

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. **Onboarding internationaler Fachkräfte: So unterstützt Sie die TK konkret** 1
2. **Ausnahmevereinbarung – so verlängern Sie den deutschen Sozialversicherungsschutz bei langen Entsendungen** 4
3. **Internationale Fachkräfte finden: 3 Wege zu passenden Bewerberprofilen** 6
4. **Geschäftsreisen: Warum Ihr Reisemanagement trotz EU-Reform flexibel bleibt** 8

Guten Tag,

internationale Beschäftigung braucht klare Prozesse und gute Begleitung. Wir zeigen Ihnen, wie Sie internationale Fachkräfte **gezielt finden** und wie Sie die **TK** beim Onboarding **unterstützt**.

Auch mit dabei: So sichern Sie den Sozialversicherungsschutz bei **langen Entsendungen**.

Und für Ihre Geschäftsreisen gibt es gute Nachrichten: Trotz der EU-Reform bleiben Ihre Prozesse flexibel, und Sie behalten die volle Planungssicherheit.

Viel Spaß beim Lesen und kommen Sie gut in den Mai!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. **Onboarding internationaler Fachkräfte: So unterstützt Sie die TK konkret**

Ein gutes Onboarding hilft internationalen Mitarbeitenden, sich schnell einzuleben und sich in Ihrem Unternehmen wohl zu fühlen. Die TK unterstützt Sie dabei gezielt: Ihre HR-Abteilung wird entlastet, und Ihre internationalen Mitarbeitenden finden sich schneller im Alltag zurecht.

Feste Ansprechpartner:innen – weniger Aufwand für Ihre HR

Gerade beim Onboarding zählt der persönliche Kontakt – für Mitarbeitende und für Personalverantwortliche.

Bei der TK hat Ihr Unternehmen feste Ansprechpersonen. Sie unterstützen Ihre HR und Ihre Mitarbeitenden direkt und persönlich.

Felicia Hoffmann, Kundenberaterin bei der TK, erklärt: "Personalabteilungen schätzen feste Ansprechpartner:innen sehr. Sie wissen genau, an wen sie sich wenden können".

Melden Sie sich bei uns, und wir kümmern uns um feste Ansprechpartner:innen für Ihr Unternehmen.

Ihr Vorteil: Klare Zuständigkeiten bedeuten weniger Abstimmungsaufwand und schnelle Unterstützung in der entscheidenden Startphase.

Sozialversicherung klären: ein zentraler Baustein

Für viele internationale Mitarbeitende ist das deutsche Sozialversicherungssystem neu und komplex.

Die TK unterstützt Sie deshalb bereits in der Phase der Einstellung:

- Klärung des Versicherungsstatus
- Unterstützung bei der Anmeldung
- Verständliche, mehrsprachige Infos zur Kranken- und Sozialversicherung

Ihr Vorteil: Sie vermeiden Fehler bei der Sozialversicherung, reduzieren Arbeitsaufwand und sparen Zeit.

Felicia Hoffmann betont: "Onboarding braucht viel Aufmerksamkeit. Indem wir den Bereich Krankenversicherung übernehmen, entlasten wir die HR spürbar".

Internationale Kommunikation für Mitarbeitende

Sprachbarrieren erschweren den Start in Deutschland. Die TK baut diese gezielt ab – viele Angebote bieten wir auf Englisch an, zum Beispiel:

- **Website** und **App**
- Telefonischer Kundenservice
- **digitale Kontaktwege** wie Live-Chat und Formulare

Die TK-Kontaktdaten finden Sie im Service-Bereich auf der Website.

Ihr Vorteil: Ihre Mitarbeitenden verstehen Abläufe schneller, finden sich im Alltag besser zurecht – und die TK unterstützt sie durch mehrsprachige Angebote, damit sie selbstständig nach Infos suchen und sich in der neuen Umgebung wohlfühlen können.

Übrigens: Immer mehr Web-Inhalte werden zusätzlich auf **Türkisch**, **Mandarin**, **Polnisch**, **Spanisch** und **Arabisch** angeboten.

Mediziner:innen mit passenden Sprachkenntnissen finden

Eine gute medizinische Versorgung beginnt mit der Verständigung.

Über den TK-Ärzteführer (englisch: **TK-DoctorGuide**) finden Ihre internationalen

Fachkräfte gezielt Ärztinnen und Ärzte, mit denen sie sich verständigen können.

Ihr Vorteil: Ihre Mitarbeitenden finden schnell passende medizinische Hilfe ohne Sprachbarrieren – und wir unterstützen Expats, indem wir ihnen mehr Kontrolle und Sicherheit im Umgang mit dem deutschen Gesundheitssystem geben.

Vorträge für HR und internationale Mitarbeitende

Viele Fragen zur Sozialversicherung, Krankenversicherung und zum Leben in Deutschland wiederholen sich. Die TK bietet deshalb:

- **Vorträge für HR** zu typischen Fragestellungen
- **Infoveranstaltungen für internationale Mitarbeitende** (auch auf Englisch)
- regelmäßige **Online-Sessions für neue Expats**

Ihr Vorteil: Sie klären zentrale Fragen gebündelt und sparen Zeit – und die TK empowert Ihre internationalen Mitarbeitenden, indem sie ihnen hilft, sich von Anfang an selbstsicher zurechtzufinden, eigene Fragen zu stellen und den Einstieg in Deutschland und in Ihr Unternehmen aktiv zu gestalten. So treffen Ihre Beschäftigten informierte Entscheidungen.

Neugierig geworden? Melden Sie sich einfach bei uns – wir stimmen mit Ihnen gemeinsam das passende Format und den nächsten Termin für Ihre HR-Abteilung oder Ihre internationalen Mitarbeitenden ab.

Onboarding-Workshops und Trainings zur Integration

Ein gutes Onboarding endet nicht bei der Anmeldung zur Sozialversicherung.

Die TK unterstützt Sie mit praxisnahen Workshops und Trainings:

- Workshops zur **interkulturellen Kommunikation** und zu Onboarding-Prozessen

- Trainings zu **Feedback-Kultur und Zusammenarbeit** in internationalen Teams
- Angebote zum Thema **Mental Health** für ein gesundes Arbeitsumfeld

Gut zu wissen: Die TK geht gezielt auf Bedürfnisse Ihres Unternehmens ein.

Melden Sie sich einfach bei uns – gemeinsam entwickeln wir ein passendes Workshop- oder Trainingsangebot für Ihre internationalen Teams.

Ihr Vorteil: Sie stärken Integration und Zusammenarbeit in internationalen Teams – und Ihre Expats bauen ein Selbstbewusstsein für interkulturelle Kommunikation auf. So sind sie fit für den Alltag im Unternehmen.

Events und Networking: Ankommen erleichtern

Ob gemeinsames Backen, Sport oder Networking-Events – offene Formate helfen internationalen Fachkräften, sich zu vernetzen und anzukommen.

Sie zeigen eine **offene Willkommenskultur** und verringern das Gefühl der Fremdheit.

Ein gutes Beispiel für ein bereicherndes Event finden Sie hier: **Willkommenskultur, die schmeckt: TK-Weihnachtsbäckerei**

Ihr Vorteil: Ihre Mitarbeitenden bauen früh Netzwerke auf und fühlen sich dadurch schneller eingebunden. Die TK unterstützt Expats, indem sie ihnen Möglichkeiten bietet, aktiv Kontakte zu knüpfen und sich selbstbestimmt in die Unternehmenskultur einzubringen.

Digitale Unterstützung rund um die Uhr

Nicht jede Frage entsteht während der Arbeitszeit.

Mit **say:HELLO**, dem mehrsprachigen digitalen Service-Angebot der TK, erhalten Beschäftigte sofort Hilfe bei Fragen zur Krankenversicherung und zum Leben in Deutschland.

say:HELLO bietet:

- Antworten **rund um die Uhr** durch digitale Avatare
- verfügbar in **6 Sprachen** (Deutsch, Englisch, Mandarin, Französisch, Spanisch, Hindi)

Ihr Vorteil: Ihre Mitarbeitenden finden schnell Antworten, ohne Ihre HR-Abteilung zu belasten. Ihre Expats haben rund um die Uhr Zugang zu hilfreichen Infos, sodass sie jederzeit selbstständig nach Lösungen suchen können.

Podcast Global gesprochen

Im TK-Podcast **Global gesprochen** dreht sich alles um internationale Beschäftigung. Neben Infos und Tipps zu Entsendungen gibt es auch Folgen zum Thema "Fachkräfte aus dem Ausland und Onboarding".

Ihr Vorteil: Sie erhalten praxisnahe Einblicke in die Integration von internationalen Fachkräften.

Hörteipp: Onboarding ausländischer Mitarbeitender – worauf es ankommt und wie die TK unterstützt vom **15. Februar 2026**.

TK Firmenkundenportal: Wissen kompakt gebündelt

Im **TK Firmenkundenportal** finden Sie umfassende Infos zu:

- Sozialversicherung (inkl. Statusklärung und Entsendung)
- Beschäftigung und Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Dort gibt es z. B. eine praktische Checkliste sowie Infos zum ethischen und rechtssicheren Recruiting – optimal, um Onboarding-Schritte strukturiert und verantwortungsvoll umzusetzen:

- **Checkliste: Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland einstellen**
- **Rechtssicher, transparent und fair rekrutieren – Fair-Migration-Checkliste und Praxistipps für Arbeitgeber**

Außerdem finden Sie in unserer **Mediathek** kompakte Webinare für Arbeitgeber zum Thema **Entsendung und internationaler Beschäftigung** (z. B. Home-Office im Ausland).

Alle Inhalte im Firmenkundenportal sind praxisnah aufbereitet und speziell auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern zugeschnitten.

Ihr Vorteil: Sie erhalten schnell verlässliche Antworten auf komplexe Fragen rund um Onboarding und internationale Beschäftigung.

Mehr Infos

Lesen Sie zum Thema auch:

- **Welcome to Germany** – diese Broschüre erklärt die Sozialversicherung verständlich (Deutsch/Englisch)
- **Interkulturelles Onboarding: Welcome to TK** – mit Erfahrungsberichten von Impats
- **say:HELLO! Unsere Antwort auf die Fragen von internationalen Mitarbeitenden**
- **Neue Unternehmenskultur durch Vielfalt: Chancen nutzen, Risiken meistern**
- **Interkulturell führen: Teams stärken**
- **Erfolgsfaktor Willkommenskultur: Fachkräfte binden und fördern**
- **Vielfalt strategisch nutzen – Teams zukunftssicher machen**
- **Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen – Vielfalt schützen**

Quelle: TK

2. Ausnahmevereinbarung – so verlängern Sie den deutschen Sozialversicherungsschutz bei langen Entsendungen

Planen Sie eine Entsendung über mehrere Jahre? Sichern Sie mit einer Ausnahmevereinbarung den deutschen Sozialversicherungsschutz Ihrer Mitarbeitenden. So können Sie doppelte Beiträge vermeiden und Verwaltungsaufwand sparen.

Wann brauchen Sie eine Ausnahmevereinbarung?

Eine **Ausnahmevereinbarung** ist sinnvoll, wenn die **Entsendung** die gesetzliche maximale Dauer überschreitet.

Solche Höchstdauern gelten in der EU/EWR und in Abkommensstaaten.

Ohne Ausnahmevereinbarung gilt das Recht des Einsatzlandes – mit möglichen Mehrkosten. Das bedeutet: Sie müssen Ihre Mitarbeitenden im Einsatzland versichern.

Vorteile der Ausnahmevereinbarung:

- keine doppelten Sozialversicherungsbeiträge
- weniger Bürokratie und Lohnabrechnungsaufwand
- Kontinuität für Mitarbeitende (z. B. bei der Rente)

Wichtig: In Ländern ohne Sozialversicherungsabkommen ist **keine** Ausnahmevereinbarung möglich.

Mehr Infos dazu finden Sie unserem Artikel **Vertragsloses Ausland: Was gilt bei Entsendungen in Länder ohne bilaterale Abkommen?**

Entsendungen in der EU: Maximal 24 Monate

Innerhalb der EU gilt die Verordnung (EG) **Nr. 883/2004**: Ihre Mitarbeitenden bleiben **maximal 24 Monate** in Deutschland sozialversichert.

Danach greift grundsätzlich das Sozialversicherungsrecht des Einsatzlandes.

Beantragen Sie rechtzeitig eine Ausnahmevereinbarung, um den Schutz zu verlängern.

Entsendungen in Abkommensstaaten: oft längere Fristen möglich

Deutschland hat mit vielen Drittstaaten (Länder außerhalb der EU) Sozialversicherungsabkommen geschlossen, die häufig längere Fristen erlauben.

Beispiele:

- USA: 60 Monate
- China: 48 Monate
- Ägypten: 36 Monate

Tipp: Eine praktische Übersicht über die verschiedenen Fristen finden Sie in unserem Artikel [Sozialversicherungsabkommen](#).

Achtung: Viele Abkommen regeln nur einzelne Zweige der Sozialversicherung – häufig die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Krankenversicherung müssen Sie oft separat klären.

Das bedeutet für Sie:

- Prüfen Sie, ob Ihre Mitarbeitenden weiterhin in Deutschland krankenversichert bleiben können (z. B. über eine [freiwillige Versicherung](#)).
- Alternativ: Schließen Sie eine private Auslandsrankenversicherung ab.
- Oder: Ihre Mitarbeitenden müssen sich im Einsatzland krankenversichern.

Voraussetzungen und Risiken einer Ausnahmevereinbarung

Eine Ausnahmevereinbarung ist immer eine **Einzelfallentscheidung**. Das gilt auch innerhalb der EU – wenn die Entsendung länger als 24 Monate dauern soll.

Die Voraussetzungen entsprechen den allgemeinen Regeln für eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn.

Voraussetzungen sind zum Beispiel:

- Geplante Rückkehr nach Deutschland
- Bestehender deutscher Arbeitsvertrag während der gesamten Entsendung

Wichtig: Es gibt **keinen** Rechtsanspruch – beide Staaten müssen zustimmen.

Die Verhandlungen zwischen den Staaten übernimmt die **DVKA**.

Wenn der Antrag abgelehnt wird, gilt das Recht des Einsatzlandes.

Lehnt das Einsatzland ab, müssen Sie Ihre Mitarbeitenden im Ausland versichern – oft mit Mehrkosten und zusätzlichem Aufwand.

Wie lange gilt eine Ausnahmevereinbarung?

In der Regel bis zu **5 Jahre**.

Gut zu wissen: Eine weitere Verlängerung ist möglich – allerdings nur, wenn Sie eine neue Ausnahmevereinbarung beantragen und beide Staaten zustimmen.

So stellen Sie den Antrag: Schritt-für-Schritt-Anleitung

- 1. Frühzeitig beantragen**
(am besten **4 Monate** vor Beginn der Entsendung)

Das gilt besonders dann, wenn

- der Einsatz in der EU **länger als 24 Monate** dauert
- oder ein **Abkommensstaat** betroffen ist.

Den Antrag stellen Sie elektronisch – entweder über das **SV-Meldeportal** oder über ein **zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm**.

Mehr Infos zur Ausnahmevereinbarung finden Sie auf der Seite der **DVKA**.

2. Begründen Sie überzeugend

- Warum ist die lange Entsendung für Ihr Unternehmen notwendig?
- Wie lange soll sie dauern?
- Warum ist die deutsche Sozialversicherung wichtig (z. B. für die Rente)?

3. Pflicht: Einverständnis der Mitarbeitenden mitschicken

Ihre Beschäftigten müssen zustimmen, dass die Ausnahmevereinbarung auch in ihrem Interesse ist.

Fügen Sie diese Erklärung unbedingt dem Antrag bei.

Typische Fehler und Folgen: Ihre Checkliste

- **Kein Antrag:** Doppelte Beiträge (in Deutschland und im Einsatzland) mit Beitragsnachforderungen für die gesamte Entsendezeit, Lohnkorrekturen
- **Zu spätes Einreichen:** Nachträgliche Anmeldung im Ausland
- **Fehlende Begründung:** Höheres Ablehnungsrisiko.

Merken Sie sich: Die Ausnahmevereinbarung gilt nur für die Sozialversicherung.

Prüfen Sie separat Folgendes:

- Aufenthaltsrecht
- Arbeitsrecht
- Steuerrecht

Mehr Infos

- **Mehr Hintergrundwissen und Beispiele:** Beratungsblatt **Beschäftigung im Ausland**
- **Praktische Tipps zum Antrag: Schritt für Schritt: Der SVA-Antrag im SV-Meldeportal**
- **Entscheidungshilfe: Entsendung oder Ausstrahlung?**

Quellen: TK; TK-Lex; GKV; DVKA

3. Internationale Fachkräfte finden: 3 Wege zu passenden Bewerberprofilen

Suchen Sie internationale Fachkräfte? Nutzen Sie das Portal Make it in Germany der Bundesregierung – und erreichen Sie motivierte Talente ohne globale Suche. Sparen Sie Zeit, Kosten und Aufwand im Recruiting.

Make it in Germany ist das offizielle Portal der Bundesregierung für internationale Fachkräfte. Dort finden Sie Infos zu Jobs, Visa und Anerkennung sowie Leben und Arbeiten in Deutschland.

Eine direkte Personalvermittlung erfolgt **nicht**.

Wählen Sie aus 3 Angeboten:

- Bewerberbörse
- Bewerberanzeiger
- Hand in Hand for International Talents

Bewerberbörse: Gezielte Suche über 2 Millionen Profile

Durchsuchen Sie anonyme Profile internationaler Fachkräfte in der Bewerberbörse der Bundesagentur für Arbeit (

Filtern Sie nach Qualifikation, Erfahrung und Sprachkenntnissen – **kostenfrei** und schnell.

So finden Sie passende Bewerber:innen:

1. Registrieren Sie sich bei der **BA**.
2. Öffnen Sie die **Bewerberbörse**.
3. Suchen Sie mit "incomingcc" nach internationalen Profilen mit Deutschland-Bezug.
4. Wählen Sie aus und melden Sie sich beim **Arbeitgeber-Service** der BA.

Bewerberanzeiger: Vorsortierte Profile als PDF-Magazine

Erhalten Sie fertige Übersichten mit anonymen Profilen – sortiert nach Berufsgruppen.

Die ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) strukturiert alles vorab und Sie sparen Suchzeit.

Angebotene Berufsgruppen:

- ICT-Fachkräfte und Ingenieur:innen (IT, Technik)
- Gesundheitsfachkräfte (Pflege, Medizin)
- Berufskraftfahrer:innen und Nachwuchskräfte (Logistik, Transport)
- Ausbildungssuchende aus unterschiedlichen Branchen (branchenübergreifend)

So nutzen Sie den Bewerberanzeiger:

1. Gehen Sie zur **ZAV-Download-Seite** (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).
2. Laden Sie die aktuelle Ausgabe unter "Customer Center" herunter.
3. Wählen Sie geeignete Profile aus und melden Sie bei der angegebenen Kontaktperson.

Projekt "Hand in Hand": Vollständige Begleitung

Lassen Sie Profis die Rekrutierung übernehmen: Vorauswahl, Interviews, Anerkennung, Sprachkurse bis B1 und Integration.

Ideal für Branchen wie Elektro, IT, Hotel/Gastgewerbe.

Mit **Hand in Hand for International Talents** gewinnen Sie internationale Fachkräfte mit Unterstützung erfahrener Partner.

Ideal für diese Branchen:

- Elektroberufe
- Hotel- und Gastgewerbe
- IT-Berufe

Kosten (einmalige Pauschale)

Für die Teilnahme an **Hand in Hand for International Talents** zahlen Sie eine **einmalige** Dienstleistungspauschale:

- bis 49 Mitarbeitende: 2.900 Euro
- 50-249 Mitarbeitende: 3.400 Euro
- 250-999 Mitarbeitende: 4.400 Euro
- ab 1.000 Mitarbeitende: 5.400 Euro

Schritt für Schritt:

1. Melden Sie Ihre offene Stelle beim **Arbeitgeber-Service** der BA.
2. **Registrieren** Sie sich bei Hand in Hand for International Talents.
3. Sie erhalten eine **Vorauswahl** geeigneter Kurzprofile.
4. Führen Sie digitale Vorstellungsgespräche (bei Bedarf mit Dolmetscher:in).
5. Die beteiligten Partner organisieren Anerkennungsverfahren und Deutschkurse bis B1 und bereiten die Einreise vor.

Auch nach der Einstellung unterstützt Sie das Projekt bei Integrations- und Qualifizierungsfragen.

Lesen Sie zum Thema auch

- **Interkulturelles Onboarding: Welcome to TK**
- **say:HELLO! Unsere Antwort auf die Fragen von internationalen Mitarbeitenden**

- **Willkommenscoaches unterstützen bei Integration ausländischer Fachkräfte**
- **Teil 1: Internationale Fachkräfte gewinnen – und langfristig binden**
- **Teil 2: Internationale Fachkräfte gewinnen – so gelingt der Start in Deutschland**

Quellen: Make it in Germany; Hand in Hand for International Talents; Bundesagentur für Arbeit, ZAV; Wirtschaftsregion Westbrandenburg

4. Geschäftsreisen: Warum Ihr Reisemanagement trotz EU-Reform flexibel bleibt

Das EU-Parlament hat die Pauschalreise-Richtlinie im März 2026 reformiert. Gute Nachricht für Sie: Geschäftsreisen sind weiterhin ausgenommen. Das gibt Ihnen Planungssicherheit und hält Ihre Prozesse flexibel.

Die neuen EU-Vorgaben stärken den Verbraucherschutz bei Pauschalreisen – und schaffen für Ihr Unternehmen gleichzeitig klare Vorteile: Sie profitieren von der Ausnahme für Geschäftsreisen.

So behalten Sie die volle Kontrolle, umgehen zusätzliche gesetzliche Anforderungen und gestalten Ihre Reiseprozesse weiterhin flexibel und effizient.

Wichtig für Sie: Geschäftsreisen ins Ausland gelten sozialversicherungsrechtlich in der Regel als **Entsendung**.

Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Artikel: **Geschäftsreise und Entsendung – wo ist der Unterschied?**

Warum wurde die Richtlinie angepasst?

Die bisherige Richtlinie aus dem Jahr 2015 wurde überarbeitet, weil vor allem die COVID-19-Pandemie Schwachstellen offengelegt hat – etwa bei Erstattungsregelungen.

Ziele der Reform:

- Klare und einheitliche Definition von Pauschalreisen
- Verbindliche Regeln für Gutscheine und Stornierungen

Die neuen Vorgaben richten sich gezielt an Verbraucher:innen. Für Unternehmen wären sie zu starr – deshalb bleiben Geschäftsreisen bewusst außen vor.

Wann greift die Ausnahme für Ihr Unternehmen?

Damit Ihre Geschäftsreisen von der Richtlinie ausgenommen sind, müssen diese Punkte erfüllt sein:

- Die Reise erfolgt aus beruflichen Gründen.
- Es besteht ein Rahmenvertrag: Sie organisieren die Reisen zentral über Ihr Unternehmen – etwa über ein Firmenkonto oder ein festes Reisebüro.

So weisen Sie klar nach: Es ist eine organisierte Geschäftsreise.

Diese Pflichten behalten Sie im Blick

Unabhängig von der Richtlinie bleiben Ihre Aufgaben klar:

- Beantragen Sie für Entsendungen in der EU eine **A1-Bescheinigung**.
- Sie müssen jederzeit wissen, wo sich Ihre Mitarbeitenden im Ausland aufhalten.
- Halten Sie die Mindestlohn- und Meldepflichten im Zielland konsequent ein.

Ausblick: So geht es weiter

Der Rat der Europäischen Union hat der Richtlinie bereits zugestimmt. Damit ist sie auf EU-Ebene beschlossen.

Die EU-Staaten haben jetzt **28 Monate** Zeit, die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen.

Anschließend gilt eine Übergangsfrist von **6 Monaten**. In Deutschland treten die neuen Regelungen voraussichtlich im **Jahr 2029** in Kraft.

Gut zu wissen: An der Ausnahme für Geschäftsreisen ändert sich dadurch **nichts**.

Ihr nächster Schritt

Prüfen Sie jetzt Ihre Buchungsprozesse: Erfüllen Ihre Geschäftsreisen die Voraussetzungen für die Ausnahme? Dann profitieren Sie auch künftig von flexiblen Regelungen.

Praktische Unterstützung

Nutzen Sie unsere Checkliste **Gesund auf Geschäftsreisen: Checkliste für Arbeitgeber**, um alle wichtigen Punkte vorab strukturiert zu klären.

Quellen: europarl.europa.eu; tagesschau.de; business-travel.de

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](#)
