



CIGNA INTERNATIONAL
EXPATRIATE BENEFITS

Mediendokumentation

Zürich, Oktober 2008

Krankenversicherung im Ausland:

Expatriates richtig schützen

Mitarbeitende ins Ausland zu entsenden, ist für jedes Unternehmen eine Investition. Und wenn die so genannten Expatriates krank oder in eine regionale Krise verwickelt werden, kostet dies den Arbeitgeber zusätzlich Zeit und Geld. Ausser, wenn das Unternehmen mit einem internationalen Expatriates-Versicherer zusammenarbeitet, der alle organisatorischen Aufgaben im Ausland übernimmt.

«Internationale Personaleinsätze (Entsendungen) haben in den letzten drei Jahren weltweit zugenommen.» Das steht in einer Studie von ECA International¹ aus dem Jahr 2007. Die neuste Studie (Global Relocation Trends Survey, 2008²) zeigt jetzt, dass 58% der befragten multinationalen Unternehmen ihre Ausgaben für internationale Einsätze wegen der Wirtschafts- und Finanzkrise einschränken werden. Gemäss PriceWaterhouseCoopers (PWC)³ kostet jeder Expatriate seinen Arbeitgeber im Schnitt knapp 240 000 Euro pro Jahr. Im Durchschnitt dauert eine Entsendung 29 Monate. Beliebteste Entsendungs- und Einsatzregionen sind der asiatisch-pazifische Raum, Europa und Nordamerika.

¹ ECA International, 2007

² Weltweite Studie unter 154 multinationalen Unternehmen

³ PriceWaterhouseCoopers, 2008

Präventiver Investitionsschutz nötig

Die PWC-Studie zeigt, dass Expatriates für international tätige Unternehmen eine grosse Investition sind; sie beläuft sich bei einer Langzeitentsendung von drei Jahren auf rund eine Million Franken. Diese Investition in ambitionierte Mitarbeitende gilt es zu schützen. Expatriates brauchen von Anfang an Informationen über ihren neuen Arbeits- und Wohnort. Das Spektrum reicht von der Vorbereitung auf kulturelle Besonderheiten bis zur Absicherung von Krankheit und Unfall. Die Mitarbeitenden müssen schon vor der Abreise ins Ausland wissen, zu welchem Arzt oder in welches Spital sie gehen können, wer ihnen im Notfall hilft und wo eventuelle Gefahren liegen. Treten erste gesundheitliche Probleme auf, brauchen Expatriates mindestens Beratung durch eine 24-Stunden-Helpline. Im Notfall bekommen sie in ihrem Einsatzland aktive Unterstützung durch den Expatriates-Versicherer: Er spricht die lokale Sprache und hilft bei den Formalitäten im Spital, übernimmt Kostengutsprachen und informiert – wenn nötig – die diplomatische Vertretung. Im Krisenfall organisiert der Expatriates-Versicherer Evakuationen und Repatriierungen, einschliesslich komplizierter Überflugsrechte. Das alles sind zeitraubende Aufgaben, die bei normalen Zusatzversicherungen der Schweizer Anbieter entweder gar nicht oder nur sehr beschränkt übernommen werden (siehe Vergleich CIGNA – lokaler Krankenversicherer).

Arbeitgeber müssen Verantwortung übernehmen

Grundsätzlich ist die Krankenversicherung in der Schweiz Privatsache. Das führt dazu, dass Arbeitnehmer oft schlecht oder gar unterversichert ins Ausland reisen. Deshalb sollten die Arbeitgeber Verantwortung übernehmen – und sich und ihren Expatriates das Leben leichter machen. Im Idealfall bezahlt der Arbeitgeber die Kosten für die Expatriates-Versicherung. Damit erspart er sich drohende administrative Aufwände, die der internationale Versicherer für ihn übernimmt. Zudem wird die Krankenversicherung für den Auslandsaufenthalt zum «Fringe Benefit» und somit zum Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Mitarbeitenden. Nicht zu vergessen: Der Auslandsaufenthalt dauert nicht ewig. Auch die lückenlose Versicherungsdeckung bei der Rückkehr in die Schweiz ist mit internationalen Anbietern gewährleistet. Einige kooperieren mit Schweizer Krankenversicherungen, die zurückkehrende Expatriates zu den gleichen Konditionen (Zusatzversicherung) wieder aufnehmen. Entscheidend ist zudem die Wiedereingliederung ins Unternehmen. Mit einer systematisch geplanten Reintegration steigen die Chancen, dass die auslandserfahrenen Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber treu bleiben. Denn gemäss PWC verlieren die Unternehmen zwischen 15 und 40% der aus dem Ausland

zurückgekehrten Mitarbeitenden innerhalb eines Jahres⁴. Auch deshalb lohnt sich die Betreuung von Expatriates: von der Vorbereitung auf den Auslandseinsatz über die internationale Krankenversicherung bis zur Rückkehr ins Unternehmen.

Arbeiten im Ausland

Zahlen darüber, wie viele Schweizer als Expatriates im Ausland tätig sind, gibt es beim Bundesamt für Statistik nicht. Zum Vergleich: 2007 gab es 668 000 Auslandschweizer⁵. Am meisten Expatriates beschäftigen Schweizer Grossunternehmen in den Branchen Anlage- und Maschinenbau, Finanzdienstleistungen (Banken, Versicherungen), Konsumgüter, Logistik, Pharma. Aber auch stark exportorientierte kleine und mittlere Unternehmen entsenden zunehmend Mitarbeitende ins Ausland.

Gemäss ECA International⁶ war 1996 der Hauptgrund für eine Auslandentsendung die Weitergabe von Know-how und bestimmten Fähigkeiten an lokale Mitarbeitende. Heute sind viele Unternehmen dabei, neue Märkte zu erschliessen und auszubauen – und folgerichtig ist eine zentrale Aufgabe von Expatriates die Leitung der Geschäfte am Einsatzort.

Weitere Informationen

Kai Mehnert, Geschäftsleiter,

CIGNA Europe Insurance Co. S.A.-N.V., Zweigniederlassung Zürich

Dreikönigstrasse 31a, 8002 Zürich

Telefon 044 208 37 11, E-Mail: kai.mehnert@cigna.com

Über CIGNA

CIGNA Corporation ist ein weltweit führender Anbieter von Krankenversicherungs-, Gesundheitsvorsorge- und Gesundheitsmanagement-Programmen sowie von betrieblichen Vorsorgelösungen in den USA. CIGNA International Expatriate Benefits ist seit 1977 eigenständige Division von CIGNA Corporation und heute weltweit grösster Anbieter von betrieblichen Krankenversicherungslösungen für Expatriates.

⁴ PriceWaterhouse Coopers, 2008

⁵ EDA, 2007

⁶ ECA International, 2007

Hintergrundmaterial

1. Definitionen⁷

Expatriates (Expats):

Mitarbeiter, die ausserhalb ihres Heimatlandes wohnen und arbeiten. Sie können dort für ein Schweizer oder für ein ausländisches Unternehmen tätig sein.

Regionale Expatriates:

Mitarbeiter, die in einem Nachbarland wohnen und arbeiten (z.B. Schweizer in Deutschland).

Third Country Nationals (TCN):

Bürger des Landes A (z.B. Schweizer), die im Land B (z.B. Brasilien) für ein Unternehmen mit Hauptsitz im Land C (z.B. USA) arbeiten.

Key Local National (KLN):

Leitende Mitarbeitende, die in ihrem Heimatland für ein ausländisches Unternehmen arbeiten.

Business Traveler:

Mitarbeiter, die im Auftrag ihres Arbeitgebers ausserhalb ihres Heimat- oder Gastlandes auf Geschäftsreise sind.

2. Entsendungen

- Kurzzeitige Entsendungen dauern meistens drei bis zwölf Monate.
Einsatzgründe:
 - Projekte (oftmals in der Bauindustrie sowie bei Finanzdienstleistern)
 - Technologietransfer
 - Managemententwicklung
 - Know-how-Transfer
 - Ausbildung/Training von lokalen Mitarbeitenden
- Langzeit-Entsendungen erstrecken sich gewöhnlich über einen Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren.

⁷ www.cignaexpat.com, Types of International Employees

3. Expatriates Schweiz

Schweizer Branchen mit den meisten Expatriates:

- Finanz (Banken, Versicherungen)
- Konsumgüter
- Logistik
- Maschinen- und Anlagebau
- Pharma

Gemäss Bundesamt für Statistik gibt es keine Zahlen über die im Ausland arbeitenden Schweizer (Expatriates). Zum Vergleich:

- Es gibt rund 668 000 Auslandschweizer (Quelle: EDA, 2007).
- Die Zahl der weltweit tätigen Expatriates schätzte der US-amerikanische National Foreign Trade Council 2002 auf 3 bis 5 Millionen Menschen. Mittlerweile dürfte sie gestiegen sein, worauf die folgenden Studien schliessen lassen.

4. Internationale Krankenversicherungen

Die grössten internationalen Anbieter:

www.allianzworldwidecare.com

www.bupa.com / www.ihl.com (IHI wurde von BUPA im Jahr 2007 übernommen)

www.cigna.ch

Gesetzliche Grundlagen für die Tätigkeit in der Schweiz

961.01 Bundesgesetz betreffend die Aufsicht über Versicherungsunternehmen

(Versicherungsaufsichtsgesetz, VAG) vom 17. Dezember 2004 (Stand am 13. Juni 2006)

Schweizer Krankenversicherer mit Kooperationen

- Helsana (mit CIGNA)
- Groupe Mutuel (mit AWC)

Schweizer Krankenversicherer mit Zusatzversicherung (Auswahl):

www.assura.ch

www.css.ch

www.oekk.ch

5. Vergleich internationale vs. – Zusatzversicherung

*möglichst analoge private Deckung bei Krankenversicherungen (KVG und VVG) einer Einzelperson

Kriterien	CIGNA	Lokaler Anbieter *
Allgemein		
Kerngeschäft	Ja	Nein
Grundsatz	Massgeschneiderte, auf die Bedürfnisse von entsandten Mitarbeitern im Ausland ausgerichtete Versicherungsprodukte	Auf die Bedürfnisse von Personen in der Schweiz ausgerichtete Produkte; Auslandleistungen meist nur für kurzfristigen Aufenthalt
Versicherte Personen / Zielgruppe	Ins Ausland entsandte Mitarbeiter (länger als 12 Monate)	In der Schweiz wohnhafte Personen, die dem Krankenversicherungsgesetz unterstellt sind
Globales Know-how	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mehr als 1'500 Unternehmen mit ca. 350'000 Versicherten ▪ In der Schweiz ca. 70 Unternehmen mit knapp 2'800 versicherten Expatriates 	Nein
Vertragskonditionen		
Gesundheitsprüfung	Nein	Ja
Bestehende Krankheiten versichert	Ja	Nein
Wartefrist Mutterschaftsleistungen	Nein	Meist 9–12 Monate

Kriterien	CIGNA	Lokaler Anbieter *
Versicherungsumfang		
Selbstbehalt/Franchise	Nein, auf Wunsch möglich	Für gesetzlichen Teil obligatorisch. Franchise: mind. 300.- (0.- bei Kindern), Selbstbehalt: max. 700.- (350.- bei Kindern)
Heilungskosten	Weltweit unlimitierte Privatdeckung	KVG: limitiert, in der Regel ungenügende Privatdeckung: Nur Notfälle versichert. Oft limitiert auf Aufenthaltsdauer und Betrag pro Tag.
Weltweite Anerkennung	Ja	Erschwerter Zugang zu Leistungserbringern oder Vorauszahlung erforderlich.
Eigenes Ärztenetzwerk	Ja	Nein
Transportkosten	Unlimitiert	Meist limitiert
Dienstleistungen für die Versicherten		
Umfassende Hilfeleistungen im Ausland für die Versicherten	Zusammenarbeit mit ISOS, dem weltgrössten Leistungserbringer für medizinische Assistance. Hilfeleistungen auch ohne Schadenfall, z.B. Informationen zum Land, zu Ärzten und Kliniken etc.	Je nach Versicherer, in der Regel reine Hilfeleistung bei Krankheit oder Unfall.

Kriterien	CIGNA	Lokaler Anbieter
Weiterversicherung nach Rückkehr in die Schweiz	Ja Kooperation mit Helsana: Weiterversicherung möglich auf dem Niveau des Wegzugs aus der Schweiz ohne Gesundheitsprüfung.	Nein Nur mit Sistierung der Produkte möglich, gegen eine monatliche Gebühr währende des Auslandsaufenthalts
Weiterversicherung im Ausland nach Austritt aus Unternehmen (ohne Gesundheitsprüfung)	Ja, über Partner	Nein
Pricing		
Allgemein	Meist günstiger als vergleichbare lokale Lösung, vor allem unter Berücksichtigung von Franchise und Selbstbehalt	

6. Studien

Global Relocation Trends Survey, 2008*

- 68% der Unternehmen haben ihre Anstrengungen in Bezug auf die Auslandsentsendung von Mitarbeitern intensiviert.
- 58% der Unternehmen gaben an, dass diese ihre Ausgaben für internationale Einsätze wegen der wirtschaftlichen Bedingungen einschränken werden.
- Sorgen wegen der Familie wurden als häufigster Grund für die Ablehnung (89%) einer Auslandsentsendung genannt, gefolgt von Karriere-Bedenken des Partners (62%).
- 28% der Befragten nannten Sorgen wegen der Familie als wichtigsten Grund für die frühzeitige Rückkehr von Auslandseinsätzen.
- China, Indien und Russland wurden als die zunehmend wichtiger werdenden Destinationen benannt – und von den Studienteilnehmern auch als die schwierigsten Destinationen für Expatriates bezeichnet
- 50% der Expatriates waren 20 bis 39 Jahre alt

(*Weltweite Studie unter 154 multinationalen Unternehmen)

<http://www.gmacglobalrelocation.com/2008grtshc.html>

PWC, 2008*

- Im Schnitt kostet jeder Expat seinen Arbeitgeber knapp 240 000 Euro pro Jahr.
- Im Schnitt bleiben die Expats 29 Monate vor Ort.
- Ganze 15% der Expats verlassen ihren Arbeitgeber im ersten Jahr nach der Rückkehr. «Die Fluktuation unter diesen Mitarbeitern ist also dreimal so hoch wie der Durchschnitt aller Angestellten in den untersuchten Unternehmen», konstatiert Louis de Vries, Partner bei Pricewaterhouse Coopers. Ein Grund: «In den meisten Firmen gibt es, wenn überhaupt, nur sehr vage Konzepte für die Wiedereingliederung. Nur etwa die Hälfte der von uns untersuchten Unternehmen plant die Reintegration systematisch.».

(*Die Berater untersuchten das Schicksal von fast 3 500 ins Ausland entsandten Fach- und Führungskräften aus den USA und Europa. Quelle: <http://www.karriere.de/beruf/expats-der-schwierige-weg-zurueck-6999/>)

PWC-Studie «Mehrwert internationaler Mitarbeiterereinsätze», 2007*

- 18% aller Expatriates werden zur eigenen Weiterentwicklung entsandt
- 32% aller Expatriates sind «Top-Performer»
- Die durchschnittliche Entsendedauer beträgt 29 Monate
- Steigende Tendenz von internationalen Einsätzen
- Durchschnittliche Kosten pro Einsatz: US\$ 310'918 pro Jahr (32% Zulagen; 11% langfristige Zusatzleistungen; 7% Administrationskosten; 50% Vergütung)
- Die Unternehmen verlieren bis zu 40% der zurückgekehrten Expatriates innerhalb von zwölf Monaten
- 23,7% der zurückgekehrten Expatriates wurden im ersten Jahr nach der Rückkehr befördert
- Die Fluktuationsraten bei Expatriates im 2. und 3. Jahr nach der Rückkehr sind geringer als die Fluktuationsrate bei Nichtentsandten

(*Umfrage bei neun Unternehmen mit 3450 Expatriates)

http://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_mehrwert_int_mitarbeitereinsaetze_d.pdf

ECA International, 2007

- Wachstum in den letzten drei Jahren – Entsendungen nehmen weiter zu.
- Neue Entsendungsformen gewinnen an Bedeutung: Unternehmen setzen heute verstärkt auf Kurzzeitsendungen, die weniger als ein Jahr dauern, oder sie lassen ihre Mitarbeiter zwischen Heimat und Einsatzort pendeln.
- Starker Zuwachs von Auslandseinsätzen bei Finanzdienstleistern, in der Bauindustrie, dem Bergbau und bei Dienstleistern.
- Die beliebtesten Entsendungs- und Einsatzregionen sind der asiatisch-pazifische Raum, Europa und Nordamerika.
- 1996 war der Hauptgrund für eine Auslandsentsendung noch die Weitergabe von Know-how und bestimmten Fähigkeiten an lokale Mitarbeiter. Heute sind viele Unternehmen dabei, neue Märkte zu erschliessen und auszubauen – und folgerichtig ist die zentrale Aufgabe von Expatriates die Leitung der Geschäfte am Einsatzort.

<http://www.eca-international.com/ASP/ViewArticle2.asp?ArticleID=180>

Mercer Human Resource Consulting, 2006:

- 44% aller multinationalen Unternehmen haben die Anzahl ihrer Auslandsentsendungen in den vergangenen zwei Jahren gesteigert.
- Der Anteil weiblicher Expatriates ist in den vergangenen fünf Jahren erheblich angestiegen: weltweit von 8% auf 15%; Unternehmen in Europa hinken jedoch hinterher (10% Frauenanteil).
- Die Zunahme von Auslandsentsendungen ist in erster Linie auf die kurzzeitige Vermittlung von Mitarbeitern an andere Standorte zurückzuführen. Diese Art der Entsendung ist im Laufe der vergangenen Jahre vorherrschend geworden und inzwischen weit verbreitet. Kurzzeitige Entsendungen sind beliebt, weil sie generell kosteneffektiver sind als langfristige Entsendungen. Und sie erlauben es den Unternehmen, Fachkönnen schnell und leicht zu übertragen.

www.imercer.com

Hewitt's Expatriate, China Hire and Returnee Compensation and Benefits Study, 2007

- 55% der befragten Unternehmen wollen noch in diesem Jahr die Anzahl ihrer Mitarbeiter in China erhöhen
- China ist in den vergangenen Jahren so stark gewachsen, dass derzeit qualifizierte Arbeitskräfte und vor allem Führungskräfte unglaublich schwer zu finden sind.
- Die Anzahl der aus dem Westen entsandten Expatriates ist mit 21,4% in China rückläufig (2006: 24,8% und 2005: 30,7%).
- Die stärkste Gruppe bilden mittlerweile mit 41,3% die ausländischen Mitarbeiter mit definierten lokalen Vertragskonditionen.
- Die Anzahl der Chinesen, die im Ausland studiert oder gearbeitet haben und wieder in ihr Heimatland zurückkehren, ist verglichen zu den Vorjahren ebenfalls gestiegen.

<http://www.hewittassociates.com>