

Rückkehrer nach Deutschland oder in andere Nachbarländer bekommen unter Umständen auch dort keine namhafte Rente, da diese ähnlich wie die erste Säule

in der Schweiz umlagefinanziert ist und die Höhe der Rentenzahlung von der Anzahl und der Höhe der eingezahlten Beiträge abhängt. «Insgesamt sind Expats, die mit dem Gedanken einer Rückkehr spielen, gut beraten, sich frühzeitig über ihre Vorsorge Gedanken zu machen», rät Zepf. Je früher, desto besser können Expats gegebenenfalls zusätzliche private Vorsorgevermögen aufbauen.

**KRANKENVERSICHERUNG Mit 56 ist der Zug abgefahren**

**Altersgullotine** Rückkehrer sollten sich frühzeitig mit dem Thema Krankenversicherung auseinandersetzen. Ist jemand älter als 55, wird er oder sie beispielsweise in Deutschland nicht mehr in die gesetzliche Krankenkasse aufgenommen.

**Prämienchock** Die Prämien für eine private Krankenversicherung dürften in dem Alter auch bei bestem Gesundheitszustand exorbitant hoch sein.

# Wandeln, wachsen, vorwärtsgehen

**Handlungsspielräume** Bedürfnisse der Unternehmen und Entwicklungen im Arbeitsmarkt verlangen mehr Flexibilität.

YVONNE HÄRING UND LIEN NGUYEN

Unternehmen müssen sich, einem lebenden Organismus gleich, stetig weiterentwickeln. Mit dem Wandel verändern sich die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden. Auch an die berufliche Vorsorge. Die berufliche Vorsorgeversicherung ist ein Obligatorium. Der Arbeitgeber muss seine Mitarbeitenden ab einem Jahreslohn von 21 510 Franken in einer Pensionskasse gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität absichern.

**Kein erratischer Block**

Ein Obligatorium, das von vielen Unternehmen noch eher als Pflichtaufgabe und administrative Angelegenheit denn als möglicher Reputationstreiber betrachtet wird. Denn während sich der wirtschaftliche Alltag in einer hohen Dynamik zeigt, mag die berufliche Vorsorge als erratischer Block wirken: kantig, ungenau und unumtöschlich.

Die Realität gestaltet sich aber weit differenzierter. Zwar vermögen die Vorsorgesysteme nicht ganz mit den soziodemografischen Entwicklungen Schritt zu

halten. Doch neben den auf politischer Ebene zu lösenden Herausforderungen wird die zweite Säule zunehmend flexibler, indem den Unternehmen mehr Wahlmöglichkeiten und damit mehr Stimuli geboten werden. Im Rahmen der regulatorischen Vorgaben finden Unternehmen interessante Handlungsspielräume, die sie ausnützen können – vielmehr: die sie aktiv mitgestalten können.

**«Die dritte Dimension»**

Dazu gehört, dass Unternehmen sich nicht mehr nur zwischen Sicherheitsgarantien in Form einer Vollversicherung und Renditechancen bei einer teilautonomen Lösung und damit zwischen zwei Vorsorgewelten entscheiden müssen, sondern jetzt die beiden Welten auch gleichwertig in einer Versicherungslösung einbinden können. Pax hat mit «DuoStar» ein hybrides, zusätzliches Modell in den Markt eingeführt, mit dem die bislang eingeschränkte Wahl aufgebrochen wird. Unternehmen finden damit eine dritte Dimension in der Evaluation ihrer Vorsorgelösung.

Die berufliche Vorsorgeversicherung als unternehmerische Verantwortung er-

schöpft sich so nicht mehr in einer ungeliebten Pflichtaufgabe, sondern kann mit grösserer Sorgfalt gewählt und ausbalanciert werden.

Mit der Ausweitung der Angebotspalette werden die Chancen erhöht, dass individuelle Ansprüche der unterschiedlichen Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Planungsphasen und mit ihren heterogenen Risikoprofilen besser abgedeckt werden können. Unternehmen, unabhängig von ihrer Grösse und von ihrem Lebenszyklus, können die Möglichkeit erkennen, die berufliche Vorsorge nicht nur in ihre finanzstrategischen Überlegungen, sondern auch in ihre unternehmerische Vision zu integrieren.

**Kein Unternehmen ist wie das andere**

In der Schweiz bilden KMU mit weniger als 250 Beschäftigten mehr als 99 Prozent der Unternehmen und stellen zwei Drittel der Arbeitsplätze. Dabei verfügt jedes Unternehmen im Hinblick auf die berufliche Vorsorge über eine andere Risikofähigkeit und einen anderen Risikoappetit – und jedes Unternehmen gewichtet die verschiedenen Eigenschaften und

technischen Werte der beruflichen Vorsorge etwas anders.

Bei der Erarbeitung des Vorsorgeplans müssen Unternehmerinnen und Unternehmer beachten, in welcher Unternehmensphase ihre Firma steckt. In der Frühphase, als Startup und Jungunternehmen, wird eher eine kostengünstige Vorsorgelösung sinnvoll sein.

Im Vordergrund stehen in der Startphase die Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenenvorsorge, noch nicht die eigentliche Altersvorsorge. Dabei gilt es abzuwägen zwischen Risikofähigkeit des Unternehmens und Risikofähigkeit der Belegschaft.

**Den Mitarbeitenden mehr bieten**

Als etabliertes Unternehmen kann die Absicherung substanziiell verbessert werden. Auch wird das Halten der besten Mitarbeitenden immer wichtiger – und damit attraktive Anstellungsbedingungen, eine grosszügige Vorsorgelösung inklusive. Die Zusammensetzung der Belegschaft und deren Profil sind zu berücksichtigende Indikatoren bei der Wahl der Vorsorgesystematik. Braucht es eine diffe-

renzierte Lösung für die berufliche Vorsorge, die zwischen Mitarbeitenden und Kader unterscheidet, oder eine Lösung, die für Vollzeit- und Teilzeitpensoren geeignet ist? Welche Lebenslagen und welche Lebensentwürfe sollen im Rahmen der beruflichen Vorsorge abgesichert werden?

**Der Lohnzettel allein macht es nicht**

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und Trends in der Lebensgestaltung gewinnen verstärkt an Einfluss. Noch fehlt bei vielen Mitarbeitenden, aber auch bei vielen Unternehmen das Bewusstsein für die Bedeutung einer durchdachten, den jeweiligen Umständen angepassten Vorsorgelösung als mehr und mehr entscheidender Faktor.

Doch eine perspektivische Vorsorge-sicherheit, die den individuellen Bedürfnissen entspricht, kann gerade in schwierigen Zeiten wichtiger werden als der kurzfristige Blick auf den Lohnzettel.

Yvonne Häring, Mitglied der Geschäftsleitung, Pax, Schweizerische Lebensversicherungs-Gesellschaft AG; Lien Nguyen, Leiterin Product Management Berufliche Vorsorge, Pax, Basel.