

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. Kurz gefragt: Ist es eine Entsendung, wenn Sie Beschäftigte extra dafür einstellen?	1
2. Entsendete aus Drittstaaten: Müssen in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden?	2
3. Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden	3
4. UBA-Netzwerk: Effektive Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland	6
5. Die Westbalkanregelung: Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen	7

Guten Tag,

internationale Fachkräfte ins Unternehmen zu holen, ist eine großartige Chance. Sie haben die ersten Hürden genommen? Glückwunsch!

Jetzt geht es darum, Ihre Talente von Anfang an ins Team zu integrieren, zu begeistern und langfristig zu binden. Wir zeigen Ihnen, wie Sie den Prozess erfolgreich gestalten – vom effizienten Recruiting über ein wirkungsvolles Preboarding bis hin zur Willkommenskultur, die im Arbeitsalltag spürbar ist.

Unser Extra-Tipp fürs Recruiting: Entdecken Sie das UBA-Netzwerk – Ihre zentrale Anlaufstelle für Anerkennung, Einreise und Qualifizierung internationaler Fachkräfte.

Außerdem erfahren Sie, worauf Sie beim Thema Einstrahlung und Sozialversicherungsrecht unbedingt achten sollten.

Viel Spaß beim Lesen!
 Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Ist es eine Entsendung, wenn Sie Beschäftigte extra für den Einsatz einstellen?

Ja, auch wenn Sie jemanden extra für den Auslandseinsatz einstellen, kann es eine Entsendung sein.

Damit es eine Entsendung nach dem Sozialversicherungsrecht ist, müssen die **Voraussetzungen für eine Entsendung** bzw. zur **Ausstrahlung** (vertragslose Drittstaaten) erfüllt sein.

Außerdem muss die Person unmittelbar vor der Entsendung nach deutschem Recht versichert gewesen sein (z. B. innerhalb einer Beschäftigung in einem deutschen Unternehmen oder für ein Onboarding bei Ihnen).

Mehr Infos

Lesen Sie dazu auch das **Beratungsblatt Beschäftigung im Ausland** (oder auf Englisch **Information Leaflet Employment Abroad**).

2. Entsendete aus Drittstaaten: Müssen in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden?

Personen aus Drittstaaten ohne bilaterale Abkommen mit Deutschland, die hier für Sie arbeiten, bleiben in der Regel in ihrem Heimatland versichert. Wir erklären Arbeitgebern kurz und kompakt, wann die **Einstrahlung** greift.

Was ist die Einstrahlung und wann greift sie?

Bei Entsendungen aus diesen Ländern strahlt das Sozialversicherungsrecht des Drittstaats nach Deutschland ein (daher „**Einstrahlung**“).

Das bedeutet: Die Entsendeten aus den Drittstaaten bleiben in ihrer Heimat versichert und müssen sich aufgrund der Einstrahlung **nicht** in Deutschland zusätzlich versichern.

Ein Beispiel

- Ein chinesisches Unternehmen entsendet eine Mitarbeiterin für 8 Monate nach Deutschland.
- Diese bleibt in China angestellt und ist weiter dort versichert.
- **Folge:** Sie als Arbeitgeber müssen für diese Person **keine** Beiträge zur deutschen Sozialversicherung abführen.

Voraussetzungen für die Einstrahlung

Für die Einstrahlung gelten folgende Voraussetzungen:

- Die Tätigkeit ist von vornherein **befristet**.
- Die Person bleibt weiterhin **beim ausländischen Arbeitgeber angestellt**.
- Die Person wird innerhalb dieses Beschäftigungsverhältnisses entsendet.

Einstrahlung und Ausstrahlung – wie war das nochmal?

Hier sehen Sie die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten.

1. Ausstrahlung und Einstrahlung – die Unterschiede:

- **Wohin wird entsendet?**

Einstrahlung:
Ausland Richtung Deutschland

Ein **ausländischer Arbeitgeber** (ausländischer Firmensitz) entsendet Mitarbeitende zeitlich befristet **nach Deutschland**.

Ausstrahlung:
Deutschland Richtung Ausland

In Deutschland beschäftigte Mitarbeitende werden **von einem deutschen Arbeitgeber (deutscher Firmensitz)** vorübergehend **ins Ausland entsandt**.

- **Folge aus SV-Sicht**

Einstrahlung:
Die Vorschriften des ausländischen Sozialversicherungssystems werden auf die Beschäftigung in Deutschland ausgedehnt („eingestrahlt“).

Ausstrahlung:
Die deutsche Sozialversicherung „strahlt“ auf die ausländische Beschäftigung aus.

Das bedeutet: Es gelten weiter die deutschen Vorschriften – unabhängig von einer möglichen zusätzlichen Versicherungspflicht im Ausland.

- **Wo werden die Mitarbeitenden versichert?**

Einstrahlung:
Für diese Mitarbeitenden bleibt das **Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes** bestehen, eine **deutsche Versicherungspflicht entsteht** in der Regel **nicht**.

Ausstrahlung:

Trotz der Beschäftigung im Ausland bleiben die entsendeten Mitarbeitenden weiterhin **nach deutschem Sozialversicherungsrecht pflichtversichert**.

Das gilt für **alle Zweige der Sozialversicherung** (KV, PV, RV, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

2. Ausstrahlung und Einstrahlung – die Gemeinsamkeiten

- **Zeitliche Begrenzung:** Es ist jeweils eine befristete Entsendung innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- **Territorialitätsprinzip:** Beide Begriffe regeln Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip, nach dem grundsätzlich das Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungsplatzes gilt.
- **SV-Zweige:** Die Regeln gelten gleichermaßen für alle Zweige der Sozialversicherung.
- **Doppelversicherung vermeiden:** Ziel ist es in beiden Fällen, Lücken oder Doppelversicherungen zu vermeiden, sofern keine vorrangigen Abkommen (z. B. EU-Recht oder Sozialversicherungsabkommen) gelten.
- **Rechtsgrundlage:** Grundlage ist das Sozialgesetzbuch IV (§§ 4 Ausstrahlung, 5 Einstrahlung).

Ihre Pflichten als Arbeitgeber in Deutschland

Als Auftraggeber der entsendeten Person müssen Sie sicherstellen, dass die Mindestarbeitsbedingungen nach dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** eingehalten werden. Das betrifft insbesondere Lohn, Arbeitszeit und andere arbeitsrechtliche Standards.

Mehr Infos

- [**Auf einen Blick: Bedingungen für die Aufnahme in den deutschen Arbeitsmarkt**](#)
- [**Die ICT-Karte: unternehmensinterne Entsendungen aus Drittstaaten in die EU**](#)
- [**Drittstaaten: Was ist ein Vander-Elst-Visum?**](#)
- [**Brauchen entsendete Drittstaatsangehörige eine 2. Aufenthaltsgenehmigung?**](#)

Quellen: TK; TK-Lex

3. Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden

Tipps, wie Unternehmen in Deutschland ausländische Fachkräfte erfolgreich rekrutieren, integrieren und halten.

Unsere Tipps zeigen Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie Fachkräfte aus dem Ausland für Ihr Unternehmen in Deutschland gewinnen und so integrieren, dass sie langfristig bleiben.

1. Webauftritt optimieren – Erster Eindruck zählt

Eine gut gestaltete Unternehmenswebsite ist der digitale Türöffner für internationale Bewerber:innen.

Diese Fragen sollten Sie sich ehrlich beantworten und Ihren Webauftritt bei Bedarf anpassen:

- Vermittelt Ihre Website Offenheit und Internationalität?
- Finden Bewerber:innen mehrsprachige Infos?
- Passt das zur Haltung Ihres Unternehmens?
- Werden Standortvorteile wie Lebensqualität, Wohnmöglichkeiten oder Freizeitangebote klar erkennbar?

2. Integration beginnt vor dem ersten Arbeitstag

Eine gute Einbindung ist kein Sprint, sondern ein Marathon – und er startet schon mit dem ersten Kontakt im Recruiting-Prozess. In dieser Phase können Sie die Weichen für eine lange Zusammenarbeit stellen.

3. Kontakte vor Ort schaffen Vertrauen

Internationale Fachkräfte erreichen Sie besonders gut über persönliche Netzwerke (statt über anonyme Stellenanzeigen).

Kooperationen hiermit helfen:

- Hochschulen und Universitäten in Ihrer Region
- Sprachschulen und Integrationskursen
- Vermittlungsstellen
- Wirtschafts- und Willkommenszentren

Das signalisiert: Ihr Unternehmen ist vor Ort gut vernetzt und unterstützt Ihre Beschäftigten auch über berufliche Themen hinaus.

4. Erwartungsdialog statt Missverständnisse

Führen Sie klare Gespräche zu diesen Themen:

- Aufgabe und Verantwortlichkeiten
- Teamkultur und Arbeitsweise
- Berufsrollen, die kulturell unterschiedlich wahrgenommen werden.

Was erwartet Ihr Unternehmen von neuen Mitarbeitenden – und was dürfen die neuen Kolleginnen und Kollegen erwarten?

Gerade in internationalen Teams ist es wichtig, Begriffe zu erklären und Unterschiede zu kennen.

Denn die Bedeutung von zentralen Begriffen wie "Pflege" oder "Teamarbeit" kann sich kulturell unterscheiden.

5. Preboarding – Integration schon vor der Einreise

Nutzen Sie die Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und Arbeitsbeginn:

- **Videocalls** mit dem zukünftigen Team
- **Online-Schulungen** zu Alltagsthemen (Mülltrennung, Nahverkehr (ÖPNV), Behördengänge) – auch mitreisende Familienmitglieder profitieren davon.
- 6. **Sprachförderung ist der Schlüssel zur Integration**

Frühzeitige Sprachförderung (idealerweise schon im Heimatland) zahlt sich aus.

Unterstützen Sie ihre neuen Kolleg:innen z. B. hiermit:

- Onlinekurse
- Tandempogramme mit Teammitgliedern
- Sprachlern-Apps in Kombination mit regionalen Netzwerken

Wer sich sprachlich zurechtfindet, wird sich auch im Arbeitsalltag leichter einbringen können.

7. Onboarding mit Patenprogramm

Am ersten Arbeitstag zählt: Die neue Fachkraft und das Team müssen zusammenfinden.

Setzen Sie auf:

- **Buddy-Systeme** (Ansprechpartner:innen aus Ihrem Unternehmen)
- **Patenschaften**
- **Welcome-Tage** mit regionalem Bezug (z. B. Stadtrundgang)

So fühlt sich die neue Fachkraft sicher – und Ihr Team ist außerdem aktiv eingebunden.

8. Willkommenskultur ist Teamarbeit

Schulen Sie Ihr bestehendes Team und fördern Sie einen offenen Austausch. Machen Sie klar: Vielfalt ist ein Gewinn für alle und stärkt das Unternehmen.

Wer schon länger dabei ist, sollte sich nicht benachteiligt fühlen – sondern als Teil des Willkommensprozesses sehen.

9. Reflexion und Bindung

Hinterfragen Sie regelmäßig:

- Wie nimmt das Team neue Kolleg:innen auf?
- Gibt es Gruppenbildungen, die die Integration erschweren?
- Gibt es (stille) Minderheiten?
- Wer könnte sich ausgegrenzt fühlen?

Das Wissen über die eigene Teamdynamik ist wichtig, damit Sie gezielt Maßnahmen ergreifen können, um stille Kündigungen zu vermeiden.

3 Tipps als Lösung

Planen Sie für jede Phase mindestens eine konkrete Maßnahme ein:

- **Preboarding:** Persönlicher Anruf
- **Onboarding:** Gemeinsames Frühstück
- **Langfristige Bindung:** Feedbackgespräche nach 3 Monaten

Das Thema interessiert Sie? Hier geht's zur Folge unseres TK-Podcasts Global gesprochen vom **15. April 2025: Integration ausländischer Mitarbeitender – Teil 1: Das Recruiting.**

Andreas Gailus und Linda Haug von der Fach- und Prozessberatung **gailus.org**. Sie beraten Unternehmen in Sachen Diversity, Integration und Organisationsentwicklung und geben klare Empfehlungen, was Sie als Arbeitgeber tun können.

Und falls Sie mehr zum Thema Auszubildende aus dem Ausland wissen möchten, empfehlen wir Ihnen **Azubis aus dem Ausland einstellen – kein Allheilmittel, aber eine Möglichkeit vom 15. Oktober 2024.**

Unterstützung durch die TK

Die TK bietet Ihnen als Arbeitgeber und Ihren Mitarbeitenden viele Services zum Thema Integration ausländischer Fachkräfte:

- Die englischsprachige Hotline ist jederzeit erreichbar: **+49 40 - 46 06 62 53 00**
- Der **TK-DoctorGuide** (englisch) zeigt, welche Praxen in der Nähe welche Sprache sprechen.
- Erfahrungsberichte internationaler TK-Mitglieder finden Sie unter **We are TK**.
- Der **Leitfaden zur Willkommenskultur** hilft HR-Verantwortlichen mit Tipps und Beispielen aus der Praxis – für mehr Verständnis und einen besseren Start.
- **sayHELLO!** hilft Ihren neuen internationalen Mitarbeitenden in der Onboarding-Phase mit den multilingualen Avataren **VANESSA** und **RENÉ**. Beide erklären schnell und einfach die wichtigsten Infos zum Start in Deutschland.
- Der **TK-DoctorGuide** (englisch) zeigt, welche Praxen in der Nähe welche Sprache sprechen.
- Die Broschüre **Welcome to Germany** erklärt das Sozialversicherungssystem (auf Deutsch und auf Englisch).

Quellen: TK; TK-Lex

4. UBA-Netzwerk: Effektive Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Suchen Sie qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland? Das UBA-Netzwerk unterstützt Sie bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und der erfolgreichen Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland.

Was ist das UBA-Netzwerk?

Das UBA-Netzwerk steht für **Unternehmen Berufsanerkennung** und wird vom Bundesministerium Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) sowie von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) gefördert.

Es richtet sich an Unternehmen in Deutschland, die qualifizierte Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen beschäftigen möchten.

Für wen ist das UBA-Netzwerk relevant?

Das Netzwerk ist ideal für alle deutschen Betriebe, die:

- Fachkräfte aus dem Ausland einstellen oder gewinnen wollen,
- vor der Herausforderung stehen, ausländische Berufsabschlüsse anerkennen zu lassen,
- und den Prozess der Anpassungsqualifizierung unterstützen möchten,
- sowie rechtliche Fragen zur Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland klären müssen.

Was kann das Netzwerk für Sie tun?

Das Netzwerk bietet Ihnen vertiefte und für Sie relevante Beratungs- und Unterstützungsangebote, wie Infos zu Regularien und Prozessen oder Unterstützung bei Fragen sowie Praxishilfen.

Welche konkreten Angebote gibt es?

- **Matching-Service UBAconnect:** Lernen Sie beruflich qualifizierte Fachkräfte mit teilanerkannten Berufsqualifikationen kennen.
- **Info-Veranstaltungen:** Vertiefen Sie Ihr Wissen rund um Einreise und Anerkennung.
- **Netzwerkaustausch:** Treffen Sie andere Unternehmen und lernen Sie voneinander.
- **Sprechstunden:** Lassen Sie sich von Migrationsexperten:innen beraten.
- **Video-Tutorials:** Nutzen Sie Anleitungen und Ausfüllhilfen für Formulare im Fachkräfteeinwanderungsprozess.
- **Leitfäden und Checklisten:** Profitieren Sie von praxisnahen Tipps zu Einreise, Anerkennung und erfolgreichem Start im Betrieb.
- **Mustervorlagen:** Verwenden Sie Vorlagen für die Einstellungsdokumente, z. B. Mustervereinbarung für eine Anerkennungspartnerschaft.
- **FrageTool:** Sie fragen, UBA antwortet.

Das Beste: Die Mitgliedschaft im UBA-Netzwerk ist **kostenfrei**.

Weitere Details und Infos zur Anmeldung finden Sie auf der Website des Projektes **Unternehmen Berufsanerkennung**.

Wichtiger Hinweis zur Sozialversicherung in Deutschland

Auch für Fachkräfte aus dem Ausland gilt in Deutschland: Ab dem ersten Arbeitstag besteht eine Sozialversicherungspflicht. Achten Sie darauf, diese gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

Weitere hilfreiche Artikel

Lesen Sie zum Thema auch unsere Artikel zur Beschäftigung von internationalen Mitarbeitenden:

- [**Fachkräfteeinwanderung – aktueller Stand und Ausblick**](#)
- [**Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen**](#)
- [**Fachkräfteeinwanderung: Chancenkarte seit Juni 2024**](#)
- [**Fachkräfteeinwanderungsgesetz: 2. Stufe bringt Erleichterung bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen**](#)

Quellen: Unternehmen Berufsanerkennung; Unternehmen Berufsanerkennung; Anerkennung in Deutschland

5. Die Westbalkanregelung: Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen

Die Westbalkanregelung vereinfacht Arbeitgebern den Zugang zu Arbeitskräften aus den 6 Westbalkanstaaten und beschleunigt den Prozess der Zuwanderung. Die Regelung gilt unbefristet. Lesen Sie hier, was Sie zur Westbalkanregelung wissen sollten.

Die Westbalkanregelung nach [**§ 26 Abs. 2 BeschV**](#) (Beschäftigungsverordnung) ermöglicht Unternehmen in Deutschland einen erleichterten und schnelleren Zugang zu qualifizierten Fachkräften aus den 6 Westbalkanstaaten: **Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien.**

Wie viele Arbeitskräfte dürfen pro Jahr nach Deutschland kommen?

Seit Juni 2024 dürfen bis zu **50.000** Arbeitskräfte pro Jahr über die Westbalkanregelung nach Deutschland

einwandern (vorher 25.000).

Wichtig: Diese Möglichkeit steht allen offen, die in **nicht-reglementierten Berufen** arbeiten wollen, unabhängig von deren formalen Qualifikationen. Dabei ist die Aufenthaltserlaubnis immer befristet.

Das Ziel: den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland zu decken und gleichzeitig die Integration der Zugewanderten zu fördern.

Und was ist Fachkräften aus reglementierten Berufen?

Fachkräfte aus **reglementierten Berufen**, wie Ärztinnen und Ärzte, brauchen weiterhin eine Anerkennung ihrer Qualifikation. Lesen Sie dazu auch unseren Artikel zum [**Fachkräfteeinwanderungsgesetz**](#) (FEG).

Die Regelung gilt außerdem **nicht** für Leiharbeitnehmer:innen.

Voraussetzungen für die Einreise nach Deutschland

- Verbindliches Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers aus Deutschland.
- Potenzielle Beschäftigte dürfen in den letzten **24 Monaten** vor der Visumsbeantragung keine Leistungen nach dem deutschen [**Asylbewerberleistungsgesetz**](#) bezogen haben.
- Erfüllung aller visumrelevanten Anforderungen der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland (z. B. Deutsche Botschaft in Pristina, Belgrad, Skopje, Sarajevo, Podgorica oder Tirana). Unter anderem muss das Arbeitsentgelt den Lebensunterhalt decken.
- Für die freie Stelle darf es keine Bewerber:innen geben, die Vorrang haben. Dazu gehören arbeitssuchende

- Deutsche oder EU-Bürger:innen. Lohn- und die Arbeitsbedingungen müssen fair und vergleichbar mit deutschen Standards sein.

Besonderheit für Beschäftigte über 45

Beschäftigte, die ihre erste Zustimmung von der BA erhalten haben und über 45 Jahre alt sind, müssen folgendes erfüllen:

- Sie haben ein Bruttojahresgehalt von mindestens **53.130 Euro** (aktuell mindestens **55 Prozent** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung)
- Sie können eine angemessene Altersversorgung nachweisen.

Tipp: Sie können einen Arbeitsvertrag unter Vorbehalt ausstellen. Das heißt: Der Vertrag kommt nur unter der Voraussetzung zustande, dass das Visum erteilt wird.

Ablauf: Visum per Losverfahren

Für die Beantragung des Nationalen Visums im Westbalkan-Land gilt ab 2025: Termine werden per Losverfahren über die jeweilige deutsche Auslandsvertretung vergeben, z. B. in Tirana, Belgrad, Pristina, Skopje, Podgorica oder Sarajevo.

Interessierte können sich in der ersten Monatshälfte auf der Website der deutschen Botschaft in ihrem Herkunftsland registrieren.

Wer keinen Termin erhält, kann sich im nächsten Registrierungszeitraum erneut bewerben.

Weitere Infos zur Antragstellung und zum Losverfahren finden Sie auf der Website der jeweils zuständigen deutschen Auslandsvertretung. Eine Übersicht finden Sie beim **Auswärtigen Amt**.

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Um das Visum zu erhalten, muss die **Bundesagentur für Arbeit** (BA) zustimmen, nachdem die deutsche Botschaft alle Antragsunterlagen geprüft hat.

Die Prüfung der BA, ob inländische oder EU-Arbeitskräfte verfügbar sind (**Vorrangprüfung**), ist seit dem 3. November 2023 **ausgesetzt**. Ob und wann sie wieder aufgenommen wird, ist bisher nicht bekannt.

Ein Visum kann dann erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit im Einzelfall zustimmt. Sie als Arbeitgeber müssen hier nicht selbst aktiv werden. **Tipp: Schnelle Einreise mit Vorabzustimmung**

Mit einer **Vorabzustimmung** der **Bundesagentur für Arbeit** (BA) kann das Visumverfahren deutlich beschleunigt werden – ideal, wenn Sie gezielt Arbeitskräfte aus dem Westbalkan rekrutieren möchten.

Damit erhalten ausländische Bewerber:innen schnell einen festen Termin bei der deutschen Botschaft und das Losverfahren entfällt.

Vorteil: Das beschleunigte Visumverfahren gibt Ihnen Planungssicherheit, da Sie frühzeitig informiert werden, ob eine geplante Beschäftigung den Anforderungen entspricht.

Nachdem Sie die Zustimmung der BA erhalten haben, kann die Arbeitskraft einen Termin bei der deutschen Auslandsvertretung vereinbaren und das Visum unter Vorlage der Vorabzustimmung beantragen. Damit entfällt auch das Losverfahren.

Wichtige Ausnahme

Die Vorabzustimmung gilt **nicht** bei Verlängerungen bereits bestehender Aufenthaltstitel (z. B. für in Deutschland lebende Personen). Dafür ist die

Ausländerbehörde zuständig.

Alternative: Einreise über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit Berufsanerkennung

Wenn Sie z. B. Fachkräfte aus reglementierten Berufen suchen, ist der Weg über das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** möglicherweise schneller und einfacher – vorausgesetzt, der Berufsabschluss wird in Deutschland **Berufsanerkennungsverfahren** anerkannt.

Auch wenn die Fachkraft dafür das Berufsanerkennungsverfahren durchlaufen muss: Dafür entfallen das Losverfahren an den Botschaften und die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Infos

Aktuelle Details und Voraussetzungen finden Sie bei der **Bundesagentur für Arbeit** sowie den Webseiten der **deutschen Auslandsvertretungen** im jeweiligen Land.

Quellen: BA; TK; TK-Lex

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
