

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. **Kurz gefragt: Welches Arbeitsrecht gilt bei Entsendungen?** 1
2. **Arbeiten im Ausland – die medizinische Vorsorge ist wichtig** 2
3. **Fachkräfte aus dem Ausland: So unterstützt iMOVE Sie bei der Rekrutierung** 3
4. **Freiwillige Weiterversicherung: Wann ist sie sinnvoll und was sollten Sie beachten?** 4
5. **Japanische Talente für Ihre F&E-Abteilung** 6

Guten Tag,

möchten Sie neue Wege gehen, um internationale Talente für Ihr Unternehmen zu gewinnen? Dann entdecken Sie **iMOVE** – eine spannende Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die Sie bei der Rekrutierung und Qualifizierung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützt.

Oder wollen Sie in Ihrem Unternehmen die Innovationskraft stärken? Das EU-Programm **Vulcanus in Europe** bringt exzellent ausgebildete japanische Studierende direkt in Ihr Unternehmen – ein echter Ideen-Booster für Forschung und Entwicklung!

Erfahren Sie außerdem, wann sich eine freiwillige Weiterversicherung lohnt und wie sich Versorgungslücken ganz einfach vermeiden lassen.

Wir wünschen Ihnen einen inspirierenden Sommer!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. **Kurz gefragt: Welches Arbeitsrecht gilt bei Entsendungen?**

In der Regel gilt auch während Entsendungen weiterhin das deutsche Arbeitsrecht – je nach Zielland unterschiedlich lange.

Innerhalb der EU: Grundsätzlich gilt deutsches Arbeitsrecht. Allerdings müssen Sie zusätzlich die zwingenden Vorschriften des Einsatzlandes einhalten – etwa zum Mindestlohn, Arbeitsschutz oder zur Arbeitszeit.

Nach **12 Monaten** (in Ausnahmefällen nach **18 Monaten**) greift dann das volle Arbeitsrecht des Einsatzlandes.

In Drittstaaten: Für Entsendungen in Drittstaaten, wie die USA, China oder Australien, gibt es keine allgemeingültigen Fristen. In der Regel behält deutsches Arbeitsrecht seine Gültigkeit für die Dauer der Entsendung – jedoch mit Anpassungen an die Mindeststandards und rechtlichen Anforderungen des Einsatzlandes.

Weitere Infos

Lesen Sie zum Thema auch unseren Artikel: **Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen!**

Quelle: TK

2. Arbeiten im Ausland – die medizinische Vorsorge ist wichtig

Muss die Krebs- oder Zahnvorsorge ausfallen, wenn Sie Beschäftigte für eine längere Zeit ins Ausland schicken? Ein Überblick.

Wer länger im Ausland arbeitet, für den kann es eine Herausforderung sein, Vorsorge-Untersuchungen in Deutschland wahrzunehmen.

Umso wichtiger, dass Sie als Arbeitgeber vorab einige Punkte klären.

Grundsätzlich gilt: Die Verantwortung liegt bei Ihnen als Arbeitgeber.

Als Arbeitgeber sind Sie für das gesundheitliche Wohl Ihrer Beschäftigten im Ausland verantwortlich. Das gilt bei Krankheit oder Unfall – aber auch bei der Vorsorge.

Wichtig: Klären Sie frühzeitig, wie Ihre Mitarbeitenden im Ausland medizinisch abgesichert sind. Vorsorge, Impfungen und Beratung schützen nicht nur die Gesundheit, sondern auch Ihren Betrieb – und Sie zeigen Fürsorge.

Das Thema interessiert Sie?

Dann haben wir einen Podcast-Tipp für Sie! Hier geht's zur Folge **Arbeiten im Ausland – die medizinische Vorsorge ist wichtig** vom **15. Juni 2024**.

Sie möchten mehr zum Thema internationale Beschäftigung wissen?

Jetzt Reinhören: **Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung**.

Welche Vorsorgemaßnahmen übernimmt die Krankenkasse in Deutschland?

In Deutschland werden diese **Leistungen** von der Krankenkasse übernommen:

- Allgemeiner Gesundheits-Check-up
- Krebsvorsorge (z. B. Brust, Darm, Haut)
- HPV-Test und zytologische Untersuchung bei Gynäkologinnen und Gynäkologen
- Zahnkontrolle, Zahnsteinentfernung, Parodontitis-Früherkennung
- Vorsorgeuntersuchungen in der Schwangerschaft

Und im Ausland – geht das auch?

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen. Wichtig ist daher eine gute Vorbereitung.

Prüfen Sie am besten **vor** der Entsendung folgende Punkte:

- **Arbeitsvertragliche Regelungen**
Prüfen Sie, ob im Arbeitsvertrag oder in der betrieblichen Vereinbarung festgelegt ist, in welchem Umfang Beschäftigte im Ausland Vorsorge-Untersuchungen wahrnehmen können.
- **Sozialversicherung im Ausland**
Wenn Ihre Mitarbeitenden während der Entsendung weiter in Deutschland versichert sind, können sie viele Vorsorge-Untersuchungen auch im Ausland nutzen.

Achtung: Stellen Sie sicher, dass die Krankenversicherung der Beschäftigten auch im Ausland gilt und die Kosten für Vorsorge-Maßnahmen abdeckt. In einigen Fällen sind zusätzliche Auslandskrankenversicherungen notwendig.
- **Länderspezifische Gesundheitsvorsorge**
Je nach Aufenthaltsland können andere Vorsorge-Untersuchungen oder -

- empfehlungen relevant sein.

Tipp: Informieren Sie Ihre Beschäftigten darüber. Möglicherweise können sie diese Untersuchungen auch vor Ort durchführen lassen.

Tropen, Hochgebirge, Polargebiete: Diese Vorsorge ist Pflicht

Geht es in Regionen mit besonderen klimatischen Belastungen, ist vorab eine arbeitsmedizinische Untersuchung verpflichtend. Diese ist auch als **Tropenuntersuchung** oder **G35-Untersuchung** bekannt.

Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Artikel:

Vorsorgeuntersuchung G35 für Arbeiten im Ausland unter besonderen klimatischen Belastungen

Und wenn doch mal was passiert?

Ihre Beschäftigten brauchen im Ausland medizinische Hilfe? Möglichst deutsch- oder englischsprachig?

Dann unterstützt die TK Ihre Beschäftigten mit dem **TK-Reisetelefon**.

Konkret unter anderem hiermit:

- Vermittlung von Ärztinnen und Ärzten im Ausland
- Kontaktaufnahme mit Hausärztinnen und Hausärzten in Deutschland
- Kontaktieren der Angehörigen bei Notfällen oder Krankenhausaufenthalten

Mehr Infos

- In unserem Artikel haben wir für Arbeitgeber zusammengefasst, was außerdem noch im **Entsendevertrag** stehen sollte: **Die wichtigsten 10 Punkte: Was gehört in einen Entsendevertrag?**

- Mehr Infos zur **Kostenübernahme** finden Sie in unserem Artikel **Wer kommt für die Kosten auf, wenn Mitarbeitende bei einem beruflichen Auslandsaufenthalt erkranken?**
- Das **Auswärtige Amt** informiert über **Gesundheitsrisiken, Impfeempfehlungen** und auch über **Sicherheitslagen** weltweit.

Quellen: TK; TK-Lex; Auswärtiges Amt

3. Fachkräfte aus dem Ausland: So unterstützt iMOVE Sie bei der Rekrutierung

Sie suchen Fachkräfte aus dem Ausland? iMOVE bringt Sie mit erfahrenen Bildungspartnern zusammen, die internationale Talente qualifizieren und bei Anerkennung und Einreise unterstützen.

Die Initiative **iMOVE** des **Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)** macht deutsche Bildungsangebote im Ausland sichtbar und unterstützt Arbeitgeber bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte.

iMOVE steht für "International Marketing of Vocational Education" – also die **internationale Vermarktung beruflicher Bildung**.

Wichtig zu wissen: iMOVE vermittelt keine Fachkräfte **direkt**, sondern vernetzt Sie mit passenden Bildungsanbietern im Ausland.

Welche Vorteile hat iMOVE für Sie als Arbeitgeber?

Sie finden über iMOVE Bildungspartner, die

- qualifizierte Fachkräfte im Ausland vermitteln
- Ihre künftigen Beschäftigten fachlich, sprachlich und kulturell vorbereiten
- beim Anerkennungsprozess und bei Visa-Verfahren unterstützen (z. B. durch Vorbereitungskurse oder Hilfe beim Antrag)

- Abstimmungen mit Behörden und Institutionen erleichtern

Das spart Zeit, reduziert Bürokratie und sorgt für einen reibungsloseren Einstieg Ihrer künftigen Mitarbeitenden.

Für welche Branchen eignet sich iMOVE?

Besonders aktiv ist iMOVE in diesen Bereichen:

- Gesundheits- und Pflegeberufe
- Technische Berufe und Handwerk
- Hotel- und Gastgewerbe
- IT und Ingenieurwesen

Was kostet iMOVE?

Die Nutzung der Plattform sowie die **Vermittlung und Beratung** durch das iMOVE-Team sind **kostenfrei**.

Erst wenn Sie konkrete Leistungen bei einem Bildungsanbieter buchen – z. B. Sprachkurse oder Anerkennungsbegleitung – entstehen Kosten.

Diese hängen vom jeweiligen Anbieter und Umfang der Leistungen ab.

So nutzen Sie iMOVE

1. Besuchen Sie die Website von **iMOVE**.
2. Nehmen Sie Kontakt zum iMOVE-Team auf – per Mail oder telefonisch.
3. Lassen Sie sich passende Bildungspartner empfehlen – abgestimmt auf Ihre Branche und Ihre Zielregion.

Mehr Infos

Sie möchten tiefer einsteigen? In diesen beiden Artikeln finden Sie weitere Infos:

- **Auf einen Blick – Bedingungen für die Aufnahme in den deutschen Arbeitsmarkt**
- **Fachkräftemangel? Aktueller Trend: Es kommen mehr Arbeitskräfte**

Tipp: Von Formularen über Gesetzestexte bis zu Arbeitshilfen: Alles rund um internationale

Beschäftigung finden Sie bei **TK-Lex**.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); TK; TK-Lex

4. Freiwillige Weiterversicherung: Wann ist sie sinnvoll und was sollten Sie beachten?

Ihre Mitarbeitenden sind länger im Ausland beschäftigt? Dann gilt oft nicht mehr die deutsche Sozialversicherungspflicht. Wir zeigen Ihnen, wann eine freiwillige Weiterversicherung empfehlenswert ist – und wie Sie Versorgungslücken vermeiden.

Wenn Ihre Mitarbeitenden ins Ausland gehen, greift nicht automatisch das deutsche Sozialversicherungsrecht. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn die Voraussetzungen für eine **Entsendung** nicht erfüllt sind.

Die Folge: Ihre Beschäftigten unterliegen dem Sozialversicherungssystem des Einsatzlandes (**Territorialitätsprinzip**), sofern es dort eines gibt.

Gibt es dieses System nicht, entsteht eine Versorgungslücke. Ihre Beschäftigten sind dann weder im Inland noch im Ausland gesetzlich abgesichert.

Absicherung bei fehlender Sozialversicherungspflicht

Wenn Ihre Beschäftigten im Ausland nicht mehr in Deutschland sozialversicherungspflichtig sind, sollten Sie dafür sorgen, dass sie möglichst umfassend geschützt sind.

Um Versorgungslücken zu schließen, kombinieren Sie am besten folgende 2 Absicherungswege:

1. **Freiwillige Weiterversicherung in der deutschen Sozialversicherung** – zum Beispiel in der Renten- oder Pflegeversicherung. Sie bietet jedoch keinen Leistungsanspruch im Ausland, sondern dient vor allem dem Erhalt von Beitragszeiten für die spätere Versorgung.

- 2. Private Absicherung** – etwa über Auslandsranken-, Unfall- oder Berufsunfähigkeitsversicherungen. So sichern Sie Ihre Beschäftigten vor Ort ab.

Wann lohnt sich eine freiwillige Weiterversicherung?

Die freiwillige Weiterversicherung hilft in erster Linie dabei, Anwartschaften im deutschen System (Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) zu sichern.

Sie ist besonders in diesen Fällen empfehlenswert:

- Es gibt im Einsatzland kein oder nur ein eingeschränktes Sozialsystem.
- Es besteht kein Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland (vertragloser Drittstaat).
- Ihre Mitarbeitenden bleiben langfristig oder dauerhaft im Ausland, möchten aber Ansprüche in Deutschland aufrechterhalten.

Wer zahlt die freiwillige Weiterversicherung?

Die Beschäftigten müssen die Beiträge in der Regel vollständig selbst tragen. Sie als Arbeitgeber sind nicht gesetzlich verpflichtet, sich finanziell zu beteiligen, können dies aber freiwillig tun.

Warum sollten Arbeitgeber die freiwillige Weiterversicherung finanziell unterstützen?

Wenn Sie sich an den Kosten beteiligen, kann sich das für Ihr Unternehmen **strategisch, rechtlich und personell lohnen**.

Hier sind die wichtigsten Argumente:

- **Fürsorgepflicht:** Eine Beteiligung signalisiert, dass Ihnen Ihre Beschäftigten wichtig sind und Sie sie auch außerhalb Deutschlands nicht "allein lassen".
- **Loyalität:** Wer sich an den Kosten beteiligt, zeigt Wertschätzung – und erhöht die Bindung der Mitarbeitenden bei langfristigen Auslandsprojekten.
- **Risiko-Reduktion:** Versorgungslücken (z. B. bei der Rentenanwartschaft oder im Krankheitsfall) können Beschäftigte stark belasten und im Ernstfall auch den Auslandseinsatz gefährden. Eine Beteiligung an der freiwilligen Versicherung federt solche Risiken ab.
- **Planungssicherheit:** Mit Anbindung an das deutsche System läuft die Wiederaufnahme für Rückkehrende nach dem Auslandseinsatz einfacher und schneller. Ihre Beschäftigten können besser planen.
- **Image-Stärkung:** Wer freiwillig Verantwortung übernimmt, positioniert sich als arbeitgeberseitig engagiertes Unternehmen – mit positiver Wirkung nach innen und außen.

Weitere Infos

In unserer [Länderübersicht](#) finden Sie alle wichtigen Infos auf einen Blick – z. B. mit welchen Ländern Sozialversicherungsabkommen bestehen und wie Sie Entsendete versichern müssen.

Quellen: TK, Haufe, Deutsche Rentenversicherung

5. Japanische Talente für Ihre F&E-Abteilung

Mit dem EU-Programm "Vulcanus in Europe" gewinnen Sie gut ausgebildete Praktikant:innen aus Japan und bringen internationale Expertise in Ihr Unternehmen.

Sie möchten frischen Wind in Ihre Forschung und Entwicklung (F&E) bringen? Das EU-Programm **Vulcanus in Europe** bringt japanische Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften (z. B. Ingenieurwesen, IT, Biologie, Chemie) direkt in Ihr Unternehmen – für ein **6-monatiges Praktikum**. Der Bewerbungsschluss für Unternehmen ist der **20. September 2025**.

Für wen ist das Programm geeignet?

Das Angebot richtet sich an **Unternehmen, die im Bereich Forschung und Entwicklung aktiv sind** – unabhängig von der Branche.

So läuft das Programm ab

- **Sprachtraining:** Die Studierenden lernen vorab 3 bis 4 Monate Deutsch.
- **Praktikumszeit:** Vom **14. September 2026** bis zum **12. März 2027** machen die Teilnehmer:innen ein 6-monatiges Praktikum in Ihrem Unternehmen.

Was kostet das?

Ihr Unternehmen entlohnt die Vulcanus-Praktikantinnen und -Praktikanten direkt.

Je nach Region, Art des Unternehmens und Hintergrund der Studierenden liegt die Vergütung zwischen **1.200 und 2.400 EUR** brutto pro Monat.

Außerdem übernehmen Sie als Arbeitgeber alle Steuern und Kosten im Zusammenhang mit Gehältern, Visa und Arbeitsgenehmigungen.

Vorteile für Ihr Unternehmen

- **Motivierter Nachwuchs:** Sie bekommen engagierte und bestens vorbereitete Arbeitskräfte.
- **Neue Impulse für Ihre Asienstrategie:** Die Praktikant:innen unterstützen Sie beim Ausbau Ihrer Geschäftsbeziehungen nach Japan.
- **Internationale Perspektive:** Die Studierenden bringen Wissen und Methoden aus Japan mit – eine echte Bereicherung für Ihre F&E-Projekte.

So bewerben Sie sich

Informieren und bewerben Sie sich über die offizielle Webseite des **EU-Japan Centre for Industrial Cooperation**.

Sozialversicherung: Was gilt?

Da das Vulcanus-Praktikum **kein Pflichtpraktikum** ist, sind die japanischen Studierenden in Deutschland **sozialversicherungspflichtig**.

Das bedeutet: Sie müssen Ihre Vulcanus-Praktikant:innen wie reguläre Beschäftigte zur Sozialversicherung anmelden – inklusive Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Anmeldung erfolgt über das **SV-Meldeportal** oder ein zugelassenes Entgeltabrechnungsprogramm.

Mehr Infos finden Sie in unserem Beratungsblatt **Beschäftigung von Studierenden und Praktikant:innen**.

Quellen: EU-Japan Centre for Industrial Cooperation

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**
