

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|---|---|
| 1. Kurz gefragt: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einem Auslandseinsatz in der EU, EWR und der Schweiz deutsches SV-Recht weiter gilt? | 1 |
| 2. Pflicht ab 2026: Entsendebescheinigungen für Abkommensländer digital beantragen – so geht's2 | |
| 3. GB: Neue Verifizierungspflicht für deutsche Unternehmen | 4 |
| 4. Freiwillige Weiterversicherung: So funktioniert's Schritt für Schritt | 5 |
| 5. Auslandspraktika in der Ausbildung – so klappt's für Betrieb und Azubi | 7 |

Guten Tag,

der Jahreswechsel rückt näher – und mit ihm wichtige Neuerungen für Ihre Auslandseinsätze. Ab dem **1. Januar 2026** beantragen Sie Entsendebescheinigungen für Abkommensländer **ausschließlich digital**.

Damit Sie bestens vorbereitet sind, bieten wir Ihnen einen praktischen Leitfaden – inklusive technischer Voraussetzungen und Zuständigkeiten. Und passend dazu erfahren Sie, welche Voraussetzungen bei Entsendungen gelten (EU, EWR, Schweiz).

Schon jetzt aktuell: Die neue **Verifizierungspflicht** für deutsche Unternehmen mit Niederlassung in Großbritannien. Wir zeigen Ihnen kompakt die wichtigsten Schritte.

Und beschäftigen Sie Auszubildende? Erfahren Sie hier, worauf es beim Auslandspraktikum ankommt.

Viel Spaß beim Lesen!
 Ihr TK-Firmenkundenservice

1. **Kurz gefragt: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einem Auslandseinsatz in der EU, EWR und der Schweiz deutsches SV-Recht weiter gilt?**

Damit Ihre Mitarbeitenden während eines Auslandseinsatzes weiterhin in Deutschland sozialversichert sein können, muss es eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn sein.

Für Entsendungen innerhalb der EU, des EWR und in die Schweiz müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- **Befristung:** Der Auslandsaufenthalt muss von vornherein **zeitlich begrenzt** sein.
- **Entgelt:** Gegenüber dem deutschen Arbeitgeber muss ein **Entgeltanspruch** bestehen.
- **Dauer:** Die Entsendung darf **maximal 24 Monate pro Land** dauern (Ausnahmevereinbarungen sind bei der **DVKA** möglich).

Wichtig: Damit es als **neuer** Entsendezeitraum gilt, muss eine **Unterbrechung** von mehr als **2 Monaten** vorliegen.

- **Umsatz:** Der Arbeitgeber muss mindestens **25 Prozent** des Umsatzes in Deutschland erzielen.
- **Vor der Entsendung:** Die Mitarbeitenden müssen **mindestens einen Monat vor der Entsendung** den deutschen Rechtsvorschriften unterlegen

haben.

- **Weisungsrecht:** Ausschließlich der **deutsche** Arbeitgeber entscheidet über die Anwerbung, den Arbeitsvertrag, die Entlassung und die wesentlichen Aufgaben im Beschäftigungsstaat des Entsendeten.
- **Start der Entsendung:** Die entsendete Person darf keine andere Person am Entsende-Ort ablösen.

Tipp: Mehr Infos und hilfreiche Beispiele finden Sie im Beratungsblatt **Beschäftigung im Ausland**.

Nachweis des deutschen SV-Rechts

Den Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem weisen Entsendete mit einer **A1-Bescheinigung** nach.

Wichtig: Informieren Sie sich über die spezifischen Bestimmungen des Entsendelandes – z. B. über die **Meldepflichten**.

Was gilt bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen?

Kurz erklärt: Drittstaatsangehörige sind Personen, die keine EU-, EWR- oder Schweizer Staatsangehörigkeit haben.

Für Drittstaatsangehörige gelten bei Entsendungen nach **Dänemark, Liechtenstein, Island, Norwegen** oder in die **Schweiz** Besonderheiten.

Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Artikel **Wird für Drittstaatsangehörige eine A1-Bescheinigung ausgestellt?**

Praktische Tipps für Arbeitgeber:

- **Prüfschema zur Entsendung:** Sie sind nicht ganz sicher, ob die Ausstrahlung der Sozialversicherungspflicht gilt? Dann hilft Ihnen unser **Prüfschema** bei TK-Lex.
- **Länderübersicht:** In unserer großen **Länderübersicht** finden Sie Infos zur

Sozialversicherung zu vielen Entsendeländern.

- **Entsendebescheinigung:** Den passenden Antrag für die Entsendebescheinigung (z. B. A1) finden Sie auf der Seite der **DVKA** (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland).

In nur 4 Minuten: Das Wichtigste zum Thema Entsendung

Was ändert sich beim Sozialversicherungsschutz? Was passiert im Fall einer Erkrankung? Gibt es Unterschiede zwischen den Ländern? Welche Kosten können entstehen? Die Antworten finden Sie in unserem Film **Entsendung ins Ausland**.

Quellen: Europäische Kommission; DVKA; TK; TK-Lex

2. Pflicht ab 2026: Entsendebescheinigungen für Abkommensländer digital beantragen – so geht's

Ab 2026 läuft der Antrag von Entsendebescheinigungen für Abkommensländer nur noch digital. Mit unseren Tipps sind Sie als Arbeitgeber bestens vorbereitet.

Ab dem **1. Januar 2026** beantragen Sie Bescheinigungen für Entsendungen in **Abkommensländer ausschließlich digital** – entweder über das **SV-Meldeportal** oder über ein **systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm**.

Übrigens: Für **EU-Entsendungen** gibt es das digitale Verfahren schon seit 2019. Es soll für mehr Effizienz, schnellere Bearbeitung und eine sichere elektronische Übermittlung sorgen.

Sind Sie bereit für 2026?

Wichtig für die Vorbereitung:

- **SV-Meldeportal – jetzt Benutzerkonto anlegen**

Falls Sie das Portal noch nicht nutzen, registrieren Sie sich am besten jetzt.

Um das SV-Meldeportal nutzen zu können, brauchen Sie ein ELSTER-Unternehmenszertifikat, eine Betriebsnummer und Ihre Unternehmensdaten.

Nach dem Antrag erhalten Sie per Post ein Vertretungsschreiben mit einem Freischaltcode. Mit diesem Code können Sie Ihre Registrierung abschließen.

Tipp: Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung gibt es im Artikel [Wie kann ich mich für das SV-Meldeportal registrieren?](#)

- **Entgeltsoftware prüfen**

Für alle, die ein Entgeltabrechnungs-Programm nutzen: Kontrollieren Sie, ob Ihre Software den neuen Datensatz für Abkommensländer unterstützt.

Kurz erklärt

- **Abkommensland (Abkommensstaat):** Ein Land, mit dem Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat - z. B. China, Indien, Japan, USA oder Türkei.
- **SV-Meldeportal:** Ein kostenpflichtiger und gesicherter Zugang zur digitalen Sozialversicherungs-Meldung.

Antrag stellen – so geht's

Datensatz: Verwenden Sie den Datensatz "**SVA-Antrag Entsendung**" (SVA steht für Sozialversicherungsabkommen).

Bearbeitungszeit: In der Regel erhalten Sie innerhalb von **3 Arbeitstagen** eine

elektronische Rückmeldung von der zuständigen Krankenkasse.

Format der Bescheinigung: Sie können Ihren Mitarbeitenden entweder ein digitales Dokument (z. B. **PDF**) oder einen Ausdruck mitgeben.

Zuständigkeiten - Wer ist wofür verantwortlich?

Wenn Sie für die entsendete Person **Rentenversicherungs-Beiträge** an eine **gesetzliche Krankenkasse** zahlen, prüft diese Ihren Antrag. Ansonsten übernimmt entweder die **DVKA** (Deutsche Verbindungsstelle Kranken-versicherung – Ausland) oder die **DRV** (Deutsche Rentenversicherung Bund) die Prüfung.

Gut zu wissen: Bei Anträgen an die DRV ändert sich das Verfahren ab 2026 nicht – hier bleibt es noch beim **Papierverfahren**.

Zuständigkeiten – wenn keine RV-Beiträge an eine KK gezahlt werden:

Entsendeland	Wer ist zuständig?
Albanien	DRV
Australien	DRV
Bosnien-Herzegowina	DVKA
Brasilien	DRV
Chile	DRV
China	DRV
Indien	DRV
Israel	DVKA
Japan	DRV
Kanada	DRV
Korea	DRV
Kosovo	DVKA
Marokko	DVKA
Montenegro	DVKA
Nordmazedonien	DRV
Philippinen	DRV
Quebec	DRV
Republik Moldau	DVKA
Schweiz (nur für Drittstaatsangehörige)	DVKA
Serben	DVKA
Türkei	DVKA
Tunesien	DVKA
Uruguay	DRV
USA	DVKA

Ausnahmevereinbarungen

Überschreitet der Auslandseinsatz die maximale Entsendedauer? Wurde Ihr Antrag abgelehnt? Dann können Sie weiterhin bei der **DVKA** eine **Ausnahmevereinbarung** beantragen.

Ab 2026 nutzen Sie hierfür den Datensatz **"SVA-Antrag Ausnahmevereinbarung"**.

Tipp: Bei uns finden Sie eine Übersicht zu den verschiedenen **Sozialversicherungsabkommen** – zusammen mit der **maximalen Entsendedauer** und den entsprechenden **Sozialversicherungszweigen**.

Mehr Infos

- Weitere Details zu den verschiedenen Fristen finden Sie in unserem Artikel: **Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen.**
- **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einer Entsendung deutsches SV-Recht weiter gilt?** Die Antwort finden Sie in unserem Artikel – zusammen mit Praxistipps und hilfreichen Links.

Quellen: DRV; DVKA; Deloitte; Expat Consult; TK; TK-Lex

3. GB: Neue Verifizierungspflicht für deutsche Unternehmen

Seit dem 18. November 2025 müssen Geschäftsführende deutscher Unternehmen mit Niederlassung im Vereinigten Königreich ihre Identität verifizieren.

Die offizielle Registerbehörde des Vereinigten Königreichs (**Companies House**) führt eine neue Verifizierungspflicht innerhalb des **Economic Crime and Corporate Transparency Act** ein.

Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle eingetragenen Unternehmen und ihre Führungspersonen eindeutig identifizierbar sind.

Wer sich nicht verifiziert, darf im Vereinigten Königreich nicht offiziell als Geschäftsführer:in tätig sein.

Wer muss sich verifizieren?

- Geschäftsführer:innen („Directors“)
- Personen mit maßgeblicher Kontrolle („Persons with Significant Control“, PSCs)
- Unternehmensvertreter:innen (Company Representatives)

Unternehmen mit britischer Präsenz sind verpflichtet, sicherzustellen, dass alle betroffenen Personen ihre Verifizierungspflicht erfüllen.

Welche Fristen müssen Sie beachten?

- **Bestehende** Geschäftsführer:innen, PSCs und Vertreter:innen von Unternehmen haben eine Übergangsfrist von **12 Monaten**. Diese müssen die Verifizierung während der nächsten jährlichen Bestätigungserklärung (Confirmation Statement) nachholen.
- **Neue** Geschäftsführer:innen, PSCs und Vertreter:innen von Unternehmen müssen ihre Verifizierung innerhalb von **14 Tagen** nach Eintragung abschließen.

Was müssen Sie tun?

1. **Identitätsprüfung vorbereiten:**
Halten Sie Ausweisdokumente bereit und führen Sie – falls erforderlich – einen Selfie-/Video-Check durch.
2. **Verifizierung wählen:**
Online-Selbstauskunft bei Companies House (kostenlos) über die Website: **Verify your identity for Companies House – GOV.UK**.

Oder: Beauftragen Sie einen **Authorised Corporate Service Provider (ACSP)**. Dieser Service ist **kostenpflichtig**.

3. Nachweise dokumentieren:

Legen Sie Bestätigungen und Referenznummern intern ab – z. B. in Ihrer Rechts- oder Compliance-Abteilung.

Quellen: Compliance House; GTAI; IHK

4. Freiwillige Weiterversicherung: So funktioniert's Schritt für Schritt

Ob langfristiger Auslandseinsatz oder dauerhafte Tätigkeit im Ausland – damit Ihre Beschäftigten keine Versorgungslücken riskieren, kommt eine freiwillige Weiterversicherung in Frage. Hier lesen Sie, wie sie funktioniert und worauf Sie achten sollten.

Bevor sich Ihre Mitarbeitenden für eine freiwillige Weiterversicherung entscheiden, sollten Sie gemeinsam prüfen, ob eine **freiwillige Weiterversicherung** überhaupt infrage kommt – und in welchen Fällen sie sinnvoll ist.

Lesen Sie zum Thema auch unseren Artikel **Freiwillige Weiterversicherung: Wann ist sie sinnvoll und was sollten Sie beachten?**

Quick-Check: Passt die freiwillige Weiterversicherung?

Wenn eine oder mehrere der folgenden Situationen zutreffen, kann eine freiwillige Weiterversicherung sinnvoll sein:

- Für Ihre Beschäftigten besteht keine weiterwirkende deutsche Sozialversicherungspflicht mehr.
- Das Einsatzland bietet keinen oder nur einen eingeschränkten sozialen Schutz.
- Ihre Mitarbeitenden möchten Ansprüche im deutschen Sozialversicherungssystem – etwa für die Renten- oder Krankenversicherung – erhalten.

Achtung: Die freiwillige Weiterversicherung ersetzt nicht die Absicherung vor Ort. Private Policien bleiben wichtig.

Die Wege im Überblick

Je nach Versicherungszweig läuft die freiwillige Weiterversicherung unterschiedlich ab – hier ein Überblick über die wichtigsten Wege.

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) – freiwillige Mitgliedschaft

Wenn im Einsatzland eine gesetzliche Versicherungspflicht besteht, ist nur eine **Anwartschaftsversicherung** möglich

- **Voraussetzung:** innerhalb der letzten **5 Jahre** mindestens **24 Monate** gesetzlich versichert oder direkt vor dem Auslandseinsatz **12 Monate durchgehend** GKV-Mitglied
- **Antrag:** stellen die Mitarbeitenden bei der gewählten **Krankenkasse**
- **Frist:** In der Regel innerhalb von **3 Monaten** nach Ende der Pflichtversicherung
- **Unterlagen:** Kassenantrag, Nachweis über Einkommen/Status, Nachweis Auslandseinsatz/Ende der Pflicht
- **Beitragshöhe:** je nach Kasse meist zwischen 60 und 80 Euro
- **Ziel:** Fortführung der Kranken- und Pflegeversicherung, um nach Rückkehr nahtlos wieder Leistungen aus der GKV beziehen zu können

Wichtig: Die Pflegeversicherung läuft bei freiwilliger GKV automatisch mit. Ein extra Antrag ist nicht notwendig.

Pflegeversicherung

Die **Pflegeversicherung** ist an die Krankenversicherung gekoppelt: Wer sich freiwillig in der GKV versichert, ist automatisch auch in der Pflegeversicherung mitversichert.

- **Ziel:** Zugang zu Pflegeleistungen nach der Rückkehr nach Deutschland

Rentenversicherung – freiwillige Beiträge (DRV)

- **Voraussetzung:** Mindestens ein früherer Beitrag zur deutschen Rentenversicherung
- **Antrag** stellen die Mitarbeitenden bei der **DRV** (Deutsche Rentenversicherung)
- **Frist:** grundsätzlich jederzeit möglich
- **Beitragshöhe:** frei wählbar zwischen Mindest- und Höchstbeitrag (103,42 Euro und 1.497,30 Euro); Zahlung monatlich oder jährlich möglich
- **Ziel:** Rentenansprüche sichern bzw. erhöhen

Gut zu wissen: Beiträge können jederzeit angepasst oder unterbrochen werden.

Arbeitslosenversicherung – Hinweis

Eine freiwillige **Arbeitslosenversicherung** ist nur in Ausnahmefällen möglich, etwa bei geplanter Rückkehr nach Deutschland.

- **Voraussetzung:** Beschäftigungsstandort liegt außerhalb von EU, EWR oder Schweiz; keine Pflichtversicherung im Ausland;
- mindestens **15 Wochenarbeitsstunden**; innerhalb der letzten **24 Monate** mindestens **12 Monate** gesetzlich versichert
- **Antrag** stellen die Mitarbeitenden bei der **Agentur für Arbeit** (Einzelfallprüfung erforderlich)

Tipp: Verweisen Sie Ihre Mitarbeitenden an die Agentur für Arbeit oder die Deutsche Rentenversicherung, um zu prüfen ob die Voraussetzungen im konkreten Fall erfüllt sind.

Ihre Arbeitgeber-Checkliste

Früh informieren

Sprechen Sie Ihre Beschäftigten rechtzeitig vor Beginn des Auslandseinsatzes auf das Thema an. So bleibt genug Zeit, um Fristen einzuhalten, Unterlagen zu besorgen und

offene Fragen zur freiwilligen Weiterversicherung zu klären. Das schafft Sicherheit – für Sie und für Ihre Mitarbeitenden.

Erwartungshaltung klären

Weisen Sie Ihre Mitarbeitenden darauf hin, dass eine freiwillige Weiterversicherung in der Regel Anwartschaften und Versicherungszeiten sichert, aber keine Leistungen im Ausland.

Kontakte geben

Nennen Sie den Beschäftigten konkrete Ansprechpartner:innen bei der Krankenkasse und der Deutschen Rentenversicherung.

Eine direkte Kontaktaufnahme spart Zeit, Missverständnisse und erleichtert die Antragstellung.

Unterlagenliste mitgeben

Erstellen Sie für Ihre Mitarbeitenden eine kleine Checkliste der notwendigen Dokumente – etwa Pass oder ID, Beschäftigungsnachweis, Einkommensunterlagen und Nachweis des Auslandseinsatzes.

Das hilft, Rückfragen der Sozialversicherungsträger zu vermeiden.

Kosten klären

Die Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung tragen Beschäftigte in der Regel selbst.

Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen freiwillige Zuschüsse leisten kann – etwa als Zeichen der Fürsorge oder im Rahmen von Entsende-programmen.

Eine klare, transparente Regelung verhindert spätere Diskussionen.

Rückkehr planen

Denken Sie schon vor der Entsendung an die Reintegration nach dem Auslandseinsatz.

Melden Sie rechtzeitig bei der Krankenkasse, wenn Mitarbeitende zurückkehren, und klären Sie mögliche Nachversicherungen.

Das erleichtert den Neustart in Deutschland und sorgt für durchgehenden Versicherungsschutz.

Quellen: DRV; Bundesagentur für Arbeit; TK; TK-Lex

5. Auslandspraktika in der Ausbildung – so klappt's für Betrieb und Azubi

Ein Auslandsaufenthalt ist ein Traum für viele junge Menschen. Und das Gute ist: Auch während der Ausbildung ist das möglich. Eine Chance, die sich für beide Seiten lohnt: für Ihre Auszubildenden und für Sie als Arbeitgeber.

Das **Berufsbildungsgesetz** erlaubt seit 2005, dass Auszubildende einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland zu absolvieren – bis zu einem Viertel der gesamten Ausbildungszeit. Bei einer 3-jährigen Ausbildung sind das bis zu **9 Monate**.

In der Praxis dauern Auslandspraktika meist **1 bis 3 Monate** – ein Zeitraum, der sich gut organisieren lässt, ohne dass wichtige Ausbildungsinhalte verloren gehen.

Mehrwert für Unternehmen: reifer, motivierter, loyaler

Ein Auslandspraktikum ist weit mehr als ein Abenteuer: Ihre Azubis kehren mit Sprachkenntnissen, Selbstständigkeit, interkultureller Kompetenz und gestärktem Selbstvertrauen zurück. Die neu erworbenen Perspektiven und Ideen sind zudem ein echter Gewinn für Sie als Arbeitgeber.

Viele Unternehmen berichten, dass Teilnehmende nach der Rückkehr deutlich selbstbewusster und verantwortungsbewusster arbeiten – und langfristig enger an den Betrieb gebunden bleiben.

Tipp: Vermarkten Sie das Auslandspraktikum aktiv als Nutzen – das stärkt Ihr Ausbildungsmarketing und die Attraktivität Ihres Unternehmens für Bewerber:innen.

Sozialversicherung: Entsendung wie bei Beschäftigten

Für die Dauer des Auslandspraktikums gelten die gleichen Regeln wie bei einer betrieblichen **Entsendung**.

- **Innerhalb der EU / EWR:** Das deutsche Sozialversicherungsrecht bleibt bestehen. Nachweis: **A1-Bescheinigung**.
- **In Abkommensstaaten:** Es gelten die jeweiligen bilateralen Vereinbarungen mit eigenen Formularen.
- **In Staaten ohne Abkommen:** Das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt in der Regel weiter (**Ausstrahlung**).

Achtung: Es kann trotzdem zu einer doppelten Versicherungspflicht kommen, wenn auch das Beschäftigungsland Beiträge verlangt.

Tipp: Klären Sie die sozialversicherungsrechtliche Situation frühzeitig mit Ihrer Krankenkasse – so vermeiden Sie **Doppelzahlungen**.

Wohin kann es gehen?

Die meisten Praktika führen in europäische Länder – besonders in Staaten mit ähnlichem dualen Ausbildungssystem wie die Schweiz, Österreich, Niederlande oder Dänemark.

Aber auch Praktika außerhalb Europas sind möglich. Entscheidend ist, dass der Aufenthalt zu den Ausbildungsinhalten passt.

Förderprogramme: So finanzieren Sie den Auslandsaufenthalt

Ein Auslandspraktikum muss kein enormer Kostenfaktor sein. Es gibt staatliche Förderprogramme:

- **Erasmus+**
Das Programm **Erasmus+** fördert Aufenthalte von Auszubildenden, Ausbildenden und Fachkräften innerhalb der EU.

Zuschüsse gibt es für **Reise, Unterkunft und Verpflegung**.

- **„Ausbildung Weltweit“**

Das Programm **Ausbildung Weltweit** des Bundesbildungssministeriums und des Bundesinstituts für Berufsbildung unterstützt Aufenthalte auch außerhalb Europas.

Auch für kleine Betriebe machbar

Ein Auslandspraktikum ist nicht nur etwas für internationale Konzerne. Auch kleine und mittlere Unternehmen profitieren.

Fehlt ein eigenes Netzwerk im Ausland, helfen Kammern und Verbände:

- **Industrie- und Handelskammern (IHKs) und Handwerkskammern (HWKs)** beraten und vermitteln Partnerbetriebe im Ausland.

Die IHK-Mobilitätsberatung begleitet Sie von der Planung über die Suche nach geeigneten Partnerunternehmen bis hin zur organisatorischen und administrativen Unterstützung einschließlich Fördermittelbeantragung (z. B. Erasmus+).

- Auch die HWKs bieten umfassende Mobilitätsberatung, helfen bei der Planung, Finanzierung und bei Vorbereitungsmaßnahmen wie Sprachkursen und interkulturellen Trainings. Außerdem vermitteln sie Partnerbetriebe oder Gruppenreisen für Auslandspraktika.

- Auch regionale Förderprogramme oder Vernetzungs- Initiativen mit ausländischen Bildungseinrichtungen wie „Berufsbildung ohne Grenzen“ – getragen von IHKs und HWKs – unterstützen (z. B. Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)).

Tipp: Nutzen Sie auch bestehende Kunden- oder Lieferantenkontakte als Türöffner für ein Praktikum im Ausland.

Vorbereitung ist alles: Auswahl und Planung

- **Wählen Sie Ihre Teilnehmenden sorgfältig aus:**

Nicht jede oder jeder Azubi ist für ein Auslandspraktikum geeignet. Achten Sie auf Leistungsstand, Eigenständigkeit und Motivation.

- **Beziehen Sie frühzeitig die Berufsschule mit ein:** So können Lerninhalte abgestimmt werden oder Ihre Auszubildenden können verpassten Unterricht nachholen.

Unser Podcast-Tipp für Sie: Das Thema interessiert Sie? Hier geht's zur Folge unseres TK-Podcasts „Global gesprochen“ vom **15. Januar 2025: Auslandspraktikum – das geht nicht nur im Studium, sondern auch in der betrieblichen Ausbildung.**

Mit dabei: **Niels Köstring**, Geschäftsführer von **AUBI-plus**, dem Ausbildungsvermittler und -optimierer. Und in der 2. Folge dieses Podcastes vom **15. Februar 2025** kommen die Praktiker:innen selbst zu Wort.

Quellen: IHK; BBIG; Erasmus+; Ausbildung weltweit; 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.
