

Internationale Versicherungslösungen

Risikomanagement für Expatriates

Trotz Wirtschaftskrise und Kostendruck hat die Zahl der international mobilen Mitarbeiter kaum abgenommen. Die Risikoabsicherung dieser mobilen Mitarbeiter ist für die Unternehmen eine wichtige und komplexe Aufgabe geworden. Weil Expatriates teures Personal sind, ist die Kostenfrage ein zentraler Aspekt. / Von Martin Bühler*



Foto: Volker Froese/Ex-Press

Internationale Partner beraten Versicherte auf der ganzen Welt in medizinischen Angelegenheiten.

Ab nach China: Ein mittelgrosser Schweizer Maschinenbauer entsendet die finnische Ingenieurin K.L. für drei Jahre ins Reich der Mitte. Ihr Ehemann und der sechsjährige Sohn werden sie begleiten. Oder ab nach Brasilien: Der indische IT-Spezialist C.M. ist seit fünf Jahren für ein grosses Schweizer Pharmaunternehmen tätig. Aufgrund seines Fachwissens und seiner Flexibilität wird er bei Projekten in den verschiedensten Niederlassungen eingesetzt. Derzeit arbeitet er für vier Monate in Rumänien, danach ist ein halbjähriges Projekt in Brasilien geplant. A.S. dagegen wird die nächsten zwei Jahre in Hongkong leben. Er ist seit vier Jahren als Vermögensverwalter bei einer Schweizer Privatbank in

Genf tätig. Die Wirtschaftskrise hat die internationale Mobilität kaum gebremst. Konzerne, aber auch kleine Unternehmen, beschäftigen Mitarbeiter im Ausland – seien es klassische Expatriates oder auch sogenannte «Local Foreign Employees», ausländische Arbeitnehmer mit einem lokalen Arbeitsvertrag. All diese Mitarbeiter – sei ihre Ausgangslage auch so verschieden wie in den obigen Beispielen – benötigen eine mehr oder weniger umfangreiche Versicherungsdeckung. Diese können die Mitarbeiter über die Sozialversicherung des Heimatlandes oder des Einsatzlandes erreichen oder über eine Privatversicherung, die eine Sozialversicherung ergänzt oder als Ersatz für diese abgeschlossen wird. Bei

der klassischen Entsendung des Schweizer nach Hongkong beispielsweise ist vor allem der Krankenversicherungsschutz ein Thema. Denn dieser Expat wird in der Regel nach den zwei Jahren zum Schweizer Hauptsitz zurückkehren. Beim Einsatz der finnischen Ingenieurin in China oder des indischen IT-Spezialisten in Brasilien sind aber auch Fragen zur Altersvorsorge und Risikoabsicherung (Invalidität, Tod) zu beantworten. Diese «Third Country Nationals» können in der Regel nicht in die Schweizer Sozialversicherung (AHV, Pensionskasse) aufgenommen werden, und je nach Einsatzland oder Herkunft greift der Schutz durch ihre ursprüngliche oder die neue Sozialversicherung zu kurz. Für sie

haben die Versicherer sogenannte «Offshore»-Sparpläne entwickelt, die – unabhängig vom Einsatzland – einen flexiblen Aufbau der Altersvorsorge ermöglichen; ein solcher Sparplan lässt sich mit einer Invaliditäts- und/oder Todesfallabsicherung kombinieren.

Breites Angebot an Lösungen

Allgemein hat die Versicherungsbranche in den letzten Jahren auf die wachsende Mobilität und die daraus resultierenden Bedürfnisse reagiert. Vor allem im für internationale Mitarbeiter und deren Familien wichtigen Bereich der Krankenversicherung gibt es eine grosse Anzahl von Versicherern, die sich den Markt streitig machen. Die grössten drei internationalen Anbieter, die auch den Schweizer Markt bearbeiten, sind CIGNA International, Allianz Worldwide Care und Vanbreda International. Schweizer Krankenkassen mit speziellen Produkten für Auslandsinsätze finden sich auch darunter, als national täti-

ge Firmen können sie jedoch nur bedingt die spezifischen Bedürfnisse von Personen im Ausland abdecken. Der indische IT-Spezialist in Brasilien beispielsweise wäre mit einer Schweizer Krankenkasse nicht optimal versorgt. Daher haben sich die meisten Schweizer Krankenkassen dazu entschlossen, Kooperationen mit internationalen Krankenversicherern einzugehen und so ihren Kunden bedarfsgerechte Lösungen zu offerieren. Vorteilhaft ist, dass diese internationalen Partner durch ihre globale Tätigkeit genügend Ressourcen haben, um weltweit in Leistungserbringer-Netzwerke (Direktzahlungsvereinbarungen mit Spitälern und Ärzten) und in spezialisierte Zentren für die Schadenabwicklung zu investieren. So beraten diese Kompetenzzentren Versicherte auf der ganzen Welt in medizinischen Angelegenheiten (Beispiel: Wo finde ich in Bangalore einen Zahnarzt?), wickeln täglich tausende Schadenmeldungen in diversen Sprachen ab und führen Rückerstattungszahlungen



* Martin Bühler ist Inhaber und Geschäftsführer der Expatpartners AG, einem unabhängigen Beratungsunternehmen für internationale

Krankenversicherungs- und Vorsorgelösungen.

martin.buehler@expatpartners.ch

in unzählige Länder und in fast allen Währungen durch.

Für die Personalverantwortlichen ist es oft schwierig, den Überblick über alle Angebote zu bewahren: Sind die Mitarbeiter richtig versichert? Gäbe es besseren Service und umfangreichere Leistungen? Zahlen wir zu viel? Letztere Frage ist vor allem in der aktuellen Wirtschaftslage von zentraler Bedeutung. Der Kostendruck nimmt zu, und Expatriates sind ohnehin teure Mitarbeiter. Eine wichtige Massnahme, um die Kosten zu senken bzw. zu kontrollieren, ist das Ausnutzen der Konkurrenzsituation unter den Anbietern. Sie macht es leichter, bessere Leistungen zu einem guten Preis einzufordern. Das ist vor allem auch vor dem Hintergrund steigender Krankenversicherungsprämien wichtig. Bei der «Internationalen Krankenversicherung» können im Vergleich zu den Schweizer Krankenkassenprämien sogar Kosten gespart werden. Denn die Prämienkosten pro Person sind bei einer internationalen Gruppen-Krankenversicherung in der Regel tiefer als bei einer vergleichbaren Deckung mit einer Schweizer Krankenkasse.

Internationale Krankenversicherung

Die Vorteile einer Gruppenlösung:

- Es handelt sich um einen flexiblen Rahmenvertrag, bei dem Mitarbeiter (und ihre Familienangehörigen) jederzeit an- bzw. abgemeldet werden können (alle Niederlassungen einer Firma können von einem solchen Vertrag profitieren);
- Versicherung für alle Nationalitäten unabhängig vom Einsatzland und der Dauer des Auslandsaufenthalts;
- Gruppenverträge sind in der Regel (je nach Versicherer) bereits für Kleinstgruppen (ab 2 oder 3 Mitarbeiter) möglich;
- Deckung für vorbestandene Krankheiten und Schwangerschaften ohne Gesundheitsfragen beantworten bzw. ohne eine Gesundheitsprüfung bei einem Arzt durchführen zu müssen;
- Prämien sind jeweils nur für die Monate geschuldet, in denen ein Expat im Vertrag angemeldet ist.

Betriebliche Personal- und Bildungslösungen modular – flexibel – effizient

- ▷ Stellen-/ Bewerbungslösung
- ▷ Mitarbeitendengespräch
- ▷ Zielvereinbarungen
- ▷ Kompetenzmanagement
- ▷ Potenzialbeurteilung
- ▷ Kursmanagement
- ▷ Personalentwicklung
- ▷ Lernplattform

- ▶ 100% Internet basiert
- ▶ Corporate Design konform
- ▶ Standardsoftware
- ▶ Miet- / Kauflösungen
- ▶ Intuitive Benutzeroberflächen
- ▶ Schnittstellen zu Drittlösungen

Jetzt mehr erfahren:

Tocco AG, Telefon 044 388 60 00
info@tocco.ch, www.tocco.ch

