

Newsletter Ausland Dezember 2024

Inhalt

1. Ab 2025: elektronische A1-Bescheinigung für Grenzgänger:innen..... 1
2. Österreich: Neues Gesetz zur Tele-Arbeit2
3. Reisekosten 2025: Was ändert sich für Sie – und was bleibt?..... 2
4. Mindestlohn, Minijobs und Midijobs: Was gilt 2025 für ausländische Arbeitskräfte? . 3
5. Tschechien: mehr Effizienz und bessere Arbeitsbedingungen bei Entsendungen... 4
6. Kurz gefragt: A1-Antrag – welcher SV-Träger ist zuständig? 5
7. Ausgeliehen und ausgetrickst: BGH-Urteil zu gefälschten A1-Bescheinigungen..... 5

Guten Tag,

kurz vorm Weihnachtsurlaub und dem Sylvester-Countdown haben wir einen Ausblick auf ein paar wichtige Änderungen für 2025 für Sie:

Zum Beispiel gelten ab dem 1. Januar 2025 in Österreich neue Rahmenbedingungen für Telearbeit. Außerdem können Sie ab 2025 die A1-Bescheinigung für Grenzgänger:innen elektronisch beantragen. Und es ändern sich wieder die Verpflegungspauschalen für Auslandsreisen.

Auch mit dabei: Ein BGH-Urteil zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften und hilfreiche Tipps, wenn Sie ausländische Leiharbeitsfirmen beauftragen möchten.

Wir wünschen Ihnen einen entspannten Jahresausklang und hoffen, dass Sie gesund ins nächste Jahr kommen. Auch 2025 freuen wir uns wieder auf Sie!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Ab 2025: elektronische A1-Bescheinigung für Grenzgänger:innen

Ab 2025 wird das Meldeverfahren zur A1-Bescheinigung erweitert: Ab dann können Arbeitgeber auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger den Antrag auf elektronischem Weg stellen.

Ist ein Nachweis der Versicherung in Deutschland für einen anderen EU-Mitgliedsstaat notwendig? Dann kann dafür die A1-Bescheinigung genutzt werden.

Das betrifft zum Beispiel Personen, die im Ausland leben, aber in Deutschland beschäftigt sind. Sie haben dann die Möglichkeit, ihrem Wohnstaat mithilfe der A1-Bescheinigung den für sie geltenden deutschen Versicherungsschutz nachzuweisen.

Rechtlicher Hintergrund

Auf Personen, die ausschließlich in einem Mitgliedstaat abhängig beschäftigt oder selbstständig erwerbstätig sind, werden die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dieses Staates angewandt (nach Artikel 11 Abs. 3 Buchst. a VO (EG) 883/2004).

A1-Verfahren wird erweitert

Bisher war für das A1-Verfahren ein Antrag in Papierform oder als PDF notwendig.

Ab 2025 wird das elektronische Antragsverfahren für die A1 jedoch erweitert: Die Umsetzung erfolgt dann im neuen Datensatz „Grenzgänger“ als Anlage 5 zu den Gemeinsamen Grundsätzen zu § 106 SGB IV.

Erweiterung A1-Verfahren – Übersicht

Diese Datensätze werden ergänzt bzw. kommen neu zum elektronischen Verfahren dazu:

- Anlage 3 GG § 106 SGB IV – „Flug und Kabinenbesatzungen“ – auf **Selbstständige** erweiterter Datensatz
- Anlage 2 GG § 106a SGB IV – „Gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte – ausschließlich ein Arbeitgeber“ – auf **im Ausland ansässige Arbeitgeber** erweiterter Datensatz
- Anlage 3 GG § 106a SGB IV – „Gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige“ – neuer Datensatz

- Anlage 4 GG § 106a SGB IV – Antrag „Ausnahmevereinbarung - erwerbstätige Personen und Rentner“ – neuer Datensatz

Bisherige PDF-Anträge fallen weg

Für Arbeitgeber wichtig zu wissen: Die DVKA stellt die bisherigen PDF-Anträge **nicht** mehr bereit.

Vertieftes Wissen

Vertiefte Infos finden Sie beim GKV-Spitzenverband in den Gemeinsamen Grundsätzen und Verfahrensbeschreibungen. Die Dokumente liegen auf der Seite [gkv-datenaustausch.de](https://www.gkv-datenaustausch.de) im Punkt „Arbeitgeberverfahren“, „A1 Verfahren“.

Auch auf der Seite der DVKA finden Sie mehr Infos zum Thema Entsendungen und dem A1-Antragsverfahren: [dvka.de](https://www.dvka.de), unter "**Arbeitgeber und Erwerbstätige**" und "**Anträge Fragebögen**".

Quellen: TK; GKV-Spitzenverband; DVKA

2. Österreich: Neues Gesetz zur Tele-Arbeit

Am 1. Januar 2025 tritt in Österreich das neue Telearbeitsgesetz (TelearbG) in Kraft. Dieses ersetzt die bisherigen Home-Office-Regelungen und bringt wichtige Änderungen. Was müssen Sie jetzt wissen?

Das Telearbeitsgesetz (Österreichisches Bundesgesetzblatt, Nr. 110/2024) zielt darauf ab, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tele-Arbeit zu verbessern und an die modernen Arbeitsbedingungen anzupassen. Diese gelten auch für Ihre entsendeten und in Österreich ansässigen Beschäftigten.

Wie ist Tele-Arbeit in Österreich definiert?

Tele-Arbeit liegt dann vor, wenn Arbeitnehmer:innen regelmäßig Arbeitsleistungen in der eigenen Wohnung oder an einem anderen, selbst gewählten Ort außerhalb des Unternehmens erbringen und dabei Informations- und Kommunikationstechnologie einsetzen.

Der Begriff Home-Office ist damit auf Tele-Arbeit ausgeweitet.

Was ist neu?

- 1. Flexible Arbeitsorte:** Tele-Arbeit kann nun auch in Cafés, Parks, Coworking-Spaces oder an Urlaubsorten erfolgen, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte das vereinbaren.
- 2. Unfallversicherungsschutz:** Das Gesetz unterscheidet zwischen **Tele-Arbeit im engeren Sinn** (z. B. im eigenen Zuhause, in Wohnungen von nahen Angehörigen oder in Coworking-Spaces) und **Tele-Arbeit im weiteren Sinn** (z. B. in Cafés oder Parks). Der Unfallversicherungsschutz gilt für beide Formen, jedoch mit Unterschieden bei Weegeunfällen.

Bei **Tele-Arbeit im engeren Sinn** besteht Unfallversicherungsschutz sowohl für die Arbeitsleistung als auch für die Wege dorthin. Bei **Tele-Arbeit im weiteren Sinn** ist nur die unmittelbare Arbeitsleistung versichert – jedoch nicht die Wege zu diesen Orten.

- 3. Tele-Arbeits-Pauschale:** Die bisherige Home-Office-Pauschale wird zur Tele-Arbeits-Pauschale. Pro Tele-Arbeitstag können weiterhin 3 EUR für maximal 100 Tage jährlich steuerfrei ausgezahlt werden. Neu ist, dass die Pauschale nur dann steuerfrei bleibt, wenn die Anzahl der Tele-Arbeitstage auf dem Jahreslohnzettel (L16) angegeben ist.

- 4. Schriftliche Vereinbarung:** Arbeitgeber und Arbeitnehmende müssen Telearbeit schriftlich vereinbaren und diese kann nicht einseitig angeordnet werden.

Bereits bestehende Home-Office-Vereinbarungen bleiben gültig, können jedoch um zusätzliche Arbeitsorte ergänzt werden.

- 5. Arbeitsmittel:** Grundsätzlich sind Sie als Arbeitgeber zur Bereitstellung der digitalen Arbeitsmittel verpflichtet. **Aber:** Abweichende Vereinbarungen sind möglich. Beispielsweise können Sie übereinkommen, dass Beschäftigte ihre eigenen Geräte nutzen, wobei Sie als Arbeitgeber die angemessenen Kosten dafür tragen müssen.

Sie interessieren sich für Österreich?

Mehr zu den Regelungen für Grenzgänger:innen finden Sie im Artikel "Vereinfachte Grenzgängerregelung für Deutschland und Österreich" unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2164592**.

Unsere Länderübersicht Österreich bietet Ihnen einen Überblick über die Themen Sozialversicherung, Meldepflichten etc. unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2034210**.

Quellen: Bundeskanzleramt Österreich; Parlament Österreich

- 3. Reisekosten 2025: Was ändert sich für Sie – und was bleibt?**

Ab dem 1. Januar 2025 gelten neue Pauschalen bei der Reisekostenabrechnung. Wir geben einen kurzen Überblick über die angepassten Werte.

Reisen Mitarbeitende geschäftlich im Inland oder Ausland, kommen **Unterkunfts- und Verpflegungskosten** zusammen. Mithilfe der Pauschale erstatten Unternehmen die Kosten und Reisende geben nicht jeden Beleg einzeln ab.

Im Inland bleibt alles beim Alten

Die bestehenden Regelungen und Pauschalen **im Inland** verändern sich nicht. Es bleiben die **14 EUR** bei Abwesenheit über **8 Stunden** und **28 EUR** für

volle **24 Stunden**. Auch an der Fahrtkostenpauschale ändert sich nichts.

Änderungen für Auslandsreisen

Verpflegungspauschale

Die meisten Länder behalten ihre Tagessätze bei. Dazu gehören **Australien, Thailand, Österreich und Italien**. In **Japan** sinkt der Tagessatz um **3 EUR auf 50 EUR**.

Doch es gibt 2025 auch Anpassungen nach oben. Grund dafür sind Inflationsausgleich und veränderte Lebenshaltungskosten.

Zum Beispiel steigt der Tagessatz in diesen Ländern:

- in Finnland um 4 EUR auf **54 EUR**
- in Brasilien um 4 EUR auf **69 EUR**
- in China um 2 EUR auf **58 EUR**
- in Norwegen um 6 EUR auf **75 EUR**
- in Kanada um 4 EUR auf **54 EUR**
- in Italien um 2 EUR auf **48 EUR**
- in Indien um 3 EUR auf **53 EUR**
- in Kenia um 2 EUR auf **51 EUR**

Übernachtungspauschale

Die **Übernachtungspauschale erhöht sich unter anderem in:**

- den USA um 9 EUR auf **327 EUR**
- Kanada um 12 EUR auf **392 EUR**

Auch wichtig zu wissen

Regelungen bei Grenzübertritt und unterschiedlichen Tätigkeitsorten

Bei **eintägigen Reisen ins Ausland** ist der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend.

Bei **mehrtägigen Reisen** in verschiedene Staaten gilt:

- Bei der Anreise vom Inland ins Ausland (oder umgekehrt) ohne Tätigwerden ist der Pauschbetrag des **vor 24 Uhr Ortszeit** erreichten Ortes maßgebend.
- Bei der Abreise gilt der Pauschbetrag des **letzten Tätigkeitsortes**.
- Für Zwischentage ist in der Regel der Pauschbetrag des **vor 24 Uhr Ortszeit** erreichten Ortes maßgebend.

- Schließt sich an eine mehrtägige Auslandsreise direkt eine weitere an, muss für den **Rückreisetag nur die höhere Verpflegungspauschale** berücksichtigt werden.

Ihr Reiseland ist nicht dabei?

Eine detaillierte Übersicht aller offiziellen Pauschalen für Auslandsreisen finden Sie im Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 2. Dezember 2024: **bundesfinanzministerium.de, Suchbegriff „Steuerliche Behandlung Reisekosten 2025“**.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen; Haufe

4. Mindestlohn, Minijobs und Midijobs: Was gilt 2025 für ausländische Arbeitskräfte?

Zum 1. Januar 2025 wird der Mindestlohn erneut angehoben. Das hat auch Auswirkungen auf die Verdienstgrenzen für Minijobs und den Übergangsbereich (Midijobs).

Ab dem 1. Januar 2025 beträgt der Mindestlohn in Deutschland **12,82 EUR** pro Stunde (**12,41 EUR** im Jahr 2024). Diese Untergrenze gilt auch für Arbeitskräfte aus dem Ausland, und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Wohnsitz, solange sie in Deutschland arbeiten.

Lesen Sie dazu auch unseren Artikel "Wer hat keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn?": **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038070**.

Wichtig: Stellen Sie sicher, dass auch die Arbeitsverträge ausländischer Beschäftigter den neuen Mindestlohn berücksichtigen. Sollte das vereinbarte Gehalt geringer sein, müssen Sie die Gehälter entsprechend anpassen.

Wenn Sie als Arbeitgeber weniger als den Mindestlohn zahlen, droht Ihnen neben einem Bußgeld (**bis zu 500.000 EUR**) auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Neue Verdienstgrenzen für Minijobs und Übergangsbereich

Die Verdienstgrenze für **Minijobs** liegt 2025 **bei 556 EUR** pro Monat (538 EUR im Jahr 2024).

Für den **Übergangsbereich** (Midijobs) liegt die untere Grenze im Jahr 2025 bei **556,01 EUR** und die obere Grenze bei **2.000 EUR** (538,01 EUR bis 2.000 EUR im Jahr 2024).

Was ist, wenn die Minijob-Grenze überschritten wird?

Wird die Minijob-Verdienstgrenze überschritten, ist der Job nicht mehr geringfügig entlohnt und damit sozialversicherungspflichtig.

Sie als Arbeitgeber müssen dann entsprechende Ummeldungen bei Behörden und Sozial-

versicherungsträgern (nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV)) vornehmen.

Monatliche Arbeitszeit und Minijob

Mit Anhebung des Mindestlohns erhöht sich auch die maximale monatliche Arbeitszeit: Von 43,35 Stunden im Jahr 2024 steigt sie auf **43,37 Stunden** im Jahr 2025.

So wird die maximale monatliche Arbeitszeit berechnet: **556 EUR : 12,82 EUR = 43,37 Stunden**

Frankreich: höherer Mindestlohn seit November 2024

Gut zu wissen: Frankreich hat bereits zum 1. November 2024 seinen Mindestlohn erhöht: Die untere Verdienstgrenze beträgt dort **11,88 EUR** brutto pro Stunde.

Zugrunde gelegt ist eine 35-Stunden-Woche. Damit beträgt der neue monatliche Mindestlohn in Frankreich **1.801,80 EUR**.

Wichtig: Stellen Sie sicher, dass Ihre Entsendeten in Frankreich nicht weniger als den Mindestlohn verdienen.

Mindestlohnrechner & Co.

- Bei TK-Lex (tk-lex.tk.de) finden Sie praktische Rechner: den **Minijobrechner** und den **Midijobrechner**.
- Mehr zu Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs) finden Sie in unseren FAQ: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2042524**.
- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bietet Arbeitgebern verschiedene Arbeitshilfen wie einen **Mindestlohnrechner** und Hinweise zur **Arbeitszeiterfassung** bei Minijobs: bmas.de, Suchbegriff **Mindestlohn**.
- Weitere **SV-Infos** zum Thema haben wir im Artikel "Sozialversicherung: Was gilt für Minijobber:innen aus dem Ausland?" zusammengefasst: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2181598**.

Quellen: TK; TK-Lex; Bundesministerium für Arbeit und Soziales; IHK Freiburg

5. Tschechien: mehr Effizienz und bessere Arbeitsbedingungen bei Entsendungen

Die Tschechische Republik novelliert zum 1. Januar 2025 das Arbeitsgesetzbuch. Wir fassen zusammen, was das für Sie und Ihre Entsendeten bedeutet.

Mehr Flexibilität und Planungssicherheit bei der Entsendung von Beschäftigten nach Tschechien – das soll die Veränderung des tschechischen Arbeitsgesetzbuches deutschen Arbeitgebern bringen. Die Änderungen traten bereits am 1. August 2024 in Kraft und greifen zum 1. Januar

2025 (veröffentlicht in der Gesetzessammlung Nr. 230/2204).

Was genau ist neu – und was haben Sie davon?

Folgende Änderungen sollen eine bessere Anpassung an individuelle Bedürfnisse und projektspezifische Anforderungen ermöglichen:

Mindestlohn und flexiblere Zahlung

- **Abschaffung des garantierten Mindestlohns:** Der bisherige, nach Arbeitskomplexität gestaffelte Mindestlohn, entfällt. Dafür kommt eine neue Berechnungsmethode: Die Höhe wird künftig anhand der Inflation und der Wirtschaftslage festgelegt – immer bis zum 30. September für das Folgejahr.

Vorteil: Dies ermöglicht eine langfristige und kalkulierbare Kostenplanung für Entsendungen.

- **Lohnwährung:** Es besteht die Option, Löhne in einer anderen Währung als der tschechischen Krone auszusahlen.

Vorteil: Das vereinfacht die Gehaltsabrechnung für Entsendete und reduziert den administrativen Aufwand und potenzielle Währungsrisiken.

Arbeitsbedingungen

- **Selbstbestimmte Arbeitszeit:** Arbeitgeber können mit ihren Beschäftigten vereinbaren, dass diese ihre Arbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen Rahmens selbst einteilen.

Vorteil: Dies ermöglicht Ihnen Anpassungen an projektbezogene Anforderungen oder individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden, was die Produktivität steigern kann.

- **Flexiblere Urlaubsplanung:** Die Pflicht zur Erstellung eines festen Jahresurlaubsplans entfällt.

Vorteil: Eine dynamischere Urlaubsgestaltung ist möglich – besonders vorteilhaft bei kurz- oder mittelfristigen Entsendungen.

Familienplanung und Wiedereinstieg

- **Rückkehr aus Elternzeit:** Der ursprüngliche Arbeitsplatz bleibt auch bei vorzeitiger Rückkehr aus der Elternzeit reserviert.

Vorteil: Die Planung längerfristiger Entsendungen von Mitarbeitenden mit Familien wird erleichtert. Dank flexibler Wiedereinstiegs-Optionen können Sie Teilzeitarbeit oder Dienstverträge je nach individueller Situation vereinbaren.

Kündigung und Probezeit

- **Verkürzte Kündigungsfrist:** Die zweimonatige Kündigungsfrist beginnt am Tag der Kündigungszustellung, nicht erst zu Beginn des Folgemonats.

Vorteil: Das kann die Personalplanung bei Entsendungen vereinfachen, insbesondere bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

- **Verlängerte Probezeit:** Die Probezeit kann von **3 auf 4 Monate**, bei Führungskräften auf **8 Monate** ausgeweitet werden.

Vorteil: Das gibt Ihnen mehr Zeit, die Eignung Ihrer entsendeten Mitarbeitenden für ihre Positionen zu beurteilen.

Sie möchten mehr über die Tschechische Republik und die dortigen Entsendebedingungen wissen?

Infos dazu finden Sie in unserer Länderserie "Tschechische Republik" unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2034256**, und im Artikel "Tschechien: neues Portal für Entsendemeldungen" unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2181616**.

Tipp: Details zu weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen, zum Arbeitsschutz sowie für Dienstleistungen finden Sie auf der Internetseite der staatlichen Aufsichtsbehörde: **suip.cz**.

Quellen: TK; GTAI; Haufe

6. Kurz gefragt: A1-Antrag – welcher SV-Träger ist zuständig?

Für gesetzlich versicherte Mitarbeitende stellen die entsprechenden Krankenkassen die Bescheinigung aus.

Für privat Versicherte ist die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zuständig.

Für Mitarbeitende in einer berufsständischen Versorgungskasse kümmert sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. (ABV) um die Bescheinigung.

Hinweis: Den Antrag stellen Sie aber – unabhängig vom zuständigen Sozialversicherungsträger – beim SV-Meldeportal oder über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm.

Weitere Infos zur A1-Bescheinigung finden Sie in unseren FAQ: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2055060**.

7. Ausgeliehen und ausgetrickst: BGH-Urteil zu gefälschten A1-Bescheinigungen

Um Sozialabgaben zu vermeiden, entsandten ausländische Leiharbeitsfirmen Arbeitskräfte mit gefälschten A1-Bescheinigungen nach Deutschland. Wir fassen für Sie zusammen, worauf Sie bei der Beschäftigung von Leiharbeitskräften achten sollten.

Leiharbeitsfirmen aus Estland, Litauen und Lettland fälschten A1-Bescheinigungen. Über einen Zeitraum von 4 Jahren entsandten die Personaldienstleister

Mitarbeitende aus Nicht-EU-Staaten mit falschen Identitäten nach Deutschland. Betroffen war vor allem der Logistikbereich.

Die Leiharbeitsfirmen hinterzogen bei einem Umsatz von 29 Millionen EUR Sozialversicherungsabgaben von mehreren Millionen EUR.

BGH-Urteil: Strafe für Leiharbeitsfirmen

Die 6 Verantwortlichen wurden im September 2024 vom Bundesgerichtshof (BGH) zu mehrjährigen Freiheitsstrafen verurteilt (BGH, Urteil vom 11.9.2024, Az. 5 StR 325/24).

Darunter befanden sich unter anderem der Geschäftsführer der Leiharbeitsfirmen, Mitarbeitende in leitenden Positionen und ein Steuerberater.

Keine rechtlichen Konsequenzen für Kundenunternehmen

Die Kundenunternehmen haben sich laut BGH nicht strafbar gemacht. Alle Angeklagten befanden sich auf Seiten der Zeitarbeitsfirmen.

Dennoch: Die Kunden griffen (ohne es zu wissen) auf Arbeitskräfte zurück, denen die notwendigen Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnisse fehlten. Gemäß Schwarzarbeitsgesetz (SchwarzArbG) waren die Entsendeten also illegal beschäftigt.

Das können Sie tun

Nehmen Sie die infrage kommenden Unternehmen genau unter die Lupe, bevor Sie sie beauftragen.

Dabei können Ihnen diese 5 Tipps helfen:

- **Dienstleister mit Branchenerfahrung bevorzugen:** Ist die Leiharbeitsfirma auf Ihre Branche spezialisiert, kann sie schneller qualifizierte Mitarbeitende vermitteln.
- **Bekannte Unternehmen auswählen:** Die Lünendonk-Liste zeigt die 25 führenden Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland: **lunendonk.de**.
- **Erfahrungsberichte berücksichtigen:** Auf Arbeitgeber-Bewertungsportalen können Mitarbeitende die Unternehmen beurteilen und gegebenenfalls über Missstände aufklären.
- **Gerechte Bezahlung ermitteln:** Mitgliedsfirmen in großen Arbeitgeberverbänden wie dem iGZ oder BAP müssen sich an Tarifvereinbarungen halten.
- **Zertifizierungen und Lizenzen prüfen:** Achten Sie darauf, dass die Zeitarbeitsfirma alle notwendigen Genehmigungen besitzt – z. B. die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

Mehr Infos

- Wenn Sie als Arbeitgeber Drittstaatsangehörige nach Europa entsenden, lassen sich in vielen Ländern A1-Bescheinigungen beantragen.

- Mehr dazu finden Sie im Artikel "Wie kommen Drittstaatsangehörige an die A1-Bescheinigung?": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2157522.
- **Nutzen Sie Vordrucke:** Bei Entsendungen nach Dänemark, Liechtenstein, Island, Norwegen und in die Schweiz können Sie unseren Antrag auf Entsendung für Drittstaatsangehörige nutzen: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2065334.
- Wann die Arbeitnehmerüberlassung eine Entsendung ist, fassen wir im Artikel "Gilt das ausländische Sozialversicherungsrecht bei einer Arbeitnehmerüberlassung von Mitarbeitenden aus dem Ausland?" zusammen: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2061496.
- Mehr zum Thema unrechtmäßige Entsendungen finden Sie im Artikel "Welche Konsequenzen hat es, wenn keine A1-Bescheinigung vorliegt?": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034980.
- Die wichtigsten Infos zum A1-Antrag finden Sie im Artikel "Wie beantragen Arbeitgeber die A1-Bescheinigung?": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034948.

Quellen: Anwaltskanzlei Ferner Alsdorf;
Bundesgerichtshof; TK

Weitere Infos zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de).

Vertiefte Infos, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie bei TK-Lex zusammengestellt: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).