

# Mit einem TCN-Plan die optimale Vorsorge für den Mitarbeitenden finden

Für Mitarbeitende, die viel und längere Zeit im Ausland arbeiten, ist die Vorsorgeplanung ein Problem. Die Lösung dazu heisst: Der TCN-Plan. Was ist darunter zu verstehen, und was bringt ein solcher Plan für Vorteile? Beispielsweise entfällt der zeitlich und finanziell (zu) grosse Aufwand, für jeden Mitarbeitenden eine individuelle Lösung zu finden.

Als TCN-Mitarbeiter (third-country nationals) bezeichnet man Mitarbeiter einer Nationalität A, welche für eine Firma mit Nationalität B in einem Land C arbeiten. Beim Arbeitsort bleibt es im Laufe der Karriere eines typischen TCN nicht nur beim Land C, sondern jeweils nach drei bis fünf Jahren kommen noch die Länder D, E, F hinzu. Die Herausforderung im Zusammenhang mit diesen hochqualifizierten Mitarbeitern ist, eine passende Altersvorsorge und Risikoabdeckung zu garantieren. Durch die internationalen Biographien und die mannigfaltigen gesetzlichen Einschränkungen erreichen sie in den einzelnen Gastländern selten einen maximalen oder auch nur genügenden Vorsorgeschutz. Gründe können Transferrestriktionen oder Währungsrisiken sein, aber oft ist auch die Aufenthaltszeit zu kurz, als dass auch nur Anspruch auf Zahlung einer Teilrente aus den staatlichen Sozialversicherungen entsteht.

## Ein attraktives Vorsorgepaket dient für beide Seiten als Motivation

Es geht somit in erster Linie darum, eine flexible Ausgestaltung eines internationalen Vorsorgeplanes zu erreichen. Die Anforderung von Seiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, dass eine Lösung implementiert wird, welche nach Möglichkeit keine Lücken bei der Vorsorge entstehen lässt. Die Ziele sind:

- Ersatz für eine lokale Altersvorsorge
- Ersatz für ungenügende/fehlende Sparleistungen
- Ersatz für ungenügende/fehlende Risikoabdeckung – Absicherung gegen Alter, Tod und Invalidität
- Einheitlicher Vorsorgeplan für internationales Personal, welcher der Unternehmenskultur des Arbeitgebers entspricht

Beispiel: Für ein Unternehmen, das Tochtergesellschaften auf der ganzen Welt verteilt hat,

zwischen denen die Mitarbeiter ausgetauscht oder in die sie entsandt werden, kann beispielsweise eine TCN-Lösung mit zwei Untergruppen praktikabel sein:

### Gruppe 1

Altersbeiträge:

-5 % des versicherten

Lohnes

Leistungen im Todesfall:

- 200 %, max. CHF 500 000 Kapitalleistung

- 15 %, max. CHF 30 000 Witwen-/Witwerrente

- 5 %, max. CHF 5000 pro Kind Waisenrente

Leistungen infolge Erwerbsunfähigkeit:

- 50 %, max. CHF 50 000 Erwerbsunfähigkeits-

rente mit Wartefrist 24 Monate

-Prämienbefreiung der Risiko- und der Spar-

prämien

### Gruppe 2

Altersbeiträge:

- 20 % des versicherten Lohnes

Leistungen im Todesfall:

- 300 %, max. CHF 1 000 000 Kapitalleistung

- 30 %, max. CHF 75 000 Witwen-/Witwerrente

- 5 %, max. CHF 10 000 pro Kind Waisenrente

Leistungen infolge Erwerbsunfähigkeit:

- 70 %, max. CHF 90 000 Erwerbsunfähigkeits-

rente mit Wartefrist drei Monate

-Prämienbefreiung der Risiko- und der Spar-

prämien

Der Personenkreis der ersten Gruppe umfasst Mitarbeiter, welche in ihrem Gastland auch in einem lokalen Vorsorgeplan versichert werden. In der zweiten Gruppe sind die, welche in ihrem Gastland keinem Vorsorgeplan angeschlossen werden oder aus dem keine Leistungen ins Ausland bezahlt würden.

Das TCN-Pensionskassen-Reglement kann den Anforderungen der Firma und der betroffenen Mitarbeiter angepasst werden. Folgende Punkte können definiert werden:

- Kreis der internationalen Mitarbeiter kann eng oder weit definiert werden.
- Freie Definition des versicherbaren Lohnes und der Lohnprozente für die Sparbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).

Die Kosten für eine unter der Gruppe 2 versicherte Person, Alter 41, verheiratet und Vater von zwei Kindern, mit einem versicherten Lohn von CHF 130 000, betragen:		
Altersbeiträge	20 %	CHF 26 000
Todesfallkapital	300 %, max. CHF 1 000 000	CHF 1 745
Witwen-/Witwerr.	30 %, max. CHF 75 000	CHF 4 940
Waisenrente	5 %, max. CHF 10 000 pro Kind	CHF 577
Erwerbsausfallrente	70 %, max. CHF 90 000	CHF 3 655
Prämienbefreiung		CHF 1 350
<b>Total Sparbeiträge</b>		<b>CHF 26 000</b>
<b>Total Risiko- und Kostenbeiträge</b>		<b>CHF 12 267</b>

- Möglichkeit, die Sparbeiträge ebenfalls durch Versicherungslösungen abzudecken.
- Flexible Möglichkeiten, die Risikoleistungen zu definieren.
- Die Firma bestimmt das Anlageprofil.
- Möglichkeit, den Planmitgliedern Mitbestimmungsrecht bei der Anlage der Sparbeiträge einzuräumen. Im obigen Beispiel wurden sechs Fonds mit verschiedenen Anlageprofilen zur Auswahl zugelassen. Einer von diesen Fonds ist mit garantiertem Zinssatz.
- Bestimmung, ob bei vorzeitigem Weggang die Freizügigkeitsleistung im Plan verbleiben kann (passive Mitgliedschaft) – bei ungünstigem Börsengang können die Beiträge im Depot verbleiben.

Ein solches Instrument stellt sicher, dass alle Mitarbeiter möglichst gleich behandelt werden. Es kann und muss nicht für jeden Mitarbeitenden eine individuelle Lösung gefunden werden.

Ein attraktives Vorsorgepaket soll zudem beiden Teilen der Sozialpartnerschaft als Motivation dienen. Das Mitspracherecht des Arbeitnehmers ist im Sinne einer eigenverantwortlichen Mitbestimmung inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Die Übereinstimmung mit dem vorhandenen Expatriationsreglement ist ebenfalls elementarer Bestandteil ausgereifter Third-Country-National-Pläne.

Mit einer solchen Lösung erhalten die Verantwortlichen der Firma die Gewissheit, für die Mitarbeiter richtig vorgesorgt zu haben. Das Personal im Ausland wie auch die HR-Abteilung können sich dadurch vollumfänglich den ihnen gestellten Aufgaben widmen.

Sabine Jenny



### Die Autorin

Sabine Jenny ist Head of Insurance Business der ASN AG, Services for Expatriates, und berät in dieser Funktion international tätige Unternehmen und Einzelpersonen in Versicherungsfragen mit internationalem Charakter.  
Kontakt: sabine.jenny@asn.ch