

RÖDL



Überblick über Entsendungen in ausgewählten Ländern

September 2025

Bei der Entsendung eines Mitarbeiters ist eine Reihe von Punkten zu beachten, darunter:

Einwanderungs- und Visumsformalitäten

Arbeitsrecht

- Finden Sie heraus, ob es verpflichtend oder nur ratsam ist, eine Änderung des Arbeitsvertrags des betreffenden Mitarbeiters zu verfassen.
- Berücksichtigen und analysieren Sie die geltenden gesetzlichen Bestimmungen des Gastlandes, insbesondere gemäß der Rom I-Verordnung (EG) Nr. 593/2008; für vor dem 17. Dezember 2009 geschlossene Verträge gilt das Rom-Übereinkommen von 1980.
- Ermitteln und sammeln Sie die Informationen, die den zuständigen Behörden gemäß den nationalen Anforderungen zur Verfügung gestellt werden müssen






Sozialversicherungsrecht

- Innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz: Die Europäische Verordnung 883/2004 vom 29. April 2004 erlaubt grundsätzlich eine Entsendung von bis zu 24 Monaten. Für längere Zeiträume kann eine Ausnahmegenehmigung gemäß Artikel 16 der Verordnung erteilt werden.
- Andernfalls muss geprüft werden, ob bilaterale Abkommen mit dem Gastland bestehen. Die Dauer, für die der Sozialversicherungsschutz des Arbeitnehmers aufrechterhalten wird, ist im bilateralen Abkommen festgelegt und reicht von einigen Monaten bis zu fünf Jahren. Je nach den Bestimmungen des Abkommens kann diese erste Entsendungsdauer verlängert werden.













Steuerrecht und Einkommensteuer (StR & EStR)









- Für den Arbeitnehmer: Die Auswirkungen auf die Einkommensteuer hängen von Faktoren wie Funktion, Wohnort und Arbeitsort ab. Grenzgänger (Pendler zwischen Wohn- und Arbeitsstaat) können einem besonderen Status unterliegen.
- Für das Unternehmen: Die Frage der Betriebsstätte muss im Zusammenhang mit der Entsendung geprüft werden.

Arbeitsrecht – Spezifische Anmeldungen

Land	Vorhandensein nationaler Bestimmungen zur Entsendung	
	Vorherige Meldung der Entsendung erforderlich (an die nationale Verwaltung oder andere Behörden)?	Ab dem ersten Tag der Entsendung?
 Belarus	Nein	Nein
 Brasilien	Ja – Ausländische Arbeitnehmer, die in Brasilien arbeiten möchten, benötigen eine Arbeitserlaubnis. Dieses kann entweder durch Beantragung einer vorherigen Aufenthaltserlaubnis für die Erteilung eines befristeten Visums (beim zuständigen Konsulat, wenn sich der Antragsteller außerhalb Brasiliens befindet) oder durch Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis innerhalb Brasiliens.	Ja
 Bulgarien	Nein	Nein
 China	Ja – Ausländische Arbeitnehmer, die in China arbeiten, benötigen möglicherweise eine Arbeitserlaubnis und eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis (oder alternativ eine „permanent residence card“); für bestimmte kurzfristige Arbeitseinsätze können Ausnahmen gelten.	Ja
 Dänemark	Nein – Ausländische Unternehmen, die Dienstleistungen in Dänemark erbringen, müssen jedoch vor ihrer Ankunft im Register für ausländische Dienstleister (RUT) registriert sein.	Ja

Land	Vorhandensein nationaler Bestimmungen zur Entsendung	
	Vorherige Meldung der Entsendung erforderlich (an die nationale Verwaltung oder andere Behörden)?	Ab dem ersten Tag der Entsendung?
 Deutschland	Grundsätzlich nein – Nur Meldepflichten in bestimmten Branchen (gemäß Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz müssen unterschiedliche Vorschriften/Meldungen beachtet werden).	Ja – nur für bestimmte Branchen.
 Estland	Nein – Wenn es keinen bestimmten Empfänger oder Dienstleistungsempfänger gibt, handelt es sich nicht um eine Entsendung. Geschäftsreisen ohne Erbringung von Dienstleistungen (einschließlich Seminare, Konferenzen) sind keine Entsendungen.	Nein
 Finnland	Nein – Die Entsendung eines Mitarbeiters aus Finnland ins Ausland muss in Finnland nicht gemeldet werden. Ja – Wenn ein Arbeitnehmer aus einem anderen Land nach Finnland entsandt wird, muss die Regionalbehörde benachrichtigt werden (bei einer Dauer von mehr als 5 Tagen, bei Bauarbeiten jedoch immer).	Nein
 Frankreich	Ja – Vorherige Anmeldung bei der Arbeitsaufsicht online (https://www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login) spätestens am Tag vor Beginn + Einhaltung der Entsendungsbestimmungen (Vertreter, Dokumente usw.). Darüber hinaus gilt im Baugewerbe und im öffentlichen Bauwesen: Es muss eine „professional identification card“ beantragt werden, es gelten ergänzende Vorschriften. Besonderheiten gelten auch für Transporttätigkeiten.	Ja – keine Meldung von „Geschäftsreisen“, einige Ausnahmen.
 Grossbritannien	Nein	Nein
 Indien	Nein – Es gibt keine spezifische Regelung dazu.	Nein
 Indonesien	Nein – Es gibt keine spezifische Regelung dazu.	Nein
 Italien	Ja – Eine Erklärung muss über die Website des Arbeitsministeriums https://servizi.lavoro.gov.it unter „Distacco transnazionale“ durch Übermittlung des Formulars UNI_DISTACCO_UE bis Mitternacht des Tages vor Beginn der Entsendung erfolgen. Änderungen müssen innerhalb von 5 Tagen nach ihrem Inkrafttreten mitgeteilt werden.	Nein – muss früher erfolgen.
 Kasachstan	Ja – Einreichung eines Antrags auf eine „Quota“ (die maximal zulässige Anzahl ausländischer Arbeitnehmer). Arbeitserlaubnis (mit einigen Ausnahmen) und Arbeitsvisum oder anderes Dokument für den Aufenthalt in Kasachstan.	Nein – Benachrichtigung der Einwanderungsbehörde.
 Kenia	Ja – Der ausländische Arbeitnehmer muss über eine Genehmigung/einen Pass verfügen, der ihm die Arbeit in Kenia erlaubt.	Nein
 Kroatien	Ja – Es gibt kroatische sowie die oben genannten EU-Vorschriften zur Entsendung von Arbeitnehmern. Bevor ein entsandter Arbeitnehmer seine Tätigkeit in Kroatien aufnimmt, muss eine „Declaration of Secondment/Posting declaration“ (d.h. ein in Formular mit Angaben zum Arbeitgeber, zum Arbeitnehmer und zum Partner des Arbeitgebers, bei dem der Arbeitnehmer vorübergehend tätig sein wird) bei der zuständigen Behörde eingereicht werden.	Ja
 Lettland	Nein – Die Entsendung eines Arbeitnehmers aus Lettland ins Ausland muss in Lettland nicht gemeldet werden. Ja – Wenn ein Arbeitnehmer aus einem anderen Land nach Lettland entsandt wird, muss das „State Labour Inspectorate“ informiert werden.	Ja – im Falle einer Entsendung nach Lettland.

Land	Vorhandensein nationaler Bestimmungen zur Entsendung	
	Vorherige Meldung der Entsendung erforderlich (an die nationale Verwaltung oder andere Behörden)?	Ab dem ersten Tag der Entsendung?
 Litauen	Ja – Meldung der Entsendung muss spätestens am Tag vor Beginn elektronisch beim „state labour inspectorate“ eingereicht werden, durch das Ausfüllen des elektronischen Formulars. Darüber hinaus muss im Bausektor eine „professional ID Card“ (QR-Code) beantragt werden.	
 Malaysia	Ja – Ausländer müssen die entsprechenden Visums- und Einwanderungsbestimmungen einhalten.	Ja
 Mexiko	Nein – Es gibt keine spezifische Regelung dazu.	Nein
 Norwegen	Es gibt keine spezifischen arbeitsrechtlichen Vorschriften, aber entsandte Arbeitnehmer sollten für Steuerzwecke eine nationale d-number beantragen. Darüber hinaus sind entsandte Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder im Reinigungsdienst tätig sind, verpflichtet, eine „HSM-card“ zu beantragen. Nicht-EU-Entsandte müssen vor ihrer Ankunft eine Arbeitserlaubnis beantragen.	Nein
 Polen	Ja – eine Erklärung an die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde spätestens am ersten Tag der Entsendung. Die Erklärung kann per Post, persönlich beim „Chief Labour Inspectorate“ in Warschau oder elektronisch auf der folgenden Website eingereicht werden: https://www.biznes.gov.pl/en/e-uslugi/00_1328_00 .	Ja
 Portugal	Ja – Mitteilung spezifischer Informationen vor der Entsendung erforderlich. Darüber hinaus gelten spezifische Vorschriften für Fahrer im Straßenverkehrssektor https://www.postingdeclaration.eu/landing .	Ja
 Rumänien	Ja – Information per E-Mail an die Arbeitsaufsichtsbehörde spätestens am Tag vor Beginn der Entsendung.	Ja – gilt nicht für Geschäftsreisen.
 Saudi Arabien	Ja – Ein ausländischer Arbeitnehmer muss im Besitz einer Iqama sein, die von einem lokal registrierten und zugelassenen Unternehmen gesponsert wird. Daher ist eine Registrierung beim Qiwa-, Absheer-Portal und beim Arbeitsministerium ab den ersten Tagen an denen Dienstleistungen für den Arbeitgeber erbracht werden erforderlich.	Ja – unterschiedliche Vorschriften für Geschäftsreisen.
 Schweden	Ja – abhängig von Dauer und Branche.	Ja
 Serbien	Ja – der Arbeitgeber muss die Versicherungsgrundlage im Zentralregister aktualisieren, einschließlich des Landes, in das die Entsendung erfolgt, und aller späteren Änderungen. Je nach Land, in das die Entsendung erfolgt, können zusätzliche Formalitäten erforderlich sein. Auslandsdienstreisen gelten nicht als Entsendungen.	Ja
 Singapur	Im Allgemeinen nein, für bestimmte Dienstleistungen in bestimmten Branchen kann eine Registrierung erforderlich sein. Darüber hinaus müssen Ausländer die entsprechenden Visabestimmungen einhalten.	
 Slowakei	Ja – Meldung an das National Labor Inspectorate no later than on the day of start – spätestens am Tag des Arbeitsbeginns – per Post oder über das Online-Portal (https://www.ip.gov.sk/app/posting/site/login?language=en). Darüber hinaus muss eine inländische juristische oder natürliche Person das zuständige „Office of Labor, Social Affairs and Family“ informieren. Die Informationen sollen innerhalb von 7 Werktagen nach Beginn der Entsendung elektronisch über das auf dem Portal www.slovensko.sk veröffentlichte Formular oder in Papierform übermittelt werden.	Ja – für den sendenden Arbeitgeber. Keine Meldung von „Geschäftsreisen“, einige Ausnahmen.







Land	Vorhandensein nationaler Bestimmungen zur Entsendung	
	Vorherige Meldung der Entsendung erforderlich (an die nationale Verwaltung oder andere Behörden)?	Ab dem ersten Tag der Entsendung?
 Slowenien	<p>Ja – bei der Entsendung von Arbeitnehmern in die EU/den EWR/die Schweiz muss ein „A1 Form“ bei der slowenischen Arbeitsagentur beantragt werden; bei der Entsendung in ein Drittland ist eine entsprechende Registrierung bei der slowenischen Arbeitsagentur erforderlich.</p> <p>Ja – bei der Entsendung von ausländischen Arbeitgebern aus der EU/dem EWR/der Schweiz oder aus Drittländern ist eine vorherige Registrierung bei der slowenischen Arbeitsagentur und bei Arbeitgebern aus Drittländern auch bei der entsprechenden Verwaltungseinheit erforderlich. In einigen Fällen müssen zusätzliche Dokumente von anderen Behörden eingeholt werden.</p> <p>Nein – bei Geschäftsreisen ins Ausland oder von ausländischen Arbeitnehmern nach Slowenien ist keine Erklärung oder Registrierung erforderlich (da dies nicht als Entsendung gilt).</p>	Wo „Ja“ – vor Arbeitsbeginn.
 Spanien	Ja – Benachrichtigung der zuständigen Arbeitsbehörde im Falle der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen vor deren Beginn, außer bei Entsendungen von weniger als 8 Tagen – die Mitteilung muss auf elektronischem Wege erfolgen.	Ja
 Südafrika	Nein – es gibt spezifische arbeitsrechtliche Vorschriften.	Nein
 Thailand	N/A	N/A
 Tschechien	Ja – Vorabinformation der zuständigen regionalen Zweigstelle des Arbeitsamts spätestens am Tag des Arbeitsbeginns – per Post, E-Mail oder online: https://www.mpsv.cz/app/suip-vysilani-zamestnancu .	Ja.
 Türkei	Ja – Je nach Art der Tätigkeit und Dauer müssen ausländische Arbeitnehmer vor Beginn der Entsendung entweder ein Visum oder eine Arbeitserlaubnis vorweisen.	Ja
 Ukraine	Ja – vor Beginn der Entsendung muss eine Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragt werden.	Nein
 Ungarn	Ja – Meldung spätestens am Tag des Arbeitsbeginns durch das auf der Webseite des „Ministry for Economic Development Department of Labour Inspection“ veröffentlichten Formulars (http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=542).	Ja – keine Meldung von „Geschäftsreisen“.
 Usbekistan	Nein – Der Arbeitnehmer muss jedoch über ein gültiges Arbeitsvisum und eine gültige Arbeitserlaubnis verfügen.	Nein
 Vereinigte Arabische Emirate	Ja – Ausländische Arbeitnehmer müssen über eine gültige Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis verfügen, die von einem lokal registrierten und zugelassenen Unternehmen gesponsert wird (Registrierung beim „Ministry of Labour and Immigration“ ab dem ersten Tag der Erbringung von Dienstleistungen in den VAE). Nur Staatsangehörige der GCC-Staaten benötigen kein Visum.	Ja
 Vietnam	Ja – je nach Art des Einsatzes muss vor Beginn der Entsendung eine formelle Mitteilung an die zuständige Behörde erfolgen.	Ja – die Dauer der Meldefrist variiert.
 Zypern	Nein	Nein

Staaten, die an ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden sind

Land	Staaten, die durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden sind Für die Länder der EU/EWR/Schweiz gilt die Europäische Verordnung 883/2004 vom 29. April 2004.
 Belarus	Staaten, die an ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden sind: Russland, Lettland, Litauen, Estland, Moldawien. Staaten, die an ein bilaterales Abkommen zur Rentenvorsorge gebunden sind: Aserbaidschan, Armenien, Kasachstan, Kirgistan, Moldawien, Russland, Tadschikistan, Turkmenistan, Usbekistan, Ukraine, Tschechien.
 Brasilien	Deutschland, Belgien, Bulgarien, Kanada, Chile, Südkorea, Spanien, Vereinigte Staaten, Frankreich, Griechenland, Indien, Italien, Japan, Luxemburg, Mosambik, Portugal, Quebec, Tschechien, Schweiz, Österreich und Israel. Darüber hinaus unterhält Brasilien im Rahmen multilateraler Abkommen mit Argentinien, Bolivien, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Peru, Uruguay, Angola, Kap Verde, Guinea-Bissau, São Tomé und Príncipe, Timor-Leste und anderen Mitgliedern der Iberoamerikanischen Union und der Gemeinschaft der portugiesischsprachigen Länder (CPLP).
 Bulgarien	Albanien, Bosnien und Herzegowina, Libyen, Ukraine, Nordmazedonien, Moldawien, Israel, Südkorea, Russland, Serbien, Kanada, Quebec, Montenegro, Tunesien, Aserbaidschan. Unterzeichnete, aber noch nicht in Kraft getretene Abkommen: Brasilien, Marokko.
 China	Deutschland, Südkorea, Dänemark, Kanada, Finnland, Schweiz, Niederlande, Spanien, Luxemburg, Japan und Serbien (unterzeichnet und in Kraft getreten).
 Dänemark	Australien, Österreich, Bosnien und Herzegowina, Kanada, Chile, China, Kroatien, Frankreich, Großbritannien, Indien, Israel, Nordmazedonien, Marokko, Montenegro, Neuseeland, Nordische Staaten, Pakistan, Philippinen, Quebec, Serbien, Schweiz, Südkorea, Türkei, USA.
 Deutschland	Albanien, Australien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, China, Chile, Indien, Israel, Japan, Kanada, Quebec, Kosovo, Marokko, Moldawien, Montenegro, Nordmazedonien, Philippinen, Serbien, Südkorea, Tunesien, Türkei, Uruguay, USA.
 Estland	Australien, Belarus, Kanada, Moldawien, Russland, Ukraine.
 Finnland	Australien, Kanada, Chile, China, Dänemark, Island, Indien, Israel, Japan, Norwegen, Südkorea, Schweden, USA, Quebec.
 Frankreich	Algerien, Andorra, Argentinien, Benin, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Kamerun, Kanada, Kap Verde, Chile, Kongo, Côte d'Ivoire, Französisch-Polynesien, Gabun, Guernsey, Indien, Israel, Japan, Jersey, Kosovo, Nordmazedonien, Südkorea, Madagaskar, Mali, Mauretanien, Marokko, Mayotte, Monaco, Montenegro, Niger, Neukaledonien, Philippinen, Quebec, San Marino, St-Pierre-et-Miquelon, Senegal, Serbien, Togo, Tunesien, Türkei, Vereinigte Staaten, Uruguay. Unterzeichnete, aber noch nicht umgesetzte Abkommen: China und Moldawien.
 Grossbritannien	Das Vereinigte Königreich hat Abkommen über Sozialversicherungsbeiträge und Leistungsansprüche mit Irland und den folgenden Ländern außerhalb der EU geschlossen: Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz: Barbados, Bermuda, Kanada, Chile, Isle of Man, Israel, Jamaika, Japan, Jersey und Guernsey, Mauritius, Neuseeland, Philippinen, Republiken des ehemaligen Jugoslawiens (Republiken Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien, Montenegro und Kosovo), Südkorea, Türkei, USA.

Land	Staaten, die durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden sind Für die Länder der EU/EWR/Schweiz gilt die Europäische Verordnung 883/2004 vom 29. April 2004.
 Indien	Sozialversicherungsabkommen, die mit den folgenden Ländern geschlossen wurden und in Kraft sind: Belgien, Deutschland, Schweiz, Luxemburg, Frankreich, Dänemark, Südkorea, Niederlande, Ungarn, Finnland, Schweden, Tschechien, Norwegen, Österreich, Kanada, Australien, Japan, Quebec, Portugal. Darüber hinaus sind singapurische Staatsangehörige, die Beiträge zum Sozialversicherungssystem ihres Heimatlandes leisten, gemäß dem indisch-singapurischen umfassenden Wirtschaftskooperationsabkommen (CECA) von 2005 von den indischen Sozialversicherungsvorschriften – dem Employees' Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act von 1952 – ausgenommen. Indien hat das Sozialversicherungsabkommen mit Brasilien unterzeichnet, dieses ist jedoch noch nicht in Kraft getreten.
 Indonesien	Nicht zutreffend, entsandte Mitarbeiter aus dem Ausland gelten als ausländische Arbeitnehmer, die ein Gehalt beziehen, und müssen die obligatorischen Sozialversicherungsvorschriften in Indonesien befolgen.
 Italien	Argentinien, Australien, Brasilien, Bosnien-Herzegowina, Kanada, Kap Verde, Kanalinseln, Isle of Man, Israel, Kosovo, Nordmazedonien, Mexiko, Monaco, Montenegro, Moldawien, Quebec, Südkorea, San Marino, Serbien, Tunesien, Türkei, Uruguay, USA, Vatikanstadt, Venezuela.
 Kasachstan	Armenien, Belarus, Kirgisistan, Moldawien, Russland, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan – Abkommen über die Gewährleistung der Rechte der Bürger der Teilnehmerstaaten der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten im Bereich der Rentenversorgung, abgeschlossen am 13. März 1992. Armenien, Belarus, Kirgisistan und Russland – Abkommen über die Eurasische Wirtschaftsunion, abgeschlossen am 29. Mai 2014.
 Kenia	Nicht zutreffend.
 Kroatien	Australien, Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Kanada, Quebec, Nordmazedonien, Serbien (d. h. das Abkommen mit der ehemaligen Bundesrepublik Jugoslawien – dieses Abkommen bleibt in Kraft, bis ein separates Sozialversicherungsabkommen mit Serbien geschlossen wird), Türkei, Südkorea und Albanien.
 Lettland	Australien, Vereinigte Staaten, Kanada, Belarus, Ukraine, Russland, Moldawien.
 Litauen	Belarus, Kanada, Tschechien, Estland, Finnland, Lettland, Moldawien, Niederlande, Polen, Russland, Ukraine, USA.
 Malaysia	Nicht zutreffend.
 Mexiko	Kanada, Spanien, USA, Frankreich.
 Norwegen	Australien, Bosnien-Herzegowina, Kanada, Chile, Kroatien, Frankreich, Griechenland, Indien, Israel, Italien, Luxemburg, Montenegro, Niederlande, Portugal, Quebec, Serbien und Slowenien, sofern diese nicht unter die Verordnungen 883/2004 und 987/2009 fallen. Arbeitnehmer aus Großbritannien und Nordirland fallen entweder unter das Trennungsabkommen EWR-EFTA – Vereinigtes Königreich oder unter das bilaterale Abkommen mit Norwegen.
 Polen	Australien, Belarus, Bosnien-Herzegowina, Kanada, Israel, Mazedonien, Moldawien, Mongolei, Montenegro, Quebec, Serbien, Südkorea, Türkei, Ukraine, USA. Auf der Grundlage und gemäß den Bestimmungen in Anhang II der Verordnung (EG) Nr. 883/04 des Europäischen Parlaments und des Rates: Österreich, Deutschland. Es bestehen auch bilaterale Abkommen, die mit den folgenden EU-Mitgliedstaaten für die Dauer bis zum 30. April 2004 unterzeichnet wurden. Am 1. Mai 2004 wurden diese Abkommen durch die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates ersetzt, sind jedoch noch nicht gekündigt worden: Österreich, Belgien, Bulgarien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Lettland, Luxemburg, Niederlande, Slowenien, Spanien.

Land	Staaten, die durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden sind Für die Länder der EU/EWR/Schweiz gilt die Europäische Verordnung 883/2004 vom 29. April 2004.
 Portugal	Andorra, Argentinien, Australien, Bolivien, Brasilien, Kanada – Ontario, Kanada – Quebec und Montreal, Kap Verde, Chile, El Salvador, Ecuador, USA, Indien, Marokko, Mosambik, Moldawien, Paraguay, UK (Kanalinseln – Jersey, Man, Guernsey, Alderney, Herm und Jethou), Ukraine, Uruguay, Tunesien, Türkei, Venezuela. Hinweis: Einige Abkommen sind multilateral.
 Rumänien	Kanada, Israel, Albanien, Korea, Mazedonien, Moldawien, Serbien, Türkei, Quebec, Chile, Uruguay, Russland, Armenien, Ukraine, Belarus. Abkommen besteht, jedoch nicht ratifiziert: USA.
 Saudi Arabien	Nicht zutreffend.
 Schweden	Bosnien und Herzegowina, Chile, Philippinen, Indien, Israel, Kanada, Kap Verde, Marokko, Quebec, Serbien, Südkorea, Türkei, USA.
 Serbien	Österreich, Libyen, Aserbaidshan, Luxemburg, Australien, Ungarn, Belgien, Nordmazedonien, Bosnien und Herzegowina, Deutschland, Bulgarien, Norwegen, Montenegro, Panama, Tschechien, Polen, Dänemark, Rumänien, Griechenland, Russland, Frankreich, Slowakei, Niederlande, Slowenien, Kroatien, Schweiz, Italien, Schweden, Kanada, Tunesien, Quebec, Türkei, China, Grossbritannien, Zypern.
 Singapur	Nicht zutreffend (ein gewisser begrenzter Schutz kann gewährt werden, z. B. gemäß dem bilateralen umfassenden Wirtschaftsabkommen zwischen Indien und Singapur (CECA)).
 Slowakei	Australien, Bosnien und Herzegowina, Kanada, Israel, Japan, Mazedonien, Montenegro, Quebec, Russland, Serbien, Südkorea, Türkei, Ukraine, USA Neben der Verordnung 883/2004 bestehen auch bilaterale Abkommen mit folgenden EU-Ländern, wobei jedoch die Verordnung 883/2004 Vorrang hat: Österreich, Zypern, Tschechien, Deutschland, Ungarn, Luxemburg, Slowenien Neben der Verordnung 883/2004 bestehen auch bilaterale Abkommen mit folgenden EU-Ländern, die jedoch derzeit nicht umgesetzt werden: Bulgarien, Kroatien, Frankreich, Niederlande, Polen, Schweiz (kein EU-Land, aber die Verordnung gilt auch für die Schweiz), Rumänien, Spanien.
 Slowenien	Nordmazedonien, Bosnien und Herzegowina, Serbien, Montenegro, USA, Südkorea.
 Spanien	Andorra, Argentinien, Australien, Brasilien, Kanada, Kap Verde, Chile, China, Kolumbien, Dominikanische Republik, Ecuador, Japan, Korea, Mexiko, Marokko, Paraguay, Peru, Philippinen, Russland, Senegal, Tunesien, Ukraine, USA, Uruguay, Venezuela.
 Süd Afrika	Nicht zutreffend.
 Thailand	Nicht zutreffend.
 Tschechien	Albanien, Australien, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Kanada, Chile, Indien, Israel, Japan, Mazedonien, Moldawien, Mongolei, Montenegro, Quebec, Russland, Serbien, Südkorea, Syrien, Tunesien, Türkei, Ukraine, USA. Es besteht auch ein Abkommen mit den folgenden EU-Ländern, jedoch hat die Verordnung 883/2004 Vorrang: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Zypern, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Italien, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Polen, Schweiz (kein EU-Land, aber die Verordnung gilt auch für die Schweiz), Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien.
 Türkei	Albanien, Aserbaidshan, Belgien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Kroatien, Kirgisistan, Südkorea, Libyen, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Iran, Italien, Montenegro, Nordzypern, Polen, Rumänien, Russland, Schweden, Serbien, Slowakei, Tschechien, Tunesien, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten von Amerika, Belarus, Zypern.

Land	Staaten, die durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden sind Für die Länder der EU/EWR/Schweiz gilt die Europäische Verordnung 883/2004 vom 29. April 2004.
 Ukraine	Aserbaidschan, Belarus, Bulgarien, Tschechien, Georgien, Estland, Kasachstan, Lettland, Litauen, Moldawien, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien.
 Ungarn	Montenegro, Bosnien und Herzegowina, Kanada, Quebec, Südkorea, Australien, Indien, Japan, Moldawien, Serbien, Albanien, USA, Nordmazedonien, Türkei, Kosovo, Ukraine.
 Usbekistan	Armenien; Belarus; Kasachstan; Kirgisistan; Moldawien; Russland; Tadschikistan; Turkmenistan; Ukraine. Abkommen über die Gewährleistung der Rechte der Bürger der Teilnehmerstaaten der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten im Bereich der Rentenversorgung, abgeschlossen am 13. März 1992.
 Vereinigte Arabische Emirate	Nicht zutreffend.
 Vietnam	Südkorea.
 Zypern	Grossbritannien, Australien, Kanada, Quebec, Ägypten, Serbien, Libyen, Syrien, Russland.

Dieses Dokument wurde mit bestmöglicher Sorgfalt erstellt.

Es stellt die Rechtslage zum Herausgabezeitpunkt dar und soll Unternehmen einen Überblick bieten.

Es kann individuelle Beratung nicht ersetzen.

Weitere Informationen finden Sie unter
[https://www.roedl.com/services/
legal/employment-law/
international-employment-law](https://www.roedl.com/services/legal/employment-law/international-employment-law)

