

Newsletter Ausland International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. **Ausstrahlung: Wann deutsches Sozialversicherungsrecht gilt und wann Doppelbeiträge drohen** 1
2. **Neues Aufenthaltsgesetz 2026: Informationspflicht für Arbeitgeber bei Drittstaatsangehörigen** 3
3. **Shadow Payroll 2026: Wann sie notwendig ist und wie Sie sie für Auslandseinsätze richtig einrichten** 4
4. **Deutschland und Niederlande: 34-Tage-Home-Office-Regelung für Grenzpendler:innen** 6

Guten Tag,

Ihre internationale Beschäftigung bleibt dynamisch. Seit 2026 gilt eine neue Informationspflicht: Wenn Sie Drittstaatsangehörige einstellen, müssen Sie auf das Beratungsangebot "Faire Integration" hinweisen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie die Vorgabe rechtssicher umsetzen.

Für Unternehmen in der Grenzregion zu den Niederlanden ist die neue 34-Tage-Regelung spannend: Sie entlastet Ihre Lohnabrechnung spürbar.

Außerdem mit dabei: Wann brauchen Sie bei Auslandseinsätzen eine Shadow Payroll – und wie richten Sie sie fehlerfrei ein?

Und wir ordnen für Sie ein: Wann strahlt deutsches Sozialversicherungsrecht ins Ausland aus – und wo drohen Doppelbeiträge?

Viel Spaß beim Lesen
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. **Ausstrahlung: Wann deutsches Sozialversicherungsrecht gilt und wann Doppelbeiträge drohen**

Bei einer Entsendung ins Ausland entscheidet die richtige sozialversicherungsrechtliche Einordnung über Beitragspflichten und Kosten. Bleibt das deutsche Sozialversicherungsrecht bestehen oder müssen Mitarbeitende im Einsatzstaat versichert werden?

Was bedeutet „Ausstrahlung“?

Die **Ausstrahlung** ist im Sozialgesetzbuch (§ 4 SGB IV) geregelt.

Vereinfacht bedeutet Ausstrahlung:

Bei einer befristeten **Entsendung** gelten die deutschen Vorschriften zur Sozialversicherung weiter.

Konsequenz: Beschäftigte bleiben in Deutschland sozialversichert und Sie führen die Beiträge weiterhin an die deutschen Sozialversicherungsträger ab.

Rangfolge der Rechtsgrundlagen

Im Sozialversicherungsrecht gilt eine feste Prüf-Reihenfolge:

1. **EU-Recht** – insbesondere **Verordnung (EG) Nr. 883/2004** und 987/2009 haben Vorrang vor nationalem Recht.
2. **Bilaterale Sozialversicherungsabkommen** gehen ebenfalls vor.

3. **Nationales Recht (Ausstrahlung)** greift nur, wenn kein EU-Recht und kein Abkommen anwendbar sind.

Tipp: Prüfen Sie immer zuerst überstaatliches Recht (EU-Verordnungen oder bilaterale Abkommen). Die Ausstrahlung bildet die letzte Stufe der Prüfung.

Ein praxisorientiertes **Prüfschema** finden Sie in **TK-Lex**.

Wichtig: Innerhalb der EU spielt die Ausstrahlung in der Praxis kaum eine Rolle. Hier gilt in der Regel das EU-Koordinierungsrecht.

Wann greift die Ausstrahlung?

Die Ausstrahlung kann wirken, wenn

- das EU-Recht **nicht** anwendbar ist,
- ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und einem Drittstaat nicht alle Sozialversicherungszweige abdeckt,
- kein Abkommen mit dem Einsatzstaat besteht

In diesen Fällen "strahlt" deutsches Sozialversicherungsrecht ins Ausland, und die Beschäftigten bleiben im deutschen System versichert.

Vorsicht: Gefahr der Doppelversicherung

Auch wenn deutsches Recht ausstrahlt, kann der Einsatzstaat nach dem **Territorialprinzip** ebenfalls Beiträge erheben.

Dieses Prinzip besagt, dass Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich dort anfallen, wo Ihre Beschäftigten tatsächlich arbeiten.

Folge: Selbst, wenn deutsches Recht ausstrahlt, kann der Einsatzstaat zusätzlich Beiträge verlangen.

Eine Doppelversicherung ist daher möglich –

besonders in vertragslosen Drittstaaten oder für Versicherungszweige, die von einem Abkommen nicht erfasst sind.

Checkliste vor der Entsendung

- Prüfen Sie, ob im Tätigkeitsstaat eine Beitragspflicht besteht.
- Beziehen Sie frühzeitig die Krankenkasse und ggf. ausländische Behörden ein.
- Kalkulieren Sie mögliche Doppelbelastungen in die Kostenplanung ein.
- Dokumentieren Sie Ihre sozialversicherungsrechtliche Bewertung sorgfältig.

Hör-Tipp: Wissen kompakt im Podcast

Praxisbeispiele, Expertentipps und vertiefende Erklärungen finden Sie in der Podcast-Folge **Ausstrahlung – wann und wie und warum?** vom **15. Januar 2026**.

Mehr Infos

- **Ausstrahlung – wann sie nicht greift**
- **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einem Auslands-einsatz in der EU, EWR und der Schweiz deutsches SV-Recht weiter gilt?**
- **Wird für Drittstaatsangehörige eine A1-Bescheinigung ausgestellt?**

Quellen: TK; TK-Lex

2. Neues Aufenthaltsgesetz 2026: Informationspflicht für Arbeitgeber bei Drittstaatsangehörigen

Neue Pflicht: Seit dem 1. Januar 2026 müssen Arbeitgeber neu eingestellte Drittstaatsangehörige auf das Beratungsangebot "Faire Integration" hinweisen.

Was ist "Faire Integration"?

"Faire Integration" ist ein bundesweites, kostenloses und mehrsprachiges Beratungsangebot.

Es richtet sich an Drittstaatsangehörige, die in Deutschland arbeiten möchten oder bereits hier sind.

Das Angebot vermittelt Wissen über:

- Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer:in
- Arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen
- Pflichten von Arbeitgebern

Für wen gilt die Informationspflicht?

Die Pflicht nach dem Aufenthaltsgesetz (§ 45c AufenthG) gilt, wenn diese Punkte zutreffen:

- Sie sind Arbeitgeber in Deutschland.
- Sie schließen einen Arbeitsvertrag mit Drittstaatsangehörigen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben.
- Der Beschäftigungsort ist Deutschland.

Was müssen Arbeitgeber tun?

- Weisen Sie Ihre Beschäftigten **spätestens am 1. Arbeitstag schriftlich** (z. B. per Mail, Vertragsanlage oder Brief) auf das Beratungsangebot hin.
- Erwähnen Sie den Anspruch auf eine kostenlose Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen nach **§ 45b Abs. 1 Satz 1 und 2 AufenthG** ("Faire

Integration").

- Nennen Sie die Kontaktdaten der **nächstgelegenen Beratungsstelle**.

Praxis-Tipp: Nutzen Sie die fertige **Anlage** von Faire Integration. Diese gibt es auf **Deutsch, Arabisch, Englisch, Türkisch, Ukrainisch** und **Russisch**.

Welche Beratungsthemen gibt es bei "Faire Integration"?

Das Angebot deckt diese Themen ab:

- Arbeitsvertrag, Lohn und Mindestlohn
- Arbeitszeit, Urlaub, Krankheit
- Abmahnung, Kündigung
- Leiharbeit, Saisonarbeit
- Sozialversicherungen (Kranken-, Renten-, Unfallversicherung)
- Rechte und Pflichten von Beschäftigten und Arbeitgebern

Wichtig: Ihre Pflicht umfasst nur den Hinweis – die Beratung selbst ist freiwillig.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Noch sind keine konkreten Sanktionen bei Missachtung der Pflicht bekannt.

Ein konkreter Hinweis schützt jedoch Mitarbeitende und Unternehmen vor Risiken.

Praxistipps

- Nutzen Sie ein standardisiertes Merkblatt.
- Lassen Sie sich den Empfang Ihrer Information schriftlich bestätigen.
- Hinterlegen Sie die Unterlagen in der Personalakte.

Lesetipp: **Merkblatt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** von "Faire Integration".

Sie beschäftigen EU-Angehörige?

Für EU-Bürger:innen gibt es das

Informationsangebot "Faire Mobilität" – mit Beratung in der Herkunftssprache.

Weitere Infos

- **Brauchen Drittstaatsangehörige eine A1-Bescheinigung?**
-  **Neue Grafik: Das richtige Visum für Drittstaatsangehörige**
- **Wir möchten Mitarbeitende aus einem Drittstaat – also außerhalb der EU und des EWR – einstellen. Was müssen wir beachten?**
- **Erleichterter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für bestimmte Drittstaatsangehörige**
- **EU: Schnellere Verfahren zu Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen**

Quellen: Faire Integration; Bundesagentur für Arbeit; IHK Frankfurt am Main; Bundesministerium für Arbeit und Soziales

3. **Shadow Payroll 2026: Wann sie notwendig ist und wie Sie sie für Auslandseinsätze richtig einrichten**

Entsenden Sie Mitarbeitende ins Ausland oder erlauben Remote-Work aus dem Ausland? Dann ist eine Shadow Payroll oft Pflicht.

Was ist Shadow Payroll?

Shadow Payroll ist eine zusätzliche, rein statistische Gehaltsabrechnung im Gastland (Einsatzland). Diese „Schatten-Gehaltsabrechnung“ läuft parallel zur regulären Payroll im Heimatland – ohne 2. Auszahlung.

Über die Shadow Payroll berechnen und führen Sie die im Gastland fälligen Lohnsteuern – und gegebenenfalls Sozialabgaben – korrekt ab.

Damit erfüllen Arbeitgeber Lohnsteuer- und ggf. Sozialabgaben-Pflichten im Gastland.

Wann braucht Ihr Unternehmen eine Shadow Payroll?

Wenn Ihre Beschäftigten:

- im Ausland arbeiten
- das Gehalt im Heimatland beziehen
- Lohnsteuer- oder Sozialversicherungspflichten im Tätigkeitsstaat haben

Typische Fälle:

1. Entsendungen mit Lohnsteuerpflicht im Tätigkeitsstaat
2. Auslandseinsätze über **183 Tage**
3. Zuordnung zu einer lokalen Betriebsstätte
4. Remote-Work aus dem Ausland (ohne lokale Anstellung) mit Steuerpflicht

Beispiel: Eine deutsche Mitarbeiterin wird für **9 Monate** in Frankreich eingesetzt, um dort ein Projekt zu betreuen.

- Das Gehalt zahlt weiterhin der deutsche Arbeitgeber.
- Die Mitarbeiterin bleibt organisatorisch im deutschen Unternehmen eingebunden.
- Der Einsatz dauert **länger als 183 Tage**.

Folge: Die Mitarbeiterin bleibt mit der **A1-Bescheinigung** in Deutschland sozialversichert. Das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn liegt jedoch in Frankreich.

Deshalb richtet der deutsche Arbeitgeber dort eine Shadow Payroll ein und erfüllt damit seine steuerlichen Pflichten im Gastland.

Warum ist die Shadow Payroll wichtig?

Eine korrekt eingerichtete Shadow Payroll ist kein Selbstzweck, sondern ein zentraler Compliance-Baustein bei internationalen Einsätzen.

Sie sorgt dafür, dass Sie Ihre steuerlichen und – je nach Fall – sozialversicherungsrechtlichen Pflichten im Einsatzland rechtssicher und prüfungssicher erfüllen.

Ohne eine Shadow Payroll riskieren Sie als Arbeitgeber:

- falsche oder verspätete Steuerabführung
- Nachzahlungen inklusive Säumniszuschläge
- Bußgelder bei Betriebsprüfungen
- Probleme bei Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnissen

Schritt für Schritt: So richten Sie eine Shadow Payroll ein

Eine Shadow Payroll entsteht nicht automatisch. Sie als Arbeitgeber müssen sie aktiv vorbereiten und organisieren – entweder selbst über das eigene Abrechnungssystem oder mit Unterstützung eines spezialisierten Dienstleisters.

Das Vorgehen hängt vom Einsatzland ab, folgt aber meist denselben Schritten.

1. Stammdaten anlegen

Zunächst legen Sie für jede betroffene Person einen Shadow-Payroll-Datensatz (eigener Datensatz im System) an.

Dazu gehören unter anderem:

- persönliche Basisdaten (z. B. Name, Geburtsdatum)
- Einsatz- und Heimatland sowie Einsatzdauer
- steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Status im Gastland
- Bestätigung, dass die Mitarbeitenden auf der bestehenden Payroll im Heimatland bleiben

Diese Daten müssen vor dem ersten Abrechnungslauf vollständig vorliegen.

2. Vergütung definieren

Als Nächstes legen Sie fest, welche Gehaltsbestandteile aus der bestehenden Payroll in die Shadow Payroll übernommen werden, z. B.:

- Fixgehalt und variable Vergütung

- geldwerte Vorteile und Zulagen
- gegebenenfalls Aktien- oder Beteiligungsprogramme

Wichtig ist eine klare Zuordnung, damit die Beträge im Gastland korrekt berechnet werden.

3. Technisch einrichten

Im nächsten Schritt richten Sie die Shadow Payroll im System ein:

- mit den lokalen Steuer- und Abgabenregeln des Gastlands
- ohne Nettoauszahlung an die Mitarbeitenden (reine Berechnung und Meldung)
- mit Reports für Behörden (z. B. Lohnsteueranmeldungen und Jahresmeldungen) und interne Zwecke (z. B. für Steuer und Buchhaltung)

4. Monatlichen Ablauf festlegen

Ist alles eingerichtet, läuft die Shadow Payroll jeden Monat nach dem gleichen Muster:

- Übernahme der aktuellen Gehaltsdaten aus der Heim-Payroll
- gegebenenfalls Umrechnung in die Gastland-Währung
- Berechnung der fälligen Steuern und Abgaben
- Prüfung, Freigabe, Meldung und Zahlung an die Behörden

Für die Mitarbeitenden ändert sich an der Gehaltsauszahlung nichts.

5. Änderungen und Ende des Auslandseinsatzes steuern

Damit die Shadow Payroll korrekt bleibt, müssen Sie Änderungen zeitnah melden, z. B.:

- Gehaltserhöhungen oder Boni
- Verlängerung oder Verkürzung des Einsatzes

Am Ende des Auslandseinsatzes führen Sie letzte Meldungen durch und dokumentieren

den Vorgang in der Personalakte bzw. im Payroll-System.

Weitere Infos

Wenn Sie häufiger Mitarbeitende ins Ausland entsenden, lohnt sich ein Blick auf die relevanten Fristen in unserem Artikel **Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen**.

Quellen: PwC; Lano Software GmbH; TK

4. Deutschland und Niederlande: 34-Tage-Home-Office-Regelung für Grenzpendler:innen

Home-Office wird in der deutsch-niederländischen Grenzregion einfacher: Seit dem 1. Januar 2026 erlaubt das angepasste Doppelbesteuerungsabkommen bis zu 34 Home-Office-Tage pro Jahr – ohne Lohnaufteilung. Das bedeutet für Arbeitgeber weniger Bürokratie und spürbare Entlastung.

Grundlage ist eine Anpassung des **Doppelbesteuerungsabkommens** zwischen Deutschland und den Niederlanden, die bis zu 34 Home-Office-Tage steuerlich wie Arbeitstage im Tätigkeitsstaat behandelt.

Vorteile der 34-Tage-Grenze

- keine anteilige Aufteilung des Arbeitslohns
- weniger Lohnsteuerberechnungen
- deutlich weniger Abstimmungsbedarf
- mehr Flexibilität bei grenzüberschreitendem Home-Office

Erst wenn Beschäftigte mehr als 34 Tage im Home-Office arbeiten, greifen die allgemeinen Regelungen zur Aufteilung der Besteuerungsrechte.

Bisher zählte jeder Tag

Vor 2026 löste schon ein einzelner Home-Office-Tag die Aufteilung des Arbeitslohns aus. Das bedeutete mehr Berechnungsaufwand, parallele Steuerpflichten und ein höheres Fehlerrisiko.

Die neue Regelung schafft eine spürbare Entlastung.

Was sollten Sie jetzt konkret tun?

Die Neuregelung entlastet, doch ohne saubere Prozesse drohen Nachfragen von Finanzämtern oder eine Doppelbesteuerung. Achten Sie auf diese 3 Punkte:

1. Mitarbeitende informieren

Erstellen Sie ein standardisiertes Info-Merkblatt und erklären Sie bei der Einstellung, einer Entsendung oder zum Jahresbeginn, was bis 34 Tage gilt – und was ab Tag 35 passiert.

- **Bis 34 Tage:** Home-Office-Tage zählen steuerlich wie Arbeit im Tätigkeitsstaat (NL/DE) – volle Besteuerung dort.
- **Ab Tag 35:** Anteile Aufteilung; Mitarbeiter:in zahlt Steuern anteilig im Wohnstaat.

2. Home-Office-Tage prüfungssicher erfassen

Führen Sie eine verlässliche, prüfungssichere Dokumentation – z. B. mit einer Zeiterfassungs-Software und einer Tabelle für die Lohnabrechnung.

Beispiel-Tabelle für Lohnabrechnung:

Monat	Home-Office-Tage (Wohnstaat)	Arbeits-tage (Tätigkeitsstaat)	Aktuelle Jahres-summe	Status
Jan	8	18	8/34	OK
Feb	12	10	20/34	Achtung
März	15	8	35/34	Aufteilung

3. Organisation festlegen und Lohnabrechnung einbinden

Definieren Sie klare Prozesse zur Erfassung der Home-Office-Tage und stimmen Sie mit Ihrer Lohnabrechnung oder Ihrem Steuerbüro ab, wie Sie die 34-Tage-Grenze im Blick behalten (z. B. monatliche Auswertung der Home-Office-Tage oder Warnhinweis ab 30 Tagen).

Und was passiert ab Tag 35?

Überschreiten Ihre Beschäftigten die Grenze von 34 Home-Office-Tagen im Wohnstaat, greift wieder das allgemeine Besteuerungsprinzip: Die Steuer fällt dort an, wo Ihre Beschäftigten die Arbeit tatsächlich ausüben.

Das heißt konkret:

- Home-Office-Tage im Wohnstaat = Besteuerung im Wohnstaat
- Arbeitstage im Tätigkeitsstaat = Besteuerung im Tätigkeitsstaat

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das:

- Ab dem 35. Home-Office-Tag im Kalenderjahr müssen Sie den Arbeitslohn nach den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen auf die beiden Staaten aufteilen. Eine lückenlose Dokumentation der Arbeitstage ist dafür unerlässlich.
- Der Aufwand in der Lohnabrechnung steigt.

Und die Sozialversicherung?

Wichtig: Die 34-Tage-Regel betrifft ausschließlich das Steuerrecht.

In der Sozialversicherung greifen weiterhin die **europäischen Koordinierungsregeln**. Entscheidend ist, wo Ihre Beschäftigten ihre Tätigkeit gewöhnlich ausüben und ob sie einen wesentlichen Teil ihrer Arbeit im Wohnstaat leisten.

Tipp: Lesen Sie dazu unseren Artikel: **Home-Office/Tele-Arbeit im europäischen Ausland: Was gilt für die Sozialversicherung von Grenzgänger:innen?**

Weitere Infos

Lesen Sie zum Thema auch folgende Artikel

- **Beschäftigung im Ausland – Grenzgänger:innen, Grenzpendler oder Mehrstaater?**
- In unserer Länderübersicht **Niederlande** finden Sie Infos zu Sozialversicherung, Visaregelungen und weiteren wichtigen Rahmenbedingungen.

Quellen: Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen; Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

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](#)
