

# Newsletter Ausland

## International beschäftigt

### Inhaltsverzeichnis

1. Kurz gefragt: 50 Prozent in Deutschland und 50 Prozent in einem anderen EU-Staat: Wo gilt das SV-Recht?	1
2. Kennen Sie schon MISSOC? Die praktische Übersicht der EU-Sozialversicherungssysteme	2
3. Reisekosten 2026: Pauschalen für Arbeitgeber im Überblick	3
4. Entsendung in Abkommensländer 2026: Das müssen Sie zu Entsendedauer und Kostenweiterbelastung wissen	5
5. Von der Theorie zur Praxis: das Entsenderecht mit Beispielen aus der Arbeitspraxis	6

Guten Tag,

der Jahres-Countdown läuft – und wir sorgen dafür, dass Sie entspannt ins Neue Jahr starten können. Hier sind die 2 wichtigsten Updates: Die DVKA präzisiert **Kostenweiterbelastung** und **Entsendedauer** für aktuelle und zukünftige Fälle. Mit dabei ist der neue Überblick zu den Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen ab 2026.

**Unser Tipp des Jahres:** Vergleichen Sie Sozialversicherungssysteme in 31 Ländern blitzschnell mit **MISSOC** – ideal für geplante Entsendungen.

Ab Januar sind wir wieder voller Energie für Sie da – wir freuen uns auf Sie. Bis dahin: Einen guten Rutsch und schöne Feiertage!

Ihr TK-Firmenkundenservice

- 1. Kurz gefragt: 50 Prozent in Deutschland und 50 Prozent in einem anderen EU-Staat: Wo gilt das SV-Recht?**

Arbeiten Beschäftigte zu 50 Prozent in Deutschland und zu 50 Prozent in einem anderen EU-Staat, entscheidet der Wohnsitz.

Liegt der Wohnsitz in einem der beiden Länder, gilt automatisch das dortige Sozialversicherungsrecht.

**Denn die EU regelt das klar:** Sobald mindestens **25 Prozent** der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt werden, unterliegen Beschäftigte dessen Sozialversicherungsrecht – und **50 Prozent** erfüllen diese Bedingung eindeutig.

**Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:** Prüfen Sie den Wohnsitz und den Tätigkeitsanteil (Arbeitszeit und Entgelt). Dokumentieren Sie danach beides in den Personalakten.

#### Wohnsitz in einem 3. EU-Land?

Wenn der Wohnsitz in einem 3. EU-Land liegt, kommt es darauf an, wo der Sitz der Arbeitgeber ist.

**Fall 1: Ein Arbeitgeber oder mehrere haben ihren Firmensitz im selben Staat.** Dann gilt das Sozialversicherungsrecht des **Arbeitgeberstaats**.

**Fall 2: 2 Arbeitgeber mit Firmensitzen jeweils in unterschiedlichen Staaten.** Dann gilt das Sozialversicherungsrecht des

Wohnsitzstaates – auch ohne Tätigkeit dort.

**Gut zu wissen:** Mehrstaatentätigkeit wird in Artikel 13 der **EU-Verordnung 883/2004** geregelt.

**Sind Sie unsicher, welches Land zuständig ist?**

Die **DVKA** (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) unterstützt Arbeitgeber in Zweifelsfällen.

#### **Mehr Infos**

- **Beschäftigung in mehreren Staaten - welches Sozialversicherungsrecht gilt?**
- **Home-Office im europäischen Ausland: Was gilt für die Sozialversicherung?**
- **Beratungsblatt Beschäftigung im Ausland**

Quellen: TK; TK-Lex; Haufe; Your Europe

## **2. Kennen Sie schon MISSOC? Die praktische Übersicht der EU-Sozialversicherungssysteme**

Die kostenfreie EU-Datenbank **MISSOC** bietet Arbeitgebern einen praktischen Überblick über die Sozialversicherungssysteme in 31 Ländern. Nutzen Sie **MISSOC** für schnelle Checks zu Beiträgen oder Ansprüchen.

MISSOC (Mutual Information System on Social Protection) ist die zentrale EU-Datenbank für Sozialversicherungssysteme.

Sie deckt **27 EU-Staaten** plus **Schweiz** und die EWR-Staaten **Island, Liechtenstein** und **Norwegen** ab.

**Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:** Sie sparen Zeit bei der Recherche zu Versicherungspflichten Ihrer Beschäftigten.

#### **Alles auf einen Blick**

In MISSOC finden Sie z. B. Antworten auf diese Fragen:

- Wie ist das Sozialversicherungssystem des Landes aufgebaut?
- Wer ist dort versichert?
- Welche Leistungen gibt es?

#### **Aktuelle und geprüfte Daten**

Die Daten stammen von nationalen Expert:innen. Dafür hat jedes Land offizielle Ansprechpartner:innen benannt (meist in Ministerien oder Sozialversicherungsträgern), die die Einträge aktualisieren.

Anschließend prüft die EU-Kommission prüft anschließend die Einheitlichkeit der Daten, damit sie vergleichbar bleiben. So werden 2-mal im Jahr Daten von 31 Ländern aktualisiert.

#### **Das bietet MISSOC:**

- Schnellvergleich europäischer Staaten
- Leitfäden zur sozialen Sicherheit für jedes Land
- bequeme Einschätzung der sozialen Absicherung im Einsatzland

#### **12 Themenfelder: alle Bereiche der Sozialversicherung**

MISSOC gliedert die Daten in übersichtliche Bereiche:

- Finanzierung
- Krankheit – Sachleistungen
- Krankheit – Geldleistungen
- Mutterschaft/Vaterschaft
- Invalidität
- Altersversorgung
- Hinterbliebene
- Arbeitsunfälle/Berufskrankheiten
- Familienleistungen
- Arbeitslosigkeit
- Mindestsicherung
- Langzeitpflege

**Gut zu wissen:** Organigramme, Kurzbeschreibungen der Systeme und spezielle Infos (z. B. zur sozialen Sicherung von Selbstständigen) erleichtern den Einstieg.

### Praktische Vergleichsfunktion

Gerade wenn Sie konkrete Leistungen, Beiträge oder Anspruchsvoraussetzungen vergleichen müssen, können Sie Länder in MISSOC mit wenigen Klicks direkt gegenüberstellen.

Vergleichen Sie einfach Länder direkt miteinander:

- Krankengeld in Deutschland und Frankreich
- Arbeitsunfälle in Norwegen und Italien
- Anspruchsvoraussetzungen zum Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub in Polen und Spanien

### So nutzen Sie die Vergleichsfunktion

1. Öffnen Sie [MISSOC](#).
2. Klicken Sie auf [Vergleichende Tabellen](#).
3. Wählen Sie Länder und Themenfelder aus.
4. Laden Sie die Daten herunter (HTML, Excel, Flip-Excel).

So haben Sie in wenigen Minuten alle relevanten Infos zur Hand – übersichtlich und vergleichbar.

### Welche Sprachen sind möglich?

Sie können zwischen Deutsch, Englisch und Französisch wählen.

### Mehr Infos

- **MISSOC-Hauptseite:** Vollständige Datenbank mit Tabellen und Updates (aktuell Januar 2025).

- **Vergleichende Tabellen:** Direkte Länder-Vergleiche zu allen Themenfeldern.
- **Beratungsblatt Beschäftigung im Ausland:** Praktische Hilfen zu Entsendungen und A1-Bescheinigungen.
- **TK-Lex:** Rechtsgrundlagen, Checklisten und Rechner zu Sozialversicherungsrecht.
- **TK-Service Ausland:** TK-spezifische Infos zu Entsendungen und Beschäftigungen.
- **TK-Länderübersicht:** Landesspezifische Sozialversicherungsdetails A bis Z.

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

### 3. Reisekosten 2026: Pauschalen für Arbeitgeber im Überblick

**Ab dem 1. Januar 2026 ändern sich die Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen für Auslandsreisen. Wir geben Ihnen einen schnellen Überblick.**

Reisen Mitarbeitende geschäftlich im Inland oder Ausland, entstehen Verpflegungs- und Unterkunftskosten.

Mithilfe der Pauschale erstatten Sie die Kosten einfach und zeitsparend, denn Sie müssen nicht jeden Beleg einzeln prüfen.

### Auslandsreisen: Die wichtigsten Änderungen

Die meisten Verpflegungspauschalen steigen, um höhere Kosten auszugleichen.

Nur wenige Länder behalten ihre Tagessätze bei – so z. B. Australien (Canberra), Finnland, Kanada (Vancouver), Norwegen und die USA (Atlanta).

## Steigende Verpflegungspauschalen (Beispiele)

- **China** (Hongkong) um 12 Euro auf **83 Euro**
- **Estland** um 40 Euro auf **125 Euro**
- **Irland** um 6 Euro auf **64 Euro**
- **Niederlande** um 11 Euro auf **58 Euro**
- **Schweiz** (Genf) um 4 Euro auf **70 Euro**
- **USA** (Atlanta) um 3 Euro auf **77 Euro**

## Sinkende Verpflegungspauschalen (Beispiele):

- **Bulgarien** um 6 Euro auf **109 Euro**
- **Mexico** um 8 Euro auf **40 Euro**
- **Namibia** um 2 Euro auf **28 Euro**
- **Nepal** um 3 Euro auf **33 Euro**
- **Russland** (Moskau) um 2 Euro auf **30 Euro**

## Steigende Übernachtungspauschalen (Beispiele):

- **Albanien** um 4 Euro auf **116 Euro**
- Bosnien und Herzegowina um 30 Euro auf **109 Euro**
- **China** (Hongkong) um 40 Euro auf **209 Euro**
- **Irland** um 35 Euro auf **164 Euro**
- **Niederlande** um 45 Euro auf **167 Euro**

**Tipp:** Übernachtungspauschalen gelten immer unabhängig von den tatsächlichen Kosten – egal ob das Hotel günstiger oder teurer war. Sie sind **vollständig steuerfrei erstattbar** und decken den pauschalen Bedarf ab.

## Regelungen Grenzübertritten und mehrtägigen Reisen

Bei Reisen durch mehrere Länder oder mit Grenzübertritten zählen klare Regeln:

- **1-Tages-Reise ins Ausland:** Es gilt die Pauschale des letzten Tätigkeitsorts im Ausland.
- **Anreise/Abreise ohne Tätigkeit:** Die Pauschale des Ortes gilt, der vor 24 Uhr Ortszeit erreicht wurde.
- **Zwischentage:** Es gilt die Pauschale des Ortes, der vor 24 Uhr erreicht wurde.
- **Direkt aufeinanderfolgende Reisen:** Für den Rückreisetag gilt nur die höhere Verpflegungspauschale.

**Wichtig:** Dokumentieren Sie Uhrzeiten und Orte – das schützt bei Prüfungen.

## Im Inland bleibt (fast) alles beim Alten

Für Reisen innerhalb Deutschlands ändert sich nichts:

- **14 Euro Verpflegungspauschale** bei Abwesenheit über 8 Stunden
- **28 Euro Verpflegungspauschale** für volle 24 Stunden
- Übernachtung: **20 Euro**
- Kilometerpauschale (Dienstreisen mit privatem Pkw): **0,30 Euro** pro km

Alles Wichtige über Reisekosten bei Dienstreisen innerhalb Deutschlands – von **Tagespauschalen** bis zu **Übernachtungskosten** – finden Sie bei [TK-Lex](#).

Und welche Auswirkungen die neue Entfernungspauschale auf die **Entgeltabrechnung** hat, erfahren Sie hier: [TK-Lex](#).

## Mehr Infos

- **BMF-Schreiben Reisekosten 2026:** Vollständige Liste **aller Pauschalen** (offizielle BMF-Übersicht mit allen Ländern).
- **Reisekosten im Inland:** Mustervorlagen, Rechtsgrundlagen, passende BAG-Urteile und ein praktisches Glossar finden Sie bei **TK-Lex**.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen; TK-Lex; TK

## 4. **Entsendung in Abkommensländer 2026: Das müssen Sie zu Entsendedauer und Kostenweiterbelastung wissen**

**Ab 1. Januar 2026 beantragen Sie A1-Bescheinigung für Abkommensländer digital. Die DVKA hat jetzt die Regeln zu Entsendedauer und Kostenweiterbelastung präzisiert. Ihr Vorteil für 2026: Mehr Klarheit beim Antrag.**

**Kostenweiterbelastung bedeutet:** Sie geben Gehaltskosten Ihrer entsandten Mitarbeitenden ganz oder teilweise an das Unternehmen im Einsatzland weiter.

### Bisherige Praxis

In vielen Abkommensländern galt eine vollständige oder überwiegende Weiterbelastung der Gehaltskosten an das ausländische Unternehmen als Hinweis, dass **keine Entsendung** im sozialversicherungsrechtlichen Sinn besteht.

### Neu ab 2026

Für Australien, China und Québec schließt die Kostenweiterbelastung eine Entsendung nicht mehr automatisch aus. Die DVKA prüft nach nationalen Kriterien – individuell für jeden Fall.

### Warum ist das so?

In den Abkommen mit diesen 3 Staaten fehlen klare Begriffsdefinitionen zu "Entsendung" und "Beschäftigung". Die DVKA orientiert sich deshalb stärker an nationalen Kriterien.

## Was bedeutet das für Sie?

Auch wenn Sie die Gehaltskosten vollständig oder überwiegend weiterbelasten, kann weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht gelten.

**Wichtig:** Halten Sie die **Dauer, Aufgaben und organisatorische Einbindung** schriftlich fest. So kann die DVKA leichter prüfen, dass Ihre Beschäftigten weiterhin Ihrem Unternehmen zugeordnet sind.

### Entsendedauer richtig berechnen

Die DVKA hat klargestellt, wie Sie die maximale Entsendedauer berechnen.

Die maximale Entsendedauer hängt vom bilateralen Abkommen zwischen Deutschland und dem Einsatzland ab.

Die Abkommen unterscheiden bei der Frist zwischen diesen Begriffen:

- **Monat:** Hier zählt der **tatsächliche Zeitraum** ab dem Startdatum der Entsendung.

**Beispiel Start am 15. März:** erster Monat endet am 14. April

- **Kalendermonat:** Hier gilt der **ganze Monat**, auch bei einem Start der Entsendung mitten im Monat.

**Beispiel Start am 15. März:** erster Monat vom 1. März bis 31. März

Diese Unterscheidung wirkt sich direkt auf die zulässige Entsendungsdauer aus – und damit darauf, ob deutsches Sozialversicherungsrecht weiter gilt.

**Wichtig:** Eine falsche Berechnung kann rückwirkend zur Auslandsversicherungspflicht führen.

### Wichtig für laufende Entsendungen

Die DVKA-Klarstellung gilt auch für alle laufenden Entsendungen **rückwirkend**.

**Das bedeutet:** Auch wenn die Bescheinigung bisher den tatsächlichen Einsatzzeitraum abdeckte, kann die maximale Entsendedauer jetzt früher als der bescheinigte Einsatz-

zeitraum enden.

**Gut zu wissen:** Ab 2026 werden die DVKA-Regeln automatisch berücksichtigt.

### Ihre To-dos

- **Prüfen Sie das Abkommen:** Wird die Frist in **Monaten** oder **Kalendermonaten** definiert?
- **Überwachen Sie laufende Entsendungen:** Die Frist kann früher enden als bisher angenommen.
- **Berechnen Sie die Entsendedauer immer nach der neuen DVKA-Regel** (siehe Beispiele)
- **Beantragen Sie gegebenenfalls eine Ausnahmevereinbarung bei der DVKA.**
- **Dokumentieren Sie das Startdatum und die Fristberechnung schriftlich** – auch wenn die DVKA den tatsächlichen Einsatz bescheinigt, startet die Entsendefrist oft früher.

### Mehr Infos

- **Tipps zur Vorbereitung:** Damit Sie bestens auf das neue digitale Verfahren vorbereitet sind, haben wir die wichtigsten Tipps hier zusammengefasst: [Pflicht ab 2026: Entsendebescheinigungen für Abkommenländer digital beantragen – so geht's](#)
- **Alle SV-Abkommen auf einen Blick:** Eine praktische Übersicht der Staaten mit Sozialversicherungsabkommen und der maximalen Entsendedauer finden Sie in unserem Artikel [Sozialversicherungs-akommen](#).
- **Länderübersicht A-Z:** Wichtige Infos zu verschiedenen Entsendeländern finden Sie in unserer kompakten [Länderübersicht](#).
- **Idealer Vergleich für Leistungen und Beiträge im Einsatzland:** Mit der

MISSOC EU-Datenbank können Sie Sozialversicherungssysteme aus 31 Ländern vergleichen. Mehr Infos finden Sie in unserem Artikel [Kennen Sie schon MISSOC? Die praktische Übersicht der EU-Sozialversicherungssysteme](#)

Quellen: DVKA; Deloitte; BMAS

### 5. Von der Theorie zur Praxis: das Entsenderecht mit Beispielen aus der Arbeitspraxis

**Entsenderecht Praxis 2026:** Viele Fallstricke zeigen sich erst in der Praxis – so z. B. in Frankreich (SIPSI), Dänemark (RUT) und den USA (Visum). Wir zeigen Ihnen 3 To-dos für A1-Bescheinigungen, Meldungen und Registrierungen.

Die folgenden 3 Beispiele zeigen, wie schnell Theorie und Praxis bei Entsendungen auseinandergehen. Und sie machen deutlich, worauf Sie als Arbeitgeber in der Vorbereitung besonders achten sollten.

#### Frankreich

#### Zusätzliche Meldungen und Ausnahmen

Frankreich fordert **neben der A1-Bescheinigung weitere Entsendemeldungen**.

#### Was müssen Sie tun?

Geben Sie über das Portal [SIPSI](#) eine **Online-Entsendemeldung** an die Arbeitsinspektion ab, **bevor** die Tätigkeit startet.

**Aber:** Bei folgenden Berufsgruppen oder Aufenthaltsgründen kann die Entsendemeldung entfallen:

- Künstler:innen bei kurzfristigen Einsätzen
- Auszubildende im Praktikum
- Gastprofessorinnen und -professoren sowie Forschende

- geschäftsführende Selbstständige
- kurzfristiger Messe- oder Kongressbesuch

**Achtung:** Die A1-Bescheinigung bleibt trotzdem ein Muss. Außerdem müssen Sie eine **lokale Vertretungsperson** benennen.

## Dänemark

### Einige Ausnahme in der EU

Normalerweise gilt in der EU: Auch entsendete **Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem EU-Mitgliedsstaat aufzuhalten, erhalten eine A1-Bescheinigung (EU-Sozialversicherungsverordnung (EG) 883/2004)**.

**Aber: In Dänemark greift diese EU-Verordnung nicht für Drittstaatsangehörige.** Hier bekommen sie keine A1-Bescheinigung.

### Welche Folgen hat das?

Selbst wenn der zuständige deutsche Sozialversicherungsträger entscheidet, dass deutsches SV-Recht weiterhin greift, kann Dänemark eigene Beiträge verlangen. Dann kommt es zur Doppelversicherung.

### Was müssen Sie tun?

- **Entsendung nach deutschem und dänischem Recht prüfen:** Lassen Sie von der zuständigen Stelle (Krankenkasse oder Rentenversicherung) prüfen, ob Ihre Mitarbeitenden während des Auslands-einsatzes in Deutschland sozialversichert bleiben können.

Prüfen Sie auch, welche dänischen Sozialversicherungs- und Abgabenregeln für Ihren Einsatz gelten.

- **Bei RUT registrieren:** Für Entsendungen nach Dänemark ist in der Regel eine Registrierung im **RUT-Register** verpflichtend (weitere Infos finden Sie auf der Website von [Business in Denmark](#)).

Dabei müssen Sie auch eine

Kontaktperson in Dänemark benennen.

- **Dänische Melde- und Dokumentationspflichten enthalten:** Halten Sie alle geforderten Informationen wie Einsatzdauer und -ort, Tätigkeitsbeschreibung, Lohn- und Arbeitszeitunterlagen bereit.

**Dänemark kontrolliert diese Angaben streng.**

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse prüfen: Drittstaatsangehörige brauchen in der Regel ein gültiges Visum und eine dänische Arbeitserlaubnis. Klären Sie dies vor der Entsendung verbindlich.

## USA

### Keine Arbeit mit Touristenvisum

Ein konkreter Fall zeigt: Arbeiten ohne Arbeitserlaubnis kann in den USA sehr teuer werden. Ein Mitarbeiter reiste statt mit einer Arbeitserlaubnis nur mit einem Touristenvisum ein. Bei einer Routine-Verkehrskontrolle flog das auf.

### Die Folgen:

- Verhaftung
- Abschiebung
- Bußgeld von rund **47.000 Euro**
- **10-jähriges Einreiseverbot**
- Schadensersatzforderung gegen den Arbeitgeber

**Wichtig:** In den USA können auch kurze Einsätze, Meetings oder technische Unterstützung bereits als "work" gewertet werden.

Nutzen Sie deshalb die offiziellen **US-Informationssquellen** oder holen Sie vorab eine rechtliche Einschätzung ein. So vermeiden Sie Bußgelder, Einreiseverbote und Haftungsrisiken für Ihr Unternehmen.

## Mehr Infos

- **Mehr Beispiele und ausführliche Infos:**  
Alles Wichtige zum Thema Entsendung  
finden Sie in unserem Beratungsblatt  
**Beschäftigung im Ausland.**
- **Länderübersicht A-Z:** Wichtige Infos zu  
verschiedenen Entsendeländern finden  
Sie in unserer kompakten  
**Länderübersicht.**
- **Praxisbeispiele, Hinweise und  
Erklärungen** hören Sie in unserer  
Podcast-Folge: „Von der Theorie zur  
Praxis – das Entsenderecht in Beispielen  
aus der Arbeitspraxis“ vom **15. Mai 2024**.

Quellen: TK; TK-Lex; SPSI; USAGov

---

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](#)**

---