

## KVG-Versicherungspflicht für Entsandte

Von Doris Niedermann, expatpartners ag  
April 2017

**Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen stellen Entsendungen Herausforderungen für HR-Abteilungen dar; eine davon ist die KVG-Versicherungspflicht für Entsandte – ein nicht zu unterschätzender Kostenfaktor.**



Aus Sicht der Schweizer Sozialversicherung liegt eine Entsendung dann vor, wenn der Arbeitnehmende auf Rechnung des Schweizer Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Land einen Auftrag erledigt. Eine Entsendung muss verschiedene Voraussetzungen erfüllen und von der AHV-Ausgleichskasse mittels einer Entsendungsbescheinigung bewilligt werden. Bei einer Entsendung bleibt die Sozialversicherungsgesetzgebung der Schweiz anwendbar und zwar in der Regel in allen Zweigen der Sozialen Sicherheit. Die entsandte Person und ihre nichterwerbstätigen Familienangehörigen bleiben (mit wenigen Ausnahmen) in der Schweiz obligatorisch KVG-versicherungspflichtig. Grundlage ist Art. 4 KVV (Verordnung über die Krankenversicherung).

In der Vergangenheit wurde die Anwendung der KVG-Entsendungsrichtlinien ausserhalb der EU/EFTA nur von wenigen Krankenkassen kontrolliert. Entsprechend konnten Entsandte bei Wohnsitzverlegung ins Ausland ihre KVG-Deckung auflösen und einem (kollektiven) internationalen Krankenversicherungsvertrag (ihres Arbeitgebers) mit einem internationalen Anbieter beitreten. Seit einiger Zeit erhöht das Bundesamt für Gesundheit (BAG) den Druck auf die Krankenkassen, damit die Entsendungsrichtlinien strikte eingehalten werden – auch mit Vertragsstaaten mit Sozialversicherungsabkommen und mit Nicht-Vertragsstaaten ohne Sozialversicherungsabkommen. Das bedeutet, dass die KVG-Versicherungspflicht gemäss KVV Art. 4 für entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwingend einzuhalten ist. Dies hat zu grossen Unsicherheiten und Vollzugsproblemen und vor allem auch zu einer Verschlechterung der Bedingungen für die Arbeitgeber und entsandten Arbeitnehmenden geführt (doppelte Kostenbelastung, ungenügende Deckung/Risiko, administrativer Mehraufwand, etc.).

## Verschiedene Lösungen

Ein internationaler Krankenversicherungsplan mit einem internationalen Anbieter ist weit umfassender als eine KVG-Deckung und an die Bedürfnisse der mobilen Mitarbeitenden angepasst. Auch für den Arbeitgeber ist ein kollektiver internationaler Krankenversicherungsvertrag eine optimale Lösung. Denn damit kann das Unternehmen alle mobilen Mitarbeitenden sowie die Familienangehörigen effizient und kostengünstig versichern. Ein grosser Vorteil ist, dass es für die Aufnahme in einen solchen Plan keine Gesundheitsdeklaration gibt.

Um der KVG-Versicherungspflicht Rechnung zu tragen, nicht aber auf eine internationale Deckung zu verzichten, gibt es folgende gesetzeskonforme Lösungen:

### 1. Koordination von Internationaler Krankenversicherungslösung (Internationaler Anbieter) mit KVG-Minimaldeckung (Krankenkasse)

Vorteil: Koordination von Leistungen und Prämien, Aufnahme ohne Gesundheitsprüfung, keine Wartefristen, einfache Leistungsabwicklung, internationale Dienstleistungen/Netzwerk. Aufgrund der Zusammenarbeit der internationalen Anbieter mit lokalen Krankenkassen wird bei Rückkehr in die Schweiz eine Freizügigkeit in die Zusatzversicherungen nach VVG angeboten.

### 2. KVG-Minimaldeckung und zusätzlich eine internationale Krankenversicherungslösung (Internationaler Anbieter)

Analog Variante 1, aber es findet keine Koordination mit der KVG-Deckung statt. Das führt somit zum Nachteil der Doppelversicherung. Die Koordination der Leistungen/Rückerstattungen ist aufwändig. Vorteil: Die freie Wahl des KVG-Krankenversicherers kann zu Kosteneinsparungen führen (bei KVG EU/EFTA-Tarif, Entsandtentarif).

### 3. KVG plus spezifische internationale Zusatzversicherung (VVG)

Diese Lösung ist für Einzelfälle geeignet. Der administrative Aufwand ist gross (Antragsprozedere) und es besteht das Risiko einer Ablehnung oder eines Deckungsausschlusses bei den Zusatzversicherungen. Zudem kommen Wartefristen z.B. bei Schwangerschaft zur Anwendung.

## Bürokratisierung nimmt zu

Viele Entsandte sind fälschlicherweise nicht KVG-versichert. Bei Rückkehr in die Schweiz ist es nicht auszuschliessen, dass sie durch die Krankenversicherer mit diesem gesetzeswidrigen Sachverhalt konfrontiert werden und die KVG-Prämie rückwirkend teilweise oder ganz nachzahlen müssen. Dies kann für eine entsandte Person insbesondere mit nichterwerbstätigen Familienmitgliedern eine grosse finanzielle Belastung bedeuten.

Eine Praxisänderung in dem Sinne, dass eine generelle Befreiung der KVG-Pflicht (ausserhalb EU/EFTA) z.B. mit einem Nachweis einer ausreichenden Versicherungsdeckung erlaubt ist, erscheint im Moment leider nicht realistisch. Viel eher müssen wir uns auf eine zunehmende Bürokratisierung (inkl. Kontrolle) einstellen. Die Herausforderung ist, im komplexen Marktumfeld die bestmögliche Lösung für Arbeitgeber und Arbeitnehmende zu finden. Glücklicherweise gibt es verschiedenste lokale und internationale Anbieter, welche Lösungen entwickeln oder bereits anbieten.