

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|---|---|
| 1. Kurz gefragt: Welche sozialversicherungsrechtlichen Regeln gibt es bei Entsendungen? | 1 |
| 2. Neue Grafik: Das richtige Visum für Drittstaatsangehörige | 2 |
| 3. Rechtssicher, transparent und fair rekrutieren – Fair-Migration-Checkliste und Praxistipps für Arbeitgeber | 3 |
| 4. Territorialprinzip im Auslandseinsatz: Was Arbeitgeber wissen müssen | 4 |
| 5. Plan B gegen Fachkräftemangel – Jobs ins Ausland verlagern | 6 |
| 6. Feiertage bei Entsendungen – was müssen Sie darüber wissen? | 8 |

Guten Tag,

Sie möchten die Zukunft gestalten? Wir zeigen Ihnen, wie internationale Talente zum Erfolg beitragen können. Mit einer Visa-Grafik finden Sie einfach und zuverlässig die passende Aufenthaltsgenehmigung für Fachkräfte. Und die neue Fair-Migration-Checkliste begleitet Sie Schritt für Schritt zu nachhaltigen und verantwortungsvollen Entscheidungen – und macht Ihr Unternehmen für internationale Bewerber:innen attraktiv. Außerdem erfahren Sie kompakt, wann das Territorialprinzip beim dauerhaften Auslandseinsatz relevant wird.

Und wenn Sie globale Arbeitsmodelle denken: Entdecken Sie, worauf Sie bei internationaler Remote-Arbeit achten sollten und welche Chancen sich bieten. Warum die Jobs nicht einfach direkt in Ausland verlagern?

Viel Spaß beim Lesen!
 Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Welche sozialversicherungsrechtlichen Regeln gibt es bei Entsendungen?

Ob deutsches Sozialversicherungsrecht weiter gilt, hängt davon ab, wohin Sie Ihre Mitarbeitenden entsenden – innerhalb der EU oder in ein Land außerhalb.

Innerhalb der EU, EWR und Schweiz bleibt meist das deutsche Sozialversicherungsrecht bestehen.

In Drittstaaten regeln Abkommen oder das Prinzip der Ausstrahlung, ob Beschäftigte weiter in Deutschland versichert sind.

Entsendungen innerhalb der EU, EWR und Schweiz

Grundlage für Entsendungen innerhalb der EU ist die **Verordnung EG 883/2004** des EU-Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

In der Regel bleiben Ihre Beschäftigten bis zu **24 Monate** im deutschen Sozialversicherungssystem versichert.

Der Nachweis erfolgt über die **A1-Bescheinigung**. Sie bestätigt, dass weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht gilt.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

- Beantragen Sie die A1-Bescheinigung rechtzeitig bei der zuständigen Krankenkasse (über ein **zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm** oder über eine Ausfüllhilfe wie das **SV-Meldeportal**).
- Prüfen Sie, ob die voraussichtliche Dauer der Entsendung innerhalb der 24 Monate liegt.

Verlängert sich der Einsatz, kann in bestimmten Fällen sein, dass Sie einen **Antrag auf Verlängerung** stellen müssen.

Entsendungen außerhalb der EU

– in Staaten mit Abkommen:

Deutschland hat mit vielen Ländern bilaterale Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese regeln, welches Sozialversicherungsrecht während einer Entsendung gilt.

Gut zu wissen: Bei uns finden Sie eine Übersicht aller bestehenden **Sozialversicherungsabkommen**.

Je nach Land gelten unterschiedliche Fristen – meist zwischen **12 und 60 Monaten**.

Als Nachweis dient das "Certificate of Coverage" (Bescheinigung über die anzuwendende Sozialversicherungspflicht).

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

- Prüfen Sie vor jeder Entsendung die Regelungen des jeweiligen Abkommenslandes.
- Reichen Sie die erforderlichen Unterlagen frühzeitig ein, da Bearbeitungszeiten variieren können.
- Beachten Sie mögliche Verlängerungsoptionen oder Sondervereinbarungen einzelner Staaten.

Entsendungen in Staaten ohne Abkommen

Für Länder ohne Sozialversicherungsabkommen (**vertragsloses Ausland**) gilt das Prinzip der **Ausstrahlung** nach **§ 4 SGB IV**.

Das bedeutet: Ihre Mitarbeitenden können unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin in Deutschland sozialversicherungspflichtig bleiben.

Für die Prüfung der Voraussetzungen ist die jeweilige Krankenkasse zuständig.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

- Melden Sie die geplante Entsendung frühzeitig der Krankenkasse – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über eine Ausfüllhilfe (z. B. das **SV-Meldeportal**).
- Warten Sie die Entscheidung zur Ausstrahlung ab, bevor Sie Beiträge ändern.
- Prüfen Sie ergänzend, ob im Zielland eine Pflichtversicherung besteht.

Weitere Infos

- **Rechtliche Grundlagen und praktische Hinweise** finden Sie bei **TK-Lex**.
- Infos zu den **Geltungsbereichen** im internationalen Sozialversicherungsrecht stellt die **DVKA** (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) bereit.
- **Nutzen Sie das Prüfschema zur Ausstrahlung**, wenn Sie unsicher sind, ob Ausstrahlungspflicht besteht.
- **Praxisnahe Beispiele** finden Sie im Beratungsblatt **Beschäftigung im Ausland**.
- In unserer **Länderübersicht** finden Sie Infos zur Sozialversicherung zu vielen Entsendeländern.
- Weitere Details zu **Fristen** finden Sie in unserem Artikel **Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen**.

Quellen: DVKA; TK-Lex; TK

2. Neue Grafik: Das richtige Visum für Drittstaatsangehörige

Die neue Visa-Grafik von "Make it in Germany" führt Sie mit einfachen Ja-/Nein-Fragen zielsicher zum passenden Aufenthaltstitel für Bewerber:innen aus Drittstaaten.

Holen Sie Fachkräfte von außerhalb Europas nach Deutschland? Dann brauchen diese das richtige Visum – vom Studium über die Berufsausbildung bis hin zur Blauen Karte EU.

Die neue **Visa-Grafik** des Portals **Make it in Germany** zeigt Ihnen Schritt für Schritt, welche Optionen infrage kommen.

Tipp: Leiten Sie den Link an internationale Fachkräfte weiter. So können diese sich schnell orientieren, welche Möglichkeiten für sie bestehen.

Die wichtigsten Visa im Überblick

Je nach Qualifikation und Berufserfahrung gibt es verschiedene Wege nach Deutschland wie z. B.:

1. **Blaue Karte EU:** für Akademiker:innen mit einem anerkannten Hochschulabschluss und Jobangebot
2. **Visum für Fachkräfte:** für Personen mit qualifizierter Berufsausbildung
3. **Chancenkarte:** für qualifizierte Bewerber:innen auf Jobsuche (z. B. zum Probearbeiten)
4. **Anerkennungspartnerschaft:** für Fachkräfte mit noch nicht anerkanntem ausländischem Abschluss
5. **Sonderregelungen:** z. B. für Pflegehilfskräfte oder **Berufskraftfahrer:innen**

Mehr Infos

- Eine Übersicht aller Aufenthaltstitel und den **Quick-Check** finden Sie bei **Make it in Germany**.
- Alles rund um die Chancenkarte finden Sie auf der Website von **Chancenkarte Deutschland**.
- Infos zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bietet das Portal **Anerkennung in Deutschland**.

Lesen Sie zum Thema auch unsere folgenden Artikel:

- **Wer kann die Blaue Karte EU (EU Blue Card) nutzen?**
- **Fachkräfteeinwanderung: Chancenkarte seit Juni 2024**
- **Das beschleunigte Fachkräfteverfahren**
- **Teil 1: Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden**
- **Teil 2: Internationale Fachkräfte gewinnen – so gelingt der Start in Deutschland**

Quellen: TK, Make it in Germany

3. Rechtssicher, transparent und fair rekrutieren – Fair-Migration-Checkliste und Praxistipps für Arbeitgeber

Eine Checkliste zeigt Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie erfolgreich internationale Fachkräfte gewinnen. Und unsere Praxistipps unterstützen Sie dabei, Standards einzuhalten und Ihr Team modern und vielfältig aufzustellen.

Fachkräfte aus dem Ausland nehmen große Anstrengungen auf sich, um in Deutschland zu arbeiten. Klare Prozesse und faire Arbeitsbedingungen entscheiden darüber, ob sie bleiben – und ob sie Ihr Unternehmen weiterempfehlen.

Die **neue Checkliste**, die in Zusammenarbeit vom Projekt **Hand in Hand for International Talents** mit dem **Goethe-Institut** und **Make it in Germany** erarbeitet wurde, zeigt Ihnen Schritt für Schritt, was Sie als Arbeitgeber beachten müssen.

Mit klaren Prozessen und fairen Bedingungen stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke und binden internationale Fachkräfte langfristig.

So rekrutieren Sie fair:

Faire Arbeitsbedingungen sichern

- **Branchenübliche Bezahlung:** Zahlen Sie Löhne auf deutschem Branchenniveau.
- **Vielfalt leben:** Schaffen Sie eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur (z. B. mit Sensibilisierungskursen oder Einführung von religiösen Kalendern)

Gut zu wissen: Bei bestimmten Visa-Verfahren (z. B. **Blaue Karte EU** oder innerhalb des beschleunigten Fachkräfteverfahrens) prüft die Bundesagentur für Arbeit, ob Lohn und Arbeitszeiten fair sind. Nur dann erteilt sie ihre Zustimmung für den Aufenthaltstitel.

Ethisch rekrutieren

- **Employer-pays-Prinzip:** Übernehmen Sie alle Rekrutierungskosten. Fachkräfte sollten keine Vermittlungsgebühren zahlen.
- **Transparente Verträge:** Stellen Sie alle Vertragsinhalte in einer verständlichen Sprache bereit. Erklären Sie Brutto- und Nettogehalt.

Tipp: Prüfen Sie im Voraus, wie die Kostenverteilung gestaltet ist, und stellen Sie sicher, dass keine unzulässigen Belastungen für die Arbeitskräfte entstehen.

Sprachkenntnisse fördern

Bieten Sie Angebote zur Sprachqualifizierung an:

- **Vor der Einreise:** mindestens A2-Niveau (besser B1)
- **Nach der Einreise:** Weiterqualifizierung bis B2-Niveau

Unterstützung beim Ankommen

- **Vorbereitung im Herkunftsland:** Nutzen Sie Infogespräche oder Videocalls vor Arbeitsbeginn.
- **Start in Deutschland:** Helfen Sie bei Wohnungssuche, Behördengängen und Bankterminen.
- **Integration im Betrieb:** Stellen Sie Mentorinnen und Mentoren zur Seite und schaffen Sie Feedback-Möglichkeiten.

Tipp: Auch andere internationale Fachkräfte im Team können den Einstieg erleichtern. So fühlen sich die neuen Talente weniger allein.

Mehr Infos

Lesen Sie zum Thema auch:

- **Teil 1: Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden**
- **Teil 2: Internationale Fachkräfte gewinnen – so gelingt der Start in Deutschland**
- **So werben Sie erfolgreich IT-Fachkräfte aus dem Ausland an**
- **UBA-Netzwerk: Effektive Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland**
- **Fachkräfteeinwanderung: Chancenkarte seit Juni 2024**
- **Interkulturelles Onboarding: Welcome to TK**
- **Das beschleunigte Fachkräfteverfahren**
- **Auf einen Blick: Bedingungen für die Aufnahme in den deutschen Arbeitsmarkt**

Quellen: Hand in Hand for International Talents; TK

4. Territorialprinzip im Auslandseinsatz: Was Arbeitgeber wissen müssen

Für internationale Einsätze ist oft das Territorialprinzip entscheidend. Erfahren Sie, wie das Prinzip die Beitragspflicht bestimmt, wann deutsche Regeln weiter gelten und wie Sie Doppelversicherungen vermeiden.

Sobald Ihre Beschäftigten grenzüberschreitend arbeiten, gilt grundsätzlich das Territorialprinzip, also das Recht des Landes, in dem jemand arbeitet. Für Sie als Arbeitgeber wird das vor allem dann wichtig, wenn **keine** Entsendung vorliegt oder **kein** Sozialversicherungsabkommen greift.

Wann Sie das Territorialprinzip nicht prüfen müssen

In vielen Fällen müssen Sie sich mit dem **Territorialprinzip** (auch Territorialitätsprinzip) gar nicht im Detail beschäftigen:

- Bei klassischen **Entsendungen** mit gültiger **A1-Bescheinigung** innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz.
- Bei Entsendungen in **Drittstaaten mit einem Sozialversicherungsabkommen** (hier gilt in der Regel bleibt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter).

In diesen Fällen ist durch EU-Verordnungen (z. B. **Entsenderichtlinien**) oder **bilaterale Sozialversicherungsabkommen** bereits klar geregelt, welches Land für die Sozialversicherung zuständig ist. Sie müssen das Territorialprinzip nicht selbst prüfen oder anwenden.

Eine Entsendung ist also eine **Ausnahme** vom Territorialprinzip:

- Territorialprinzip = Grundregel
- Entsendung = Ausnahme davon

Aber: Liegt **keine** Entsendung vor – etwa weil Beschäftigte **dauerhaft** im Ausland arbeiten, direkt von einer ausländischen Niederlassung angestellt sind oder die Entsendungsvoraussetzungen nicht erfüllt werden? Dann spielt das Territorialprinzip eine entscheidende Rolle.

Was bedeutet das Territorialprinzip?

Jeder Staat wendet seine eigenen Gesetze an – für Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht. Arbeiten Ihre Beschäftigten in einem Land, gelten dort auch die jeweiligen Gesetze – unabhängig vom Firmensitz oder Wohnort.

Für Sie ist das Territorialprinzip vor allem in der Sozialversicherung relevant, weil hier entschieden wird, in welchem Land Beiträge gezahlt werden müssen.

Arbeits- und Steuerrecht können zusätzlich greifen, folgen aber oft eigenen, teils abweichenden Regeln.

Tipp: Prüfen Sie im jeweiligen Einsatzland wichtige Vorgaben wie Mindestlohn, Arbeitszeiten und Einkommensteuer.

Wann gilt welches Recht gilt

Wenn keine Entsendung anerkannt wird (z. B. weil jemand dauerhaft im Ausland arbeitet), greift automatisch das Territorialprinzip – egal ob in Europa oder in einem Drittstaat mit oder ohne Sozialversicherungsabkommen.

Dann entscheidet der Arbeitsort darüber, welches Land für Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht zuständig ist.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin arbeitet dauerhaft in Frankreich. Dort gilt für sie französisches Arbeitsrecht, französische Steuerpflicht und sie ist dort sozialversicherungspflichtig.

Gut zu wissen: In Drittstaaten ohne Sozialversicherungsabkommen gilt das Territorialprinzip uneingeschränkt – also auch bei befristeten Einsätzen (Entsendung).

Achtung bei Drittstaaten ohne Abkommen

Bei Entsendungen in einen Drittstaat gilt das Territorialprinzip uneingeschränkt – auch bei befristeten Auslandseinsätzen. Das deutsche Recht kann jedoch über die **Ausstrahlung** (**§ 4 SGB IV**) weitergelten, was zu einer Doppelversicherung führen kann.

Es besteht also unter Umständen eine Beitragspflicht sowohl in Deutschland als auch im Einsatzland (Doppelversicherung).

Tipp: Lesen Sie dazu auch unseren Artikel **Entsendung ohne Sozialversicherungsabkommen? So vermeiden Sie doppelte Beiträge.**

Weitere Infos

Lesen Sie zum Thema Entsendung und Sozialversicherung auch:

- **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einer Entsendung deutsches SV-Recht weiter gilt?**
- **Feiertage bei Entsendungen - was müssen Sie darüber wissen?**
- **Beratungsblatt Beschäftigung im Ausland**

Unsere Challenge: Territorialprinzip in nur 1 Minute erklären

In unserem Video **Das Territorialprinzip** erklären wir kurz und kompakt das Prinzip – und alle wichtigen Infos, die dazugehören.

Quellen: TK; TK-Lex; Haufe

5. Plan B gegen Fachkräftemangel – Jobs ins Ausland verlagern

Der Fachkräftemangel in Deutschland verschärft sich durch den demografischen Wandel weiter. Deshalb setzen viele Arbeitgeber auf eine neue Lösung: Statt Fachkräfte hierher zu holen, verlagern sie Jobs dorthin, wo Talente leben. Aber wie gelingt die Jobverlagerung rechtssicher und wirtschaftlich?

Bis 2036 gehen rund ein Drittel der Beschäftigten in Rente, Nachwuchs fehlt und internationale Talente wollen nicht immer nach Deutschland ziehen.

Herausforderungen und Chancen der Jobverlagerung

Eine Jobverlagerung in Ausland bringt rechtliche, steuerliche und organisatorische Aufgaben mit sich. Unsere Übersicht zeigt, worauf es ankommt – und welche Risiken Sie kennen sollten:

Unterschiedliche Rechtslagen beachten

Innerhalb der EU gilt meist nur ein **Sozialversicherungsrecht**. Aber die Höhe

der Beiträge unterscheidet sich stark zwischen den Ländern. Zum Beispiel hat Frankreich deutlich höhere Arbeitgeberbeiträge ohne Beitragsbemessungsgrenze. Das kann die Personalkosten deutlich erhöhen.

Außerhalb der EU wird es noch komplexer. Denn es gibt Drittstaaten, mit denen Deutschland ein **Sozialversicherungsabkommen** geschlossen hat, und Drittstaaten ohne ein solches Abkommen. In Staaten mit Abkommen ist geregelt, welches Land die Beiträge bekommt. Prüfen Sie auch hier die Beitragshöhe.

Gibt es **kein** Abkommen, kann es passieren, dass Beiträge **in beiden Ländern** fällig werden (Doppelversicherung).

Tipp: Informieren Sie sich über die spezifischen Bestimmungen des Entsendelandes – besonders dann, wenn keine bilateralen Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland bestehen.

In unserer **Länderübersicht von A bis Z** haben wir wichtige Infos für viele Entsendeländer für Sie zusammengestellt.

Kosten im Blick

Neben rechtlichen Fragen prüfen Sie auch die wirtschaftliche Seite genau. Personalkosten unterscheiden sich je nach Land erheblich – nicht nur durch Sozialabgaben, sondern auch durch Steuern, Lebenshaltungskosten und Verwaltungsaufwand.

Tipp: Kalkulieren Sie deshalb frühzeitig, welche Gesamtkosten ein Beschäftigungsverhältnis im Ausland tatsächlich verursacht. So können Sie realistisch einschätzen, ob sich der Einsatz im Ausland wirtschaftlich lohnt.

Verwaltungsaufwand

In manchen Ländern müssen Unternehmen, die dort Mitarbeitende beschäftigen, zusätzliche administrative Schritte erledigen – etwa ein lokales Bankkonto eröffnen, sich bei

Behörden registrieren oder eine offizielle Vertretung benennen (z. B. in Spanien).

Tipp: Prüfen Sie vorab, welche administrativen Voraussetzungen im Zielland gelten.

Wenn Sie Mitarbeitende im Ausland beschäftigen, kann das – abhängig von der Dauer und Art der Tätigkeit – dazu führen, dass Ihr Unternehmen dort steuerlich als **Betriebsstätte** gilt.

Das bedeutet: Ihr Unternehmen wird im Ausland so behandelt, als hätte es dort eine eigene Niederlassung oder Filiale – mit allen steuerlichen Pflichten, die dazugehören.

Tipp: Klären Sie vor dem Start, ob regelmäßiges Arbeiten im Ausland aufgrund der betrieblichen Präsenz steuerliche Folgen hat – etwa die Pflicht, im Einsatzland Steuern zu zahlen oder sich dort anzumelden.

Home-Office-Regelungen im Ausland prüfen

Auch ein **Home-Office** im Ausland kann als Betriebsstätte gelten. Das hängt vom jeweiligen Landesrecht ab.

Beispiel: In Österreich reicht es in einigen Fällen schon, wenn Beschäftigte mehr als **25 Prozent** im Home-Office arbeiten.

Tipp: Prüfen Sie rechtzeitig, ob das Home-Office Ihrer Mitarbeitenden im Ausland als "feste Einrichtung" gelten könnte. Schon regelmäßige oder umfangreiche Arbeit aus dem Ausland kann steuerliche Folgen haben – selbst ohne offizielle Niederlassung.

Employer of Record-Modell

Das Modell **Employer of Record** überträgt Arbeitgeberpflichten (Anmeldung, Gehaltsabrechnung und Steuern) an lokale Dienstleister.

Wichtig: In einigen Ländern gilt dies als **Arbeitnehmerüberlassung** und löst zusätzliche Pflichten aus. Zum Beispiel

Gleichbehandlung oder Registrierungspflichten, die Sie als Auftraggeber trotzdem betreffen.

Tipp: Prüfen Sie, ob das Modell im jeweiligen Land arbeits- und steuerrechtliche Grenzen hat.

Partnerschaften nutzen

Ohne eigene Niederlassung im Ausland sind Unternehmen oft auf lokale Partner (Steuerberater:innen, Relocation Services) angewiesen. Diese kennen die nationalen Regelungen und erleichtern den Einstieg vor Ort.

Dabei sind Ihre Abteilungen HR und Global Mobility gefragt. Denn sie koordinieren externe Partner, sorgen für Compliance und gestalten die internationalen Prozesse im Unternehmen aktiv mit.

Tipp: Prüfen Sie im Vorfeld, welche lokalen Partner Sie im Zielland brauchen und wie Sie die Zusammenarbeit organisieren können. Eine klare Rollenverteilung zwischen externen Dienstleistern, HR und Global Mobility spart Zeit und verhindert Doppelarbeit.

Schnelle Entscheidungen treffen

Die besten Talente entscheiden schnell. Optimieren Sie Ihre internen Prozesse, um zügige Bewerbungsentscheidungen und Zusagen zu ermöglichen. Richten Sie am besten klare Abläufe für Bewerbungsprozesse und Rückmeldungen ein.

Warum sich der Blick über Grenzen lohnt

Der Zugang zu internationalen Arbeitsmärkten bringt nicht nur Fachkräfte, sondern auch neue Perspektiven, Kompetenzen und Innovationsimpulse.

Wer internationale Beschäftigung strategisch plant, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens langfristig.

Unser Podcast-Tipp für Sie: Das Thema interessiert Sie? Hier geht's zur Folge unseres TK-Podcasts "Global gesprochen" vom **15. August 2025: Wenn ausländische Fachkräfte nicht kommen wollen – einfach die Jobs verlagern?** mit Fabian Kuhnt, Steuerberater und Partner von EY.

Weitere Infos

Lesen Sie zum Thema Fachkräfte auch folgende Artikel:

- **Fachkräfteeinwanderung – aktueller Stand und Ausblick**
- **Teil 1: Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden**
- **Teil 2: Internationale Fachkräfte gewinnen – so gelingt der Start in Deutschland**
- **Fachkräfte aus dem Ausland: So unterstützt iMOVE Sie bei der Rekrutierung**
- **So werben Sie erfolgreich IT-Fachkräfte aus dem Ausland an**
- **UBA-Netzwerk: Effektive Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland**
- **Willkommencoaches unterstützen bei Integration ausländischer Fachkräfte**
- **Blaue Karte EU – Regeln für Fachkräfte in Deutschland und der EU**

Quellen: TK; TK-Lex

6. Feiertage bei Entsendungen – was müssen Sie darüber wissen?

Welche Feiertage gelten 2026 im Ausland, die Sie bei Entsendungen unbedingt berücksichtigen sollten? Und wie sieht es aus, wenn Beschäftigte während deutscher Feiertage geschäftlich im Ausland sind? Ein Überblick.

Als Arbeitgeber wissen Sie, dass der 1. Mai oder der Tag der Deutschen Einheit gesetzliche Feiertage in Deutschland sind.

Doch was gilt, wenn Ihre Beschäftigten während dieser Tage geschäftlich im Ausland tätig sind? Welche Feiertage sind noch wichtig?

Feiertage im Ausland beachten

Auch wenn deutsche Feiertage im Ausland keine automatische Freistellung garantieren, müssen Sie als Arbeitgeber die jeweiligen Feiertage des Einsatzlandes beachten. Dazu zählen zum Beispiel das chinesische Neujahrsfest am 17. Februar 2026 oder der Unabhängigkeitstag in den USA am 4. Juli 2026. Und es gibt noch viele weitere lokale Feiertage im Ausland.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Informieren Sie sich frühzeitig über die Feiertage im Entsendeland und planen Sie die Arbeitszeiten entsprechend, um rechtliche Risiken und Unzufriedenheit bei Ihren Beschäftigten zu vermeiden.

Entgeltfortzahlung bei ausländischen Feiertagen

Beschäftigte, die im Ausland arbeiten, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage aus ihrem Herkunftsland.

Beispiel: Wer vom 19. bis zum 20. März 2026 in Deutschland das Zuckerfest (muslimisches Fest des Fastenbrechens) feiern will, muss sich frei nehmen.

Gut zu wissen: Auch deutsche Mitarbeitende, die im Ausland eingesetzt werden, erhalten für deutsche Feiertage dort keine automatische Freistellung oder Entgeltfortzahlung. Das regelt § 2 des **Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG)**.

Überschneidung von Feiertagen im In- und Ausland

Fallen deutsche und ausländische Feiertage zeitgleich zusammen und sind im jeweiligen Land arbeitsfreie Tage, haben die Beschäftigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach **§ 615 Satz 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)**.

Der Grund: Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall das Betriebsrisiko.

3 Tipps für Sie:

- Prüfen Sie für jede Entsendung die gesetzlichen Feiertage des Einsatzlandes.
- Kommunizieren Sie klar, an welchen Tagen Ihre Beschäftigten arbeiten müssen und wann sie Anspruch auf Feiertagsfreistellungen haben.
- Planen Sie die Arbeitszeit so, dass Sie den rechtlichen Vorgaben entsprechen und Ihren Beschäftigten Planungssicherheit geben.

Überblick über Feiertage

Mit diesem Überblick zu den 3 beliebten Entsendeländern **Österreich, Frankreich** und **Belgien** sind Sie als Arbeitgeber bestens vorbereitet, um die speziellen Anforderungen bei Entsendungen im Jahr 2026 zu erfüllen.

Gesetzliche Feiertage in Österreich 2026

- **Neujahr:** Donnerstag, 1. Januar 2026
- **Heilige Drei Könige:** Dienstag, 6. Januar 2026
- **St. Joseph (nur in Kärnten, Tirol, Steiermark, Vorarlberg):** Donnerstag, 19. März 2026

- **Ostermontag:** Montag, 6. April 2026
- **Tag der Arbeit:** Freitag, 1. Mai 2026
- **St. Florian (nur in Oberösterreich):** Montag, 4. Mai 2026
- **Christi Himmelfahrt:** Donnerstag, 14. Mai 2026
- **Pfingstmontag:** Montag, 25. Mai 2026
- **Fronleichnam:** Donnerstag, 4. Juni 2026
- **Mariä Himmelfahrt:** Samstag, 15. August 2026
- **St. Rupert (nur in Salzburg):** Donnerstag, 24. September 2026
- **Tag der Volksabstimmung (nur in Kärnten):** Samstag, 10. Oktober 2026
- **Nationalfeiertag:** Montag, 26. Oktober 2026
- **Allerheiligen:** Sonntag, 1. November 2026
- **St. Martin (Burgenland):** Mittwoch, 11. November 2026
- **St. Leopold (nur in Wien und Niederösterreich):** Sonntag, 15. November 2026
- **Mariä Empfängnis:** Dienstag, 8. Dezember 2026
- **Weihnachten:** Freitag, 25. Dezember 2026
- **Stefanitag:** Samstag, 26. Dezember 2026
- **Silvester:** Donnerstag, 31. Dezember 2026

Gesetzliche Feiertage in Frankreich 2026

- **Neujahr:** Donnerstag, 1. Januar 2026
- **Karfreitag:** Freitag, 3. April 2026 (nur im Elsass und im Département Moselle)
- **Ostermontag:** Montag, 6. April 2026
- **Tag der Arbeit:** Freitag, 1. Mai 2026
- **Tag des Sieges 1945:** Freitag, 8. Mai 2026
- **Christi Himmelfahrt:** Donnerstag, 14. Mai 2026

- **Pfingstmontag:** Montag, 25. Mai 2026
- **Nationalfeiertag:** Dienstag, 14. Juli 2026
- **Mariä Himmelfahrt:** Samstag, 15. August 2026
- **Allerheiligen:** Sonntag, 1. November 2026
- **Gedenktag 1918:** Mittwoch, 11. November 2026
- **Weihnachten:** Freitag, 25. Dezember 2026
- **Stephanitag:** Samstag, 26. Dezember 2026
- **Silvester:** Donnerstag, 31. Dezember 2026

Gesetzliche Feiertage in Belgien 2026

- **Neujahr:** Donnerstag, 1. Januar 2026
- **Ostermontag:** Montag, 6. April 2026
- **Tag der Arbeit:** Freitag, 1. Mai 2026
- **Christi Himmelfahrt:** Donnerstag, 14. Mai 2026
- **Pfingstmontag:** Montag, 25. Mai 2026
- **Nationalfeiertag:** Dienstag, 21. Juli 2026
- **Mariä Himmelfahrt:** Samstag, 15. August 2026
- **Allerheiligen:** Sonntag, 1. November 2026
- **Waffenstillstand 1918:** Mittwoch, 11. November 2026
- **Weihnachten:** Freitag, 25. Dezember 2026

Mehr Infos

Weitere wichtige Themen zu Feiertagen und Entsendungen finden Sie in diesen beiden Artikeln:

- [Ostern, Himmelfahrt, Pfingsten & Co.: Wie berechne ich SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen?](#)
- [Feiertage bei mobiler Arbeit und Home-Office – was gilt in Deutschland und im Ausland?](#)

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**.
