

Newsletter Ausland International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. Saisonarbeit: Was tun bei Krankheit? 1
2. Entsendung in Europa: Wann die Ausstrahlung doch wieder greift 3
3. Ungewollte Betriebsstätte im Ausland: So vermeiden Sie teure Überraschungen 6
4. Entsendung ins EU-Ausland: Wann eine Posted-Worker-Notification Pflicht ist 8

Guten Tag,

es wird langsam Frühling – und damit startet in vielen Branchen die Saisonarbeit. Für Sie kommen dann schnell die Fragen auf: Was gilt, wenn meine Saisonarbeitskräfte krank werden? Und wann muss ich das Entgelt weiterzahlen?

Wir zeigen Ihnen, wann bei EU-Entsendungen statt EU-Recht wieder deutsches Sozialversicherungsrecht greift – mit möglichen finanziellen Folgen.

Auch mit dabei: Das Risiko der ungewollten Betriebsstätte. Mit unseren Tipps planen Sie Auslandseinsätze SV-sicher.

Und mit uns bleiben Sie bei Posted-Worker-Notifications (PWN) auf dem Laufenden: Vergessen Sie diese, drohen Bußgelder oder Einsatzstopps.

Viel Spaß beim Lesen
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Saisonarbeit: Was tun bei Krankheit?

Saisonarbeitskräfte arbeiten oft nur wenige Wochen oder Monate. Fallen sie wegen Krankheit aus, stellen sich für Sie als Arbeitgeber schnell diese Fragen: **Wer zahlt – und welche Pflichten haben Sie?**

Zum Einstieg: Ihre Pflichten im Krankheitsfall hängen vor allem davon ab, **wie** die jeweilige Saisonarbeitskraft sozialversichert und **wie lange** sie bereits beschäftigt ist.

Lesen Sie dazu unseren Artikel
Saisonarbeit: die wichtigsten SV-Regelungen.

Entgeltfortzahlung: Wann gilt sie?

Auch für Saisonarbeitskräfte gilt grundsätzlich das **Entgeltfortzahlungsgesetz**.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das:

- Ein Anspruch entsteht **erst nach 4 Wochen Beschäftigung**.
- Wird die Saisonarbeitskraft vorher krank, müssen Sie **kein** Entgelt weiterzahlen.
- Ab der **5. Beschäftigungswoche** müssen Sie im Krankheitsfall bis zu **6 Wochen Entgelt fortzahlen**.

Wichtig: Voraussetzung ist, dass die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird.

Krankenversicherung: Welcher Schutz besteht?

Viele Saisonjobs sind **kurzfristig** und in Deutschland **sozialversicherungsfrei**.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Die Krankenversicherung läuft meist **nicht über das deutsche Beschäftigungsverhältnis**.

Möglichkeiten für den Versicherungsschutz:

- Krankenversicherung im Heimatland
- private Versicherung
- Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC)

EHIC: Was deckt sie ab?

Beschäftigte aus EU-/EWR-Staaten oder der Schweiz können sich mit der EHIC behandeln lassen.

Das bedeutet:

- Die Behandlung erfolgt in Deutschland.
- Eine deutsche Krankenkasse rechnet die Kosten mit dem ausländischen Versicherungsträger ab.
- Für Sie entstehen dadurch keine zusätzlichen Krankenversicherungsbeiträge in Deutschland.

Wichtig: Die EHIC deckt während des Aufenthalts **nur medizinisch notwendige Behandlungen** ab – also Behandlungen, die nicht bis zur Rückreise warten können. Kosten für eine Rückführung ins Heimatland sind außerdem nicht eingeschlossen.

Problemfall: Kein Krankenversicherungsschutz

Schwieriger wird es, wenn kein ausreichender Krankenversicherungsschutz besteht.

Beispiele:

- Der Versicherungsschutz im Heimatland endet während des Einsatzes.
- Die private Versicherung deckt nicht alle Leistungen ab (z. B. keine ambulanten Behandlungen).

Grundsätzlich trägt in solchen Fällen die Saisonarbeitskraft das Kostenrisiko. Trotzdem haben Sie als Arbeitgeber eine **arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht**.

Tipp: Prüfen Sie vor Beschäftigungsbeginn den Krankenversicherungsschutz und dokumentieren Sie Nachweise in den Entgeltunterlagen.

Krankheit vs. Unfall

Fällt eine Saisonarbeitskraft aus, unterscheiden Sie: Liegt eine Krankheit vor oder ein Arbeitsunfall?

Bei Krankheit gilt:

- Besteht das Arbeitsverhältnis bereits **länger als 4 Wochen**, müssen Sie das Entgelt **bis zu 6 Wochen** weiterzahlen.
- Bei sozialversicherungsfreien Beschäftigungen erfolgt die medizinische Behandlung **über die Krankenversicherung der Saisonarbeitskräfte**.

Bei einem Arbeitsunfall gilt:

Hier greift – auch bei kurzzeitiger Beschäftigung – die gesetzliche Unfallversicherung. Zuständig ist die jeweilige Berufsgenossenschaft.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das bei Unfällen:

- Sie müssen eine **Unfallanzeige an die Berufsgenossenschaft schicken**, wenn die Arbeitsunfähigkeit **länger als 3 Tage** dauert.
- Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt unter anderem die **Heilbehandlung**, die **Reha** und zahlt gegebenenfalls **Verletztengeld**.

Das sollten Sie als Arbeitgeber beachten

Auch bei kurzfristigen Einsätzen gelten im Krankheitsfall klare Regeln.

Achten Sie besonders auf diese 3 Punkte:

- Prüfen Sie den Krankenversicherungsschutz **vor** Beschäftigungsbeginn.
- Behalten Sie die **4-Wochen-Grenze** für die Entgeltfortzahlung im Blick.
- Unterscheiden Sie klar zwischen Krankheit und Arbeitsunfall.

So vermeiden Sie unnötige Kosten und sorgen für rechtssichere Abläufe im Saisonbetrieb.

Tipp: Mit Mehrfachanmeldung Zeit sparen

Bei der TK können Unternehmen Saisonarbeitskräfte besonders unkompliziert anmelden. Mit unserer **Mehrfachanmeldung** registrieren Sie bequem mehrere Personen gleichzeitig.

Gut zu wissen: Sie bekommen **sofort** nach der Anmeldung für alle neu angemeldeten Saisonarbeitskräfte eine **vorläufige Versicherungsbescheinigung**.

Melden Sie sich einfach bei Ihrer Firmenkundenberaterin bzw. Ihrem Firmenkundenberater. Oder Sie schicken uns eine Mail saison@tk.de – dann erklären wir Ihnen gern, wie Sie bei uns Zeit sparen können.

Betriebsnummer vorhanden?

Wenn Sie sozialversicherungspflichtige Beschäftigte haben oder hatten, haben Sie auch bereits eine Betriebsnummer.

Wenn nicht, müssen Sie diese zuerst beantragen. Denn: ohne Betriebsnummer keine Anmeldung.

Die Betriebsnummer können Sie bei der Agentur für Arbeit einfach **online beantragen**.

Mehr Infos

- Unser Beratungsblatt **Saisonarbeitskräfte** informiert über eine Reihe von Sonderregelungen.

- Mit unserem Gehaltsrechner können Sie die Beiträge zur Sozialversicherung berechnen.
- Unser Artikel **Saisonarbeit: die wichtigsten SV-Regelungen** fasst weitere wichtige Fragen und Antworten zum Thema Saisonarbeit zusammen.

Quellen: TK; TK-Lex; Minijob-Zentrale

2. Entsendung in Europa: Wann die Ausstrahlung doch wieder greift

Innerhalb Europas sind Ihre Beschäftigten in der Regel nur in einem Staat sozialversichert. Doch in bestimmten Fällen greift statt EU-Recht wieder deutsches Sozialversicherungsrecht (**Ausstrahlung**). Die Folge: Es kann zu Doppelbeiträgen kommen. Wir zeigen Ihnen, wann Sie besonders genau hinschauen sollten.

Vorab: So prüfen Sie richtig!

Wann deutsches Sozialversicherungsrecht gilt und welche **Prüfreihefolge** Sie beachten sollten, lesen Sie in unserem Artikel:

Ausstrahlung: Wann deutsches Sozialversicherungsrecht gilt und Doppelbeiträge drohen.

Dort erfahren Sie auch, wann eine Doppelversicherung entstehen kann und wie Sie diese vermeiden.

Faustregel: Greift weder EU-Recht (VO **883/2004**, 987/2009, 1231/2010) noch ein Sozialversicherungsabkommen vollständig, prüfen Sie die **Ausstrahlung** nach deutschem Recht. Hierbei hilft Ihnen unser **Prüfschema** bei **TK-Lex**.

Warum gibt es Ausnahmen?

Innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz gilt grundsätzlich das EU-Koordinierungsrecht (besonders **Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009**).

Für Drittstaatsangehörige wurde dieses zwar erweitert (**Verordnung (EU) Nr. 1231/2010**), die Regelungen gelten aber nicht in allen Staaten – und häufig nur eingeschränkt.

Die Folge: In bestimmten Konstellationen greift nicht das EU-Recht, sondern wieder nationales Recht. Und damit kommt die Ausstrahlung ins Spiel.

Diese Ausnahmen sollten Sie kennen

Sonderfall Dänemark

Dänemark wendet die erweiterten EU-Regeln für Drittstaatsangehörige nicht vollständig an.

Das bedeutet für Sie:

- Entsenden Sie Drittstaatsangehörige nach Dänemark, greift das EU-Recht nicht automatisch.
- Prüfen Sie stattdessen, ob eine **Entsendung** vorliegt. Dann gilt weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht (Ausstrahlung).

Achtung: Ob zusätzlich Beiträge in Dänemark anfallen, richtet sich nach dänischem Recht. Dadurch kann es im Einzelfall zu **doppelten Sozialversicherungsbeiträgen** kommen.

Sonderfall EWR-Staaten (Norwegen, Island, Liechtenstein)

Auch bei Entsendungen nach **Norwegen**, **Island** oder **Liechtenstein** kann es zu Abweichungen kommen – ähnlich wie bei Dänemark.

Der Unterschied: Die Regelungen sind hier weniger einheitlich und hängen stärker vom Einzelfall ab.

Das betrifft vor allem Drittstaatsangehörige.

Der Grund: Die EU-Regeln zur Sozialversicherung gelten in diesen Staaten nicht immer vollständig für Personen aus Drittstaaten.

Was bedeutet das konkret für Sie?

Je nach Konstellation kann es passieren, dass:

- das EU-Koordinierungsrecht nicht greift.
- keine A1-Bescheinigung ausgestellt werden kann.
- stattdessen deutsches Recht zur Anwendung kommt (Ausstrahlung).

Gleichzeitig kann im Einsatzland eine eigene Versicherungspflicht greifen. Folge: Es können Doppelbeiträge entstehen.

Tipp: Gerade bei Drittstaatsangehörigen sollten Sie frühzeitig mit der Krankenkasse oder der **DVKA** (Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) klären, welches Recht greift.

Beispiel: Sie entsenden einen indischen Mitarbeiter von Deutschland nach Norwegen.

Da für Drittstaatsangehörige nicht in allen Fällen das EU-Koordinierungsrecht greift, prüfen Sie, ob eine Entsendung vorliegt. Wenn ja, strahlt deutsches Recht aus und Ihr Mitarbeiter bleibt in Deutschland sozialversichert.

Gleichzeitig kann in Norwegen eine Versicherungspflicht bestehen. Es kann zu doppelten Sozialversicherungsbeiträgen kommen.

Tipp für Ihre Entsende-Praxis: Prüfen Sie bei Entsendungen nach Dänemark und in EWR-Staaten besonders genau die Staatsangehörigkeit Ihrer Beschäftigten.

Sie entscheidet mit darüber, ob EU-Recht oder nationales Recht greift.

Sonderfall Schweiz

Für die **Schweiz** gilt ein eigenes Abkommen (**Freizügigkeitsabkommen**) mit Regelungen ähnlich dem EU-Recht.

- Entsendete bleiben in der Regel in Deutschland sozialversichert.
- **Ausnahme:** Die Pflegeversicherung ist nicht Teil des Abkommens. Deutsches Recht gilt hier weiterhin, **d. h. die Pflegeversicherung strahlt aus.**

Gut zu wissen: Eine Doppelversicherung entsteht nicht, da es in der Schweiz keine vergleichbare Pflegeversicherung gibt.

Für Sie heißt das: Sie führen für Ihre entsendeten Mitarbeitenden weiterhin Beiträge zur deutschen Pflegeversicherung ab – zusätzliche Beiträge in der Schweiz fallen hierfür nicht an.

Sonderfall Großbritannien

Nach dem Brexit gilt in **Großbritannien** ein eigenes Abkommen (**Handels- und Kooperationsabkommen**) mit der EU.

Die Regelungen entsprechen in vielen Punkten dem früheren EU-Recht.

Konkret bedeutet das:

- Entsendungen sind weiterhin möglich (in der Regel bis 24 Monate).
- Ihre Beschäftigten bleiben während dieser Zeit in Deutschland sozialversichert. Das gilt auch für Drittstaatsangehörige.

Gut zu wissen: Wie in der EU gilt auch hier: Ihre Beschäftigten sind grundsätzlich nur in einem Staat sozialversichert. Eine Doppelversicherung wird dadurch in der Regel vermieden.

Zusammengefasst: Achten Sie besonders auf folgende Konstellationen

- Entsendung von Drittstaatsangehörigen
- Einsätze in Dänemark oder in bestimmten EWR-Staaten
- Entsendungen in Staaten mit eigenen Regelungen (z. B. Schweiz, Großbritannien)

Prüfen Sie in diesen Fällen immer, ob eine Entsendung vorliegt und welches Recht gilt. So vermeiden Sie unerwartete Zusatzkosten.

Hör-Tipp: Weitere Praxisbeispiele und Erklärungen hören Sie in unserer Podcast-Folge **Ausstrahlung – wann und wie und warum?** vom **15. Januar 2026**.

Wichtig für alle Entsendungen

Egal ob Ausstrahlung oder EU-Recht: Für Entsendungen von Drittstaatsangehörigen nach Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen, in die Schweiz oder nach Großbritannien ist ein gesonderter Antrag beim zuständigen Sozialversicherungsträger notwendig (z. B. der **TK-Antrag Entsendung von Drittstaatsangehörigen feststellen**).

Mehr Infos

- **A1:** Mehr Infos zur A1-Bescheinigung finden Sie in unserem Artikel **Wie kommen Drittstaatsangehörige an die A1-Bescheinigung?**

Entsendungen: Mehr Details zu Entsendungen finden Sie in unserem Beratungsblatt **Beschäftigung im Ausland**.

Quellen: TK; TK-Lex; DVKA

3. Ungewollte Betriebsstätte im Ausland: So vermeiden Sie teure Überraschungen

Arbeiten Ihre Beschäftigten im Ausland – etwa im Home-Office oder während einer Entsendung? Dann sollten Sie ein Risiko kennen: die ungewollte Betriebsstätte.

Schneller als gedacht kann Ihr Unternehmen im Ausland steuerlich „ansässig“ werden.

Die Folge: Steuerpflicht im Ausland – teilweise sogar rückwirkend.

Wir zeigen Ihnen die Risiken und wie Sie sie vermeiden.

Was ist eine Betriebsstätte?

Eine **Betriebsstätte** ist ein fester Ort im Ausland, über den Ihr Unternehmen tätig wird.

Typische Beispiele sind:

- ein Büro
- eine Niederlassung
- eine Baustelle
- eine Werkstatt

Aber auch weniger offensichtliche Fälle können problematisch sein.

Wichtig: Es zählt vor allem die Sicht des Einsatzlandes – nicht nur das deutsche Recht.

Wann eine Betriebsstätte entstehen kann – 3 typische Fälle

1. Fester Arbeitsplatz im Ausland

Arbeiten Ihre Beschäftigten dauerhaft von einem festen Ort im Ausland?
Zum Beispiel:

- in einem gemieteten Büro
- in einem dauerhaft genutzten Co-Working-Space

- in einem regelmäßig genutzten Home-Office

Dann kann das als feste Geschäftseinrichtung gelten.

Achtung: Auch ein **Home-Office** kann zur Betriebsstätte werden, wenn Ihre Mitarbeitenden es dauerhaft für betriebliche Zwecke nutzen.

2. Entscheidungsbefugnis vor Ort

Haben Mitarbeitende im Ausland das Recht,

- Verträge abzuschließen
- Preise zu verhandeln
- Ihr Unternehmen nach außen zu vertreten?

Dann kann eine sogenannte Vertreter-Betriebsstätte entstehen.

Das gilt auch ohne eigenes Büro.

3. Baustellen/Projekte

Bei Bau- und Montageprojekten gibt es oft feste Zeitgrenzen.

Viele Doppelbesteuerungsabkommen (**DBA**) sehen vor: Ab einer bestimmten Dauer entsteht automatisch eine Betriebsstätte.

In vielen Fällen gilt eine Grenze von **12 Monaten**. Dauert ein Bauprojekt länger, wird Ihr Unternehmen im Einsatzland steuerlich erfasst.

Wichtig: Je nach Land kann die Grenze auch kürzer sein – zum Beispiel **6 Monate**. Prüfen Sie deshalb immer das konkrete Doppelbesteuerungsabkommen.

Besonderes Risiko: Mobiles Arbeiten

Erlauben Sie mobiles Arbeiten im Ausland?
Dann sollten Sie genau hinschauen.

Prüfen Sie besonders:

- Ist das Arbeiten freiwillig?
- Stellen Sie Möbel oder IT-Ausstattung zur Verfügung?
- Gibt es einen festen Arbeitsplatz in Deutschland?

Diese Faktoren können Hinweise auf eine Betriebsstätte sein. Entscheidend sind immer die Gesamtsituation und die Regelungen im jeweiligen Land.

Einige Staaten prüfen sehr genau, ob das Home-Office faktisch eine feste Geschäftseinrichtung ist.

Tipp: Halten Sie vertraglich fest, dass das mobile Arbeiten freiwillig erfolgt und weiterhin ein Arbeitsplatz in Deutschland besteht. Vermeiden Sie Formulierungen, die auf eine dauerhafte Tätigkeit im Ausland hindeuten ("Die Mitarbeiterin arbeitet dauerhaft aus Spanien für das Unternehmen").

OECD-Kriterien für Betriebsstätten im Home-Office

Zum 19. November 2025 hat die OECD ihr Musterabkommen aktualisiert und die Kriterien für eine Betriebsstättengründung konkreter ausgearbeitet.

Weitere Details finden Sie auf der [OECD-Webseite](#) im Update 2025 zum OECD-Musterkommentar, Abschnitt "Cross-border working from a home or other relevant place" (Art. 5 OECD Model Tax Convention, Rz. 44.1-44.21).

Daraus lassen sich 2 wichtige Faustregeln ableiten:

- **Weniger als 50 Prozent** Home-Office: eher keine Betriebsstätte.
- **Mehr als 50 Prozent** Home-Office + geschäftlicher Grund: Risiko steigt deutlich

Wichtig: Wenn das Home-Office nur aus Gründen wie Mitarbeiterbindung oder Kosteneinsparung erlaubt ist, spricht das eher gegen eine Betriebsstätte.

Aber: Diese Kriterien sind noch nicht in allen DBA umgesetzt.

So sieht es aktuell in Deutschland aus

Die deutsche Finanzverwaltung sieht Home-Office im Ausland oft nicht als Betriebsstätte, da dem Arbeitgeber die Verfügungsmacht über private Räume fehlt (auch bei Mietübernahme oder einem fehlenden Alternativarbeitsplatz).

Das kann zu Konflikten führen: Während Deutschland keine Betriebsstätte annimmt, kann das Einsatzland dies anders bewerten.

Folge: Es droht eine Doppelbesteuerung.

Für Sie heißt das: Prüfen Sie immer beide Seiten –deutsches Recht und die Sicht des Tätigkeitsstaates.

Wichtig: Die OECD-Kriterien gelten noch nicht überall. Prüfen Sie daher, ob das Doppelbesteuerungsabkommen mit dem jeweiligen Land bereits angepasst wurde. Ist das nicht der Fall, gelten weiterhin die bisherigen Regelungen.

Welche Folgen hat eine ausländische Betriebsstätte?

Entsteht eine Betriebsstätte, kann das für Sie bedeuten:

- Körperschaft- oder Unternehmenssteuer im Ausland
- Registrierungspflicht bei ausländischen Behörden
- Buchführungs- und Erklärungspflichten
- mögliche Lohnsteuerpflicht im Tätigkeitsstaat

Wichtig: Die **183-Tage-Regel** greift nicht, wenn eine ausländische Betriebsstätte den Arbeitslohn wirtschaftlich trägt. Dann darf das Einsatzland besteuern – unabhängig von der Aufenthaltsdauer. Das kann zu unerwarteten Steuerlasten und Nachzahlungen führen.

So vermeiden Sie eine Betriebsstätte im Ausland

Einsatz im Vorfeld prüfen

Klären Sie vor jeder Entsendung:

- Wie lange dauert der Einsatz?
- Welche Aufgaben übernimmt die entsendete Person?
- Hat sie Entscheidungsbefugnisse?
- Wo arbeitet sie konkret?

Doppelbesteuerungsabkommen prüfen

Deutschland hat mit vielen Staaten Abkommen geschlossen. Diese regeln, wann eine Betriebsstätte vorliegt, und welcher Staat besteuern darf.

Verträge klar formulieren

Regeln Sie schriftlich:

- Freiwilligkeit des mobilen Arbeitens
- Fortbestehen des Arbeitsplatzes in Deutschland
- keine Abschlussvollmacht im Ausland (wenn gewünscht)

Steuerberatung einbinden

Gerade bei längeren Einsätzen oder leitenden Funktionen sollten Sie frühzeitig steuerlichen Rat einholen.

Denn: Die Auslegung kann je nach Staat unterschiedlich sein.

Wichtig: Steuer- und Sozialversicherung immer zusammen prüfen

Klären Sie nicht nur die steuerliche, sondern auch die sozialversicherungsrechtliche Einordnung.

Grund: Wenn keine Entsendung mehr vorliegt, kann sich die Zuständigkeit der Sozialversicherung ändern – mit direkten Auswirkungen auf Beiträge und Meldepflichten.

Weitere Infos

- Beratungsblatt **Beschäftigung im Ausland**
- **Workation im Ausland: Was Arbeitgeber wissen müssen**
- **Mobile Arbeit im Ausland: Was ist rechtlich zu beachten?**
- **Geschäftsreise und Entsendung – wo ist der Unterschied?**
- **Workation: Diese Compliance-Risiken müssen Sie kennen**

Quellen: GTAI; Muth & Partner; EY; Haufe; CMS

4. Entsendung ins EU-Ausland: Wann eine Posted-Worker-Notification Pflicht ist

Bei Entsendungen ins EU-Ausland reicht die A1-Bescheinigung oft nicht aus. Viele Länder verlangen zusätzlich eine Posted-Worker-Notification (PWN). Wenn Sie diese Meldung vergessen, drohen Bußgelder oder sogar ein Einsatzstopp. Wir zeigen Ihnen, wann eine Meldung notwendig ist und wie Sie sie richtig abgeben.

Was ist eine Posted-Worker-Notification?

Die PWN ist eine Pflichtmeldung an die Behörden des Einsatzlandes, die Sie **vor** Arbeitsbeginn Ihrer Beschäftigten abgeben müssen.

Damit informieren Sie die Behörden über den geplanten Einsatz. Zum Beispiel über:

- Ihr Unternehmen
- die entsendeten Beschäftigten
- Einsatzort und Einsatzdauer

Die Behörden nutzen diese Informationen, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. Mindestlohnregelungen, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz) im Gastland zu prüfen.

Wichtig: Die PWN ersetzt nicht die **A1-Bescheinigung**.

Die Entsendemeldung und die A1-Bescheinigung erfüllen unterschiedliche Aufgaben:

- **A1-Bescheinigung:** Weist nach, dass Ihre Beschäftigten weiterhin im Sozialversicherungssystem ihres Heimatlandes versichert sind.
- **Posted-Worker-Notification:** Meldung an die Behörden des Einsatzlandes

In der Praxis brauchen Sie bei den meisten Entsendungen sowohl die A1-Bescheinigung als auch eine Posted-Worker-Notification.

In welchen Ländern gilt die Meldepflicht?

In den meisten EU-Staaten müssen Sie eine Entsendung vorher melden.

Eine verpflichtende PWN gibt es zum Beispiel in folgenden Ländern:

- **Frankreich**
- **Österreich**
- **Belgien**
- **Italien**
- **Spanien**
- **Niederlande**
- **Luxemburg**

Die genauen Regelungen unterscheiden sich je nach Land.

Gut zu wissen: Auch kurze Einsätze, etwa durch Installations-, Wartungs- oder Einweisungspersonal, sind häufig

meldepflichtig.

Wichtig: Prüfen Sie die Meldepflicht immer vor Beginn des Auslandseinsatzes.

Wo müssen Sie die Entsendung melden?

Die Meldung erfolgt in der Regel über die Onlineportale der Behörden im Einsatzland.

In unserem Artikel **Meldepflicht bei Entsendungen** finden Sie weitere Infos und die direkten Links zu den Meldeportalen.

Welche Angaben brauchen Sie für die Meldung?

Jedes Land hat ein eigenes Portal und eigene Verfahren. Typischerweise benötigen Sie folgende Informationen:

- Name und Kontaktdaten Ihres Unternehmens
- Einsatzort und Einsatzdauer
- Tätigkeit der entsendeten Person
- Lohn und Arbeitszeiten
- Ansprechperson im Einsatzland
- Nachweise zur Sozialversicherung (z. B. A1-Bescheinigung)

In manchen Ländern müssen Sie auch Arbeitsverträge oder Lohnunterlagen im Portal hochladen.

Wann müssen Sie die Meldung abgeben?

In den meisten Ländern gilt eine klare Regelung: Die Meldung muss vor Beginn der Tätigkeit erfolgen. Nachträgliche Meldungen sind häufig nicht möglich.

Gilt die Meldepflicht auch für Geschäftsreisen?

Ja. Auch bei kurzen Geschäftsreisen können Entsendemeldungen notwendig sein.

Das betrifft zum Beispiel:

- technische Einsätze
- Installationen
- Schulungen
- Wartungsarbeiten

Prüfen Sie deshalb vor jeder Reise die Vorgaben des Einsatzlandes.

Tipp: Lesen Sie dazu auch unseren Artikel [Sozialversicherung: Dienstreise und Entsendung – wie verhalten sich diese zueinander?](#).

Wer ist die Ansprechperson im Einsatzland?

Viele Länder verlangen, dass Sie eine Kontaktperson für Behörden benennen. Diese Person:

- beantwortet Fragen der Arbeitsinspektion
- stellt Unterlagen bereit
- fungiert als Ansprechpartner:in bei Kontrollen

Beispiel: In Frankreich müssen Unternehmen eine Kontaktperson benennen, die Dokumente für Arbeitsinspektionen bereitstellen kann.

Die Kontaktperson muss nicht zwingend im Einsatzland wohnen, sollte aber gut erreichbar sein und Zugriff auf alle relevanten Unterlagen haben (z. B. jemand aus der Personalabteilung, Lohnabrechnung oder Steuerberatung).

Welche Strafen drohen bei Nicht-Meldung?

Wenn Sie eine Entsendung nicht oder zu spät

melden, können Behörden Maßnahmen ergreifen. Dazu gehören unter anderem:

- Bußgelder
- kurzfristige Anforderungen von Unterlagen
- zusätzliche Kontrollen
- im Extremfall ein vorübergehender Einsatzstopp

Die Höhe der Bußgelder unterscheidet sich je nach Land und kann mehrere Tausend Euro betragen.

So gehen Sie bei Entsendungen am besten vor

1. Prüfen Sie, ob das Einsatzland eine Entsendemeldung (PWN) verlangt.
2. Stellen Sie die erforderlichen Informationen und Dokumente zusammen.
3. Geben Sie die Meldung rechtzeitig vor Beginn des Einsatzes ab.
4. Halten Sie alle Unterlagen für mögliche Kontrollen bereit.
5. Benennen Sie eine passende Kontaktperson für Behörden.

Tipp: Planen Sie ausreichend Zeit ein. Viele Portale verlangen Dokumente in der Landessprache.

Weitere Infos

Lesen Sie dazu auch unseren Artikel [Entsendung ins EU-Ausland: Was müssen Arbeitgeber beachten? Ein Überblick.](#)

Quellen: TK; TK-Lex; Europäische Kommission; nationale Meldestellen der EU-Länder

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](#)
