



Wer zahlt im Ernstfall? Die Versicherungslücke internationaler Remote Work

Remote Work im Ausland boomt – aber im Ernstfall weiß oft niemand, wer zahlt. Benedikt Grass, Chief Marketing Officer von PassportCard, analysiert die wachsende Diskrepanz zwischen globaler Arbeitsrealität und national geprägten Versicherungslösungen. Er zeigt, unter welchen Voraussetzungen Unternehmen bei Auslandstätigkeiten haftungsrechtlichen Risiken ausgesetzt sein können, wie regulatorische Anforderungen steigen und was HR jetzt tun muss, um internationale Mitarbeitende möglichst rechtssicher abzusichern.

Warum Unternehmen für Gesundheitsrisiken im Ausland haften können

Sobald Mitarbeitende im Ausland tätig sind, besteht oft kein ausreichender Versicherungsschutz, insbesondere wenn die Tätigkeit im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers erfolgt. Dies gilt regelmäßig bei Entsendungen und kann auch bei Remote Work relevant sein. In der Praxis ist vielen Unternehmen dieses Risiko nicht ausreichend bewusst. Ein zentraler Fehler ist die Überschätzung nationaler Versicherungssysteme. Für deutsche Arbeitgeber gilt: Die gesetzliche Krankenversicherung erstattet im Ausland grundsätzlich nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, regelmäßig bis zur Höhe der in Deutschland erstattungsfähigen Kosten. Selbst innerhalb der EU können dadurch erhebliche Differenzen entstehen. Im Einzelfall können hieraus Kostenrisiken entstehen, die mittelbar auch den Arbeitgeber betreffen können oder führen zu Konflikten mit Mitarbeitenden. Außerhalb Europas verschärft sich die Lage deutlich. Ohne zusätzliche Absicherung kann ein ausreichender Versicherungsschutz fehlen. Zugleich bleibt die Verantwortung des Arbeitgebers im Rahmen der

gesetzlichen und vertraglichen Pflichten bestehen, sobald die Tätigkeit im Unternehmensinteresse erfolgt. Remote Work wird damit unter Umständen zu einem finanziellen und rechtlichen Risiko. Instrumente wie A1-Bescheinigungen oder Certificates of Coverage reichen dabei nicht aus. Sie regeln sozialversicherungsrechtliche Fragen, sichern aber keine tatsächliche medizinische Versorgung im Ausland.

Regulatorischer Druck nimmt zu: Krankenversicherung als Voraussetzung für Mobilität

Viele Länder haben ihre Einreise- und Aufenthaltsregeln bereits verschärft. Eine gültige Krankenversicherung ist häufig Voraussetzung für Visa oder Aufenthaltsgenehmigungen. Häufig sind Mindestdeckungssummen und konkrete Leistungsumfänge vorgeschrieben. Für Unternehmen entsteht dadurch ein komplexes und dynamisches Umfeld. Die Anforderungen unterscheiden sich je nach Land deutlich. Das betrifft zunehmend nicht mehr nur klassische Entsendungen. Auch Remote-Work-Modelle, soweit diese unter lokale Aufenthalts- oder Arbeitsregelungen fallen. In der Praxis bedeutet das: Internationale Arbeit muss aktiv gesteuert werden. Ohne klare Prozesse können

Verzögerungen, Unsicherheiten und rechtliche Probleme bei der Beschäftigung im Ausland.

Unterschätzte Risiken vor Ort: Versorgung, Kosten und Infrastruktur

Die eigentlichen Herausforderungen zeigen sich oft erst im Ernstfall. Gesundheitssysteme unterscheiden sich weltweit stark. Das betrifft Zugang, Qualität und Kosten. In vielen Ländern verlangen private Kliniken eine Vorauszahlung. Ohne sofortige Zahlungsfähigkeit kann sich eine Behandlung verzögern oder erschwert sein. In akuten Situationen ist das ein relevantes Risiko.

Hinzu kommt, dass die Behandlungskosten massiv variieren. In Ländern wie den USA oder Teilen Asiens können selbst Standardbehandlungen sehr teuer werden. Ohne passende Absicherung können erhebliche finanzielle Belastungen entstehen. Zusätzlich entstehen praktische Hürden: Mitarbeitende müssen sich in unbekanntem Systemen zurechtfinden, Sprachbarrieren erschweren die Kommunikation und Abrechnungen sind häufig kompliziert und intransparent. Internationale Remote Work bedeutet deshalb auch unter komplexen Rahmenbedingungen handlungsfähig zu bleiben.

Best Practices für HR: Internationale Absicherung strukturiert denken

Grenzüberschreitendes Arbeiten funktioniert nicht ohne Strukturen. Für HR bedeutet das, bestehende Modelle grundlegend zu hinterfragen und neu aufzusetzen. In der Praxis fehlen vielen Unternehmen häufig insbesondere folgende Aspekte: klare Vorgaben zu erlaubten Einsatzländern, verbindliche Mindeststandards für den Versicherungsschutz und ein strukturierter Prozess zur Prüfung regulatorischer Anforderungen. Ohne diese Grundlagen bleibt internationale Arbeit nur eingeschränkt steuerbar. Gleichzeitig reicht es nicht, nationale Lösungen einfach auszuweiten. Viele Policen können im internationalen Kontext an ihre Grenzen stoßen. Organisationen brauchen Modelle, die grenzüberschreitend funktionieren und flexibel einsetzbar sind. Entscheidend ist dabei die praktische Umsetzbarkeit. Im Ernstfall muss medizinische Versorgung sofort möglich sein. Modelle, die auf nachgelagerter Kostenerstattung basieren, sind dafür oft nicht geeignet. Relevanter werden Lösungen, die direkten Zugang zur Versorgung ermöglichen und Behandlungen ohne Vorkasse abbilden.

Internationale Arbeit braucht internationale Absicherung

Die Arbeitswelt ist global geworden. Die Absicherung ist es oft nicht. Genau daraus entsteht ein strukturelles Risikopotenzial, das viele Unternehmen nicht systematisch adressieren. Grenzüberschreitendes Arbeiten ist kein reines Flexibilitätsthema. Es ist eine Frage von Haftung, Compliance und operativer Verantwortung. Wer diese Dimension ignoriert, verlagert Risiken in Situationen, in denen sie nicht mehr kontrollierbar sind. Unternehmen brauchen deshalb Lösungen, die regulatorische Anforderungen, medizinische Realität und operative Abläufe zusammenbringen. Sonst bleibt Remote Work im Ausland ein Experiment – kein skalierbares Modell.

Über den Autor: Benedikt Grass ist Chief Marketing Officer (CMO) bei PassportCard. Er verantwortet die internationale Marken- und Kommunikationsstrategie des Anbieters für Auslandsrankenversicherungen und beschäftigt sich seit Jahren mit den Auswirkungen globaler Arbeitsmodelle auf Versicherungsschutz, digitale Services und Kundenanforderungen. Zuvor war er in leitenden Marketing- und Strategiepositionen im internationalen Versicherungs- und Finanzumfeld tätig.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4949497/Wer-zahlt-im-Ernstfall-Die-Versicherungsluecke-internationaler-Remote-Work/>