



## Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren sowie geänderte Rechtspraxis bei Mitarbeiterereinsätzen in Ländern mit Sozialversicherungsabkommen

- Gemeinsame Grundsätze für das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren nach § 106c SGB IV in der vom 01.01.2026 geltenden Fassung
- Rundschreiben GKV-Spitzenverband RS 2025/231 vom 16.04.2025
- Rundschreiben GKV-Spitzenverband RS 2025/233 vom 22.04.2025

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit diesem Newsletter möchten wir Sie über Änderungen im Rahmen von Mitarbeiterereinsätzen in Staaten informieren, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

Zum 01.01.2026 tritt eine wesentliche Neuerung in Kraft: Das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren nach § 106c SGB IV wird auf Staaten mit bilateralen Sozialversicherungsabkommen (sogenannte Abkommensstaaten) ausgeweitet. Im Zuge dieser Umstellung hat die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) nicht nur die technischen Voraussetzungen geschaffen, sondern auch die Gelegenheit genutzt, die Anwendungspraxis der Abkommen umfassend zu überprüfen.

Was das konkret für Arbeitgeber und andere betroffene Personengruppen bedeutet, haben wir im Folgenden für Sie zusammengefasst.

## 1 Erweiterung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens auf Mitarbeiterereinsätze in Abkommensstaaten zum 01.01.2026

Mit Wirkung zum 01.01.2026 wird das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren nach § 106c SGB IV auf Staaten mit bilateralen Sozialversicherungsabkommen ausgeweitet. Bisher mussten die erforderlichen Anträge hierfür als Papierantrag bei den entsprechenden Behörden eingereicht werden. Hiermit ist ab dem 1. Januar 2026 Schluss. Das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren, welches bereits seit einigen Jahren für die A1-Bescheinigung zur Anwendung kommt, wird nun auch auf Mitarbeiterereinsätze in Abkommensstaaten erweitert.

### Was ändert sich konkret?

Anträge auf Feststellung der weiteren Anwendung deutschen Sozialversicherungsrechts – einschließlich Ausnahmevereinbarungen und Verlängerungen – müssen künftig elektronisch eingereicht werden. Die Antragstellung erfolgt dabei über systemgeprüfte Programme oder mittels einer maschinellen Ausfüllhilfe (SV-Meldeportal). Die zuständige Stelle stellt die entsprechende Bescheinigung in der Regel innerhalb von drei Arbeitstagen elektronisch aus (§ 106c Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Die inhaltlichen und technischen Anforderungen an das Verfahren sind in den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales genehmigten „Gemeinsamen Grundsätzen zu Inhalten und Datensätzen“ nach § 106d SGB IV geregelt.

### Wer ist für die Anträge zuständig?

Für gesetzlich Versicherte ist die Krankenkasse zuständig, an die die Rentenversicherungsbeiträge abgeführt werden. Bei Selbstständigen, privat Versicherten oder Sonderfällen ist die DVKA oder die DRV-Bund zuständig.

**Wichtig:** Die DRV-Bund wird das elektronische Verfahren **nicht** zum 01.01.2026 umsetzen. In diesen Fällen ist weiterhin der Papierantrag zu verwenden.

Die folgende Übersicht zeigt die zuständigen Stellen je Abkommensstaat.

\* Ausstellung der SVA-Bescheinigung durch die Einzugsstelle

Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren sowie geänderte Rechtspraxis bei Mitarbeiterereinsätzen in Ländern mit Sozialversicherungsabkommen

	Entsendung in einen Abkommensstaat oder anderer Sachverhalt, für den in Bezug auf den konkreten Abkommensstaat eine Bescheinigung über das anwendbare Recht für eine nicht selbstständig tätige Person ausgestellt werden kann		Antrag auf Ausnahmereinbarung für eine abhängig beschäftigte Person und Antrag auf Ausnahmereinbarung für eine selbstständig tätige Person
	Wenn Arbeitgeber RV-Beiträge an Einzugsstelle abführt	Wenn kein Arbeitgeber RV-Beiträge an Einzugsstelle abführt	Die Zuständigkeit für die Überprüfung und Rückmeldung liegt stets bei der DVKA. Für einige Abkommensstaaten werden allerdings keine Bescheinigungen durch die DVKA ausgestellt.
Albanien	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Australien	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Bosnien-Herzegowina	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Brasilien	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Chile	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA*
China	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA*
Indien	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Israel	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Japan	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA*
Kanada	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA*
Kanada-Quebec	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Korea	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Kosovo	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Marokko	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Moldau	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Montenegro	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Nordmazedonien	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Philippinen	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
Schweiz (Drittstaatsangehörige)	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Serbien	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Türkei	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Tunesien	Einzugsstelle	DVKA	DVKA
Uruguay	Einzugsstelle	PDF-Antrag DRV-Bund	DVKA
USA	Einzugsstelle	DVKA	DVKA

## Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren sowie geänderte Rechtspraxis bei Mitarbeiterereinsätzen in Ländern mit Sozialversicherungsabkommen

Das Verfahren zur Beantragung von Ausnahmereinbarungen wurde ebenfalls überarbeitet und vereinheitlicht:

- Künftig sind auch diese Anträge ausschließlich elektronisch bei der **DVKA** zu stellen.
- Für bestimmte Abkommensstaaten (z. B. Chile, China) erfolgt die Bearbeitung weiterhin arbeitsteilig:
  - Die **DVKA** verhandelt und dokumentiert die Ausnahmereinbarung.
  - Die Ausstellung der eigentlichen **SVA-Bescheinigung** erfolgt durch die zuständige Krankenkasse oder die DRV-Bund.

## 2 Geänderte Praxis in der Anwendung der Abkommensbestimmungen

Vor dem Hintergrund der Einführung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens für Einsätze in Abkommensstaaten hat die DVKA die Gelegenheit genutzt, die bestehenden Sozialversicherungsabkommen und deren praktische Anwendung umfassend zu prüfen. Änderungen der bisherigen Umsetzung in der Praxis betreffen insbesondere die Weiterbelastung der Gehaltskosten an ein verbundenes Unternehmen sowie die Differenzierung der Entsendedauer nach „Monaten“ und „Kalendermonaten“.

### a) Weiterbelastung der Gehaltskosten an ein verbundenes Unternehmen

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung entsandter Arbeitnehmer gestaltet sich häufig komplex, da der Begriff „Entsendung“ in vielen Abkommen nicht eindeutig definiert ist. In der Praxis interpretieren die Vertragsstaaten ihn nach ihren nationalen Vorschriften. Für Deutschland sind dabei insbesondere die Regelungen zur Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) maßgeblich, ergänzt durch die gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer (Stand: 18.3.2020).

Werden die Voraussetzungen einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung erfüllt, bleibt der Mitarbeiter auch während des Auslandseinsatzes dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterstellt. Nach deutscher Rechtspraxis gelten die Sozialvorschriften auch bei vorübergehender Beschäftigung im Ausland, sofern es sich um eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und die Auslandstätigkeit vertraglich oder durch ihre Eigenart zeitlich begrenzt ist. Ein inländisches Beschäftigungsverhältnis liegt dabei nur vor, wenn der Schwerpunkt der Tätigkeit weiterhin in Deutschland verbleibt. In konzerngebundenen Unternehmen bedeutet dies u. a., dass die Lohn- und Gehaltskosten nicht vollständig oder überwiegend an das ausländische verbundene Unternehmen weiterbelastet oder direkt von diesem übernommen werden dürfen.

Kurzfristige Einsätze bis zu zwei Monaten werden weniger streng bewertet. Auch wenn das ausländische Unternehmen das Gehalt steuerlich als Betriebsausgabe absetzt, kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Entsendung weiterhin angenommen werden.

## Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren sowie geänderte Rechtspraxis bei Mitarbeiterereinsätzen in Ländern mit Sozialversicherungsabkommen

Bisher ging die DVKA in ihrer Verwaltungspraxis davon aus, dass jede Weiterbelastung der Lohn- und Gehaltskosten – selbst bei kurzfristigen Einsätzen – eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung nach Australien, China oder Quebec ausschließt. Diese enge Auslegung wurde nun revidiert.

### Neue Verwaltungsauffassung:

Die Regelungen für kurzfristige Entsendungen können auch bei Einsätzen nach **Australien, China und Quebec** angewendet werden. Handelt es sich um einen kurzfristigen Einsatz (max. 2 Monate) und werden die Lohn- und Gehaltskosten **vollständig oder überwiegend** an das ausländische verbundene Unternehmen weiterbelastet, können die Voraussetzungen einer Entsendung trotzdem vorliegen. Die rechtsverbindliche Entscheidung obliegt letzten Endes der Einzugsstelle.

**Besonderheit Indien:** Das Abkommen mit Indien enthält in diesem Zusammenhang besonders strenge Vorgaben. Nach Art. 2 Abs. 5 der Verwaltungsvereinbarung mit Indien führt jede Form der Weiterbelastung der Gehaltskosten – selbst eine teilweise – zum Ausschluss der Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Auch kurzfristige Entsendungen sind daher nicht möglich, sofern das Entgelt nicht vollständig beim deutschen Arbeitgeber verbleibt.

### b) Berechnung der maximal möglichen Entsendungsdauer

Die bilateralen Abkommen unterscheiden sich in der Art der Fristberechnung. Die Unterscheidung zwischen „Monaten“ und „Kalendermonaten“ hat unmittelbare Auswirkungen auf die zulässige Entsendungsdauer.

### Abkommen mit Fristberechnung nach:

- **„Monaten“:** Albanien, Moldau, Philippinen, Uruguay  
→ Die Frist beginnt mit tatsächlichen Start der Entsendung (z. B. 15.03.).
- **„Kalendermonaten“:** Australien, Brasilien, Chile, China, Indien, Japan, Kanada, Korea, Marokko, Nordmazedonien, Quebec, Tunesien  
→ Die Frist beginnt stets mit dem **1. Tag des Kalendermonats**, in dem die Tätigkeit aufgenommen wird – unabhängig vom tatsächlichen Einstiegstag.

### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wird am 15.03.2025 nach Brasilien entsandt. Obwohl die tatsächliche Tätigkeit am 15.03. beginnt, beginnt die Frist bereits am 01.03.2025. Die zulässige Entsendungsdauer (24 Kalendermonate) endet daher bereits am 28.02.2027 – was zu einer **faktischen Verkürzung** des Entsendungszeitraums führt.

### Hinweis:

Für Einsätze in Uruguay wurde das Formular DE/UY 101 korrigiert. Die frühere Formulierung „für längstens 24 Kalendermonate“ wurde berichtigt zu „für längstens 24 Monate“.

August 2025

Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren sowie geänderte Rechtspraxis bei Mitarbeiterereinsätzen in Ländern mit Sozialversicherungsabkommen

wts

### Praktische Hinweise

- › Die Gemeinsamen Grundsätze zu Inhalten und Datensätzen wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales genehmigt und sind auf [www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de) unter „Arbeitgeberverfahren“ → „SVA Verfahren“ abrufbar.
- › Weiterführende Informationen finden sich auf der Website der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) - [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS Experten-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Kind  
Rentenberaterin

## Herausgeber

WTS GmbH  
wts.com/de | info@wts.de



## Ansprechpartner/Redaktion

Kerstin Kind | T +49 177 7514820 | [kerstin.kind@wts.de](mailto:kerstin.kind@wts.de)

Informationen zu unseren weiteren Standorten und Ansprechpartnern finden Sie hier:  
<https://wts.com/de-de/wts-in-deutschland/standorte>

## Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.