

INTERNATIONALE PERSONEN-VERSICHERUNGEN

Versicherungs- und Vorsorgelösungen für international mobile Mitarbeitende werden immer komplexer. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die Lösungen, mit denen ein Unternehmen seine international mobilen Mitarbeitenden versichern kann.

VON MARTIN BÜHLER



MARTIN BÜHLER

ist Managing Partner bei der expatpartners ag und Spezialist für internationale Versicherungs- und Vorsorgelösungen.

Die Globalisierung hat zu einer Internationalisierung der Arbeitsverhältnisse geführt. So ist nicht nur die Zahl der internationalen Mitarbeitenden stark angestiegen, die Einsätze werden auch immer individueller gestaltet – in Bezug auf Arbeitsvertrag, Dauer und andere Eckwerte. Dies führt dazu, dass auch Versicherungs- und Vorsorgelösungen (Employee Benefits) für international mobile Mitarbeitende (z.B. Expats) komplexer werden. Bei der Frage, mit welchen Lösungen (bzw. Produkten) ein Unternehmen seine international mobilen Mitarbeitenden versichern kann, kommt der Koordination mit der/den relevanten Sozialversicherung(en) eine entscheidende Bedeutung zu.

Anforderungen an internationale Firmenlösungen

Firmenlösungen basieren in der Regel auf Kollektivverträgen (so z.B. auch im Bereich der internationalen Heilungskostenversicherung). Es sind jedoch auch Einzel-

policen verfügbar. Kollektiv- oder besser Gruppenlösungen zeichnen sich dadurch aus, dass es sich um flexible Gruppen-Rahmenverträge handelt, bei welchen Mitarbeitende jederzeit an- und abgemeldet werden können. Zudem bieten diese Gruppenlösungen den Vorteil (im Vergleich zu Einzelpolicen), dass die Aufnahmebedingungen (Stichwort: Medizinische Risikoprüfung) weniger restriktiv sind.

Internationale Versicherungspläne weisen oft keinen direkten Zusammenhang mit der Schweiz auf (diese Produkte sind für Expats/Unternehmen auf der ganzen Welt konzipiert), sodass sie zum Teil auch nicht über die typischen Merkmale des Schweizer Systems verfügen. So wird z.B. oft nicht zwischen Krankheit und Unfall unterschieden (d.h. beide Risiken sind über dasselbe Produkt/denselben Plan versichert). Für einen Arbeitgeber ist es entscheidend, dass er alle international mobilen Mitarbeitenden

(sowie deren Familienangehörige) ausreichend versichern kann – unabhängig von der Nationalität, des Wohnsitzlandes, der Vertragsausgestaltung und der Dauer des Auslandsaufenthaltes. Die Garantie einer kontinuierlichen, angemessenen Risikodeckung (Invalidität/Tod/Heilungskosten) und Altersvorsorge (in diesem Zusammenhang stellt sich z.B. auch die Frage nach der «Transportierbarkeit» des Kapitals) sind für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zentral.

Koordination Sozialversicherung Schweiz und private Lösungen

Wie die Grafik zeigt, muss zuerst geklärt werden, ob eine Entsendung vorliegt oder nicht, um die Frage nach der Sozialversicherungspflicht zu beantworten. Eine Entsendung liegt dann vor (aus Sicht der Schweizer Sozialversicherung), wenn der Arbeitnehmer für Rechnung und im Auftrag des Schweizer Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Land arbeitet. Um eine Entsendung

durchführen zu können, muss sie vom BSV bzw. von der Ausgleichskasse bewilligt werden. Dies ist nur möglich, wenn verschiedene Voraussetzungen erfüllt sind (so hat das Bundesgericht entschieden, dass eine Entsendung eines Drittstaatsangehörigen nur zum Zweck der Entsendung nicht möglich ist – eine vorhergehende Versicherung in der Schweiz ist zwingend).

Bleibt die Sozialversicherungspflicht in der Schweiz bestehen (was bei einer Entsendung der Fall ist – auch bei Wohnsitzabmeldung in der Schweiz), ist der Bedarf an einer privaten, internationalen Versicherung geringer, als wenn sie (CH-Sozialversicherung) wegfällt. Umgekehrt ist klar, dass beim Wegfall des Schutzes über die CH-Sozialversicherung der Bedarf an einer privaten, internationalen Ersatzlösung sehr gross ist. Der Grund ist klar: Die Absicherung über das Schweizer System ist fast immer viel besser als über die Sozialversicherung des neuen Wohnsitzlandes. Aber auch Entsandte, welche im Schweizer System bleiben, haben in gewissen Bereichen Bedarf an internationalen Versicherungsplänen (z.B. Krankenversicherung).

International Pension Plan (IPP) – Ersatz für AHV/BVG/UVG

Bei einem International Pension Plan («International Risk & Pension Plan» wäre eigentlich die treffendere Bezeichnung, doch oft wird nur von IPP gesprochen) handelt es sich um eine Risiko- und Sparlösung für Expatriates. Auch international mobile Mitar-

beitende müssen gegen die Risiken Todesfall und Erwerbsunfähigkeit/Invalidität abgedeckt sein, auch sie müssen eine ausreichende Altersvorsorge betreiben. Für folgende Mitarbeiterkategorien kann ein IPP sinnvoll bzw. notwendig sein:

- Mitarbeitende, die keinen Bezug zur Sozialversicherung der Schweiz haben (z.B. ein Third Country National oder ein im Ausland lokal angestellter Schweizer/Europäer) und die in einem Land arbeiten, dessen Sozialversicherung nicht ausreichend ist.
- Aus der Schweiz entsandte Mitarbeitende, welche mehr als 6 Jahre im Ausland sind und daher nicht mehr in der AHV bleiben können (als Konsequenz daraus müssen sie auch aus der Pensionskasse und dem UVG ausscheiden).
- Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Funktion und «Internationalität» eine ergänzende Deckung zur bestehenden Sozialversicherung benötigen.

Im Idealfall gewährt ein solcher Plan eine Risikoabdeckung und Altersvorsorge für alle internationalen Mitarbeitenden, welche nicht oder nicht genügend über die verschiedenen Home oder Host Country Pension Plans des Unternehmens abgedeckt sind. Aus Schweizer Optik können mit einem IPP die Sozialversicherungen AHV/IV, BVG und UVG ersetzt oder ergänzt werden. Zudem kann es eine Lösung für Spezialfälle sein (z.B. Globale Nomaden), für die sonst keine oder keine vernünftige Versicherung gefunden wird.

Lokale Spar- und Risikoversicherung im neuen Wohnsitzland (sei es nun eine Sozial- oder Privatversicherung) stellen oft keine Alternative zu IPP-Lösungen dar. So kann es ein Problem sein, einen umfassenden Risikoschutz (der im richtigen Verhältnis zu einem Expat-Lohn steht) zu finden. Oder aufgrund geringer Beitragszahlungen (kurze Beitragsdauer) bestehen keine Ansprüche auf Leistungen (so entstehen z.B. Vorsorgelücken). Und wenn dann doch Ansprüche bestehen, erschweren angehäufte «Kleinstbeträge» (aufgrund von Arbeitstätig-

INTERNATIONALE GRUPPEN-KRANKENVERSICHERUNG WELCHE KRITERIEN MUSS EIN PLAN ERFÜLLEN?

- Flexibler Rahmenvertrag, welcher es dem Arbeitgeber erlaubt, jederzeit Mitarbeitende (inkl. Familie) an- oder abzumelden. Kosten fallen nur für die Periode an, in welcher der Mitarbeitende angemeldet worden ist (monatliche Abrechnung).
- Versicherung für alle Nationalitäten und in allen Ländern. Auch Niederlassungen des (Schweizer) Mutterhauses können diesen Plan nutzen und Expats anmelden.
- Keine medizinische Risikoprüfung, kein Abschluss vorbestehender Krankheiten, keine Wartezeiten. Chronische Krankheiten und Schwangerschaft ab Tag 1 gedeckt.
- Freie Arzt- und Spitalwahl, wahlweise Behandlungsmöglichkeit in der gewählten Deckungszone (z.B. weltweit ohne USA). Privatspitaldeckung (Einzelzimmer).
- Leistungserbringer-Netzwerke (Spitäler/Ärzte) auf der ganzen Welt. Vorteil: Direktzahlungsvereinbarungen (d.h. keine Probleme mit Kreditkarten-Limiten oder hohen Bargeldvorauszahlungen).
- Partnerschaften mit lokalen Versicherern (Compliance) und/oder lokalen Arzt- und Spitalnetzwerken.
- Einfache Schadenmeldung (z.B. per E-Mail oder über ein Online-Portal). Schnelle Kostenrückerstattung in der richtigen Währung (kein Währungsrisiko).
- Medizinische Assistance (z.B. Evakuierung/Rückführung) vollständig integriert
- Zugang (online und telefonisch) zu nützlichen Länderinformationen (Gesundheitssystem, Risiken, etc.) und zu weltweiten Arzt- und Krankenhausverzeichnissen (Beispiel: Sie suchen einen Zahnarzt in Peking oder einen Kniespezialisten in Bangalore).
- Fachliche medizinische Beratung durch internationales Ärzteteam des Versicherers.
- Partnerschaft mit Schweizer Krankenkasse, um bei Rückkehr die Wiederintegration ins Schweizer Krankenversicherungssystem zu erleichtern.

keit in verschiedenen Ländern) eine sinnvolle Rentengestaltung. All diese Probleme können mit einem internationalen Spar- und/oder Risikoplan gelöst werden. Der Versicherungsmarkt bietet zahlreiche Produkte und Konzepte im Bereich IPP an. Und trotzdem haben es Unternehmen mit einer kleinen Zahl an Expatriates (die Grenze liegt bei ca. fünf Mitarbeitenden) schwer, überhaupt eine sinnvolle Lösung zu finden. Die Versicherer/Anbieter zeichnen sich hier (aus verschiedenen Gründen) leider nicht durch eine grosse Flexibilität aus.

Internationale Heilungskosten-Versicherung (IPMI) – Ersatz für Krankenkasse und UVG

Eine internationale Krankenversicherung ist eine Heilungskostenversicherung (Schutz gegen die Risiken Krankheit und Unfall) auf privater Basis. Sie beinhaltet eine freie Arzt- und Spitalwahl in der gewählten Deckungszone (z.B. weltweit oder weltweit ohne USA). Eine solche Police befreit normalerweise nicht von der Pflicht, sich in der obligatorischen Krankenversicherung (Sozialversicherung des Heimat- und/oder des Wohn-

sitzlandes) versichern zu lassen. Es werden sowohl Gruppenpläne (in der Regel schon ab 2 oder 3 Mitarbeitenden) als auch Einzelpolicen angeboten. Sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Expats (und deren Familienangehörige) ist eine Gruppen-Lösung merklich interessanter (Kosten, Leistungen, Administration). Grundsätzlich ist eine internationale Krankenversicherung für alle Mitarbeiterkategorien (d.h. Entsandte, TCN, Local Foreign Hires, etc.) sinnvoll, die ihren Wohnsitz ins Ausland verlegen. So ist es auch für Entsandte, welche im KVG bleiben (zumindest für 2 Jahre), wichtig, über eine internationale Deckung zu verfügen. Eine reine KVG-Deckung für Personen mit Wohnsitz ausserhalb der Schweiz stellt ein Risiko - Gefahr der Unterdeckung – dar. Der internationale Krankenversicherungsmarkt zeichnet sich durch eine grosse Zahl von Anbietern (internationale Krankenversicherer, internationale Schaden-Administratoren) aus. Zudem bieten teilweise auch Schweizer Krankenkassen spezifische Auslandprodukte an. Es ist daher nicht leicht, sich einen Überblick

über die diversen Optionen zu verschaffen. Dies gilt umso mehr, als dass jeder Versicherer bzw. Anbieter wiederum über zahlreiche Produkte und Pläne verfügt. Der grösste Unterschied zu einem Auslandprodukt einer Schweizer Krankenkasse besteht beim internationalen Krankenversicherer darin, dass die Bedürfnisse eines Expats (Informationen vor/während/nach dem Auslandsaufenthalt, einfache Administration, koordinierte lokale/internationale Betreuung) erfüllt werden. Eine Schweizer Krankenkasse ist selbstredend auf «Inländer» fokussiert, während spezialisierte Expat-Krankenversicherer sich ausschliesslich um Expats (Personen ausserhalb ihres Heimatlandes) kümmern. Nähere Informationen zu diesem komplexen Thema können bei expatpartners ag eingeholt werden. Als internationaler Expat-Versicherungsspezialist, der ausschliesslich in diesem Bereich tätig ist, bietet expatpartners seine Expertise auch Schweizer Versicherungsbrokern und Schweizer Krankenkassen / Privatversicherern an.

ARBEITEN IM AUSLAND ENTSENDUNG ODER NICHT?

