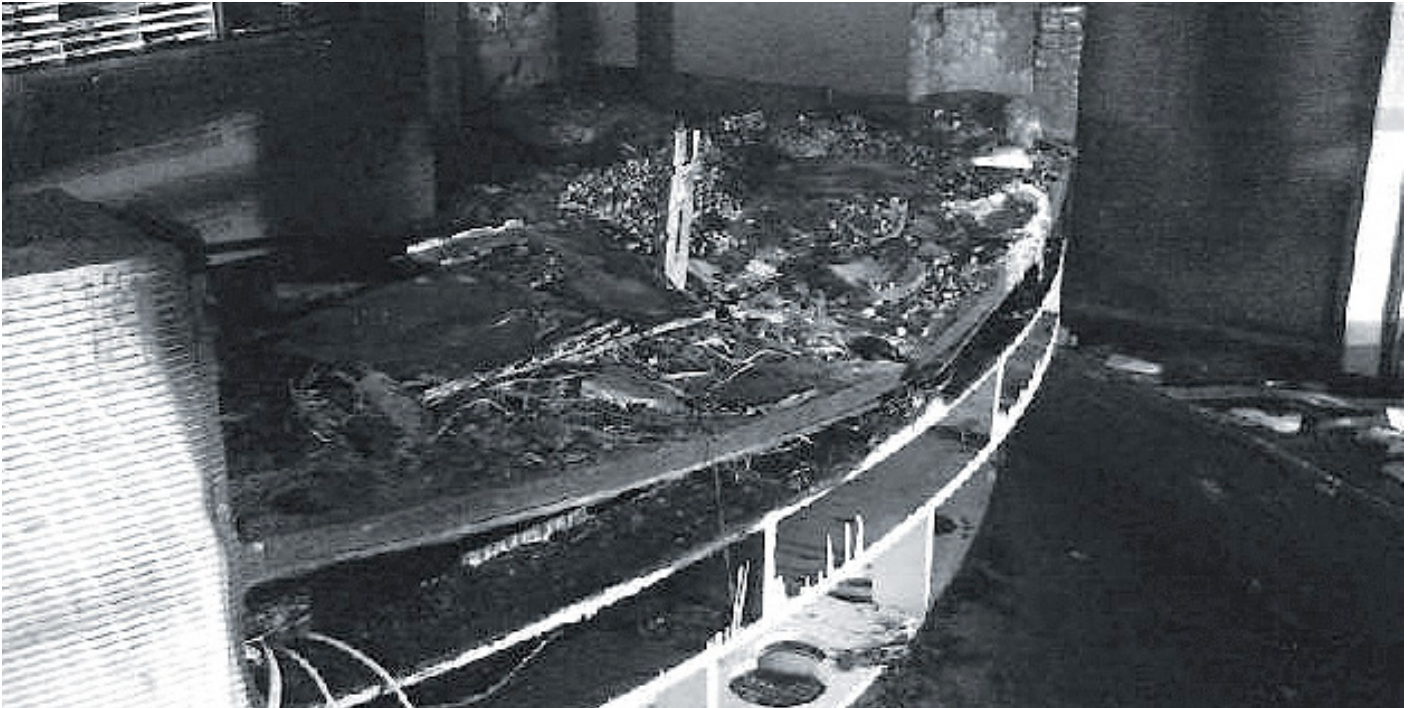


The Art of Insurance and Risk Management.

Kundenjournal Herbst 2010



St.Galler Kantonalbank:

«Vergessene» Kerze löst Brand aus

Kurz nach Weihnachten 2009 verursachte eine «vergessene» Kerze einen Brand in der St.Galler Kantonalbank in Rorschach. Beim Brand wurde die Schalterhalle beschädigt und das restliche Gebäude stark verraucht. Zudem entstand ein Sachschaden von mehreren zehntausend Franken. Dank der Hilfe des GWP-Fachspezia-

listen bekam die Bank diese Ausnahmesituation rasch in den Griff.

Für Daniel Hoffmann, Leiter Sicherheit bei der St.Galler Kantonalbank, war es ein Missgeschick. Einer dieser blöden Zufälle, die einfach passieren. Eine «kleine Panne» – mit grosser Wirkung. Am 28. Dezember

2009 hat eine von den Mitarbeitern «vergessene» Kerze in der Kundenhalle der St.Galler Kantonalbank Rorschach einen Brand verursacht. Die Kerze gehörte zur Weihnachtsdekoration und stand auf dem Tresen des Infodesk. Eine weinrote Kerze mit drei Dochten, in einem hohen Kerzenglas auf Seramis gebettet, so wie sie auch in zahlreichen anderen Niederlassungen der St.Galler Kantonalbank an Weihnachten 2009 standen. Niemand der drei Mitarbeitenden des Infodesk hatte daran gedacht, die Kerze nach Feierabend zu löschen. Und so brannte sie nach Schalterschluss munter weiter und schmolz bis ganz unten. Das Wachs wurde dabei so heiss, dass sich

Weitere Themen:

- Mitarbeitende wehren sich gegen Diskriminierung
- Expatriates: Für die Firma ins Ausland
- Neues Produktesicherheitsgesetz in Kraft
- Altersguthaben eines Versicherten falsch berechnet

innerhalb des Kerzenglases ein Brand entfachte und dieses sprengte. Daraufhin begann der Tresen zu brennen. Die Flammen griffen schnell über auf die Pultplatte und den Flachbildschirm. Der Brandmelder konnte um 02:15 Uhr des 29. Dezember 2009 gerade noch den Brandalarm auslösen, dann fiel auch er dem Hitzeinferno zum Opfer. Ebenso die Kamera in der Kundenhalle, die das Geschehen filmte bis die rauchige Hitze ihr den Garaus machte.

«Wie man in solch komplexen Fällen gegenüber den Versicherungen kommuniziert und sich verhält, will gut vorbereitet und koordiniert sein.»

Von Anfang an war klar, dass es sich bei diesem Vorfall um ein unbeabsichtigtes menschliches Versagen handelte. Dennoch löste die «Aneinanderreihung unglücklicher Umstände» einen Rattenschwanz an juristischen und versicherungstechnischen Fragen aus. Die Versicherungen interessierte es natürlich, inwiefern der St.Galler Kantonalbank als Arbeitgeber oder den Mitarbeitern der Filiale Rorschach eigenes – gar fahrlässiges? – Verschulden vorgeworfen werden konnte. Wer ist denn für das Löschen einer Kerze verantwortlich? Ist das diejenige Person, die sie angezündet hat? Oder jene Person, welche das Gebäude zuletzt verlässt? Gehört dies zu den Aufgaben des Hausmeisters, nach Schalterschluss am Abend alle Kerzen zu kontrollieren? Kann dem Arbeitgeber trotz richtiger Anweisung der Mitarbeitenden und dem Verteilen von Merkblättern ein falsches Verhalten vorgeworfen werden? Oder war die Idee der Marketing-Abteilung etwa verrückt, für die Weihnachtsdekoration in einem Unternehmen mit so vie-

len sensitiven Kundendaten Kerzen einzukaufen? Darf denn eine Kerze überhaupt so heiss werden, dass sich innerhalb eines Kerzenglases ein Brand entzünden kann – oder war die Kerze etwa fehlerhaft ...?

Wie man in solch komplexen Fällen gegenüber den Versicherungen kommuniziert und sich verhält, will gut vorbereitet und koordiniert sein. Für Daniel Hoffmann war in dieser Krise die Begleitung und Beratung durch den GWP-Fachspezialisten unverzichtbar. Dieser hat die geeignete Kommunikationsstrategie erarbeitet und ihn immer wieder zur richtigen Zeit mit guten Argumenten unterstützt und auf wesentliche Punkte aufmerksam gemacht.

Für Daniel Hoffmann war in dieser Krise die Begleitung und Beratung durch den GWP-Fachberater unverzichtbar.

Jedes Schadenereignis bringt – neben einem unguuten Gefühl und vielen administrativen Überstunden – auch Lernprozesse mit sich. Die St.Galler Kantonalbank hat ihre Sicherheitspolitik zum Vermeiden von Bränden angepasst: Ab 2010 ist das Anzünden von Kerzen im ganzen Konzern verboten. Die neuen Sicherheitsvorkehrungen sind in der Firma kommuniziert und werden vor der Adventszeit nochmals in Erinnerung gerufen.

Wie sieht das Risikomanagement in Ihrem Unternehmen aus? Gerade vor den Festtagen empfehlen wir: Haben Sie ein Auge darauf, dass dieses in Ihrer Firma auch umgesetzt wird!

Kontakt: stefan.dalto@gwp.ch
Tel. +41 (0)71 226 80 43

Diskriminierung: Mitarbeitende wehren sich

Haftpflichtversicherung für Ansprüche von Mitarbeitenden schützt bei Klagen

Immer öfter müssen Konzerne hohe Schadenersatzsummen zahlen, weil Mitarbeitende ihre Arbeitgeber zur Verantwortung ziehen. Dies kann für ein Unternehmen ein grosses Risiko bedeuten.

Im Mai 2010 hat eine New Yorker Jury die US-Tochter von Novartis für schuldig befunden, Frauen für gleiche Arbeit weniger Lohn bezahlt, sie bei Beförderungen übergangen und im Falle einer Schwangerschaft schikaniert zu haben. Die Geschworenen setzten Bussgelder von über 250 Mio. Dollar an. Im Juli 2010 haben sich die Parteien in einem Vergleich geeinigt. Laut diesem muss Novartis einen Fonds von bis zu 152,5 Mio. Dollar zur Entschädigung der Mitglieder der Sammelklage einrichten. Ihr können sich alle US-Mitarbeiterinnen der Firma zwischen 2002 und 2007 anschliessen. Zudem muss das Unternehmen mit 22,5 Mio. Dollar Programme für die Förderung von Frauen entwickeln und neue Richtlinien gegen Diskriminierung erarbeiten.

Novartis ist kein Einzelfall. Die Gründe, die Mitarbeitenden Anlass zu Klagen geben sind vielfältig: Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung und Schwangerschaft, ungerechtfertigter Kündigungen, sexueller Belästigung

und Schikane am Arbeitsplatz oder auch Verletzungen des Persönlichkeitsrechts, wie zum Beispiel Eindringen in die Privatsphäre durch Überwachen des E-Mailverkehrs. Neben den nicht bezifferbaren Imageschäden ist das unternehmerische Risiko für ein Unternehmen immens, das sich Klagen von Mitarbeitenden

kann auch das Mutterhaus von hohen Schadenersatzforderungen betroffen sein. Dabei werden nicht nur handelnde Personen – z.B. einzelne Vorgesetzte oder Manager/-innen – zur Verantwortung gezogen. Häufig muss sich der Arbeitgeber selbst verantworten, weil er im Vorfeld nicht alles unternommen hat, um

geber stehen einer wachsenden Zahl von Klagen gegenüber. Auch das in der Schweiz geltende Gleichstellungsgesetz oder das in Deutschland in Kraft stehende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gehen in diese Richtung.

Für Unternehmen mit Niederlassungen oder Tochterunternehmen



ausgesetzt sieht. In den USA werden jährlich 150'000 Ansprüche auf Schadenersatz gemeldet bzw. 1,25 pro 1'000 Angestellte. Die Zahl der Klagen vor US-Bundesgericht wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz steigt um zirka 20 % jährlich. Im Jahr kommen auf ein Unternehmen mit Niederlassungen im Ausland durchschnittlich sieben Klagen zu.

Mit Blick auf die in der Presse Aufsehen erregenden millionenschweren Urteilssummen mögen einige denken, dass dies bei uns nicht passieren könne. Doch hat ein Unternehmen Niederlassungen in Europa, den USA oder in Australien, sieht das anders aus. Klagen die dortigen Mitarbeitenden gegen ihren Arbeitgeber,

rechtswidrige Handlungen zu unterbinden. Oder weil er nicht einschreitet, wenn diese vorkommen.

«Neben den nicht bezifferbaren Imageschäden ist das unternehmerische Risiko für ein Unternehmen immens, das sich Klagen von Mitarbeitenden ausgesetzt sieht.»

Die Bestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmer/-innen nehmen in vielen Ländern zu. Australien, England und immer mehr EU-Staaten verschärfen ihre Gesetze und Arbeit-

in Ländern mit einem Common Law Rechtssystem, das meistens in vielen englischsprachigen Ländern gilt, empfehlen wir von der GWP eine Haftpflichtversicherung für Mitarbeiteransprüche (Employment Practices Liability Insurance). Wir haben ein klares Ziel: Unternehmen mit einem Paket aus Prävention und Versicherungsschutz auf Klagen von Mitarbeitenden wegen Diskriminierung vorzubereiten.

Kontakt: armin.gutmann@gwp.ch
Tel. +41 (0)44 317 95 41

Expatriates: Für die Firma ins Ausland Wertvolles Personal braucht Risikoabsicherung

Zahlreiche Arbeitgeber senden ihre Mitarbeitenden ins Ausland, damit sie dort eine neue Niederlassung aufbauen, Schweizer Know-how weitergeben und neue Märkte erschliessen helfen. Dies bedeutet für den Arbeitgeber eine grosse Investition, die gut abgesichert und vorbereitet sein will.

Immer mehr Schweizer Unternehmen und insbesondere KMU-Betriebe suchen für ihre Produkte neue Absatzmärkte. Um diese Märkte zu erschliessen beschäftigen Schweizer Firmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland – klassische «Expatriates» oder «Local Foreign Employees», ausländische Arbeitnehmende mit einem lokalen Arbeitsvertrag. Dann gibt es noch die «Third Country Nationals» – zum Beispiel die finnische Ingenieurin, die für einen Schweizer Arbeitgeber in Indien eingesetzt wird. Alle diese Mitarbeitenden benötigen eine mehr oder weniger umfangreiche Versicherungsdeckung für Heilungskosten, bei Tod oder Invalidität und in der Altersvorsorge.

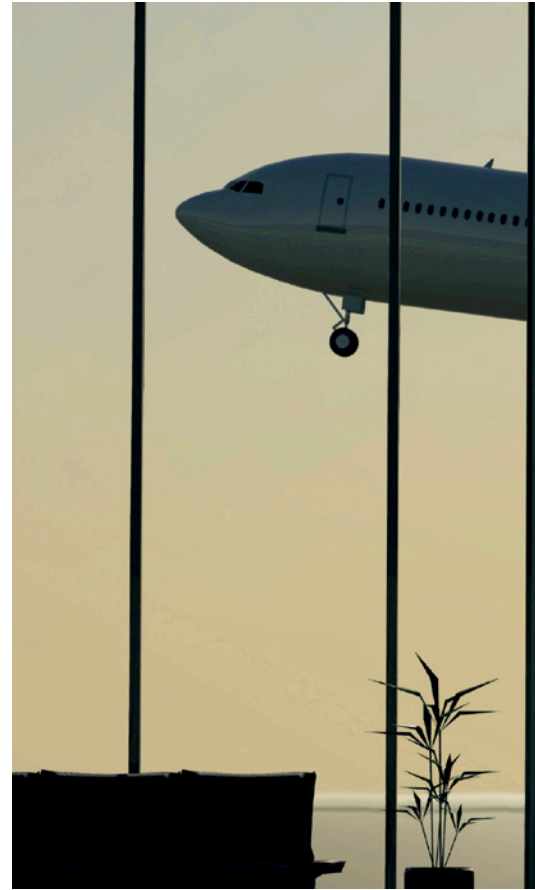
«Wie sieht die Versicherungssituation aus, wenn ein Schweizer – momentan noch in Indien beschäftigt – nach Südamerika geschickt werden soll, um einen neuen Standort für das Mutterhaus aufzubauen?»

Für den Arbeitgeber gibt es dabei viele komplexe Fragen zu klären. Etwa ob ein Schweizer Staatsbürger den gleichen Versicherungsbestimmungen

untersteht wie ein Arbeitnehmer aus dem EU/EFTA-Raum. Oder mit welchen Staaten die Schweiz individuelle Sozialversicherungsabkommen ausgehandelt hat und welche Rechtsgrundlagen bzw. Vorschriften in den jeweiligen Ländern wichtig sind. Auch eine Frage kann sein, wie z.B. die Versicherungssituation aussieht, wenn ein Schweizer – momentan noch in Indien beschäftigt – nach Südamerika geschickt werden soll, um einen neuen Standort für das Mutterhaus aufzubauen.

Die Versicherungsbranche hat in den letzten Jahren auf die Bedürfnisse der steigenden Mobilität reagiert: Es gibt ein breites Angebot an Versicherungslösungen. Ein zentraler Punkt bei diesen ist die Heilungskostenversicherung. In diesem Bereich haben internationale Versicherer und auch Schweizer Krankenkassen spezielle Produkte entwickelt. Um das richtige Produkt und den richtigen Versicherer zu finden, gilt es einiges für sich zu klären. Etwa wie schnell der Mitarbeitende im Ausland einen mehrsprachigen Arzt oder ein vernünftiges Krankenhaus finden kann. Oder ob der Versicherer problemlos Rechnungen aus verschiedenen Ländern in exotischen Währungen und fremden Sprachen erstatten kann. Erfüllt überhaupt der Krankenversicherungsschutz die Voraussetzungen (Compliance Bestimmungen) im Gastland? Und bietet der Versicherer Unterstützung an bei medizinischen Notfällen, nach Naturkatastrophen und bei politischen Krisen ...?

Ein anderes wichtiges Thema ist die Altersvorsorge. Da gilt es etwa zu



beachten, dass eine kontinuierliche und angemessene Risikodeckung bei Invalidität und Tod garantiert ist. Die Gelder der Altersvorsorge müssen vernünftig angelegt und nach Ende des Arbeitseinsatzes wieder sicher in das Heimatland zurück überwiesen werden können. Nicht selten brauchen auch die Ehe- bzw. Lebenspartner/-innen der Mitarbeitenden und deren Kinder einen entsprechenden Versicherungsschutz.

Um für die Expatriates die richtige Versicherung abzuschliessen, braucht es ein grosses Fachwissen. Die vielen komplexen Fragen für sich zu klären ist zeit- und kostenintensiv. Viele Unternehmen müssen heute knapp budgetieren. Deshalb spielt die Höhe der Prämie bei der Auswahl des richtigen Versicherers eine wichtige Rolle. Wir von der GWP wissen, wo unsere Kunden den richtigen Versicherungsschutz mit dem besten Preis-/Leistungsverhältnis erhalten.

Kontakt: sandra.greter@gwp.ch
Tel. +41 (0)44 317 95 23



Neues Produktesicherheitsgesetz in Kraft Versicherungsschutz überprüfen

Seit dem 1. Juli 2010 ist das Bundesgesetz über die Produktesicherheit (PrSG) samt Verordnung (PrSV) in Kraft. Das neue Gesetz bringt eine Angleichung an die EU-Richtlinie über die allgemeine Produktsicherheit. Es gilt eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2011.

Nach der neuen Regelung dürfen Produkte nur dann in Verkehr gebracht werden, wenn sie bei normaler oder vorhersehbarer Verwendung die Sicherheit und die Gesundheit der Verwender oder Dritter nicht oder nur geringfügig gefährden; wobei «das Inverkehrbringen» als «das Überlassen eines Produkts» definiert wird.

Die neuen Normen gelten somit nicht nur für Hersteller, sondern auch für Importeure, Händler, Vermieter usw. Nach den sogenannten «Nachmarktpflichten» müssen die sich im Markt befindlichen Produkte während der vorhersehbaren Gebrauchsdauer eigenverantwortlich auf ihre Sicherheit beobachtet werden. Bei Gefahr ist sofort die zuständige Behörde zu informieren. Des Weiteren müssen Massnahmen getroffen werden, um die Gefahr abzuwenden. Das Gesetz nennt Warnungen, Verkaufsstops, die Rücknahme des Produktes vom Markt oder den Produkterückruf als Reaktionsmöglichkeiten. Empfindliche Bussen oder gar eine Freiheits-

strafe drohen denjenigen, die die Bestimmungen missachten.

Das Produktesicherheitsgesetz (PrSG) ist rein vorbeugend, währenddessen das Produkthaftungsgesetz (PrHG) die Verantwortlichkeiten nach dem Eintritt eines Schadens regeln. Um böse Überraschungen zu vermeiden, empfehlen wir von der GWP, den Versicherungsschutz zu überprüfen – insbesondere die Garantiesummen, den örtlichen Geltungsbereich oder Zusatzdeckungen und im Speziellen die Rückrufkosten.

Kontakt: jean-marc.heiz@gwp.ch
Tel. +41 (0)44 317 95 80

Für Hinweise zu unseren aktuellen Veranstaltungen besuchen Sie unsere Webseite unter Aktuelles / Veranstaltungen:

www.gwp.ch

Altersguthaben eines Versicherten falsch berechnet

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung schützt Mitarbeitende von Vorsorgeeinrichtungen bei Pflichtverletzungen

Sinkende Kapitalerträge, zunehmende Unterdeckungen und fehlende Schwankungsreserven lassen vermehrt Vorwürfe von Versicherten laut werden. Von Rentenklau und Missmanagement ist die Rede. Immer mehr Leute fühlen sich betrogen und fordern ihre Rechte auf gesetzlichem Weg ein.

Max S. öffnet den Briefumschlag und blickt auf den neuen Versicherungsausweis. Ihm stockt der Atem als er das berechnete Altersguthaben sieht: Es ist 100'000 Franken tiefer als von Herrn O., dem zuständigen Sachbearbeiter der Personalvorsorgestiftung seines Arbeitgebers im letzten Sommer berechnet. Da Max S. sich vorzeitig pensionieren lassen wollte, liess er sich damals von Herrn O. beraten. Die berechneten Zahlen sahen nicht schlecht aus. So entschied sich Max S. für den vorzeitigen Ruhestand. Doch jetzt: 100'000 Franken weniger Altersguthaben ...?! Max S. reicht Klage gegen Herr O. ein, da dieser mit seiner fehlerhaften Dienstleistung dem Rentner einen Vermögensschaden zugefügt hat.

Zum Glück sind die Risiken der Personalvorsorgestiftung durch eine Pension Trustee Liability (PTL) ver-

sichert. Eine PTL ist eine Versicherung gegen Klagen von Versicherten, Aufsichtsbehörden, Auffangeinrichtungen und Dritten gegenüber der mit der Verwaltung, Geschäftsführung oder Kontrolle von Vorsorgeeinrichtungen beauftragten Personen. Sie schützt sämtliche Mitarbeitenden, die für die Stiftung tätig sind. Dazu gehören auch der Stiftungsrat, der Verwaltungsrat der Stifterfirma sowie die Geschäftsleitung. Diese Personen haften laut Artikel 52 BVG mit ihrem gesamten Vermögen für die von ihnen verursachten Schäden.

In unserem Fall bezahlte die Versicherung nach Abklärung der Haftungssituation den Vermögensschaden. Dies ist nicht der einzige Fall, der zeigt, welche grosse Kosten bei einer Fehlleistung auf ein Unternehmen resp. seine Vorsorgeeinrichtung und deren Organe zukommen können. Der Sicherheitsfonds BVG hat 2009 gegen fünf Arbeitgeber Strafanzeige eingereicht, weil sie wiederholt Vorsorgebeiträge nicht bezahlt haben. Viele Vorsorgeeinrichtungen sind der Finanzkrise wegen 2008 und 2009 in finanzielle Nöte geraten. Insgesamt waren per Ende 2009 beim Sicherheitsfonds BVG in zehn Stiftungsinsolvenzfällen Gerichtsverfahren im

Zusammenhang mit Verantwortlichkeitsansprüchen hängig. Auch der Jahresbericht «Sozialversicherungen 2009» spricht eine deutliche Sprache: Der Wert des Finanzkapitals in der 2. Säule ging 2008 um 15 % zurück und sank um 94 Mrd. Franken. Besorgniserregend ist auch, dass sich rund die Hälfte der Vorsorgeeinrichtungen Ende 2008 in einer Unterdeckung befand, gegenüber 3 % Ende 2007. Zwar haben sich die Finanzmärkte 2009 erholt und Sanierungsmassnahmen dafür gesorgt, dass die Lage sich verbesserte; doch für eine abschliessende Aussage ist es noch zu früh, da viele Auswirkungen erst mit Verzögerung sichtbar werden.

«Dies ist nicht der einzige Fall, der zeigt, welche grosse Kosten bei einer Fehlleistung auf ein Unternehmen resp. seine Vorsorgeeinrichtung und deren Organe zukommen können.»

Wir alle sind uns bewusst: Die schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen sind Träger bedeutender Vermögenswerte. Der Umgang mit diesem sozialen Kapital bringt für alle daran Beteiligten eine hohe Verantwortlichkeit mit sich. Ein entsprechendes Risikomanagement zahlt sich hier immer aus.

Kontakt: philipp.pellizzaro@gwp.ch
Tel. +41 (0)44 317 95 43

GWP Insurance Brokers AG

■ Hirschgässlein 21
CH-4010 Basel
T +41 (0)61 365 70 00
F +41 (0)61 365 70 10

■ Feldstrasse 42
CH-3073 Gümliigen
T +41 (0)31 959 00 00
F +41 (0)31 959 00 19

■ Seidenhofstrasse 14
CH-6002 Luzern
T +41 (0)41 226 41 81
F +41 (0)41 226 41 82

■ Davidstrasse 38
CH-9001 St.Gallen
T +41 (0)71 226 80 30
F +41 (0)71 226 80 00

■ Eggbühlstrasse 15
CH-8050 Zürich
T +41 (0)44 317 95 00
F +41 (0)44 318 95 00