

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. **Kurz gefragt: Müssen Arbeitgeber jede Entsendung in der EU melden?** 1
2. **Geschäftsreisen in die USA? Das sollten Sie jetzt beachten!** 1
3. **Spanien: Einheitliches Entsendeportal ersetzt regionale Meldeverfahren** 3
4. **Home-Office im europäischen Ausland: Was gilt für die Sozialversicherung?** 4
5. **Auszubildende aus dem Ausland: Darauf sollten Arbeitgeber achten!** 6
6. **Mögliche Kostenfalle für Arbeitgeber: Wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken** 8

Guten Tag,

ob Geschäftsreise in die USA, Entsendung nach Spanien oder flexibles Arbeiten über Grenzen hinweg – wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Mitarbeitenden optimal vorbereiten und dabei die bürokratischen Hürden locker meistern.

Und für internationale Talente? Wir geben Ihnen praktische Tipps für einen erfolgreichen Start und eine reibungslose Integration von Auszubildenden aus dem Ausland.

Viel Spaß beim Lesen!
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. **Kurz gefragt: Müssen Arbeitgeber jede Entsendung in der EU melden?**

Ja. Egal ob Ihre Beschäftigten nur für einen Tag oder mehrere Monate ins EU-Ausland reisen – Sie müssen jede Entsendung melden.

Das ist wichtig, wenn Ihre Mitarbeitenden während des Einsatzes weiterhin in Deutschland sozialversichert bleiben sollen.

Dafür müssen Sie vorab eine **Meldung an den Sozialversicherungsträger** schicken.

Zusätzlich müssen Sie eine **A1-Bescheinigung** beantragen. Damit weisen Ihre Beschäftigten nach, dass deutsches Recht auch während der Entsendung gilt.

Quelle: TK

2. **Geschäftsreisen in die USA? Das sollten Sie jetzt beachten!**

Die USA gehören zu den wichtigsten Zielländern für Geschäftsreisen. Aber: Die Kontrollen an der Grenze sind strenger geworden. Um Überraschungen bei der Einreise zu vermeiden, sollten Sie Ihre Beschäftigten frühzeitig vorbereiten – technisch, organisatorisch und kommunikativ.

Formal haben sich die Einreisebestimmungen für Geschäftsreisende aus Deutschland nicht geändert:

Ein gültiger biometrischer Reisepass und eine

elektronische Reisegenehmigung **ESTA** für Aufenthalte bis zu 90 Tagen reichen aus.

Aber: Die Auslegung der Einreisevorschriften ist seit einiger Zeit strenger – besonders an der Grenze.

Das bedeutet: Die endgültige Entscheidung über die Einreise treffen die US-Grenzbeamten:innen. Und diese prüfen Anträge genauer und stellen bei der Einreise gezielte Nachfragen.

So machen Sie Ihre Beschäftigten fit für die USA-Einreise

Sensible Firmendaten absichern

Die US-Behörden dürfen elektronische Geräte wie Laptops und Smartphones auf ihre Inhalte untersuchen – inklusive VPN-Verbindungen, Mails und geschützte Kommunikationskanäle (z. B. WhatsApp, Signal).

Tipps

- Speichern Sie sensible Daten nicht lokal, sondern in einer geschützten Cloud.
- Konfigurieren Sie Geräte speziell für den Einsatz in den USA (z. B. Geräte verschlüsseln, nicht benötigte Apps löschen).
- Schulen Sie Mitarbeitende im Umgang mit sensiblen Informationen (z. B. wie sie Datenzugriffe erschweren oder wie sie auf Nachfragen reagieren).

Social-Media-Kanäle aufräumen

US-Grenzbeamten:innen nutzen laut Medienberichten auch KI-gestützte Programme zur Überprüfung von Social-Media-Inhalten.

Empfehlen Sie Ihren Beschäftigten, keine politischen Kommentare oder Anti-USA-Inhalte anzuzeigen, (z. B. löschen oder auf "privat" stellen).

Dazu zählen Posts, Fotos etwa von Anti-USA-Demos, Blogbeiträge und auch Eintragungen auf Websites von Vereinen oder politischen Organisationen.

Geschlechtseintrag belegen

Bei der ESTA-Registrierung ist als Geschlechtseintrag ausschließlich weiblich oder männlich zugelassen. Entscheidend ist dabei das Geschlecht zum Zeitpunkt der Geburt.

Achtung: Wenn im Reisepass ein „X“ steht oder der Eintrag vom "Geschlecht bei Geburt" abweicht, muss das ursprüngliche Geschlecht zusätzlich nachgewiesen werden – zum Beispiel über:

- eine Geburtsurkunde
oder
- einen beglaubigten Ausdruck aus dem Geburtenregister

Auf Wortwahl achten

Bei der Einreise sind Fragen nach dem Grund der Reise und dem Aufenthaltsort obligatorisch.

Der Verband Deutsches Reisemanagement (VDA) empfiehlt, auf die Wortwahl zu achten.

Denn sie entscheidet mit darüber, wie Ihre Beschäftigten wahrgenommen werden – als Geschäftsreisende oder als potenziell unerlaubt Arbeitssuchende.

- Statt "I am here to work" besser: "I am here for business".
- Statt "I live with/at" besser: "I stay at the hotel + Hotelname + konkrete Hoteladresse".

Erklärungsschreiben mitgeben

Stellen Sie Ihren Beschäftigten ein kurzes Schreiben auf Englisch aus, in dem Sie den geschäftlichen Reisezweck erklären.

Das schafft Klarheit an der Grenze.

Zeit sparen mit MPC-App

Wenn Ihre Beschäftigten schon mindestens einmal zuvor in die USA eingereist sind, können Sie die **Mobile Passport Control (MPC)** nutzen.

Diese offizielle App der US Zoll- und Grenzschutzbehörde (CBP) ermöglicht es berechtigten Reisenden, ihre Passdaten und Zollerklärungen bereits vor der Einreise in die USA digital über ein Smartphone oder Tablet einzureichen.

Das beschleunigt den Einreiseprozess und verkürzt deutlich die Wartezeiten an der Grenzkontrolle.

Weitere Infos

- In unserer **Länderübersicht** finden Sie Infos zu Sozialversicherung, Visaregelungen und weiteren Besonderheiten zu den USA.
- Auch bei **TK-Lex** finden Sie weitere Infos zu Arbeitsrecht und Sozialversicherung in den USA.

Quellen: Auswärtiges Amt; U.S. Customs and Border Protection; VDA; TK; TK-Lex

3. Spanien: Einheitliches Entsendeportal ersetzt regionale Meldeverfahren

Praktisch für Entsendungen nach Spanien: Spanien hat ein zentrales Online-Portal für Entsendemeldungen freigeschaltet. Wie Sie es nutzen können, erfahren Sie hier.

Mit dem landesweit einheitlichen Entsendeportal **Ley45** können Sie als Arbeitgeber Entsendemeldungen für alle Regionen Spaniens zentral und digital einreichen.

Das neue Portal ersetzt die bisherige Praxis, bei der jede der 17 autonomen Regionen ein eigenes Meldeverfahren hatte. Das spart Zeit und Aufwand.

Wird nicht mehr gebraucht: spanische Zertifikats-ID

Auch die Registrierung bzw. Identifizierung als Arbeitgeber – also der Schritt vor der eigentlichen Entsendemeldung – ist jetzt einfacher.

Dafür brauchen Sie **kein spanisches digitales Zertifikat** mehr. Stattdessen können Sie Ihren Personalausweis nutzen – ganz im Sinne der europäischen **eIDAS-Verordnung**.

Sie brauchen:

- einen **Personalausweis mit aktivierter eID-Funktion**
- Ihre **digitale PIN**
- ein **Smartphone mit NFC-Chip** oder ein **Kartenlesegerät** am Computer

Meldepflicht ab 8 Tagen – bei Leiharbeit ab Tag 1

Sie müssen die **Entsendung vor Beginn der Arbeit** melden, wenn Ihre Mitarbeitenden insgesamt **mehr als 8 Tage** in Spanien tätig sind.

Falls es sich um eine **Arbeitnehmerüberlassung** handelt, ist die Vorabmeldung auch schon **ab einem Tag Beschäftigung** erforderlich.

Wichtig: Die 8-Tage-Regel gilt für das gesamte Projekt.

Die Grenze von 8 Tagen bezieht sich **nicht auf einzelne Beschäftigte**, sondern auf das **Projekt insgesamt**.

Das bedeutet:

- Auch **Wochenenden, Krankheit** und **Urlaub** zählen mit.
- Arbeiten **mehrere Beschäftigte nacheinander** am selben Projekt, addieren sich ihre Einsatztage (Beispiel: Sie schicken 3 Mitarbeitende

nacheinander auf eine Baustelle: 3 + 4 + 2 Tage = 9 Tage. Das Projekt überschreitet die 8-Tage-Grenze. Sie müssen melden.)

- Läuft ein Projekt über mehrere Monate, müssen Sie die **Gesamtdauer angeben**.

Tipp: Wenn nicht sicher ist, ob Sie unter der 8-Tage-Grenze bleiben, melden Sie das Projekt vorsorglich an. Sonst drohen rückwirkende Nachforderungen.

Diese Angaben verlangt das Portal:

- Projekt- und Einsatzzeitraum
- Auftraggeber und Auftragnehmer:innen
- Vor- und Nachnamen der Mitarbeitenden
- Ausweisnummern und ausgeübte Berufe

Sie müssen 2 Personen benennen:

1. Eine **Kontaktperson** in Spanien, die mit den Behörden kommuniziert
2. Eine **arbeitsrechtliche Ansprechperson** für die entsendeten Mitarbeitenden (z. B. Teamleitung oder Projektverantwortliche:r)

Weitergehende Meldepflicht bei Baustellen-Einsätzen

Geht es um Tätigkeiten auf einer Baustelle oder in einer Industriehalle? Dann müssen Sie zusätzlich einen Antrag stellen, um sich in das Arbeitssicherheitsregister (REA) eintragen zu lassen.

Gut zu wissen: Ley45 bietet eine Sprachauswahl, unter anderem auch Englisch und Französisch, an. Nach der Registrierung oder Anmeldung können Sie die Sprache auf Englisch umstellen, sodass die Benutzerführung sowie Hilfetexte in englischer Sprache verfügbar sind.

Mehr Infos und regionale Ansprechpartner

Englischsprachige Infos zur Entsendung und zu regional geltenden Tarifbestimmungen finden Sie auf der Website des spanischen [Arbeitsministeriums](#).

Dort sind auch die **Ansprechpartner:innen in den Regionen** ("Subdirecciones de trabajo") hinterlegt.

Weitere Infos zur Entsendung nach Spanien finden Sie in unserer [Länderübersicht](#).

Quellen: TK; TK-Lex; gob.es; bsi.bund.de; eidas.ec.europa.eu

4. Home-Office im europäischen Ausland: Was gilt für die Sozialversicherung?

Wer Grenzgänger:innen beschäftigt, die im Ausland im Home-Office arbeiten, kommt um diese beiden Fragen einfach nicht herum: Wo sind sie sozialversichert? Und welche Bescheinigung muss ich dafür beantragen? Wir geben Ihnen die Antworten – und einen praktischen Überblick über verschiedene Konstellationen.

Beschäftigte, die in einem Land wohnen, aber im Nachbarland arbeiten, sind Grenzgänger:innen.

Und für diese gilt: Liegt ihr Arbeitsort in Deutschland, sind sie dort sozialversichert.

Welchen Einfluss hat die Arbeit im Home-Office auf die Sozialversicherung?

Arbeiten Ihre Beschäftigten auch im ausländischen Home-Office, kann deutsches SV-Recht nur dann weiterhin gelten, wenn der Arbeitsanteil im Home-Office **weniger als 50 Prozent** ausmacht – so ist es in **Art. 16 Abs.1** des **multilateralen Rahmenabkommens zur grenzüberschreitenden Tele-Arbeit (VO (EG) 883/04)** geregelt.

Was ist das multilaterale Rahmen- übereinkommen?

Das multilaterale Rahmenübereinkommen zur grenzüberschreitenden Tele-Arbeit ([VO \(EG\) 883/04](#)) regelt, wo Grenzgänger:innen mit Home-Office-Anteilen im Ausland sozialversicherungspflichtig sind.

Es ist am 1. Juli 2023 in Kraft getreten und gilt zunächst für **5 Jahre** (mit einmaliger automatischer Verlängerung um weitere 5 Jahre, sofern es nicht gekündigt wird).

Welche Voraussetzungen gelten für deutsches SV-Recht?

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Grenzgänger:innen, die auch im ausländischen Home-Office arbeiten, weiter in Deutschland sozialversichert sein können:

- Die Arbeit im Home-Office oder in der Tele-Arbeit macht **maximal 49,99 Prozent** der Beschäftigung aus.
- Es besteht eine **gemeinsame Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und angestellter Person zur Home-Office-Regelung (z. B. Arbeitsort, Umfang der Tätigkeit im Wohnstaat).
- Es ist **kein weiterer (dritter) Staat** beteiligt. Haben die Beschäftigten z. B. mehrere Arbeitgeber, müssen diese ihren Firmensitz in Deutschland haben.

Wie beantragen Arbeitgeber die Ausnahmevereinbarung?

Den [Antrag für die Ausnahmevereinbarung](#) für Home-Office-Einsätze zwischen 25 und 49,99 Prozent stellen Sie **elektronisch** bei der DVKA.

Kann ich einen Antrag auch rückwirkend stellen?

Ja, seit dem 1. Juli 2024 können Sie einen Antrag rückwirkend für 3 Monate stellen.

Die Voraussetzung: Die betroffene Person hat in diesem Zeitraum durchgehend **Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland** gezahlt.

So füllen Sie den Antrag aus – Tipps der DVKA

- Unter **Einsatzorte** nennen Sie alle Orte, an denen Ihre Arbeitnehmerin bzw. Ihr Arbeitnehmer arbeitet – vor allem den Ort für das Home-Office bzw. die Tele-Arbeit im Wohnstaat.
- Im Feld **BEGRUENDUNG_BESONDERE_UMSTAENDE** geben Sie dies an:
TW FA: Telearbeit im Wohnstaat unter 50 Prozent
- Unter dem Punkt **MEHRERE_STAATEN** müssen Sie ein **J** setzen – auch dann, wenn die Beschäftigung regelmäßig nur in Deutschland und dem Wohnstaat ausgeübt wird.

Welche Staaten haben das Rahmenüber- einkommen unterzeichnet?

Neben Deutschland haben 17 weitere europäische Staaten (darunter die meisten Nachbarländer) dieses Abkommen unterzeichnet.

Eine Länderliste finden Sie auf der Seite des belgischen [Föderalen Öffentlichen Dienstes für Soziale Sicherheit](#).

Gut zu wissen: Das Rahmenübereinkommen können Staaten auch noch nachträglich unterzeichnen. In diesem Fall gilt die Ausnahmevereinbarung erst ab dem Monat,

der auf die Unterzeichnung folgt.

Die DVKA hält Sie auf dem Laufenden

Die DVKA hat eine [Übersichtsseite](#) mit allen Infos und FAQs zum multilateralen Rahmenübereinkommen zusammengestellt.

Hier finden Sie außerdem ausführliche Infos zur grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit (zum Beispiel zu Entsendungen, zur A1-Bescheinigung, zu Formularen und Broschüren).

Brauchen Ihre Beschäftigten auch eine A1-Bescheinigung?

▪ Home-Office unter 25 Prozent: A1 in Deutschland

Alle Grenzgänger:innen, die **teilweise** im Home-Office arbeiten, brauchen eine **A1-Bescheinigung**, um den Sozialversicherungsstatus gegenüber den Behörden nachzuweisen.

▪ Home-Office 25-49,99 Prozent: A1 in Deutschland und Ausnahmevereinbarung

Für Beschäftigte, die zwischen **25 und 49,99 Prozent** im Home-Office arbeiten, müssen Arbeitgeber, **zusätzlich zur A1-Bescheinigung**, einen **Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung** bei der DVKA stellen.

▪ Home-Office ab 50 Prozent: A1 im Wohnland

Wer **50 Prozent und mehr** im ausländischen Home-Office arbeitet, wechselt in das Sozialversicherungssystem des Wohnlandes.

In diesem Fall stellen Sie als Arbeitgeber den Antrag auf eine A1-Bescheinigung bei der zuständigen Stelle im Wohnsitzland.

Quellen: DVKA; DRV; FöD Soziale Sicherheit; TK; TK-Lex

5. Auszubildende aus dem Ausland: Darauf sollten Arbeitgeber achten!

Fast 70.000 Ausbildungsplätze blieben 2024 in Deutschland unbesetzt. Das sind 12,8 Prozent des betrieblichen Angebots. Eine Lösung kann sein, gezielt Auszubildende aus dem Ausland zu gewinnen. Doch worauf müssen Sie als Arbeitgeber dabei achten?

Im Fokus steht nicht nur die Bürokratie – sondern vor allem der Mensch. Das betont Marcel Schmutzler von der **Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** in unserem Podcast **Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung**.

Er kennt die Chancen und Herausforderungen aus der Praxis – und hat klare Empfehlungen für Sie.

So bereiten Sie internationale Auszubildende gut vor:

- **Erklären Sie das Ausbildungssystem.** Das duale System (betriebliche Praxis + Berufsschule) in Deutschland ist einzigartig und im Ausland oft unbekannt. Um Missverständnisse und falsche Erwartungen zu vermeiden, sollten Sie den Ausbildungsaufbau und -ablauf frühzeitig erklären und die Besonderheiten Ihrer Ausbildung herausstellen.
- **Bieten Sie Praktika an.** Ein Kennenlernen vorab hilft beiden Seiten. Ein guter Weg sind Schnupperpraktika. Die jungen Menschen lernen neben dem Betrieb auch das Wohnumfeld und den Alltag in Deutschland kennen. Das senkt die Abbruchquote.

- **Unterstützen Sie den Spracherwerb.** Deutschkenntnisse sind für EU-Staatsbürger:innen zwar keine rechtliche Voraussetzung für einen Ausbildungsvertrag, aber entscheidend für den Ausbildungserfolg. Helfen Sie den Auszubildenden, einen vorbereitenden Sprachkurs zu finden und zu finanzieren, um das Sprachniveau B2 zu erreichen.

Tipp: **Goethe-Institute** und die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** bieten vorbereitende Sprachkurse.

- **Stellen Sie mehrere Auszubildende aus einem Land ein.**
Wenn es die Größe Ihres Unternehmens zulässt, kann es hilfreich sein, mehrere Auszubildende aus demselben Land einzustellen. Das wirkt Heimweh entgegen. Denn die jungen Leute können sich austauschen und fühlen sich weniger allein.
- **Gestalten Sie die Integration kreativ.** Stellen Sie Ihren Beschäftigten z. B. Fahrräder zur Verfügung und vernetzen Sie sie mit Auszubildenden aus anderen Betrieben in der Region. Oder bieten Sie Ihnen die Möglichkeit, in (Sport-) Vereinen aktiv zu werden. Das hilft beim Ankommen in Deutschland.
- **Bedenken Sie die Wohnsituation.** Auch hier hilft die Vernetzung der Auszubildenden. So können sie z. B. WGs gründen. Vielleicht können Sie oder andere Beschäftigte auch ein Gästezimmer zur Verfügung stellen, um vorübergehend eine Bleibe zu bieten. Das führt oft zu einer Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Wer braucht (k)ein Visum?

EU-/EWR-Staatsangehörige, die in Deutschland eine Ausbildung machen wollen, brauchen **keine** Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung.

Nicht-EU-/EWR-Staatsangehörige brauchen ein **Visum** für die Ausbildung.

Voraussetzungen für ein Visum

Um ein **Visum** zu bekommen, müssen die angehenden Auszubildenden (neben dem konkreten Ausbildungsplatz) **folgende Voraussetzungen** erfüllen:

- Der **Lebensunterhalt** muss **gesichert** sein. Bei betrieblichen Ausbildungen liegt die Grenze bei **990 EUR monatlich**. Wer weniger verdient, braucht ein **Sperrkonto** oder eine Verpflichtungserklärung, um nachzuweisen, dass der Lebensunterhalt gesichert ist.
- Die **Deutschkenntnisse** müssen mindestens auf dem **Niveau B1** liegen.

Gut zu wissen: Bei einer betrieblichen qualifizierten Berufsausbildung bzw. dualen Ausbildung muss in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (**BA**) der Visumerteilung zustimmen. Diese prüft z. B., ob ausländische Auszubildende zu den gleichen Bedingungen wie deutsche Auszubildende eingestellt werden. Dies ist ein internes Behördenverfahren, das automatisiert abläuft.

Für reglementierte Berufe (z. B. in der Pflege oder im Ingenieurwesen) muss der **Schulabschluss** in Deutschland anerkannt werden.

Tipp

Die **ZAV** bietet Ihnen praktische Unterstützung von der Rekrutierung bis zur Integration – unter anderem in Form von:

- Beratung und Information (z. B. zu rechtlichen und organisatorischen Fragen, Förderprogrammen)
- gezielten Rekrutierungsprojekten in ausgewählten Herkunftsländern
- Vermittlung von passenden Auszubildenden und Fachkräften
- Jobbörse, die auch im Ausland genutzt wird

Mehr Infos

Ausführliche Infos zu den **Einreisebedingungen** und zur **Aufenthaltserlaubnis** für Auszubildende aus dem Ausland finden Sie bei [Make-it-in-Germany](#).

Das Thema interessiert Sie? Dann haben wir einen Podcast-Tipp für Sie!
Hier geht's zur Folge [Azubis aus dem Ausland einstellen – kein Allheilmittel, aber eine Möglichkeit](#) vom 15. Oktober 2024.
Sie möchten mehr zum Thema internationale Beschäftigung wissen?

Jetzt Reinhören: [Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung](#)

Quellen: TK-Podcast "Global gesprochen", Bundesagentur für Arbeit, ZAV, Expatrio

6. Mögliche Kostenfälle für Arbeitgeber: Wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken

Im Ausland können die Behandlungskosten für Ihre Beschäftigten schnell teurer werden als in Deutschland. Wir erklären Ihnen, wie Sie als Arbeitgeber hohe Mehrkosten sparen.

Behandlungskosten für Mitarbeitende im Ausland erhalten Arbeitgeber von den Krankenkassen nur in Höhe der deutschen Sätze zurück.

Die Differenz müssen Sie als Arbeitgeber tragen – es sei denn, Sie haben eine **Auslands-Restkostenversicherung**.

Restkostenversicherung schließt Lücken

Hier kommt die **Restkostenversicherung** ins Spiel: Diese **ergänzende private Krankenversicherung** schließt solche Versorgungslücken, wenn die gesetzliche Krankenversicherung im Ausland nicht ausreicht.

Gerade bei Reisen in Länder mit hohen Behandlungskosten (z. B. USA, Kanada, Schweiz, Japan) kann die zusätzliche Versicherung für Arbeitgeber sinnvoll sein.

Ein Beispiel – Behandlung in den USA

Sie entsenden eine Mitarbeiterin für **6 Monate in die USA**, ein Land ohne Abkommen zur Krankenversicherung mit Deutschland.

Dabei sind die Bedingungen für eine Ausstrahlung des deutschen Sozialversicherungsrechts erfüllt.

Das bedeutet: Ihre Mitarbeiterin bleibt in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

Während des Aufenthalts muss die Entsendete operiert werden. Die deutsche Krankenkasse erstattet die Kosten, die in Deutschland angefallen wären - in diesem Beispiel sind es **2.000 EUR**.

In den USA kostete die gleiche Behandlung aber **10.000 EUR**. Ohne zusätzliche Absicherung bleiben Sie als Arbeitgeber auf den restlichen **8.000 EUR** sitzen.

Wichtig: Wenn die Behandlung keine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung ist, müssen Sie als Arbeitgeber die Kosten komplett tragen.

Zum Beispiel können allein schon durch die medizinische Rückführung erkrankter Mitarbeitender hohe Summen entstehen.

Eine Auslands-Restkostenversicherung übernimmt diese Differenz - und Sie sind auf der sicheren Seite.

Was ist die Rechtsgrundlage?

Die Verantwortung des Arbeitgebers ist in [§ 17 SGB V](#) geregelt:

- Der Arbeitgeber ist für alle Mitarbeitenden, die für ihn im Ausland tätig werden, in der **Leistungspflicht**.
- Der Arbeitgeber haftet für die Kosten für die **entsandten Beschäftigten und deren Familienangehörige**.

Wichtig: Auch für mitreisende Angehörige der Entsendeten können Kosten entstehen

"Wenn der Ehemann und die 2 Kinder die ins Ausland entsandte Ehefrau und Mutter begleiten und dann dort erkranken, muss der Unternehmer ebenfalls für ihre Behandlung vor Ort aufkommen" – so Jürgen Heidenreich, Fachjournalist und TK-Podcaster von [Global gesprochen](#).

Der Arbeitgeber übernimmt dann die Verpflichtungen einer Krankenversicherung. Als Arbeitgeber tragen Sie daher ein hohes Kostenrisiko.

Wie können Sie Ihre Mitarbeitenden absichern?

Um das Risiko von Restkosten zu verringern, ist eine Auslandsrankenversicherung zum Beispiel bei [PassportCard](#) sinnvoll.

Die PassportCard funktioniert ähnlich wie eine Kreditkarte.

D. h. Ihre Mitarbeitenden können damit die Behandlungen direkt vor Ort bezahlen und müssen kein Geld vorstrecken (die Karte wird vorab mit einer entsprechenden Summe aufgeladen).

Eine weitere Möglichkeit für eine Absicherung: Unser Kooperationspartner **Envivas Krankenversicherung AG** bietet spezielle [Auslandsreisetarife](#) an.

Was müssen Ihre Mitarbeitenden tun?

Wenn Ihre Mitarbeitenden im Ausland ernsthaft erkranken, müssen sie alle medizinischen Diagnosen, Befunde, Rechnungen und Rezepte sammeln.

Für medizinische Kosten treten Ihre Mitarbeitenden in der Regel in Vorkasse.

Nach der Behandlung müssen alle medizinischen Unterlagen bei der Personalabteilung oder im Travelmanagement vorgelegt werden:

- Alle Diagnosen, Befunde und Rechnungen müssen eingereicht werden.
- Die Unterlagen sollten am besten ungeschwärzt vorliegen. Aus Datenschutzgründen dürfen die Diagnosen und Befunde von den Beschäftigten geschwärzt werden, dann kann die Krankenkasse aber keine Abrechnung und Erstattung vornehmen.

Die verauslagten Krankheitskosten müssen Arbeitgeber in jedem Fall an ihre Beschäftigten zurückzahlen.

Weitere Infos

Im TK-Podcast für internationale Beschäftigung vom **15. August 2023**: **Kostenrisiko Arbeitgeberhaftung bei Krankheit**.

Ein Filmtipp

In nur 4 Minuten: Das Wichtigste zum Thema Entsendung in unserem [kurzen Erklär-Video](#).

In unserem Video beantworten wir diese wichtigen Fragen:

- **Was passiert, wenn meine Mitarbeitenden im Ausland krank werden?**
- **Gibt es Unterschiede zwischen den Ländern?**
- **Welche Kosten können entstehen?**

Quellen: TK; TK-Lex, PassportCard, Enivas

Weitere Infos zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie im Firmenkundenportal: firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Infos, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie bei [TK-Lex](#).
