

Newsletter Ausland

International beschäftigt

Inhaltsverzeichnis

1. Kurz gefragt: Ihre Beschäftigten erkranken im Ausland und sind arbeitsunfähig – was jetzt?	1
2. Neues Auslandsportal – Visa digital beantragen	2
3. Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland richtig anmelden – so geht's	4
4. Beschäftigung in mehreren Staaten – welches Sozialversicherungsrecht gilt?	6
5. SV-Meldeportal: Fehler oder Änderung in der Meldung zur A1? Das müssen Sie tun	9
6. EasyGov.swiss: Neues Meldeportal für Entsendungen in die Schweiz	10

Guten Tag,

kennen Sie schon das neue Auslandsportal des Auswärtigen Amtes? Entdecken Sie, wie einfach und komfortabel Sie dort jetzt Ihre Visumanträge stellen können.

Und wenn Sie aktuell Saisonarbeitskräfte beschäftigen, haben wir einen besonders praktischen Tipp für Sie: Bei der TK können Sie mehrere Saisonarbeitskräfte gleichzeitig und ganz unkompliziert anmelden – das spart Ihnen wertvolle Zeit und Aufwand.

Außerdem beantworten wir für Sie die spannende Frage: In welchem Land sind Ihre Beschäftigten eigentlich versichert, wenn sie gleichzeitig in mehreren Staaten tätig sind?

Viel Spaß beim Lesen!
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Ihre Beschäftigten erkranken im Ausland und sind arbeitsunfähig – was jetzt?

Auch im Ausland haben Ihre Entsendeten bei Krankheit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Je nach Entsendeland ist der Prozess jedoch unterschiedlich. Wir fassen die unterschiedlichen Schritte für Sie zusammen.

Krankmeldung an den Arbeitgeber

Auch bei Entsendungen gilt: Ihre Beschäftigten müssen Sie so schnell wie möglich über die **Arbeitsunfähigkeit**, die **voraussichtliche Dauer** und die **aktuelle Adresse im Ausland** informieren. Das geht zum Beispiel telefonisch oder per Mail.

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit (AU)

Anschließend müssen Ihre Beschäftigten Ihnen (spätestens am 4. Krankheitstag) und der Krankenkasse (innerhalb von 7 Tagen) eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schicken – am besten in deutscher Sprache oder mit Übersetzung.

Wer übermittelt die AU-Bescheinigung?

Das hängt z. B. davon ab, ob Ihre Beschäftigten sich im EU-Ausland befinden oder in ein Land mit einem SV-Abkommen entsendet wurden.

Die verschiedenen Konstellationen im Überblick:

▪ EU, EWR und Schweiz

In der Regel müssen Ihre Beschäftigten die Bescheinigung selbst an die Krankenkasse schicken.

Ausnahme Niederlande: In den Niederlanden übermittelt die Arztpraxis die AU elektronisch. Alle Infos zu diesem abweichenden Verfahren finden Sie in [unserem Artikel](#).

- **Drittstaaten mit Sozialversicherungsabkommen**

Die Beschäftigten schicken die AU an den ausländischen aushelfenden Sozialversicherungsträger. Dieser Träger wiederum leitet die AU an die deutsche Krankenkasse weiter.

- **Drittstaaten ohne Sozialversicherungsabkommen**

Ihre Beschäftigten müssen die Bescheinigung direkt und fristgerecht innerhalb von **7 Tagen** an die Krankenkasse in Deutschland senden.

Für alle Fälle gilt: Die Krankenkasse prüft die Unterlagen und informiert Sie als Arbeitgeber über die anerkannte Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Tipp: Lesen Sie dazu auch unser Beratungsblatt [Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall](#).

Quelle: TK

2. Neues Auslandsportal – Visa digital beantragen

Egal ob Sie Fachkräfte, Auszubildende oder Saisonkräfte aus Drittstaaten rekrutieren – Ihre Mitarbeitenden brauchen ein Visum. Seit 2025 ist der Antrag über das neue Auslandsportal des Auswärtigen Amts möglich.

Das [Auslandsportal des Auswärtigen Amts](#) bietet einen direkten Zugang zu allen online verfügbaren Infos und Verwaltungsleistungen der deutschen Auslandsvertretungen.

Zum Beispiel finden Sie hier Infos zu den Themen "Pass", "Visa", "Hilfe in Notfällen und Krisenvorsorgeliste ([ELEFAND](#))" sowie "Weitere Verwaltungsdienstleistungen".

Digitale Visumanträge

Das Auswärtige Amt hat die relevanten Visa-Anträge zur Erwerbstätigkeit, zum Studium, zur Ausbildung und Familienzusammenführung digitalisiert.

Das Portal umfasst damit alle **167 Visastellen** weltweit und bindet sie digital ein, sodass Nutzer:innen nun Visa in **28 Kategorien** beantragen können.

Zum Beispiel diese Visa:

- [Chancenkarte online beantragen](#)
- [Visum für die Blaue Karte \(EU\)](#)
- [Visum zum Studium oder zur Suche eines Studienplatzes](#)
- [Visum zur Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung sowie zur Suche nach einem Ausbildungsplatz](#)
- [Visum zum Ehegattennachzug](#)

Welche Vorteile bringt der digitale Antrag?

- **Zentralisierung und Digitalisierung:** Relevante Visa und Dokumente können **online** bei einer zentralen Anlaufstelle beantragt werden.
- **Schnellere Antragsprozesse:** Die digitale Vorprüfung und Kommunikation schaffen effizientere und kürzere Prozesse, verringern Wartezeiten und ermöglichen eine bessere Vorbereitung der Termine bei den Auslandsvertretungen.
- **Transparenz und Planungssicherheit:** Antragstellende können jederzeit den Status ihres Antrags online einsehen und erhalten Rückmeldungen oder Korrekturwünsche direkt über das Portal. Das ermöglicht es auch Ihnen als Arbeitgeber, den Einsatz der neuen Beschäftigten besser zu planen.
- **Zentrale Kommunikation:** Sie können digital jederzeit (unabhängig von Zeitzonen und Öffnungszeiten) mit den deutschen Auslandsvertretungen Kontakt

aufnehmen. So entfallen der zeitraubende Postverkehr und mühsame Telefonate.

Und wie funktioniert die digitale Beantragung?

Auch wenn die Beantragung jetzt digital möglich ist, für die Erfassung der biometrischen Daten und die Identitätsprüfung bleibt ein persönlicher Termin notwendig.

Hier ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Weitergabe an Ihre Beschäftigten:

Schritt 1: Zugang zum Auslandsportal

- Legen Sie auf der Website des Auslandsportals ein persönliches Nutzerkonto an und melden Sie sich an.

Schritt 2: Ausfüllen des Online-Antrags

- Wählen Sie die gewünschte Visumskategorie aus.
- Füllen Sie das digitale Antragsformular vollständig aus.
- Laden Sie alle erforderlichen Nachweise und Unterlagen als PDF hoch (z. B. Passkopien, Nachweise über Qualifikationen, Einladungsschreiben).

Schritt 3: Antrag online stellen

- Überprüfen Sie Ihre Angaben und laden Sie den Antrag online hoch.
- Je nach Verfahren müssen Sie ggf. eine Zahlungserklärung für Servicegebühren hochladen und das **Videx-Formular** ausfüllen.

Schritt 4: Vorprüfung durch die Auslandsvertretung

- Die Auslandsvertretung prüft Ihren Antrag und die Unterlagen auf Vollständigkeit.

Falls Unterlagen fehlen oder etwas korrigiert werden muss, erhalten Sie eine Benachrichtigung über das Portal und können die Unterlagen nachreichen oder ändern.

Schritt 5: Terminvereinbarung

- Nach erfolgreicher Vorprüfung vereinbaren Sie über das Portal einen Termin bei der zuständigen Auslandsvertretung oder beim Visumantragszentrum.

Schritt 6: Persönlicher Termin

- Erscheinen Sie pünktlich zum Termin mit der Terminbestätigung und ggf. Originalunterlagen.
- Vor Ort werden Ihre Identität geprüft, biometrische Daten (Foto, Fingerabdrücke) erfasst und die Visumgebühr bezahlt.

Schritt 7: Entscheidung und Benachrichtigung

- Nach der Bearbeitung informiert Sie die Auslandsvertretung über das Ergebnis und die weiteren Schritte (z. B. wann und wo Sie Ihren Pass mit eingetragenem Visum abholen können).

Work in Progress

Die Visumanträge gehören zu den ersten Dienstleistungen, die digital verfügbar sind. Weitere werden folgen. Das Auswärtige Amt will das Auslandsportal laufend optimieren und die Online-Services schrittweise ausbauen.

Weitere Infos

- In unserem Artikel **Auf einen Blick: Bedingungen für die Aufnahme in den deutschen Arbeitsmarkt** haben wir die **Zulassungsvoraussetzungen** für Einwandernde mit einer Visumpflicht zusammengefasst.
- Zur **Blauen Karte EU** lesen Sie mehr in unseren Artikeln **Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen** und **Wer kann die Blaue Karte EU (EU Blue Card) nutzen?**.

- Mehr Infos zur **Chancenkarte** finden Sie in unserem Artikel **Fachkräfteeinwanderung: Chancenkarte seit Juni 2024.**
- Mehr Infos zum **Ehegattennachzug** finden Sie bei **TK-Lex.**

Quellen: TK; Auswärtiges Amt

3. Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland richtig anmelden – so geht's

Ob Erntehelfer:in oder Servicekraft – viele Betriebe stellen in diesen Monaten wieder Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland ein. Wir klären, in welchen Fällen diese in Deutschland sozialversicherungspflichtig sind – und wie Sie als Arbeitgeber bei der Anmeldung Zeit sparen können.

Unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit unterliegen Saisonarbeitskräfte dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

Das bedeutet: Saisonarbeit kann kurzfristig (und damit sozialversicherungsfrei) oder nicht kurzfristig (und damit sozialversicherungspflichtig) sein. Das gilt für ausländische wie auch für inländische Saisonkräfte.

Wenn Ihre Saisonarbeitskräfte sozialversicherungspflichtig sind, müssen Sie sie korrekt anmelden.

Wichtig: Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten, die mit Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen haben, können – wenn sie SV-pflichtig sind – in einzelnen Versicherungszweigen (meist Rentenversicherung) eine Sonderregelung oder Befreiung in Anspruch nehmen. Diese Befreiung müssen die Saisonarbeitskräfte aktiv beantragen.

Tipp: Mit Mehrfachanmeldung Zeit sparen

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

gleichzeitig.

Auch 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.

Beitragsnachweis und Zahlung

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, die Beiträge fristgerecht zu melden und zu zahlen:

- Der **Beitragsnachweis** muss **bis zum fünftletzten Bankarbeitstag des Monats** bei der Krankenkasse sein.
- Die **Beitragszahlung** ist **bis zum drittletzten Bankarbeitstag** fällig.

Ein Tipp: In unserer praktischen Tabelle finden Sie die monatlichen **Fälligkeitstermine** für den Beitragsnachweis und die Zahlung für das komplette Jahr 2025.

Jahresmeldung nicht vergessen

Spätestens bis zum **15. Februar** des Folgejahres müssen Sie der Krankenkasse melden, wie hoch das Brutto-Arbeitsentgelt im Vorjahr war. Die Kasse leitet die Daten an die Rentenversicherung weiter.

Gut zu wissen: Auch bei Saisonarbeit müssen Sie alle Schritte der Sozialversicherungspflicht einhalten –

unabhängig davon, wie kurz der Einsatz ist.

Wann ist eine Saisonkraft sozialversicherungsfrei?

Sie möchten Saisonkräfte kurzfristig beschäftigen – ohne Sozialversicherungspflicht?

Für eine **kurzfristige Beschäftigung** (ohne SV-Pflicht) müssen folgende **3 Bedingungen** erfüllt sein:

- Die Beschäftigung dauert nicht länger als **3 Monate oder 70 Arbeitstage**.
- Die kurzfristige Beschäftigung ist **nicht berufsmäßig**.

Das bedeutet: Die Arbeit ist nur ein Nebenverdienst und nicht notwendig für den Lebenserhalt. Als berufsmäßig gilt eine Beschäftigung, wenn sie notwendig für den Lebensunterhalt ist. Ob eine Beschäftigung berufsmäßig ist oder nicht, prüft die Sozialversicherung anhand von Lebenssituation und Einkommensquellen.

Ein Beispiel: Eine Person war vorher arbeitslos und wird jetzt kurzfristig beschäftigt. Hier geht die Sozialversicherung davon aus, dass diese Tätigkeit berufsmäßig (und damit versicherungspflichtig) ist.

- Die Summe der **Beschäftigungszeiten ist ebenfalls kurzfristig**.

Das bedeutet: Vorherige Beschäftigungszeiten zählen mit. Alle Einsätze im laufenden Kalenderjahr werden zusammengerechnet. Wenn dadurch die 3 Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden, gilt die Versicherungspflicht.

Tipp: Fragen Sie gleich zu Beginn nach früheren Beschäftigungen. Ein **Einstellungsfragebogen** hilft, den Überblick zu behalten.

Legen Sie die Nachweise direkt zu den Entgeltunterlagen – so sind Sie auch bei Prüfungen auf der sicheren Seite.

Sind diese **3 Bedingungen** erfüllt, müssen Sie die Saisonarbeitskräfte nicht sozialversichern.

Wichtig: Auch wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht, müssen Sie kurzfristige Beschäftigungen bei der Minijob-Zentrale melden – digital und rechtzeitig.

Sonderfälle bei Saisonarbeitskräften

Ihre Saisonarbeitskräfte studieren? Sind in Elternzeit? Oder älter als 55 Jahr? Dann sollten Sie folgende Punkte beachten:

Sonderfall 1: Studierende

Studierende können unter bestimmten Voraussetzungen versicherungsfrei beschäftigt werden – auch über die kurzfristige Grenze hinaus.

Das sogenannte **Werkstudentenprivileg** greift, wenn diese **2 Voraussetzungen** erfüllt sind:

- Die Tätigkeit liegt **ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit**. Eine Überschreitung von maximal 2 Wochen zur Vorlesungszeit ist in Ausnahmefällen möglich.
- Die wöchentliche Arbeitszeit überschreitet **nicht regelmäßig 20 Stunden** – oder nur durch Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende.

Wichtig: Die Befreiung gilt nur in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – in der Rentenversicherung besteht weiterhin Versicherungspflicht.

Sonderfall 2: Beschäftigung während der Elternzeit

Auch eine kurzfristige Beschäftigung während der **Elternzeit** ist **nicht automatisch versicherungsfrei**.

Denn: Sie gilt als berufsmäßig. Das bedeutet, sie dient dem Lebensunterhalt und ist daher sozialversicherungspflichtig, auch wenn sie nur wenige Wochen dauert.

Sonderfall 3: Beschäftigte ab 55 Jahren

Bei Beschäftigten ab 55 Jahren sollten Sie einen genaueren Blick auf die **Krankenversicherungspflicht** werfen.

Fehlt eine gesetzliche Krankenversicherung in den letzten 5 Jahren, kann unter bestimmten Bedingungen **ein Ausschluss von der Versicherungspflicht** greifen. So z. B. in folgenden Fällen:

- In mindestens der **Hälfte der letzten 5 Jahre** bestand keine gesetzliche Krankenversicherung.
- Es lag eine Befreiung von der Versicherungspflicht vor.
- Es wurde eine **hauptberuflich selbstständige Tätigkeit** ausgeübt.

In diesen Fällen ist keine Pflichtversicherung in der GKV möglich. Es muss ggf. eine **freiwillige oder private Absicherung** organisiert werden.

Tipps und Hintergrundwissen zum Nachlesen

- 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; Minijob-Zentrale; SVLFG

4. Beschäftigung in mehreren Staaten – welches Sozialversicherungsrecht gilt?

Zwei oder mehr Jobs in unterschiedlichen Ländern, bei unterschiedlichen Arbeitgebern? In der EU ist das keine Seltenheit mehr. Aber welcher Staat ist in

solchen Fällen für die Sozialversicherung zuständig? Und worauf sollten Sie als Arbeitgeber achten?

Thema interessiert Sie? Dann haben wir einen Podcast-Tipp für Sie! Das Hier geht's zur Folge **Mehrfachbeschäftigung in mehreren Staaten** vom 15. November 2024. Sie möchten mehr zum Thema internationale Beschäftigung wissen? Jetzt reinhören: **Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung.**

Was ist eine Mehrfachbeschäftigung?

Mehrfachbeschäftigt ist, wer **gleichzeitig** bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist – auch wenn die Arbeitsorte in verschiedenen Ländern liegen.

Das bedeutet: Mehrfachbeschäftigte stehen zeitgleich in mehr als einem Beschäftigungsverhältnis.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin arbeitet bei Ihnen in Deutschland und parallel für ein Unternehmen in den Niederlanden. Sie hat also 2 Jobs bei 2 unterschiedlichen Arbeitgebern und ist damit mehrfach beschäftigt.

Gut zu wissen: Umgangssprachlich ist oft von "Mehrstaatern" die Rede. Die offizielle Bezeichnung ist "gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten".

Mehrere Jobs – ein Sozialversicherungsrecht

Bei Mehrfachbeschäftigung in unterschiedlichen Ländern gilt in der Regel: Es darf nur ein **Sozialversicherungssystem** zuständig sein.

Ziel ist es, **Doppelversicherungen zu vermeiden**. Dafür gibt es die EU-Koordinierungsregeln zur Sozialversicherung (**EU-Verordnung 883/2004** und

Durchführungsverordnung 987/2009, die greifen, wenn jemand gewöhnlich“ in mehreren Staaten tätig ist.

Das bedeutet für Sie: Wenn Ihre Beschäftigten regelmäßig mindestens **1 Tag pro Monat** oder mindestens **5 Tage pro Quartal** in mehr als einem Staat arbeiten, sind sie "gewöhnlich in mehreren Staaten" tätig und es muss geprüft werden, welchem Sozialversicherungsrecht sie unterliegen.

Welches Sozialversicherungs-Recht gilt bei Mehrfachbeschäftigung innerhalb der EU?

Das hängt davon ab, wo der wesentliche Teil der Erwerbstätigkeit anfällt.

Innerhalb der EU ist der **wesentliche Teil** definiert als ein Beschäftigungsanteil von **mindestens 25 %** (Arbeitszeit und -entgelt).

Typische Fälle aus der Praxis

1. Fall: mehrere deutsche Arbeitgeber und Wohnsitz im Ausland

Dann gilt: **Deutschland** ist zuständig für die **Sozialversicherung** – selbst wenn die Person im Ausland wohnt.

Wichtig: Die Beiträge zur Sozialversicherung verteilen sich anteilig auf alle Arbeitgeber.

2. Fall: mehrere Arbeitgeber in mehreren Ländern und Wohnsitz in Deutschland

In diesem Fall entscheidet der **Tätigkeitsanteil in Deutschland**:

- **Bei mindestens 25 Prozent** besteht Sozialversicherungspflicht in Deutschland.
- **Bei weniger als 25 Prozent** besteht Sozialversicherungspflicht in einem anderen Staat, in dem einer der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Beispiel:

Ein Journalist arbeitet 11 Stunden pro Woche in Deutschland, 27 in den Niederlanden und je 2 in Belgien und Luxemburg. Es gilt deutsches Recht, da er in dort mehr als 25 Prozent pro Woche arbeitet.

Im Einzelfall entscheidet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (**DVKA**), in welchem Land Sozialversicherungspflicht besteht.

3. Fall: mehrere Arbeitgeber in mehreren Ländern und Wohnsitz im Ausland

Auch hier entscheidet der **Tätigkeitsanteil im Wohnsitzstaat**:

- **Bei mindestens 25 Prozent** im Wohnland besteht Sozialversicherungspflicht im Wohnland.
- **Bei weniger als 25 Prozent** im Wohnland besteht Sozialversicherungspflicht in einem anderen Staat, in dem einer der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Im Einzelfall entscheidet die jeweils zuständige nationale Verbindungsstelle des Wohnsitzlandes, in welchem Land Sozialversicherungspflicht besteht.

Und wie ist es bei Drittstaaten?

Sobald jemand eine seiner Beschäftigungen in einem Drittstaat ausübt, gelten die EU-Koordinierungsregeln **nicht** mehr.

Dann entscheidet entweder das bilaterale **Sozialversicherungsabkommen** zwischen den beteiligten Staaten oder – wenn es kein Abkommen gibt – das jeweilige nationale Recht der beteiligten Staaten.

Ohne Abkommen gilt in der Regel das **Territorialitätsprinzip**: Jede Beschäftigung unterliegt dem Recht des jeweiligen Staates.

In der Praxis kann es dann zu einer Doppel- oder Mehrfachversicherung kommen, weil eine Person in mehreren Staaten

sozialversicherungspflichtig ist.

Wichtige To-dos für Arbeitgeber

Schritt 1: Mehrfachbeschäftigung früh klären

Fragen Sie bei der Einstellung aktiv nach:

- Gibt es weitere Beschäftigungsverhältnisse?
- In welchen Ländern bestehen Beschäftigungsverhältnisse?
- Wie viele Stunden arbeiten Beschäftigte pro Land?
- Wie hoch ist das Entgelt je Arbeitgeber?

Dokumentieren Sie diese Angaben – sie sind Grundlage für die Prüfung durch die Verbindungsstelle.

Gut zu wissen: Auch geringfügige Nebenjobs können relevant sein – vorausgesetzt die Tätigkeit findet regelmäßig statt.

Schritt 2: Arbeitsvertrag anpassen

Verträge mit international tätigen Beschäftigten sollten folgende Punkte enthalten:

- klare Angaben zu Arbeitsort, Arbeitszeit und Aufgaben
- Meldepflicht im Fall von Änderungen (z. B. neuer Nebenjob im Ausland)

Schritt 3: A1-Bescheinigung beantragen

Sobald feststeht, dass jemand in mehreren EU-/EWR-Staaten arbeitet und in Deutschland sozialversicherungspflichtig ist, müssen Sie als Arbeitgeber eine **A1-Bescheinigung** beantragen.

Damit weisen Ihre Mitarbeitenden bei Kontrollen im Ausland nach, dass deutsches Sozialversicherungsrecht gilt – trotz grenzüberschreitender Tätigkeit.

Schritt 4: Änderungen melden

Wenn Sie erfahren oder vermuten, dass sich bei einer grenzüberschreitend tätigen Person das maßgebliche Sozialversicherungsrecht ändert (z. B. durch neue Tätigkeit, Arbeitgeberwechsel oder Umzug), sollten Sie diese Änderungen umgehend der DVKA melden.

Tipp: Wenden Sie sich bei Unsicherheiten direkt an die DVKA, um zu klären, welches Sozialversicherungsrecht greift.

Quellen: TK; Haufe

5. **SV-Meldeportal: Fehler oder Änderung in der Meldung zur A1? Das müssen Sie tun**

Sie haben einen Fehler in einer Meldung entdeckt oder wollen Angaben aktualisieren? Dann müssen Sie eine komplett neue Meldung schicken. Wir fassen für Sie das Wichtigste zusammen.

Das **SV-Meldeportal** ist ein Online-Tool, mit dem Sie als Arbeitgeber Meldungen zur Sozialversicherung, Beitragsnachweise und Anträge – z. B. auf eine A1-Bescheinigung – schnell und sicher übermitteln.

Fehler in der Meldung? Und nun?

Wenn Sie bei der Meldung einen Fehler gemacht haben oder im Nachhinein etwas ändern wollen, müssen Sie die falsche Meldung stornieren und eine ganz neue anlegen.

Denn im SV-Meldeportal können Sie Meldungen nicht direkt korrigieren.

So geht's:

1. Geben Sie die fehlerhafte Meldung manuell ein.
2. Markieren Sie diese als Stornierung.
3. Senden Sie die korrekte Meldung neu ab.

Warum stornieren?

Auch kleine Tippfehler – etwa bei einer Zahl – machen eine Stornierung notwendig. Nur so kann die falsche Meldung eindeutig gelöscht werden.

Eine einfache Korrektur wäre bei Millionen Meldungen im Jahr zu fehleranfällig.

Achtung bei Betriebsdaten

Stornierungen sind hier nicht möglich. Senden Sie stattdessen nur Ihre neue korrekte Meldung.

Sie arbeiten mit einem Entgeltabrechnungsprogramm?

Neben dem SV-Meldeportal können Sie auch ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm für Meldungen zur Sozialversicherung nutzen.

Wenn Sie eine Meldung über solch ein Programm gemacht haben, müssen Sie in diesem auch die Stornierung und Neumeldung vornehmen.

Der Grund: Das verwendete Entgeltabrechnungsprogramm erzeugt ein eigenes Meldekennzeichen, sodass eine korrekte Zuordnung auch nur hier möglich ist.

Wichtig: Fehlerhafte Meldungen, die relativ weit zurückliegen, können Sie manchmal nicht mehr im Abrechnungsprogramm stornieren und neu übermitteln. In diesem Fall geben Sie über das SV-Meldeportal manuell die fehlerhaften Daten ein und verschicken die Stornierungsmeldung. Danach können Sie die korrekten Daten neu senden.

Quellen: TK; ITSG

6. EasyGov.swiss: Neues Meldeportal für Entsendungen in die Schweiz

Beschäftigte, die Sie in die Schweiz entsenden, müssen Sie seit dem 17. März 2025 über das Online-Portal EasyGov.swiss anmelden. Wir

führen Sie Schritt für Schritt durch die Anmeldung.

Was ist EasyGov.swiss?

EasyGov ist das offizielle E-Government-Portal der Schweizer Behörden. Es ermöglicht Unternehmen, behördliche Dienstleistungen wie Bewilligungen, Registrierungen oder Meldungen zentral und digital abzuwickeln.

Neu: Auch **Entsendemeldungen** aus dem Ausland erfolgen nun ausschließlich über diese Plattform.

Das vorherige Meldeportal ist seit dem **14. März nicht mehr verfügbar**.

Erstanmeldung und Datenmigration

Waren Sie schon im Vorgängersystem registriert und möchten jetzt EasyGov.swiss zum ersten Mal nutzen? Dann können Sie Ihre Daten aus dem bisherigen Meldeportal übertragen lassen.

Gut zu wissen: Die Migration erfolgt automatisch. Voraussetzungen dafür sind:

- Sie haben bereits ein Profil im alten Portal.
- Sie verwenden beim ersten Login in EasyGov denselben Benutzernamen und haben Zugriff auf die im alten System hinterlegte **Mail-Adresse**.

Beim ersten Login auf EasyGov Sie Ihre Daten bestätigen. Dann erkennt das System, dass ein bestehendes Profil vorhanden ist, und überträgt Ihre bisherigen Daten automatisch ins neue System.

Nach erfolgreicher Migration haben Sie Zugriff auf die Profile Ihrer Beschäftigten und die archivierten Meldebestätigungen.

Wichtig: Pro Meldeprofil ist der Import nur einmal möglich. Sichern Sie daher vorab Ihre Daten, um Datenverluste zu vermeiden.
Vorteile des neuen Portals

- **Klare Nutzerführung:** Die Bedienung ist sehr einfach, die Oberfläche übersichtlich gestaltet.
- **Einfache Zugriffsverwaltung:** Innerhalb eines Profils können Sie Beschäftigte verwalten und weiteren Personen Zugriffsrechte erteilen.
- **Hohe Datenqualität:** Durch die Einführung der Unternehmens-Identifikationsnummer (UID) ist eine eindeutige Zuordnung von Unternehmen möglich – ein wichtiger Schritt gegen Missbrauch.
- **Zukunftssicher:** In der nächsten Ausbaustufe werden weitere Funktionen ergänzt – darunter Verbesserungen im Lohnschutz innerhalb des Abkommens Schweiz–EU.

Wer ist zur Meldung verpflichtet?

Die Meldepflicht gilt unter anderem für:

- **Unternehmen** mit Sitz in der **EU/EFTA** (z. B. Deutschland), die Beschäftigte in die Schweiz entsenden
- **Selbstständige Dienstleister** mit EU-/EFTA-Staatsangehörigkeit
- **Entsendete Beschäftigte** mit mindestens 12 Monaten Aufenthaltstitel in Deutschland (Aufenthalts-/Daueraufenthaltskarte)

Schritt für Schritt: So funktioniert die Entsendemeldung

Schritt 1: Registrierung auf EasyGov

Unternehmen und selbstständige Dienstleister mit Sitz in der **EU, EFTA oder im Vereinigten Königreich** müssen sich einmalig auf [easygov.swiss registrieren](http://easygov.swiss).

Wichtig: Pro Unternehmen ist nur ein Konto möglich.

Schritt 2: Unternehmens-Identifikationsnummer (UID) beantragen

Innerhalb der Registrierung ist die Beantragung einer UID verpflichtend. Diese dient der eindeutigen Identifikation Ihres

Unternehmens – eine umsatzsteuerliche Registrierung ist damit nicht verbunden.

Der UID-Antragsprozess:

- Sie erhalten einen **Vollmacht-Antrag** per Post an Ihre Unternehmensadresse.
- Diesen Antrag muss eine zeichnungsberechtigte Person unterschreiben und zurücksenden.
- Danach schaltet die Schweizer Behörde Ihr Unternehmen auf EasyGov frei.

Wichtig: Der Vergabeprozess kann **bis zu 14 Tage** dauern. Aber: Bereits direkt nach Beantragung der UID können Sie **Entsendemeldungen** vornehmen.

Hinweis für Unternehmen ohne Handelsregistereintrag: Einzelunternehmen oder Betriebe **ohne HRB-Nummer** können sich alternativ mit der Umsatzsteuer-ID, einer Betriebsnummer oder einem Eintrag registrieren. Die erforderlichen Angaben können Sie dann manuell hinzufügen.

Hinweis für Privatpersonen und Kleinbetriebe: Für Unternehmen ohne Eintrag in einem offiziellen Register steht das **Personenkonto** zur Verfügung. Auch darüber können Sie Entsendemeldungen vornehmen. Eine UID ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Schritt 3: Einsatzmeldung

Jeden Einsatz in der Schweiz müssen Sie **mindestens 8 Tage vor Beginn** über EasyGov melden.

Ausnahme: Kurzfristige Notfälle – mit entsprechender Begründung.

Was ist sonst noch wichtig?

- **A1-Bescheinigung mitführen:** Sie bestätigt, dass die entsendeten Beschäftigten weiterhin in Deutschland sozialversichert sind.
- **Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen gelten auch für**

- **Entsendete: Halten Sie Mindestlohn, Arbeitszeiten und Pausenregelungen ein.**
- **Meldepflicht ernst nehmen:** Verstöße können zu Bußgeldern oder einem Tätigkeitsverbot in der Schweiz führen.

Weitere Infos

- **FAQ:** faq.easygov.swiss
- **Service Desk:**
Telefon: +41 58 467 11 22
Öffnungszeiten: Mo-Fr, 8-22 Uhr

Quellen: TK; easygov.swiss

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](#).
