

FAQ zu den Tarifen für Impatriates

InboundMed Best 100 (IMB100U¹)

InboundMed Best 100 Langfristig (IMB100LU)

InboundMed Best 100 Weiterversicherung (IMB100W)

Inhalt

1. Was ist neu?	2
2. Welche Vorteile haben die Tarife?	2
3. Was bedeuten die Begriffe „Entsendung“ bzw. „Einstrahlung“?	2
4. Wie ist die Zielgruppe definiert?	2
5. Wann wird eine Pflegepflichtversicherung benötigt?	3
6. Wer schließt die Versicherung ab?	3
7. Warum ist die EWE/SEE d.h. der unterschriebene Einzelantrag erforderlich?	3
8. Was sind genau die Gründe für die Abfrage der Vorversicherungszeiten (Frage 7 und 8 im Einzelantrag)?	4
9. Wann muss die erforderliche Mindestmitarbeiterzahl von 10 Mitarbeitern erreicht sein?	4
10. Was passiert, wenn die Mitarbeiteranzahl des GVs im Laufe des Vertrags unter sinkt?	5
11. Gibt es eine Einschränkung aus welchen Ländern die Mitarbeiter kommen dürfen? ...	5
12. Welche Mindestlaufzeit hat der GV?	5
13. Kann der Versicherte nach Ablauf der maximalen Versicherungsdauer von fünf Jahren den Vertrag verlängern?	5
14. Wie gelangt man in den Tarif IMB100W und wer ist versicherungsfähig?	5
15. Welche Funktion hat der Kollektivvertrag „Kollektivversicherung für die Weiterversicherung von Impatriates“?	6
16. Sind Tarifwechsel aus und in den IMB100W auch aus/in z.B. AktiMed-Tarifen möglich?	6
17. Welche Möglichkeiten der Weiterversicherung gibt es?	7
18. Ist der Verkauf auch für nebenberufliche Vertreter freigegeben?	7
19. Wie hoch ist die Courtage?	7

¹ Wenn nicht entsprechend gekennzeichnet, ist hierbei im vorliegenden Dokument der Tarif IMB100U (GV) gemeint.

<p>1. Was ist neu?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Zum 01.01.2021: Auch Europäer mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis sind versicherungsfähig. Die maximale Versicherungsdauer ist weiterhin 5 Jahre. Wird eine darüberhinausgehende Absicherung benötigt, muss der neue Tarif IMB100LU beantragt werden. • Zum 01.04.2021: Der neue Tarif IMB100W vervollständig das Angebot um die Möglichkeit einer privaten Weiterversicherung im Anschluss an den Tarif IMB100LU für ehemalige Impatriates.
<p>2. Welche Vorteile haben die Tarife?</p>
<p>Ein wesentlicher Vorteil liegt in der Kalkulation nach deutschem Recht. Dadurch erfüllen die Tarife die Versicherungspflicht in Deutschland und sind grundsätzlich AG-zuschussfähig. Ob die Voraussetzungen dafür bei der einzelnen Versicherung vorliegen, ist vom VN (Firma) jeweils zu prüfen. Die Firma hat dadurch einen Steuervorteil. Es muss nur der AN-Anteil als geldwerter Vorteil versteuert werden, der AG-Anteil ist steuerfrei.</p>
<p>3. Was bedeuten die Begriffe „Entsendung“ bzw. „Einstrahlung“?</p>
<p>Eine Entsendung bzw. Einstrahlung im Sinne des § 5 SGB IV (echte Impatriates) liegt vor, wenn Personen</p> <ul style="list-style-type: none"> • in einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs des SGB IV stehen (also außerhalb Deutschlands). • im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses eine Entsendung nach Deutschland erfolgt. • die Entsendung infolge der Eigenart oder Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. <p>Kennzeichnend für ein Beschäftigungsverhältnis im Ausland ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die ausländische Person bleibt weiter in ihrem Betrieb im Ausland eingegliedert. • der ausländische Arbeitgeber bezahlt sie weiterhin. <p>Weitere Voraussetzung für eine wirksame Entsendung ist, dass in dem betreffenden ausländischen Land umgekehrt die Ausstrahlung für den Deutschen, der in dieses Land geht, akzeptiert wird; also die Geltung des deutschen Sozialversicherungsrechts für den Deutschen. Diese echten Impatriates unterliegen nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Für sie findet das jeweilige ausländische Sozialversicherungssystem während ihres Aufenthalts in Deutschland weiter Anwendung. Für diese Personen ist die Absicherung nicht AG-zuschussfähig.</p>
<p>4. Wie ist die Zielgruppe definiert?</p>
<p>Zielgruppe sind Firmen mit ausländischen Mitarbeitern, die sich vorübergehend in Deutschland aufhalten. Weiterhin ist die Zugehörigkeit zu einem Gruppenvertrag maßgeblich, der mit der Firma geschlossen wird. Das heißt, dass alle Personen, die sich</p>

aufgrund einer beruflichen Tätigkeit vorübergehend für eine gewisse Zeit in Deutschland aufhalten, versicherungsfähig sind. Dazu kommen noch deren Angehörige. Damit ist die Versicherungsfähigkeit im Inbound-Tarif weiter gefasst, als sich nur auf echte Impatriates zu beziehen. Dies ist auch gewollt, denn der Tarif soll als arbeitgeberzuschussfähig verkauft werden. Einen Arbeitgeber- bzw. Beitragszuschuss erhalten aber nur Personen, die dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen (§ 257 SGB V). Da „echte“ Impatriates das nicht tun, gibt es tatsächlich folgende Zielgruppen für den Inbound-Tarif:

1. Echte Impatriates. Diese können sich zusätzlich zu ihrer Absicherung im Herkunftsland unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts versichern. Dies ist zu empfehlen, wenn das ausländische Sozialversicherungssystem keine ausreichenden Leistungen in Deutschland vorsieht.

2. In Deutschland vorübergehend wohnende Impatriates, für die das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar ist, die aber nicht in der GKV versichert sind (als Pflichtversicherte oder freiwillig Versicherte). Dies sind z.B. in Deutschland Angestellte mit einem Verdienst über der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder Selbstständige.

5. Wann wird einem Pflegepflichtversicherung benötigt?

Eine deutsche Pflegeversicherung benötigen Personen, die dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen. Dies gilt für in Deutschland wohnende Ausländer mit befristetem Aufenthaltstitel, nicht aber für die „echten Impatriates“. Die Pflegepflichtversicherung wird zusätzlich zum Inbound-Tarif abgeschlossen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet im Einzelfall zu prüfen, ob eine Pflicht zur Absicherung einer Pflegepflichtversicherung vorliegt.

Bei dem langfristigen Tarif IMB100LU ist eher von einer Pflicht auszugehen. Spätestens beim Wechsel in den Tarif IMB100W bleibt der (ehemalige) Impatriate dauerhaft in Deutschland, insofern muss hier eine PPV nachgewiesen bzw. abgeschlossen werden.

6. Wer schließt die Versicherung ab?

Die Firma ist der VN, die Mitarbeiter und ihre Familienangehörigen sind VPs; die Mitarbeiter sind jeweils Hauptversicherte.

Im Tarif IMB100W wird der ehemalige Impatriate VN, die Familienangehörigen bleiben VP.

7. Warum ist die EWE/SEE d.h. der unterschriebene Einzelantrag erforderlich

Rechtsgrundlagen: Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), EU Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Wer personenbezogene Daten erheben, verarbeiten oder nutzen möchte, braucht dafür eine Rechtsgrundlage. Entweder muss ein Gesetz die Verarbeitung im gegebenen Fall ausdrücklich erlauben bzw. sogar vorschreiben, oder es ist vor Beginn der Datenverarbeitung eine Einwilligung der betroffenen Person notwendig. Ohne eine den gesetzlichen Anforderungen genügende Einwilligungserklärung ist die

Datenerhebung nicht legitimiert und stellt eine Verletzung des informationellen Persönlichkeitsrechts der Betroffenen dar (die gemäß Art. 82 Abs. 5 DSGVO sanktioniert werden kann). Wer Daten erhebt, verarbeitet oder nutzt muss gem. Art. 7 Abs. 1 DSGVO nachweisen können, dass er trotz gesetzlichen Verbots ausnahmsweise zur Datenverarbeitung befugt ist – nämlich durch die Einwilligung der betroffenen Person. Die Anforderungen an eine rechtskonforme Einwilligung beschreibt Art. 4 Nr. 11 DSGVO. Ohne Vorliegen der Einwilligungserklärung kann die Vertragsverwaltung nicht durchgeführt werden; deshalb ist ein Vertragsabschluss dann nicht möglich.

8. Was sind genau die Gründe für die Abfrage der Vorversicherungszeiten (Frage 7 und 8 im Einzelantrag)?

Der Tarif IMB100U wurde u.a. geschaffen, um einen Tarif anbieten zu können, der der Versicherungspflicht genügt und Arbeitgeberzuschussfähigkeit bietet (was Allianz Care nicht leisten kann). Sind im Einzelfall diese Punkte tatsächlich relevant, ist grundsätzlich auch der Abschluss einer PPV angezeigt. Gemäß diesem Bedarf wurde der Antrag gestaltet. Bei den Punkten der Fragen 7 und 8 handelt es sich um Pflichtangaben zur PPV, die von der Revision durch den PKV-Verband explizit gefordert werden. (Wenn Versicherungspflicht und Arbeitgeberzuschussfähigkeit keine Rolle spielen, könnte der Versicherungsschutz – wie gehabt – in einem GV mit Allianz Care abgeschlossen werden.)

In unserem IMB-GV kommt hinzu, dass für Personen, die sich schon vor Beginn ihrer Versicherung im GV in Deutschland aufgehalten haben, besondere Regelungen gelten:

- Nicht versicherbar sind Personen, die sich bei Abschluss dieses Vertrages bereits mehr als drei Monate in Deutschland aufhalten, wenn während dieser Zeit für sie keine Absicherung im Krankheitsfall bestand.
- Für Personen, die bei einer Krankenkasse im Sinne des Sozialgesetzbuchs freiwillig versichert sind oder für die eine substitutive Krankenversicherung besteht (Vorversicherung), kann die Teilnahme an diesem Vertrag nur innerhalb von drei Monaten ab Beginn dieses Vertrages beantragt werden.
- Für Personen, die bei einer Krankenkasse im Sinne des Sozialgesetzbuchs pflichtversichert sind, kann die Teilnahme nur beantragt werden, wenn für sie die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung wegfällt. In diesem Fall muss die Teilnahme innerhalb von zwei Monaten, nachdem die Versicherungspflicht weggefallen ist, beantragt werden.

Damit in der Antragsbearbeitung beurteilt werden kann, ob entsprechende Personen unter die Regelungen fallen und im GV versichert werden können, werden die Informationen ebenfalls benötigt.

9. Wann muss die erforderliche Mindestmitarbeiterzahl von 10 Mitarbeitern erreicht sein?

Es müssen ab Beginn 10 Mitarbeiter im GV versichert werden. Die Policierung der

Einzelverträge erfolgt zu Beginn des GVs auch erst, wenn die Anträge zu allen zu Beginn des GVs avisierten Personen vorliegen. Somit wird vermieden, dass einzelne, hinsichtlich des Gesundheitsrisikos kritische Personen, versichert werden (es gibt ja keine RP). Bitte beachten: Familienmitglieder werden nicht mitgezählt!

10. Was passiert, wenn die Mitarbeiteranzahl des GVs im Laufe des Vertrags unter sinkt?

Bei einer Unterschreitung wird das tatsächliche Vorgehen in jedem Fall situationsbedingt unterschiedlich sein. Es wird Kontakt mit dem betreuenden Vermittler aufgenommen und das weitere Vorgehen besprochen: Welche Gründe gibt es für die Unterschreitung? Besteht eine Chance, die Mindestbeteiligung wieder zu erreichen? Danach wird in Absprache das weitere Vorgehen festgelegt, z.B. Festsetzung einer Frist etc. Im schlechtesten Fall wird der GV beendet.

11. Gibt es eine Einschränkung aus welchen Ländern die Mitarbeiter kommen dürfen?

Nein, die Mitarbeiter können aus unterschiedlichen Ländern stammen. Sie können auch aus Ländern kommen, die auf der sogenannten „Sanktionsliste“ stehen. Im Einzelfall erfolgt bei der Antragsbearbeitung ein „Single Name Search“. Es läuft täglich ein Scan über den Gesamtbestand der Allianz. Dadurch werden einzelne kritische Personen identifiziert.

12. Welche Mindestlaufzeit hat der GV?

Die Mindestlaufzeit für den Firmenvertrag ist analog der Gruppenversicherung (zwei Jahre – wobei das erste Jahr meistens ein Rumpfsjahr ist).

13. Kann der Versicherte nach Ablauf der maximalen Versicherungsdauer von fünf Jahren den Vertrag verlängern?

Ja. Der Tarif IMB100U endet zwar bedingungsgemäß nach 5 Jahren, danach ist eine Fortsetzung der Versicherung im neuen Tarif IMB100LU möglich. Dies ist aufgrund der Befristung des IMB100U kein Tarifwechsel, der Tarif IMB100LU muss neu beantragt werden. Es findet aber weiterhin keine Risikoprüfung statt. Der Tarif IMB100LU ist leistungsgleich, es entfällt lediglich die jährliche Obergrenze im Zahnbereich.

14. Wie gelangt man in den Tarif IMB100W und wer ist versicherungsfähig?

Der Tarif IMB100W ist speziell für ehemalige Impatriates konzipiert und auch entsprechend kalkuliert. Daher können nur ehemalige Impatriates und deren Familienangehörige in den Tarif gelangen.

Es sind nur solche Personen versicherungsfähig, bei denen unmittelbar vor der Absicherung im IMB100W eine Absicherung im IMB100LU (bzw. in Ausnahmefällen

IMB100U, s.u.) bestand.

Nachträglich während der Zeit im IMB100W geborene bzw. adoptierte Kinder können zu den Bedingungen der Kindernachversicherung ebenfalls im IMB100W abgesichert werden.

Es besteht jedoch keine Möglichkeit der Ehegattennachversicherung. Eine Absicherung von Ehegatten im IMB100W ist nur dann möglich, wenn analog unmittelbar vorher eine Absicherung im IMB100LU (bzw. IMB100U) bestand.

Eine Absicherung des IMB100W ist damit nur als Tarifwechsel aus dem IMB100LU oder durch Kindernachversicherung möglich.

Ausnahme: Da der IMB100U befristet ist, besteht zunächst kein Tarifwechselrecht in den IMB100W. In Ausnahmefällen kann jedoch im Gruppenvertrag ein Recht eingeräumt werden, dass auch aus dem IMB100U ein Abschluss des IMB100W ermöglicht wird.

15. Welche Funktion hat der Kollektivvertrag „Kollektivversicherung für die Weiterversicherung von Impatriates“?

In diesen Kollektivvertrag werden alle ehemaligen Impatriates aufgenommen, wenn sie ihren vorherigen Inbound-Tarif verlassen und in den IMB100W wechseln.

Eine Mitgliedschaft in diesem Kollektivvertrag ist Voraussetzung für den Fortbestand der Versicherung im IMB100W. Besteht diese nicht mehr, so endet der Tarif.

Verlässt der ehemalige Impatriate den Tarif IMB100W, so endet auch die Mitgliedschaft im Kollektivvertrag.

16. Sind Tarifwechsel aus und in den IMB100W auch aus/in z.B. AktiMed-Tarifen möglich?

Ein Tarifwechsel in den IMB100W aus Nicht-Inbound-Tarifen ist nicht möglich, da Versicherte aus einem Nicht-Inbound-Tarif die Versicherungsfähigkeit des IMB100W nicht erfüllen. Zudem sind sie auch nicht Mitglied der "Kollektivversicherung für die Weiterversicherung von Impatriates".

Analog zu z.B. Ärztetarifen sind die Inbound-Tarife nur für ein spezielles Kollektiv konzipiert und kalkuliert.

Umgekehrt ist ein Tarifwechsel aus dem IMB100W rechtlich nach den üblichen Regeln möglich (Anrechnung der erworbenen Rechte, ggf. Risikoprüfung auf Mehrleistungen). I.d.R. ist dies aber nicht sinnvoll, da der ehemalige Impatriate dadurch sein bekanntes Leistungsspektrum verlässt und eine Rückkehr aufgrund der Versicherungsfähigkeit des IMB100W und des Kollektivvertrags nicht mehr möglich ist. Dazu hat der IMB100W aufgrund des strukturell günstigeren Inboundkollektivs ein besseres Preis-Leistungsverhältnis.

17. Welche Möglichkeiten der Weiterversicherung gibt es?

Die Weiterversicherung ist in den nachfolgenden Tarifen und zu genannten Rahmenbedingungen möglich:

- **IMB100U (EV):**
Abschließbar im Anschluss an eine Absicherung im IMB100U (GV)
- **IMB100W:**
Grundsätzlich ist die Absicherung nur im Anschluss an die Absicherung im IMB100LU möglich. Eine Weiterversicherung im Anschluss an den Tarif IMB100U ist nur dann möglich, wenn dies im Gruppenversicherungsvertrag vereinbart ist. Ansonsten steht in diesem Fall nur der IMB100U (EV) zur Verfügung.

18. Ist der Verkauf auch für nebenberufliche Vertreter freigegeben?

Nein, da die Provisionskosten über diesen Vertriebsweg die kalkulierten Abschlusskosten überschreiten würden. Eine Veränderung des Provisionsmodells und dessen technische Umsetzung sind aktuell aus Kapazitäts- und Budgetgründen nicht möglich und letztlich auch nicht vereinbar mit der zu erwartenden Produktion. Aber: Ein Direktabschluss über den LVR ist möglich. Es gibt für jeden LVR-Bereich eine Direktnummer, über die das Geschäft beantragt und poliziert werden kann. Der LVR erhält die volle Anteilprovision, eine Bestandspflegevergütung gibt es nicht.

19. Wie hoch ist die Courtage?

Für die Inbound-Tarife gelten abweichende Courtagebestimmungen, die in einem gesonderten Nachtrag zur Courtagezusage/Vermittlungsvereinbarung dokumentiert werden.

Für die Vermittlung der **Tarife IMB100U** und **IMB100LU** wird eine laufende Courtage in Höhe von 10 % des entrichteten Monatsbeitrags vergütet. Die laufende Courtage wird für die ersten 12 Monate kumuliert als Abschlusscourtage in Höhe von 120 % eines Monatsbeitrags vergütet und ausgewiesen. Für jeden mit einem vollen Beitrag belegten Monat ist die Courtage ins Verdienen gebracht. Gegebenenfalls bereits bezahlte Courtage für nicht vollständig bezahlte Monatsbeiträge wird rückbelastet.

Da der Tarif **IMB100LU** unbefristet ist, gilt dies auch für die Vergütung. Aus kalkulatorischen Gründen ist diese allerdings bis maximal zum 65. Lebensjahr begrenzt.

Für den Tarif **IMB100W** wird eine einmalige Abschlusscourtage von 2 Monatsbeiträgen vergütet. Da es sich um einen Tarifwechsel handelt, erfolgt die Vergütung entsprechend auf den Mehrbeitrag. Für den IMB100W wird eine Bestandspflegecourtage gemäß Anlage Bestandspflegecourtage KV vergütet.