

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. Anleitung: SVA-Antrag im SV-Meldeportal – für Entsendungen in Abkommensländer	1
2. Entsendung ins EU-Ausland: Was müssen Arbeitgeber beachten? Ein Überblick	3
3. Workation: Diese Compliance-Risiken müssen Sie kennen	5
4. Willkommenskultur, die schmeckt: TK-Weihnachtsbäckerei	8

Guten Tag,

willkommen im Jahr 2026! Zum Jahresauftakt führt Sie unsere Schritt-für-Schritt-Anleitung sicher durch den neuen SVA-Antrag im SV-Meldeportal (seit 2026 Pflicht für Entsendebescheinigungen in Abkommensländern). Direkt im Anschluss kommt ein kompakter Überblick zu Entsendungen ins EU-Ausland – mit Checkliste und typischen Fehlerfallen.

Auch mit dabei: Wir zeigen Ihnen, warum Workation Risiken birgt – und welche Compliance-Hürden bei Arbeit aus dem Urlaub lauern.

Und wer noch den Duft von Weihnachtsplätzchen in der Nase hat, ist hier richtig: Wir blicken auf eine schöne Erfolgsgeschichte aus Dezember 2025 zurück – wie Backen Willkommenskultur schafft und Integration internationaler Fachkräfte kreativ gelingt.

Wir wünschen Ihnen einen entspannten Start ins Jahr 2026 und viel Spaß beim Lesen!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Anleitung: SVA-Antrag im SV-Meldeportal – für Entsendungen in Abkommensländer

Seit 2026 beantragen Arbeitgeber Entsendebescheinigungen für Abkommensländer ausschließlich online. Hier erfahren Sie Schritt für Schritt, wie Sie den SVA-Antrag stellen.

Bisher beantragten Sie die Entsendebescheinigungen für Entsendungen in Staaten mit Sozialversicherungsabkommen in Papierform. Jetzt läuft alles digital – ähnlich wie beim Antrag zur **A1-Bescheinigung**.

Im SV-Meldeportal gibt es dafür den SVA-Antrag (Sozialversicherungsabkommen-Antrag).

Tipp: Weitere Infos finden Sie im Artikel **Pflicht seit 2026: Entsendebescheinigung für Abkommensländer digital beantragen – so geht's.**

Voraussetzungen für die Antragstellung

Um einen SVA-Antrag stellen zu können, müssen 2 Voraussetzungen erfüllt sein:

- Sie brauchen ein **ELSTER-Organisationszertifikat**.
- Sie müssen im SV-Meldeportal registriert sein.

Alle Infos zur Registrierung finden Sie in unseren **FAQ**.

Sind Sie selbstständig?

Nutzen Sie die **BundID** zum Registrieren und Einloggen. Wie das geht, erklärt die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) im

Video [Registrierung mit der BundID](#).

Bei technischen Problemen wenden Sie sich bitte direkt an die [ITSG](#).

In 6 Schritten zum SVA-Antrag für Arbeitgeber

1. Starten Sie auf der Website des [SV-Meldeportals](#) – klicken Sie rechts oben auf den blauen Button „**Zur Anwendung**“.
2. Wählen Sie links „**Login mit Mein Unternehmenskonto**“ aus. Dann werden Sie zu ELSTER weitergeleitet.
3. Loggen Sie sich bei ELSTER mit Ihrem ELSTER-Organisationszertifikat ein. (Hinweis: Dieser Schritt ist bei **jeder** Anmeldung notwendig).
4. **Zurück im SV-Meldeportal:** Klicken Sie auf „**Formulare**“. Sie sehen eine Übersicht über Meldungen, Beitragsnachweise und Sozialversicherungsformulare.
5. Wählen Sie „**Antrags- und Bescheinigungsverfahren SVA Auslandseinsatz in einem Abkommensstaat**“ und das passende Formular aus. Geben Sie Daten zum Betrieb, Ihren Mitarbeitenden oder Beschäftigung im Ausland ein.
6. **Prüfen und absenden:** Bestätigen Sie die Angaben. Der Antrag geht an die Krankenkasse oder den zuständigen Sozialversicherungsträger.

Welche SVA-Formulare gibt es?

Wählen Sie das passende Formular für Ihren SVA-Antrag:

- SVA-Antrag Entsendung Beschäftigte
- SVA-Antrag Ausnahmevereinbarung Arbeitgeber
- SVA-Antrag Entsendung Selbstständige
- SVA-Antrag Ausnahmevereinbarung Selbstständige

Tipps zum Ausfüllen

- **Ausklapptbare Felder:** Klicken Sie auf das kleine Dreieck (rechts) – dann erscheinen Vorschläge oder eine Freitextsuche.
- **Hilfe pro Feld:** Klicken Sie auf das Fragezeichen – dann öffnet sich eine Erklärung zum Feld.
- **Mehr Support:** Klicken Sie am Ende der Hilfen „**Ansprechpartner finden**“ an.

Antrag gestellt – wie geht es weiter?

Sie bekommen eine Rückmeldung an Ihr Postfach im SV-Meldeportal:

- **Genehmigte Anträge:** Sie erhalten die Bescheinigung innerhalb von **3 Arbeitstagen** als druckbare PDF-Datei. Die Bescheinigung geben Sie Ihren Mitarbeitenden, damit diese sie im Entsendestaat zeigen können.
- **Abgelehnte Anträge:** Sie erhalten eine Rückmeldung mit einer Begründung (z. B. bei unvollständigen Angaben oder wenn die Voraussetzungen für eine Entsendung nicht erfüllt sind).

Wichtig: Bei RV-Beiträgen an die Deutsche Rentenversicherung, bleibt es beim **Papierverfahren**.

Einen Überblick für welche Länder die DRV bzw. die DVKA zuständig ist, finden Sie auf der Seite der [Deutschen Rentenversicherung](#).

Registrierung, Kosten & Mehr

Alles Wichtige zum SV-Meldeportal:

- **Arbeitshilfen für Arbeitgeber:** [Erklärvideos](#) der ITSG zur Registrierung, Mitarbeiterverwaltung und dem Online-Datenspeicher.
- Unsere [FAQ](#): Aktuelle Infos zu Kosten, Datensicherheit, Varianten und Support-Möglichkeiten.

Weitere Infos

Zum Thema Entsendung und Sozialversicherung:

- FAQ A1-Bescheinigung
- [Entsendung: Anwendung von Abkommensrecht](#)
- [Übersicht Sozialversicherungsabkommen](#)

Quellen: SV-Meldeportal; TK; GKV; DVKA

2. Entsendung ins EU-Ausland: Was müssen Arbeitgeber beachten? Ein Überblick

Ob A1-Bescheinigungen, Meldepflichten oder Mindestlöhne: Wer Mitarbeitende kurzfristig entsendet, muss vieles beachten. Wir zeigen Ihnen, worauf es bei Sozialversicherung & Co. ankommt – mit einer kompakten Checkliste und Tipps, wie Sie typische Fehler vermeiden.

Bei einer Entsendung greifen **2 zentrale EU-Bestimmungen**, die Sie kennen sollten:

- EU-Verordnung ([EG 883/2004](#)): Sie regelt, welches Land für die Sozialversicherung zuständig ist.
- [EU-Entsenderichtlinien](#) (96/71/EG, 2014/67/EU, 2018/957/EU): Sie bestimmen die Arbeitsbedingungen für Ihre Beschäftigten im Gastland (z. B. Lohn, Arbeitszeit, Urlaub).

Ist es eine Entsendung? TK-Prüfschema hilft bei der Entscheidung

Nicht jeder Auslandseinsatz ist automatisch eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung.

Mit dem [TK-Prüfschema](#) prüfen Sie vorab, ob Ihre Mitarbeitenden weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen – oder ob das Recht des Einsatzlandes gilt.

A1-Bescheinigung – wofür, wer, wo?

Ihre Mitarbeitenden brauchen eine **A1-Bescheinigung**, um nachweisen zu können, dass sie weiterhin in Deutschland versichert sind.

Wichtig: Egal, wie kurz der Auslandseinsatz ist: Ab Sekunde 1 ist die A1-Bescheinigung Pflicht.

Gut zu wissen: Die [EU prüft](#), ob die A1-Bescheinigung bei sehr kurzen Dienstreisen (z. B. bis 14 Tage) künftig entfallen kann.

Aber: Noch gilt die A1-Pflicht – wir halten Sie auf dem Laufenden.

Beantragung: Sie als Arbeitgeber beantragen die A1-Bescheinigung. Das können Sie auf 2 Wegen tun:

- über das [SV-Meldeportal](#) (hier finden Sie unsere [Schritt-für-Schritt-Anleitung](#))
- über eine [systemgeprüfte Entgeltabrechnungssoftware](#)

Die entsprechende Krankenkasse erhält den Antrag anschließend automatisch, prüft ihn und schickt Ihnen elektronisch die A1-Bescheinigung (oder den Ablehnungsbescheid).

Und was, wenn der Einsatz länger dauert?

Arbeiten Ihre Mitarbeitenden länger als 24 Monate im Ausland, brauchen Sie eine [Ausnahmevereinbarung](#).

Nur so bleiben Ihre Beschäftigten weiterhin in Deutschland sozialversichert. Ohne sie greift automatisch das Sozialversicherungsrecht des Einsatzlandes.

Beantragen Sie die [Vereinbarung](#) rechtzeitig – vor Ablauf der 24 Monate – bei der [DVKA](#) (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland).

Checkliste: To-dos und rechtliche Fallstricke

Wir zeigen Ihnen Schritt für Schritt, worauf Sie achten müssen, damit die Entsendung problemlos läuft.

Vorbereitung

- Prüfen Sie, ob eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung vorliegt (z. B. vorübergehend, Rückkehr geplant).
- Halten Sie Dauer und Zweck schriftlich fest – z. B. in einer **Zusatzvereinbarung** zum bestehenden Arbeitsvertrag oder einer Ruhensvereinbarung.

Typische Fehler und Folgen

- Fehlt die Vereinbarung, drohen Missverständnisse mit Mitarbeitenden – etwa bei Rückkehr oder Kostenfragen.

Sozialversicherung

- Beantragen Sie die A1-Bescheinigung so früh wie möglich (Bearbeitung meist innerhalb von 3 Arbeitstagen).
- Bei längeren Einsätzen beantragen Sie eine Ausnahmevereinbarung

Typische Fehler und Folgen

- Ohne A1-Bescheinigung drohen **Bußgelder und Nachforderungen** im Ausland.

Meldepflichten im Gastland

- In vielen EU-Ländern müssen Sie die Entsendung vor Arbeitsbeginn melden (z. B. **Italien**: 24 Stunden vorher, **Tschechien**: spätestens am ersten Einsatztag).
- Weitere Infos finden Sie in unserer **Länderübersicht**.
- Prüfen Sie die Anforderungen und Fristen

im jeweiligen Land.

Typische Fehler und Folgen

- Eine verspätete Meldung kann Geldstrafen oder Einsatzverbote nach sich ziehen.

Arbeitsbedingungen

- Es gelten die Arbeitsbedingungen des Gastlandes (z. B. **Mindestlohn, Arbeitszeit, Urlaub**) – es sei denn, deutsches Recht ist günstiger (**Günstigkeitsprinzip**).
- Informieren Sie sich über geltende Tarifverträge oder Branchenregelungen, die Sie einhalten müssen.

Typische Fehler und Folgen

- Bei Verstößen (z. B. Zahlung unterhalb des Mindestlohns) drohen Sanktionen.

Fristen und Dauer

- Behalten Sie Entsendedauer und **Fristen im Blick**. Sie unterscheiden sich nach Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Steuer.

Typische Fehler und Folgen

- Bei Nichtbeachtung der Fristen riskieren Sie Versicherungslücken oder Nachforderungen.

Unterlagen

- Halten Sie alle Dokumente (A1-Bescheinigung, Arbeitsvertrag, Lohnunterlagen, Anträge, Meldungen) griffbereit.
- Am besten legen Sie für jede Entsendung eine eigene Projektdokumentation an.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitenden Kopien wichtiger Nachweise (z. B. A1-Bescheinigung) mit – das vermeidet Probleme bei Kontrollen.

Typische Fehler und Folgen

- Fehlende Nachweise führen in manchen Ländern (z. B. **Frankreich** oder **Belgien**) zu Geldbußen.

Änderungen

- Melden Sie jegliche Änderungen (z. B. Verlängerung, Unterbrechung) umgehend.

Mehr Infos

Für mehr Details und Besonderheiten lesen Sie unser Beratungsblatt **Beschäftigung im Ausland**.

Quellen: TK; TK-Lex; DVKA; Your Europe; Deutsche Rentenversicherung

3. Workation: Diese Compliance-Risiken müssen Sie kennen

Workation verspricht Flexibilität – birgt aber hohe Risiken für Arbeitgeber: Aufenthaltsrecht, Sozialversicherung, Steuern und Datenschutz gelten immer. Auch dann, wenn der Auslandsaufenthalt auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt. Hier sind die wichtigsten Fallstricke und wie Sie sie vermeiden.

Dürfen Mitarbeitende einfach aus dem Ausland arbeiten?

Kurz: Nein – nur mit Ihrer Zustimmung.

- Als Arbeitgeber bestimmen Sie den Arbeitsort.

Das bedeutet: Workation ist nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung als Arbeitgeber möglich.

- Regeln Sie Workation klar im Arbeits- oder Zusatzvertrag.

Workation = Home-Office mit Sonne?

Workation kann nicht einfach mit Home-Office an einem schöneren Ort gleichgesetzt

werden.

Bei Workation gilt: Sie als Arbeitgeber müssen alle gesetzlichen Vorgaben sicherstellen –egal, wer den Auslandsaufenthalt wollte.

Workation = Compliance-Sache

Compliance bedeutet: Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Regeln. Workation betrifft dabei gleich **mehrere Rechtsgebiete** zur selben Zeit – auch wenn es der Wunsch der Beschäftigten war.

Die Verantwortung bleibt zu 100 Prozent bei Ihnen als Arbeitgeber.

Risiko 1: Arbeiten mit Touristenvizum = illegal

Arbeiten (Büro oder Hotel) mit Touristenvizum ist **verboten**.

Wer im Ausland arbeitet, braucht in der Regel:

- ein **Arbeitsvzum**
- gegebenenfalls eine **Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis**

Folgen bei Verstößen:

- Geldstrafen
- Abschiebung
- Einreiseverbote
- Schadenersatzforderungen gegen den Arbeitgeber

Risiko 2: Sozialversicherungsrecht

Workation ist sozialversicherungsrechtlich kein Sonderfall. Die Sozialversicherungsträger behandeln sie in der Regel wie eine **Entsendung** – sofern die **Voraussetzungen** dafür erfüllt sind.

Entscheidend ist also nicht, warum der Auslandsaufenthalt erfolgt, sondern **dass**

Beschäftigte vorübergehend im Ausland arbeiten und das Arbeitsverhältnis in Deutschland bestehen bleibt.

Für Workation-Aufenthalte in der EU bedeutet das: **Ohne A1 geht es nicht!**

Bei Entsendungen in Staaten mit Sozialversicherungsabkommen legt das jeweilige **Abkommen** fest, welches Sozialversicherungsrecht gilt.

Besonders bei Workation in Staaten **ohne** Sozialversicherungsabkommen können finanzielle Risiken entstehen (z. B. durch eine **Doppelversicherung**).

Beispiel: Workation in einem Staat ohne SV-Abkommen

Ein IT-Spezialist möchte **6 Monate** aus Argentinien arbeiten.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das:

- Die Sozialversicherung kann die Workation als Entsendung einordnen (z. B. anhand der Dauer, Weisungsbefugnis etc.)
- Mit Argentinien besteht kein Sozialversicherungsabkommen. Es greift das **Territorialprinzip** des Beschäftigungslandes.
- **Ergebnis:** Es drohen doppelte Sozialversicherungsbeiträge.

Tipp: Wenn Ihnen als Arbeitgeber Mehrkosten aufgrund der Workation entstehen, können Sie eine Kostenbeteiligung durch die Mitarbeitenden vertraglich regeln.

Krankenversicherung: Ihre Haftung bleibt bestehen

Auch unabhängig vom anwendbaren Sozialversicherungsrecht tragen Sie als Arbeitgeber weiterhin Verantwortung für die medizinische Absicherung (z. B. Arztkosten, Rücktransport) Ihrer Beschäftigten im Ausland.

Tipp: Eine **Auslandskrankenversicherung** ist zwar nicht verpflichtend, aber sehr empfehlenswert. Dadurch werden Kosten kalkulierbar und Risiken für beide Seiten reduziert.

Risiko 3: Steuerrecht

Auch steuerlich kann Workation Folgen haben – für Ihre Beschäftigten und für Sie als Arbeitgeber.

Doppelbesteuerungs-Risiko (183-Tage-Regel beachten)

Hält sich jemand länger im Ausland auf, kann sich das Besteuerungsrecht verlagern.

- Überschreitet der Aufenthalt die **183 Tage**, darf das Einsatzland häufig den Arbeitslohn besteuern.
- Ob es tatsächlich dazu kommt, hängt vom jeweiligen **Doppelbesteuerungsabkommen** (DBA) ab.
- Eine Doppelbesteuerung ist möglich, wenn die Voraussetzungen nicht komplett geprüft sind.

Betriebsstätten-Risiko

Bei längeren oder regelmäßig wiederkehrenden Workation-Aufenthalten kann außerdem ein weiteres Risiko entstehen:

- Unter Umständen begründet der Auslandsaufenthalt eine **Betriebsstätte** im Tätigkeitsstaat.
- Das kann dazu führen, dass dort Unternehmensgewinne steuerpflichtig werden.

Wichtig: Dieses Risiko steigt mit der Dauer des Aufenthalts und dem Grad der Tätigkeit (z. B. Kundenkontakt, Entscheidungsbefugnisse).

Informationspflicht: Arbeitgeber müssen aufklären

Als Arbeitgeber haben Sie eine Informationspflicht gegenüber Ihren Beschäftigten.

Das bedeutet konkret:

- Informieren Sie frühzeitig darüber, dass Workation steuerliche Folgen haben kann, dass sich das Besteuerungsrecht verlagern kann und dass gegebenenfalls zusätzliche Steuern entstehen.
- Machen Sie klar, wer wofür verantwortlich ist (z. B. Steuererklärung im Ausland).
- Dokumentieren Sie diese Hinweise – etwa in einer Zusatzvereinbarung zur Workation.

Datenschutz und IT-Sicherheit nicht vergessen

Je nach Tätigkeit brauchen Ihre Mitarbeiteren zusätzliche Schutzmaßnahmen:

- sichere VPN-Verbindungen
- verschlüsselte Endgeräte
- Sichtschutz für Bildschirm
- klare Vorgaben zur Datennutzung im Ausland

Wichtig: Diese Maßnahmen gehören zu Ihrer Organisations- und Schutzpflicht. Die dafür notwendigen Kosten tragen in der Regel Sie als Arbeitgeber.

Checkliste: Workation rechtssicher vorbereiten

Bevor Sie einer Workation zustimmen, prüfen Sie:

- In welchem Land findet die Workation statt – und wie lange?
- Welche Staatsangehörigkeit hat der oder die Mitarbeitende?

- Braucht es ein Visum oder eine Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis?
- Welches Sozialversicherungsrecht gilt – und ist eine A1-Bescheinigung erforderlich?
- Gibt es steuerliche Risiken, z. B. durch die 183-Tage-Regel?
- Sind Datenschutz und IT-Sicherheit im Ausland gewährleistet?
- Ist die Workation arbeitsvertraglich (z. B. durch Entsendungs- oder Zusatzvereinbarung) geregelt?

Klare Regeln, eine strukturierte Prüfung und frühzeitige Abstimmung vermeiden Risiken – besonders bei Sozialversicherung, Aufenthaltsrecht und Steuern.

So schützen Sie Ihr Unternehmen und geben Ihren Beschäftigten gleichzeitig die nötige Sicherheit.

Mehr zum Thema

Mehr Praxisbeispiele, Hinweise und Erklärungen finden Sie in unserer Podcast-Episode **Workation und Compliance – ein Konflikt?** vom **15. Juni 2025**.

Lesen Sie zum Thema Workation auch unsere Artikel

- **Workation im Ausland: Was Arbeitgeber wissen müssen**
- **Internationale Mobilität – wie ist die Lage bei Entsendungen und Workation?**
- **Workation: (Heimlich) Arbeiten unter Palmen – welche Konsequenzen drohen Arbeitgebern?**
- **Streit um Workation – Fall für die Einigungsstelle?**

Quellen: TK; TK-Lex

4. Willkommenskultur, die schmeckt: TK-Weihnachtsbäckerei

Die TK-Weihnachtsbäckerei Ende 2025 mit internationalen Fachkräften zeigt: Offene Events fördern Integration und Team-einstieg. Entdecken Sie, wie solche Formate Unternehmen bereichern.

Geschichte einer süßen Willkommenskultur

Zimtsterne, Vanillekipferl, Bärentatzen und dazu humorvolle Einblicke in deutsche Weihnachtsgebräuche von Kabarettist Martin Wacker: Im Anne-Frank-Haus in Karlsruhe wurde es richtig weihnachtlich.

Gemeinsam mit der **Wirtschaftsförderung Karlsruhe**, dem **Welcome Center Karlsruhe** sowie dem **India Board** organisierte die TK bereits zum 3. Mal ein Netzwerktreffen unterm geschmückten Weihnachtsbaum – mit viel Raum für Gespräche und neue Kontakte.

Backen verbindet

"Ich liebe es zu backen und Glühwein nehme ich auch", sagt Sai Vignesh, ein Student aus Indien, und lacht. Er ist einer von rund 200 internationalen Fachkräften, Auszubildenden und Studierenden, die der Einladung gefolgt sind.

"Die Leute sind einfach alle so lieb und es ist eine besondere Atmosphäre", erzählt eine andere Teilnehmerin, die zum ersten Mal dabei war. Angeleitet wurden die Internationals von Mitarbeitenden der Bäckerei Nussbaumer, die selbst 2 Auszubildende aus Indien beschäftigt.

Umso wichtiger ist der Austausch mit anderen, die ähnliche Erfahrungen machen.

Solche Begegnungen helfen, Tipps weiterzugeben, Netzwerke aufzubauen und sich schneller willkommen zu fühlen. Denn wer einbezogen ist, bleibt eher und länger.

Im Video **In The TK Christmas Bakery** sehen Sie, warum Backen mehr ist als ein nettes Rahmenprogramm – und wie einfach Begegnung entstehen kann.

Tipp für Arbeitgeber: Genau hier können Sie ansetzen. Schaffen Sie Räume für Austausch und Begegnung.

Erkenntnisse für Unternehmen

- **Integration erleichtert:** Events machen Neuzugänge sichtbar und geschätzt.
- **Vielfalt als Stärke:** Kultureller Austausch bereichert das tägliche Miteinander.
- **Nachhaltige Wirkung:** Die Stimmung hält an, fördert langfristig Bindung.
- **Integration entsteht kreativ, wo Menschen gemeinsam handeln:** Hände im Mehl, ein Gespräch am Backofen, ein Lachen zwischendurch.

Solche Augenblicke fördern Nähe und Zugehörigkeit. Arbeitgeber, die sie schaffen, steigern die Attraktivität des Unternehmens - sie binden Fachkräfte langfristig, stärken den Teamzusammenhalt und steigern die Leistung.

Die TK-Erfahrung unterstreicht: Kleine Gesten wie Backen wirken groß und eine offene Kultur zahlt sich aus.

So kann das konkret aussehen:

- Ermöglichen Sie niedrigschwellige Begegnungen (Kochen, Backen, gemeinsame Feste).
- Binden Sie lokale Netzwerke ein (Welcome Center, Kammern, Initiativen).
- Beziehen Sie eigene Mitarbeitende aktiv ein.

Dann wird aus einer guten Idee echte Praxis.

Mehr Infos

- **Interkulturelles Onboarding: Welcome to TK**
- **Erfolgsfaktor Willkommenskultur: Fachkräfte binden und fördern**
- **So werben Sie erfolgreich IT-Fachkräfte aus dem Ausland an**
- **Rechtssicher, transparent und fair rekrutieren – Fair-Migration-Checkliste und Praxistipps für Arbeitgeber**
- **Teil 1: Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden**
- **Teil 2: Internationale Fachkräfte gewinnen – so gelingt der Start in Deutschland**
- **UBA-Netzwerk: Effektive Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland**

Quelle: TK

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**
