

Inpats richtig absichern – Haftungsrisiken für Arbeitgeber vermeiden

Warum internationale Krankenversicherung in Deutschland schnell zum Risiko wird – und wie Unternehmen sich rechtssicher aufstellen.

Wenn „international versichert“ nicht ausreicht

Viele Unternehmen setzen bei internationalen Mitarbeitenden auf bestehende oder internationale Krankenversicherungslösungen. Was dabei oft übersehen wird:

Nicht jede Absicherung erfüllt die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland.

In Deutschland besteht eine verpflichtende Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 193 VVG, § 23 SGB XI). Nicht jede Krankenversicherung erfüllt jedoch die gesetzlichen Anforderungen an eine substitutive Krankenversicherung (§ 146 VAG) - **viele internationale Tarife sind hierfür nicht geeignet.**

Die Folge: Im Zweifel trägt der Arbeitgeber das Risiko.

Konkrete Risiken für Arbeitgeber

Wenn die Absicherung nicht den Anforderungen entspricht, kann das erhebliche Folgen haben:

1. Nachversicherung & Beitragsnachzahlung

Eine verspätete Absicherung kann zu Beitragsnachforderungen, höheren Beiträgen aufgrund des höheren Eintrittsalters sowie Beitragszuschlägen oder Leistungsausschlüssen führen.

2. Pflegepflichtversicherung wird oft übersehen

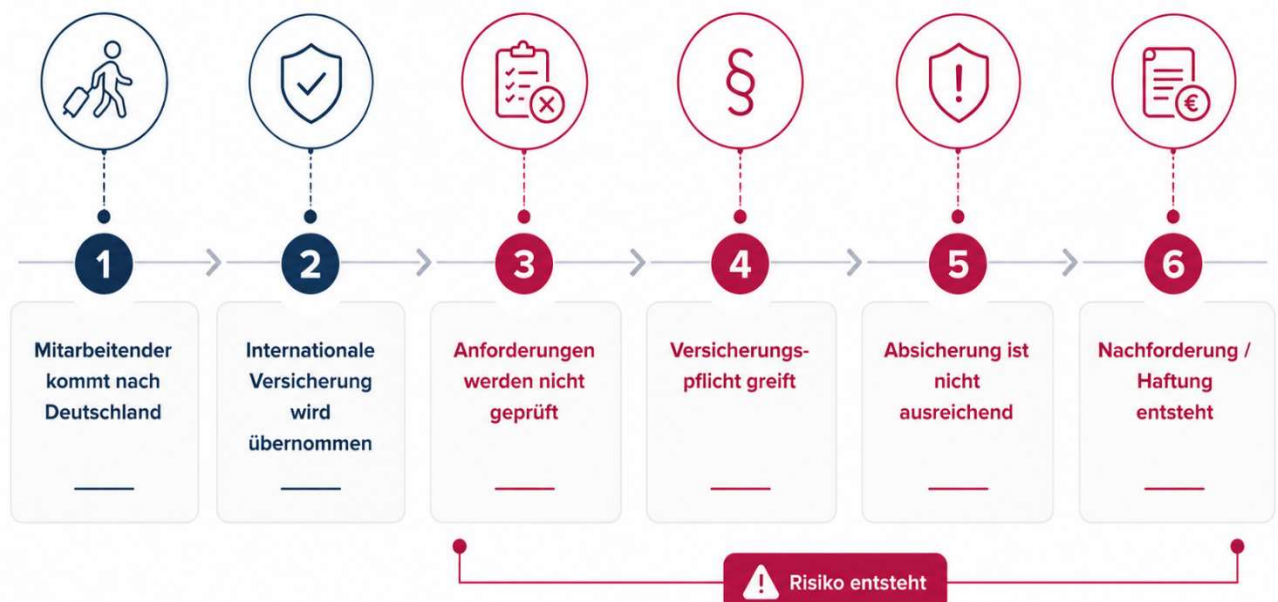
Internationale Versicherer bieten häufig keine den gesetzlichen Anforderungen entsprechende Absicherung

3. Bußgeldrisiko

Fehlende Pflegepflichtversicherung kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 121 SGB XI).

4. Compliance- und Prüfungsrisiken

Fehleinschätzungen können regulatorische und wettbewerbsrechtliche Konsequenzen haben.



Die Lösung: Substitutive Krankenversicherung

Eine substitutive private Krankenversicherung **ersetzt die gesetzliche Krankenversicherung vollständig** und **erfüllt die Anforderungen** des deutschen Systems.

Sie bietet:

- Erfüllung der Krankenversicherungspflicht (§ 193 VVG)
- Gegebenenfalls Bildung von Alterungsrückstellungen
- Gesetzlich geregelte Vertragsstrukturen

Darüber hinaus entspricht die Pflegepflichtversicherung den gesetzlichen Anforderungen.

Warum das für Arbeitgeber entscheidend ist

Mit einer passenden Lösung erreichen Unternehmen:

- Rechtssicherheit statt Graubereich
- Vermeidung von Nachforderungen
- Schutz vor Haftungsrisiken
- Hohe Compliance-Sicherheit
- Attraktivität für internationale Mitarbeitende

Vergleich: Internationale Tarife vs. Substitutive PKV

Kriterium	Internationaler Tarif (im Regelfall)	Substitutive PKV
Erfüllt § 193 VVG	Nein / unklar	Ja
Alterungsrückstellungen	Keine	Ja
Kalkulation	Schadenversicherung	Lebensversicherung
Arbeitgeberzuschuss	Nicht möglich	Ja
Rechtssicherheit	Nein	Ja
Risiko von Nach- und Strafzahlungen	Ja	Nein

Außerdem ist der gesetzlich vorgeschriebene Versicherungsschutz in der Pflegepflichtversicherung gewährleistet.

Unsere Unterstützung

Als erfahrener Krankenversicherer unterstützen wir Unternehmen und Vermittler dabei, passende und rechtssichere Lösungen zu finden:

- Bewertung der individuellen Situation
- Unterstützung bei Fragen zur Versicherungspflicht
- Bereitstellung geeigneter Absicherungslösungen
- Verständliche Begleitung im Entscheidungsprozess

Unsere Lösungen

Als Einzelversicherung: **Hi.Germany**
Einzelpersonen mit befristetem
Aufenthaltstitel

Berechnen Sie [HIER](#) Ihr Angebot

Als Gruppenlösung: **Hi.Inpat**
Langfristige Aufenthalte in Deutschland mit
oder ohne befristeten Aufenthaltstitel

Fordern Sie Ihr Angebot [HIER](#) oder per [E-MAIL](#) an