

«Expatriates» oder Grenzgänger richtig versichern. Viele Unternehmen müssen sich mit Fragen rund um den Einsatz von international mobilen Mitarbeitenden auseinandersetzen. Arbeitgeber müssen diese richtig informieren und vor Risiken schützen. Im Bereich der Sozialversicherungen bedarf es anspruchsvoller und gleichwohl kostengünstiger Lösungen.

VON SANDRA GRETER*

Heute schon fast alltäglich: Ein Schweizer Maschinenexporteur entsendet eine hoch qualifizierte schwedische Ingenieurin für zwei Jahre nach China. Die Familie geht mit. Daraus entsteht für den Arbeitgeber ein komplexer «Third Country National»-Fall (siehe Kasten «Vier Kategorien»).

Berufliche Vorsorge über Landesgrenzen hinweg. Jeder entsandten Arbeitskraft muss eine überzeugende Lösung für die staatliche und berufliche Vorsorge, die Krankenkasse sowie für die Versicherung weiterer Risiken für sich und oft auch für die Familie angeboten werden. Eine komplexe Aufgabe, die viel Spezialwissen erfordert. Mit zahlreichen Staaten hat die Schweiz individuelle Sozialversicherungsabkommen ausgehandelt. Zudem hat jedes Land eigene Rechtsgrundlagen und Vorschriften. Meist müssen die Sozialversicherungen des Heimatlandes und des Einsatzlandes für die Versicherung von gewissen Risiken mit Privatversicherungen ergänzt oder teilweise ersetzt werden.

EU: Bilaterale Verträge erlauben einfache Regelung. Aufgrund der Bilateralen Verträge sind die «Expatriates», die vorübergehend entsandten Arbeitskräfte in Staaten der Europäischen Union EU, vergleichsweise einfach geregelt. Hier gilt der Grundsatz: Während der Entsendungszeit bleibt der Arbeitnehmende der Sozialversicherungsgesetzgebung der Schweiz

unterstellt. Die Entsendung erfolgt zuerst bis zu zwölf Monaten und kann dann um weitere zwölf Monate verlängert werden – mit einer Ausnahmereinbarung allenfalls sogar bis zu sechs Jahren. Die gleiche Regelung gilt für die EFTA-Staaten.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger. Gemäss dem Sozialversicherungsabkommen zwischen der EU und der Schweiz sind in der Schweiz tätige Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die im Ausland wohnen, grundsätzlich der gesamten obligatorischen Schweizer Sozialversicherung unterstellt. Sie befinden sich allerdings in einer anspruchsvollen Rechtslage, weil in Bereichen wie der überobligatorischen Pensionskasse, der Arbeitslosigkeit, der Steuern, der Krankenversicherung oder der Doppelbeschäftigung schweizerische und EU-Bestimmungen Einfluss haben. Auch hier braucht es Spezialwissen für den Durchblick.

Prämien optimieren. Generell lautet die Aufgabe bei international mobilen Mitarbeitenden: zuerst die Bedürfnisse jedes Einzelnen und die Möglichkeiten aufgrund der Rechtslage und des infrage kommenden Versicherungsangebots analysieren. Dann die möglichen Lösungen ausarbeiten. Schliesslich das Versicherungspaket wählen, das den Bedürfnissen des Mitarbeitenden und seiner Familie entspricht und dem Unternehmen gleichzeitig das kostengünstigste Prämienspaket bietet.



SANDRA GRETER

ist Leiterin Personenversicherungen bei der GWP Insurance Brokers AG, Hagenholzstrasse 56, CH-8050 Zürich.

sandra.greter@gwp.ch

VIER KATEGORIEN

International mobile Mitarbeitende lassen sich in vier Kategorien einteilen:

- > Grenzgängerinnen und Grenzgänger
- > «Expatriates»: vorübergehend aus der Schweiz ins Ausland entsandte Arbeitskräfte
- > «Impatriates»: vorübergehend von einer ausländischen Zweigstelle in die Schweiz entsandte Arbeitskräfte
- > «Third Country Nationals»: Drittland-Staatsangehörige, die weder die Nationalität des entsendenden noch des aufnehmenden Landes besitzen

Ein international vernetzter unabhängiger Versicherungsbroker wie GWP bietet den Unternehmen für all diese international tätigen Arbeitskräfte bestmögliche Lösungen im Bereich der obligatorischen und überobligatorischen Sozialversicherungen sowie der weiteren Versicherungen.