

Schweiz Teil V

Entsendungsland Schweiz Teil V

Das Sozialversicherungs- und Vorsorgesystem der Schweiz

+++ Im Rahmen einer Mitarbeiterentsendung stehen die Bereiche Sozialversicherung und Vorsorge mittlerweile immer vermehrer im Mittelpunkt und haben gegenüber den steuerlichen Gesichtspunkten stark an Bedeutung gewonnen. Nicht nur im Rahmen einer Entsendung müssen die sozialversicherungs- und vorsorgerechtlichen Regelungen beachtet werden, sondern ebenfalls bei jeder grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit.

In diesem ersten Beitrag zu diesem komplexen Thema stellen wir Ihnen das Sozial- und Vorsorgesystem der Schweiz vor. In dem darauf folgenden Beitrag (siehe Teil VI der Serie „Entsendungsland Schweiz“ in der nächsten Ausgabe des Personal.Manager) werden wir die wichtigsten Punkte behandeln, die bei einer Mitarbeiterentsendung in die Schweiz aus sozialversicherungs- und vorsorgerechtlicher Sicht zu beachten sind. +++

Das Schweizer Sozialversicherungssystem

Im internationalen Vergleich der verschiedenen Sozialversicherungssysteme gehört das Schweizer System heute mit zu den sichersten Systemen.

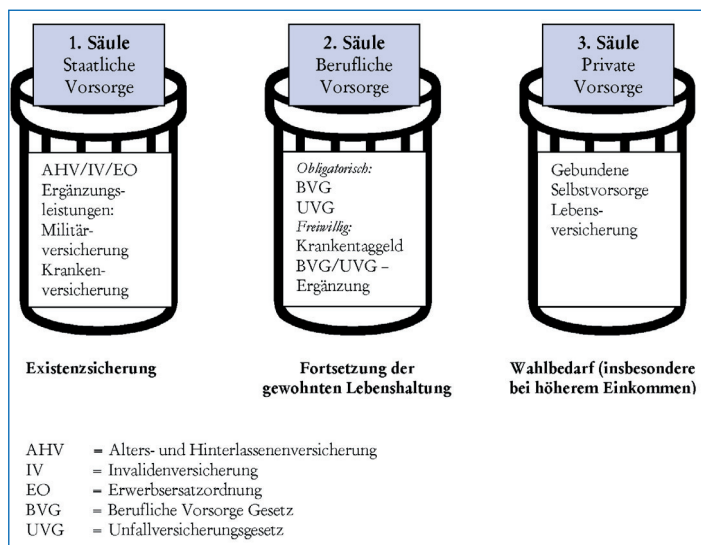
Das Schweizer Sozialversicherungssystem ist auf drei Säulen aufgebaut und deckt mit diesen die Risiken Alter, Invalidität, Krankheit und Tod ab.

kommens angenommen. Zu beachten ist jedoch, dass bei den Leistungen der beruflichen Vorsorge grosse Unterschiede existieren. Die Pensionskassen nutzen das Kapitaldeckungssystem, bei dem die späteren Renten angespart werden.

Die *dritte Säule* dient der individuellen Vorsorge und wird durch Steuererleichterungen gefördert. Diese dritte Säule steht in der Schweiz jedem offen und ermöglicht ein zusätzliches Sparen für das Alter.



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin, Partnerin
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
friederike.ruch@convinus.ch,
www.convinus.ch



Sozialversicherungspflicht und -beiträge

Die Schweizer Sozialversicherungspflicht ist grundsätzlich

- ✓ an einen bestehenden Wohnsitz in der Schweiz und
- ✓ an die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz geknüpft.

Mit den Leistungen aus der *ersten Säule* soll die Existenz des Versicherten angemessen gesichert werden. Sie funktioniert nach dem Umlagesystem: Die Beiträge werden bspw. im Rentenalter bei einem Leistungsfall als Renten entsprechend wieder ausbezahlt.

Die *erste und zweite Säule* sollen zusammen die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung im Rentenalter ermöglichen. Die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung wird im Rahmen der beruflichen Vorsorge grundsätzlich mit 60 % des früheren Erwerbsein-

Dies steht im Gegensatz zum internationalen Verständnis, bei dem das Erwerbsortprinzip als Anknüpfungspunkt gilt.

Mit Ausnahme der Prämien für die Krankenversicherung, werden die Sozialversicherungsbeiträge eines Arbeitnehmers direkt vom Lohn abgezogen. Grundprinzip bei der Beitragsgestaltung ist, dass die Beiträge jeweils zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen werden. Die Schweizer Sozialversicherungsbeiträge für das Jahr 2004 finden Sie in der nachfolgenden Tabelle:

Beiträge 2004	Arbeitnehmer-Beitrag in % des Bruttosalaris*	Arbeitgeber-Beitrag in % des Bruttosalaris	Maximum in CHF
Alters-; Hinterlassenen-Invalidenversicherung II	5.05 %	5.05 %	Keine Maximalgrenze
Arbeitslosenversicherung	1.00 %	1.00 %	106'800
Berufliche Vorsorge	ca. 4 - 18 %, abhängig vom PK-Reglement	ca. 7 - 18 %, abhängig vom PK-Reglement	Obligatorium ** 75'960
UVG - Berufsunfall	keine	0.02 - 28.72 % auf die prämienpflichtige UVG-Lohnsomme, hängt von der Branche und Betriebsrisiko ab	106'800
- Nichtberufsunfall	0.73 - 3.09 % prämienpflichtige UVG-Lohnsomme, hängt von der Branche und Betriebsrisiko ab; obligatorisch ab 8 Srd./Woche	freiwillig	106'800

* Mit diesem Bruttosalar ist das Bruttosalar gemeint, welches für die Sozialversicherungszwecke massgebend ist und auch AHV-Lohn genannt wird.
 ** Die Pflicht zur Erhebung von Beiträgen der beruflichen Vorsorge liegt vor, wenn ein jährliches Bruttosalar in der Höhe von CHF 25'320 vorliegt. Die Beitragsgrenze der obligatorischen beruflichen Vorsorge liegt bei CHF 75'960. Nur für den Bruttosalaranteil zwischen CHF 25'320 und CHF 75'960 müssen dementsprechend Beiträge zur beruflichen Vorsorge einbezahlt werden.
 Anmerkung: Der in der Schweiz verwendete Begriff „Salär“ entspricht in Deutschland dem „Lohn“.

Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

In der staatlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung sind alle natürlichen Personen obligatorisch versichert, die entweder ihren Wohnsitz in der Schweiz haben oder in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben. Die Beitragspflicht beginnt für Erwerbstätige mit dem 18. Altersjahr und endet spätestens mit dem Erreichen des AHV-Rentenalters (für Männer 65. Altersjahr/für Frauen ab 2005 64. Altersjahr). Es wird im Rentenalter ab 2005 eine Maximal-Rente von CHF 2'150 ausbezahlt, sofern 44 Beitragsjahre zurückgelegt worden sind.

Neben der obligatorischen Versicherung besteht auch die Möglichkeit einer freiwilligen AHV-Versicherung, welche ursprünglich vor allem für im Ausland lebende Schweizer (Auslandsschweizer) gedacht war. Hierdurch haben diese die Möglichkeit, auch im Ausland AHV-Beiträge zu bezahlen, damit für Sie die Möglichkeit des Erhalts einer Maximal-Altersrente nicht aufgrund von fehlenden Beitragesjahren, infolge eines Auslandsaufenthaltes, verhindert wird. Mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens besteht seit dem 1. April 2002 auch für EU-Staatsbürger die Möglichkeit, bei Erfüllung der hierfür festgelegten Bedingungen, der freiwilligen AHV beizutreten.

Berufliche Vorsorge

Jeder Arbeitgeber, der obligatorisch versicherte Arbeitnehmer beschäftigt, muss im Rahmen der beruflichen Vorsorge eine eigene Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) errichten oder sich einer anschliessen.

Der beruflichen Vorsorge sind obligatorisch grundsätzlich alle Arbeitnehmer unterstellt, deren versicherter Lohn den Betrag von CHF

22'575 übersteigt. Die Beitragspflicht entspricht derjenigen, welche bei der AHV massgebend ist. Der gesetzlichen Beitragspflicht untersteht jedoch nur ein versicherter Jahreslohn bis CHF 77'400 -in 2005- (obligatorische Versicherung). Darüber hinaus besteht grundsätzlich per Gesetz die Möglichkeit einer freiwilligen überobligatorischen Versicherung. Dies hängt jedoch letztendlich von einigen Komponenten ab, unter anderem auch davon, ob eine solche überobligatorische Versicherung vom Arbeitgeber vorgesehen ist.

Neben den monatlichen Beitragszahlungen, welche von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte getragen werden, hat der Arbeitnehmer zusätzlich die Möglichkeit mit seinen eigenen finanziellen Mitteln seine Versicherungslücken zu schliessen.

Unfallversicherung

Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung müssen grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen werden. Die Beiträge für die Nichtberufsunfallversicherung trägt dagegen grundsätzlich der Arbeitnehmer. Sofern eine Person keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, besteht die Möglichkeit den Bereich der Nichtberufsunfälle durch eine Zusatzversicherung über die Krankenversicherung zu versichern.

Krankenversicherung

Die Krankenversicherungspflicht ist an den Wohnsitz in der Schweiz geknüpft. Die Krankenversicherungsbeiträge werden in Form von Prämien bei jedem Versicherten selbst privat erhoben. Jede Person, die ihren Wohnsitz in der Schweiz hat, schliesst selbst eine Krankenversicherung nach den individuellen Bedürfnissen ab und zahlt die entsprechenden Versicherungsprämien selbst direkt an die Krankenversicherungsgesellschaft.

Das Gesetz schreibt lediglich eine Grundversicherung / Grundvorsorge für jeden Versicherten vor. Für alle Versicherten besteht die Möglichkeit, durch einen höheren (teureren) Leistungsumfang sich umfassender zu versichern sowie den Anbieter der Krankenversicherung frei zu wählen.



Frau Friederike V. Ruch, Steuerberaterin, zählt in der Schweiz zu den renommiertesten Experten in der Thematik „internationaler Mitarbeiterinsatz“ und berät international tätige Unternehmen in steuer-, sozialversicherungs- und bewilligungsrechtlichen Fragen sowie bei der Strukturierung von internationalen Mitarbeiterinsätzen. Frau Ruch ist seit über 8 Jahren auf dieses Themengebiet spezialisiert und Autorin zahlreicher Fachpublikationen, wie z.B. dem einzigen Schweizer Praxishandbuch zu diesem Themengebiet mit dem Titel „Expatriates-Inpatriates, Handbuch zur Entsendung von Mitarbeitern“ sowie Referentin an nationalen und internationalen Fachveranstaltungen.

CONVINUS
 International Employment Solutions
 Dufourstrasse 56
 Postfach
 CH-8032 Zürich
 Schweiz

Tel.: 0041 – 1 – 250 20 20
 Fax: 0041 – 1 – 250 20 22
 friederike.ruch@convinus.ch
 www.convinus.ch

