

Think of us as
Ground Control
for all your
expatriate needs

www.asn.ch



Employee Benefits Compensation Assignment Support HR Management Services for Individual Employees

ASN. Specialists for internationally mobile people.

Ausgabe 1 / 2008

ASN Expatriate Management Newsletter

Liebe Leserinnen und Leser

Der Erfolg Ihrer Expatriates beginnt mit einer sorgfältigen Einsatzplanung. Damit diese Mitarbeiter sich vollumfänglich auf ihre Aufgaben im Ausland konzentrieren können, müssen so viele Fragen wie möglich vor der Abreise beantwortet werden. Eine faire Behandlung aller Expatriates, eine gerechte Entlohnung sowie solide Versicherungspläne und eine gute internationale Kranken- und Unfallversicherung sind deshalb sehr wichtig.

Mit dem ASN-Newsletter wollen wir Ihnen zu diesen Themen Wissen aus der Praxis vermitteln. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Pascal Fanti, Managing Director

Entlohnung von Entsandten



Peter Bürgin
International HR Consultant
ASN AG

Die Entsendung eines Mitarbeiters zu einer Filiale oder Tochterfirma im Ausland kann punkto Entlohnung problematisch werden. Ein Thema, dem oft zu wenig Beachtung geschenkt wird.

Es stellen sich Fragen, wie:

- Passt das Gehalt des Entsandten unter Berücksichtigung von Funktion und Dienstjahren in den lokalen Markt und in die lokale Gehaltsstruktur?
- Wie sieht bei vergleichbarer Funktion das Gehalt eines Entsandten im Vergleich zum Lokalangestellten aus? (Die Konditionen von Lokalangestellten sind oft das Resultat schwieriger Verhandlungen mit Betriebsräten und/oder Gewerkschaften)
- Wie behandelt man Zulagen und Überzeitregelungen?

Es ist wichtig, dass die Führung entsandter Mitarbeiter nicht

vom Führungsstil der Lokalangestellten abweicht. Für den Lokalangestellten ist der entsandte Mitarbeiter im besten Falle ein Vorbild und im negativsten Falle ein Konkurrent aus einer fremden Kultur. Sind dabei noch sehr starke Unterschiede in den Vertragsbedingungen sichtbar, kann das zu internen Problemen und einem gestörten Betriebsklima führen. Nicht in allen Ländern sind Vertragsbedingungen so geheim wie bei uns in der Schweiz. Oft werden Verträge unter den Mitarbeitern offen diskutiert.

Für entsandte Mitarbeiter ist es wichtig, dass die im Entsendungsvertrag festgelegten Bedingungen umgesetzt werden. Differenzen zu den Bedingungen der lokal angestellten Mitarbeiter müssen erklärbar sein.

Aus der Sicht des Unternehmens und der lokalen Mitarbeiter im Gastland, muss es Antworten auf folgende Fragen geben:

- Warum ein Entsandter und steht der Aufwand für einen Entsandten im Einklang mit den Zielsetzungen/Erwartungen?
- Wie erklären sich allfällige Gehaltsdifferenzen bei vergleichbaren Funktionen, besetzt durch einen lokalen Mitarbeiter?
- Warum kann die Stelle nicht durch einen lokalen Mitarbeiter besetzt werden?
- Kann es zu Konflikten mit den Betriebsräten oder gar Gewerkschaften kommen?

Folgende Angaben aus dem Gastland helfen die richtigen Entscheide zu treffen:

- Gehaltstabellen des Gastlandes in Bezug auf den entspr. Bereich (Produktion/Verkauf/Verwaltung etc.)
- Handelt es sich im Gastland um eine Vorgesetztenfunktion mit Repräsentationspflichten, um die Position eines Fachmannes oder um die eines Kollegen der lokalen Mitarbeiter.
- Handelt es sich bei den Verträgen der lokalen Mitarbeiter um einen Gesamtarbeitsvertrag (oft ausgehandelt mit den Betriebsräten oder der Gewerkschaft) oder gibt es nur Einzelverträge.

ASN verfügt über Spezialisten, die Sie gerne aus der Praxis beraten, um Lösungen zu erarbeiten, die allen Beteiligten gerecht werden.



Sabine Jenny
Head of Insurance Business
ASN AG

In keinem Land gleicht die Art, der Aufbau oder die Finanzierung des Gesundheitswesens einem anderen. Einflüsse wie soziale Strukturen, wirtschaftliche Möglichkeiten oder auch soziokulturelle Gefüge spielen in diesem Bereich eine Rolle. In vielen Ländern muss der Einzelne selbständig für seine medizinische Versorgung aufkommen, sofern er überhaupt Zugang dazu findet.

Wird die medizinische Versorgung selbst finanziert, kann dies bei einer starken oder gänzlichen Erwerbsunfähigkeit infolge länger wählender Krankheit oder schwerwiegendem Unfall zum finanziellen Ruin führen.

Die erbrachten Versicherungsleistungen sind in den letzten Jahren weltweit sehr stark angestiegen. Das erhöhte Bedürfnis nach Gesundheitsleistungen, das umfangreiche Angebot und die stetig fortschreitende Entwicklung in der Medizin sind nur einige Punkte, die dazu geführt haben.

Ziel muss sein, optimale Versicherungsdeckungen zu erschwinglichen Preisen für alle zugänglich zu machen. Die grossen Preisunterschiede von Land zu Land machen es jedoch schwierig, angemessene, internationale Produkte anzubieten. Die Preise für viele heute gängige Behandlungen, wie Herz-, Knie- oder Rückenoperationen sind in den USA um ein x-faches teurer als im internationalen Schnitt. Ein Versicherungsprodukt, welches weltweiten Schutz bietet, muss diese hohen Kosten in der Prämienstruktur berücksichtigen und ist somit um einiges teurer als ein Produkt, welches keinen oder nur einen eingeschränkten Schutz in den USA anbietet. Es besteht jedoch die Möglichkeit, im Einzelversicherungsbereich sowie im Kollektivgeschäft die medizinischen Hochpreisländer auszuschliessen.

Wir freuen uns, wenn Sie den ASN-Newsletter weiter empfehlen.

An- / Abmeldung Newsletter

Falls Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, können Sie sich per Fax (043 399 89 88) oder E-Mail (info@asn.ch) abmelden:

- Ich bestelle den ASN-Newsletter
- Ich bestelle den ASN-Newsletter ab

Firma:

Name:

Vorname:

Funktion:

In der Schweiz ist eine gute Basisdeckung durch die obligatorische Krankenversicherung gegeben. In vielen Ländern ist dies jedoch nicht der Fall. Die geografischen Zukunftspläne, das Alter, die Sprache, die Risikobereitschaft und ebenso die finanziellen Möglichkeiten sind wichtige Indikatoren zur richtigen Produktwahl. Bei einigen Versicherungen besteht keine Garantie auf Erneuerbarkeit, bei gewissen Versicherern ist ein Eintritt bis 79 Jahre möglich, bei anderen nur bis zum 64sten Altersjahr. Je mehr eine Person bereit ist, sich in der Leistungsdeckung einzuschränken, desto günstiger fällt die Prämie aus.

Aber aufgepasst bei günstigeren Prämien! Oft sind die Leistungen eingeschränkt, nicht nur in Bezug auf die geografische Lage, sondern auch auf den Leistungsumfang, bzw. die Leistungsmiten (max. Betrag pro Versicherungsjahr pro erbrachte medizinische Leistung), Ausschlüsse bei chronischen oder bereits bestehenden Krankheiten, Unfälle infolge bestimmter Sportarten und so weiter.

Gewisse internationale Krankenkassen bieten ihre Broschüren, Policen und allgemeinen Versicherungsbedingungen nur in einer Sprache an, so wird es für viele Kunden beinahe unmöglich, sich mit diesem Thema eingehend zu befassen und die optimale Versicherung zu finden.

Wir bei ASN berücksichtigen sämtliche Details und kennen uns mit den verschiedensten Produkten auf dem internationalen Markt bestens aus. Wir sind Ihnen gerne bei der Wahl der richtigen Deckung behilflich. Wir können Sie auch bei einem allfälligen Wechsel von einem kostspieligen Produkt auf ein weniger umfassendes und günstigeres Produkt beraten, ohne dass Sie sich dabei einem nicht kalkulierbaren Risiko aussetzen. Auch in diesem Bereich sind wir gewohnt, die empfohlenen Lösungen zu realisieren. Wir übernehmen auch gerne die Administration der Verträge.

Personal Swiss 8[®]

7. Fachmesse für Personalmanagement
7ème salon solutions ressources humaines



Zürich, 22.-23. April 2008

Sie finden uns in der Halle 5, Stand E 22

Gratisbillette können gerne bei uns bezogen werden

www.personal-swiss.ch

ASN AG
Postfach 1585
Bederstrasse 51
CH - 8027 Zürich

Tel 043 399 89 89
Fax 043 399 89 88
info@asn.ch
www.asn.ch