

Licht und Schatten beim Gesetzentwurf zu zahlreichen sozialrechtlichen Themen

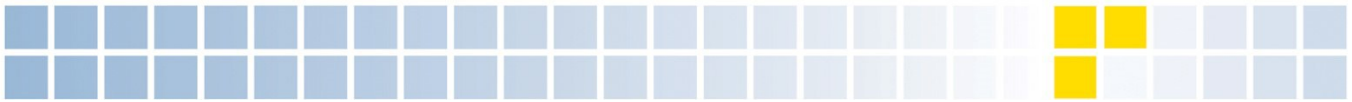
Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

28. Oktober 2025

Zusammenfassung

Der Entwurf enthält viele inhaltlich nicht zusammenhängende Rechtsänderungen im Bereich der Sozialen Sicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsmarktpolitik. Im Bereich der Digitalisierung, Rechtsvereinfachung und zum Bürokratieabbau im Sozialversicherungsrecht sind einige sinnvolle Ansätze enthalten. Die geplanten Änderungen greifen aktuelle Herausforderungen auf, insbesondere im Bereich der Datenverarbeitung, der Rentenfeststellung und der Schnittstellen zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Dennoch bestehen in einzelnen Punkten fachliche und rechtliche Bedenken, z. B. beim Betriebsstättenverzeichnis.

- Die Einführung eines **Fallmanagements bei Rehabilitationsleistungen** der gesetzlichen Rentenversicherung ist grundsätzlich sinnvoll, insbesondere auch die Ausgestaltung als Ermessensregelung, denn damit ist ein zielgenauer Einsatz möglich. Das neue Fallmanagement darf aber nicht zu Doppelstrukturen neben dem bereits bestehenden betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) führen. Beide Verfahren müssen klar voneinander abgegrenzt und zugleich sinnvoll verzahnt werden.
- Es ist systemwidrig und inhaltlich nicht sinnvoll, die **Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung** auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) zu übertragen. Zuständig für die Beratung und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sind die Länder und Kammern. Die BA verfügt nicht über die notwendige Fachkompetenz und kann bestenfalls Lotsen- bzw. Verweisberatung durchführen. Eine Entscheidung zur Verstetigung der Beratungsangebote ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht zielführend. Notwendig ist ein Gesamtkonzept zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie zur Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) im Kontext der sog. Work-and-Stay-Agentur. Die ZSBA künftig ebenfalls aus Beitragsmitteln zu finanzieren, ist eine zweckwidrige Verwendung von Beiträgen aus der Arbeitslosenversicherung. Aufgaben und Beratungsangebote, die sich an Personen im Ausland richten, die damit keine Beitragszahlerinnen oder -zahler sind, müssen aus Steuermitteln und nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden.
- Die **Entwicklung und Betrieb eines IT-Systems zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit der BA mit den zugelassenen kommunalen Trägern** bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation für Bürgergeldbeziehende darf nicht allein durch Beitragsmittel erfolgen. Von dem IT-System profitieren die zugelassenen kommunalen Träger auch. Deshalb ist zumindest eine anteilige Finanzierung aus Haushaltsmitteln des Bundes bzw. eine Erstattung zwingend, weil sonst Beitragsmittel zweckwidrig verwendet werden. Zudem muss die Nutzung für zugelassene kommunale Träger verpflichtend geregelt



werden. Es kann nicht sein, dass Beitrags- und Steuermittel in ein System fließen, das nur optional genutzt wird und ansonsten nicht wirtschaftlich betrieben werden kann. Die Arbeiten an dem IT-System sind eng mit den Aktivitäten der Bundesregierung bei der Registermodernisierung (NOOTS etc.) zu verzahnen, um Doppelarbeiten zu vermeiden.

- Die Haftungs-, Prüf- und Auskunftspflichten für Arbeitgeber im Zusammenhang mit **aufenthaltsrechtlichen Vorgaben und mit der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen** auszuweiten, führt zu Mehraufwand und Rechtsunsicherheit in den Unternehmen.
- Die zahlreichen Änderungen im Beitrags- und Melderecht werden insgesamt zu Mehrbelastungen bei den Arbeitgebern führen. Die im Gesetzentwurf errechnete Entlastung der Wirtschaft in Höhe von 1,667 Mio. € ist nicht nachvollziehbar. Vielmehr führt der Aufbau des Betriebsstättenverzeichnisses bei den Unternehmen und Betrieben zu einer deutlichen Mehrbelastung. Ebenso wie die Neuregelung in § 28a SGB IV, da die Arbeitgeber verpflichtet werden, zusätzlich die Geburtsdaten ihrer Beschäftigten mitzuteilen und im Entgeltabrechnungsprogramm zu erfassen, sowie Abfrage-Meldeläufe durchzuführen und die Ergebnisse zu kontrollieren. In der Praxis wirkt sich dies als direkte Verschiebung der Krankenkassenentlastungen auf die Arbeitgeberseite aus, wobei die Kosten auf Arbeitgeberseite sogar bei jeder Neueinstellung – nicht nur bei den ausgewiesenen 270.000 Fällen – anfallen. Es ist von einer Zusatzbelastung auf Arbeitgeberseite von bis zu 10 Minuten pro Neueinstellung auszugehen.
- Die Höchstgrenze der kurzfristigen Beschäftigung auf 90 Arbeitstage ist sinnvoll, sollte aber auf alle Branchen ausgeweitet werden. Das Kriterium der fehlenden Berufsmäßigkeit als Voraussetzung einer kurzfristigen Beschäftigung sollte gestrichen werden bzw. es müssen Maßnahmen geschaffen werden, die dieses in der Praxis sehr schwierige Kriterium befriedigend handhabbar machen können.

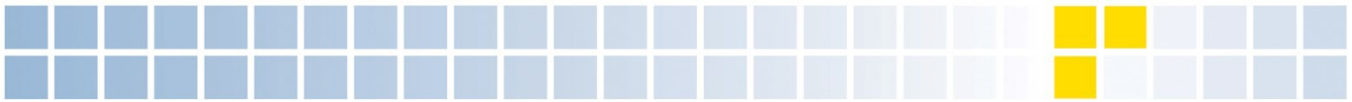
Im Einzelnen

1. Zum Gesetzentwurf

Geplantes Fallmanagement in der gesetzlichen Rentenversicherung darf nicht zu Doppelstrukturen führen

Grundsätzlich positiv ist, dass der Gesetzentwurf mit dem neuen § 13a SGB VI die Einführung eines Fallmanagements bei den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung für Versicherte mit besonderem Unterstützungsbedarf vorsieht. Ziel ist es, Reha- und Teilhabeleistungen trägerintern besser zu koordinieren und den Rehabilitationsprozess zu begleiten. Die Regelung ist eine Kann-Vorschrift. Ob und auf welche Weise ein Fallmanagement eingeführt wird, bleibt den Trägern der Rentenversicherung überlassen. Zudem enthält der Entwurf Änderungen im SGB V (§ 301) zum Melderecht und Datenaustausch, die auch die stufenweise Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX betreffen, ohne den § 44 selbst zu ändern.

Die Einführung des Fallmanagements für komplexe Versorgungssituationen kann dazu beitragen, dass die notwendigen Rehabilitationsmaßnahmen zeitnah und koordiniert erbracht werden. Sinnvoll ist, dass die Vorschrift als Kann-Regelung ausgestaltet ist, denn so können die Rentenversicherung die Durchführung zielgenau steuern. Das ist auch dringend nötig, denn mit Blick auf vorhandene Kapazitäten kann ein Fallmanagement nur in Ausnahmefällen durchgeführt werden. Bei der Umsetzung ist darauf zu achten, dass das Fallmanagement mit bestehenden Angeboten verzahnt wird und keine Doppelstrukturen entstehen.



Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass die Finanzierung des rechtskreis- und trägerübergreifenden Fallmanagements durch die Rentenversicherung nicht einseitig zulasten der Beitragszahlenden zur gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt. Laut Entwurf entsteht den Rentenversicherungsträgern durch das Fallmanagement ein Mehraufwand von 30,7 Mio. € pro Jahr. Dieser Aufwand muss angemessen und verursachungsgerecht verteilt werden. Insbesondere die steuerfinanzierten Unterstützungssysteme müssen auch ihren Beitrag leisten.

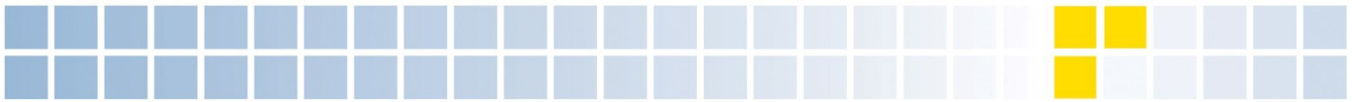
Das gilt auch in Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX. Dieses wird im Gesetzentwurf nicht ausdrücklich geändert. Es bestehen aber enge inhaltliche Bezüge **zwischen** beiden Verfahren. Deshalb muss unbedingt vermieden werden, dass durch parallele Strukturen zum bereits bestehenden BEM unnötiger Doppelaufwand in den Betrieben entsteht. Das BEM ist bereits gesetzlich verpflichtend anzubieten und hat sich als individuell gestaltbares, betriebsspezifisches Verfahren bewährt.

Vor diesem Hintergrund ist sicherzustellen, dass das Fallmanagement der Rentenversicherung und das betriebliche BEM klar voneinander abgegrenzt und zugleich sinnvoll verzahnt werden. Insbesondere darf es durch eine enge Kopplung an das Fallmanagement nicht dazu kommen, dass sich faktisch neue inhaltliche oder prozessuale Vorgaben für Arbeitgeber ergeben, die die Flexibilität des BEM einschränken. Die Einbindung der Arbeitgeber ist im Sinne einer arbeitsmarktorientierten Rehabilitation wichtig. Daher sollten Arbeitgeber nicht nur in der Gesetzesbegründung zur Einbindung weiterer Beteiligter nach § 13a Abs. 3 Nr. 2 SGB VI-E aufgeführt werden, sondern auch im Gesetzestext selbst explizit genannt werden.

In diesem Zusammenhang sind die neuen Regelungen zum Datenaustausch zwischen Reha-Trägern, Leistungserbringern und Arbeitgeber zu begrüßen, weil sie das Reha-Geschehen wirksamer und wirtschaftlicher machen können. Damit die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit auch funktioniert, war in der Gesetzesbegründung des Referentenentwurfs eine neue Regelung im SGB IX zu Kooperationsvereinbarungen ausgeführt. Diese Regelung findet sich jedoch weder im Referentenentwurf noch im Gesetzentwurf. Im Gesetzentwurf ist der Hinweis auf Kooperationsvereinbarungen auch in der Begründung nicht mehr enthalten. Insoweit bleibt die rechtliche Grundlage für die Zusammenarbeit (Finanzierungsvereinbarung, Datenaustausch etc.) offen. Damit ein trägerübergreifendes Fallmanagement auch funktioniert, bedarf es auch übergreifender Standards für das Fallmanagement, die auch von allen Trägerbereichen getragen und akzeptiert werden. Die gemeinsamen Empfehlungen nach § 26 SGB IX können als etabliertes Kooperationsformat und als verbindliche Basis und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) als Plattform für einheitliche Standards und Verfahren dienen.

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung gehört nicht in die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung

Es ist systemwidrig und inhaltlich nicht sinnvoll, die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) zu übertragen. Zum jetzigen Zeitpunkt zu entscheiden, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) (§ 30a SGB III-E) und die Beratung durch IQ-Netzwerke bei der BA zu verstetigen (421g SGB III-E), ist nicht zielführend. Notwendig ist ein Gesamtkonzept zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Kontext der sog. Work-and-Stay-Agentur. Den Vorschlag aus der letzten Legislaturperiode jetzt isoliert aus der Schublade zu holen, spricht nicht für einen bis ans Ende durchdachten Vorschlag. Sollte trotzdem eine Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in vergleichbarem Umfang bei der BA geschaffen werden, darf diese keinesfalls aus Beitragsmitteln finanziert werden. Es ist Aufgabe der für die Anerkennung zuständigen Länder und Kammern, ein dauerhaftes und leicht zugängliches Beratungsangebot zu etablieren.

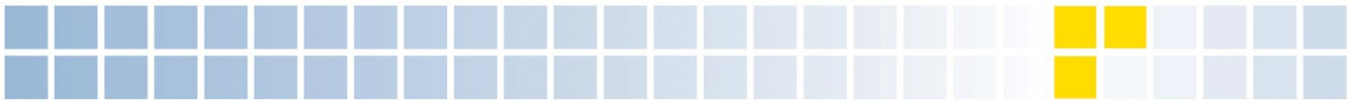


Die Arbeitslosenversicherung hat keine Zuständigkeit im Bereich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Allein die Tatsache, dass die BA bundesweit aufgestellt ist, rechtfertigt nicht, immer mehr neue und versicherungsfremde Aufgaben auf sie zu übertragen. Eine Finanzierung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung aus Beitragsmitteln überschreitet die engen Grenzen, in denen der Gesetzgeber Aufgaben auf die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung übertragen kann. Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz und damit in einem dem SGB III fachfremden Gesetz klar und hinreichend geregelt. Hiernach sind auch für die Beratung zur Anerkennung richtigerweise die Kammern und die Länder verantwortlich, die die Berufsqualifikationen feststellen. Insgesamt bleibt unklar, was konkret Inhalt der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung über die reine Verweis- bzw. Lotsenberatung durch die BA an die zuständigen Stellen hinaus leisten soll. Die Verweisberatung ist bereits heute Aufgabe der BA. Es sind daher keine neue Aufgabenverlagerung und keine finanzielle oder personelle Mehrbelastung der BA notwendig. Es ist auch nicht Aufgabe der BA, finanzielle Nöte der Bundesregierung nach Auslaufen einer ESF-Förderung abzufangen, wenn sich weder beim Bund noch bei den Ländern eine Folgefinanzierung ermöglichen lässt. Dennoch sollen die jährlichen Kosten laut Gesetzentwurf ab 2029 auf 42,4 Mio. € steigen, der Personalmehraufwand ab 2029 wird auf über 300 Stellen geschätzt.

Wenn die Kosten der ZSBA auf Beitragszahlerinnen und -zahler übertragen werden, werden so Beitragsmittel zweckwidrig verwendet. Die ZSBA richtet sich an Personen im Ausland. Diese haben bisher keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt. Andere Beratungsleistungen für Personen im Ausland, wie die Plattform „make-it-in-Germany“, werden ebenfalls richtigerweise als gesamtgesellschaftliche Aufgabe durch Steuermittel finanziert. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA hat die Beratung und Begleitung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Fachkräften, die sich noch im Ausland befinden, bisher modellhaft und finanziert durch Mittel des Bundesbildungsministeriums übernommen. Jetzt ist es geboten, eine dauerhafte Finanzierung durch Steuermittel sicherzustellen, wenn man das Angebot erhalten will.

Der Gesetzentwurf blendet aus, dass sich seit der letzten Legislaturperiode die politischen Rahmenbedingungen geändert haben. Bisher ist innerhalb der Bundesregierung noch nicht abschließend geklärt, welche Rolle die geplante Work-and-Stay-Agentur beim Thema Anerkennung spielen soll. Ein Eckpunktepapier zur Umsetzung der Work-and-Stay-Agentur befindet sich aktuell noch in der Abstimmung. Vorgesehen ist, Schnittstellen zwischen der Work-and-Stay-Agentur und den Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu schaffen. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, welche Rolle die Work-and-Stay-Agentur im Kontext der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung übernimmt. Als Erstanlaufstelle kann die Work-and-Stay-Agentur künftig nicht nur Anträge über eine digitale Schnittstelle entgegennehmen, sondern auch eine Informations- und Beratungsfunktion übernehmen. Die Finanzierung der Anerkennungsberatung muss in jedem Fall systematisch richtig aus Steuermitteln zu erfolgen. Die Anerkennung selbst muss weiterhin durch die dafür zuständigen Anerkennungsstellen erfolgen.

Die Argumentation in der Gesetzesbegründung, warum eine Anerkennung und damit die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung wichtig ist, verkennt die Realität auf dem Arbeitsmarkt. In vielen Fällen ist für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von ausländischen Arbeitskräften nicht erforderlich, dass die ausländische Berufsqualifikation formal anerkannt ist. Unternehmen stellen im nicht reglementierten Bereich bereits heute Personen ein, die keinen Gleichwertigkeitsbescheid haben oder noch nicht das erforderliche Qualifikationsniveau in voller Ausprägung erfüllen. Zudem orientieren sich Tarifverträge in Deutschland überwiegend an Tätigkeitsprofilen und gerade nicht an Qualifikationsnachweisen.



Entwicklung und Betrieb eines IT-Systems zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit mit den zugelassenen kommunalen Trägern darf nicht allein durch Beitragsmittel erfolgen

Der rechtswidrige Eingriff in die Beitragskasse durch die Übertragung der Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation von den Jobcentern auf die Arbeitsagenturen setzt sich in der Regelung des § 368 Abs. 2c SGB III-E fort. Auch die zugelassenen kommunalen Träger profitieren von einem IT-System zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit. Zumindest eine anteilige Finanzierung aus dem Haushalt des Bundesarbeitsministeriums ist zwingend geboten. Es kann nicht sein, dass die Arbeitslosenversicherung ständig dafür missbraucht wird, Finanzierungsverpflichtungen aus dem SGB II zu übernehmen. Damit werden Beitragsmittel zweckwidrig verwendet. Die BA soll verpflichtet werden, das IT-System zu entwickeln und zu betreiben und dafür die Kosten zu tragen, weil es ansonsten nicht wirtschaftlich betrieben werden kann.

Das System muss für die zugelassenen kommunalen Träger verpflichtend sein. Eine entsprechende Regelung muss aufgenommen werden. Es kann nicht sein, dass Beitragsmittel und zwingend auch Steuermittel in ein IT-System gesteckt werden, das dann lediglich optional genutzt wird.

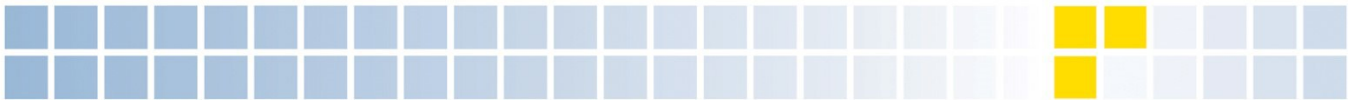
Die Entwicklung des IT-Systems sollte deshalb eng mit den laufenden Initiativen der Bundesregierung zur Registermodernisierung, insbesondere im Rahmen von NOOTS, abgestimmt und verzahnt werden. So lassen sich parallele Entwicklungen und unnötige Doppelarbeiten vermeiden und zugleich überflüssige Kosten einsparen.

Bei Bußgeldtatbeständen und Auskunftspflichten im Aufenthaltsgesetz Verhältnismäßigkeit wahren

Unternehmen dürfen nicht mit neuen, unverhältnismäßigen Prüf- und Haftungspflichten in einem komplexen, aufenthaltsrechtlich stark regulierten Umfeld belastet werden. Schon die bestehenden komplizierten Regelungen machen Zuwanderung in Beschäftigung für viele Arbeitgeber unattraktiv. Anstatt die Anforderungen an Arbeitgeber auszuweiten, braucht es zur Bekämpfung von Missbrauch mehr Datenaustausch zwischen den Behörden und weniger Prüf- und Auskunftspflichten für Unternehmen.

Die geplante Erweiterung der Auskunftspflichten in § 39 Abs. 4 AufenthG-E ist zu weitgehend und unklar formuliert. Es bleibt offen, ob die Pflicht zur Auskunftserteilung nur für Fälle gilt, in denen Arbeitgeber bei Saisonbeschäftigung freiwillig eine Unterkunft bereitstellen (§ 15a Abs. 2 S. 2 BeschV) oder ob sie für alle Saisonbeschäftigungsverhältnisse Anwendung findet. Diese Unschärfe birgt das Risiko unnötiger Pflichten und Sanktionen, die nicht dem Sinn und Zweck der Regelung entsprechen. Die Vorschrift muss eindeutig klarstellen, dass sich die Auskunftspflicht ausschließlich auf Fälle mit tatsächlicher Unterkunftsstellung bezieht. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass die Auskunftsanordnungen nach § 39 Abs. 4 S. 1 AufenthG-E nicht automatisch als Verwaltungsakt gelten, da sonst neben der Bußgeldbewehrung zusätzliche Vollstreckungsrisiken entstehen, die sachlogisch nicht miteinander vereinbar sind.

Die geplanten Änderungen in § 404 Abs. 1 Nr. 1,2 SGB III-E i. V. m. §§ 4a Abs. 5 S. 2 i.V.m. Abs. 4 AufenthG führen dazu, dass Betriebe bei der kurzzeitigen kontingentierten Beschäftigung und bei der Saisonbeschäftigung künftig vor jeder Auftragsvergabe prüfen müssen, ob Auftragnehmer über die erforderlichen Genehmigungen der BA zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen verfügen. Damit werden Auftraggeber weiter in die Rolle einer aufenthaltsrechtlichen Kontrollbehörde gedrängt und faktisch verpflichtet, vor jeder Auftragsvergabe zu prüfen, ob ihre Auftragnehmer komplexe und kaum überprüfbare Genehmigungserfordernisse treffen. Die Verantwortung für die Einhaltung aufenthaltsrechtlicher



Vorschriften muss bei dem Unternehmen liegen, das die Beschäftigten tatsächlich einstellt. Auftraggeber dürfen nicht mit schwer erfüllbaren Kontrollpflichten für fremde Personalentscheidungen belastet werden.

Maßnahmen zur digitalen Transformation in der Sozialverwaltung sinnvoll

Die in den §§ 67c, 69 SGB X-E geplanten Rechtsgrundlagen zur Nutzung von Sozialdaten zum Training von KI-Modellen sind richtig und mit Blick auf datenschutzrechtliche Vorgaben auch notwendig. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz kann Effizienz steigern. Das ist gerade auch für die Sozialleistungsträger wichtig. Auch sie leiden unter dem demografiebedingten Arbeits- und Fachkräftemangel und sind gezwungen schneller und effizienter zu werden. Um den zielgerichteten Einsatz von KI-Anwendungen in der Sozialverwaltung zu ermöglichen, ist es sinnvoll, KI-Modelle auch mit den relevanten Daten zu trainieren. Wichtig ist, dass KI-Anwendungen tatsächlich in der Sozialverwaltung zum Einsatz kommen – auf allen föderalen Ebenen.

Höchstgrenze kurzfristiger Beschäftigung auf alle Branchen ausweiten

Die vorgesehene Ausweitung der Höchstgrenze kurzfristiger Beschäftigung von 70 auf 90 Tage für landwirtschaftliche Betriebe ist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings sollte die Regelung für alle Betriebe gelten, z. B. auch für die Tourismusbranche bzw. das Hotel- und Gastgewerbe, da auch andere Branchen stark saisonabhängigen Personalbedarf haben. Es ist richtig, dass gegenüber dem Referentenentwurf vom 12. August 2025 auf die – nicht im Koalitionsvertrag vorgesehene – zeitliche Begrenzung der Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung auf den Zeitraum vom März bis Oktober verzichtet wird, da z. B. Wintergemüse außerhalb dieser Zeit geerntet wird.

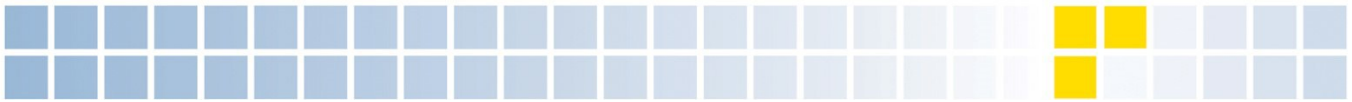
Anforderung fehlender Berufsmäßigkeit streichen

Das Kriterium der fehlenden Berufsmäßigkeit als Voraussetzung einer kurzfristigen Beschäftigung sollte gestrichen werden. Mindestens muss gewährleistet werden, dass dieses Kriterium für die Arbeitgeber anwendbar ist. Der Begriff der (fehlenden) Berufsmäßigkeit ist gesetzlich nicht definiert und führt in der Praxis zu großen Unsicherheiten, unkalkulierbaren Haftungs- und nicht gerechtfertigten Strafbarkeitsrisiken.

Beschäftigungen, die maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr ausgeübt werden, sollten künftig in jedem Fall versicherungsfrei sein. Den Beschäftigten sollte zugleich die Möglichkeit eingeräumt werden, auf diese Versicherungsfreiheit zu verzichten. So können diese bei fehlender anderer Absicherung einen umfassenden Versicherungsschutz erhalten.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat den unbestimmten Rechtsbegriff der nicht berufsmäßigen Beschäftigungsausübung ausgelegt als eine Tätigkeit, die für den Beschäftigten nur von untergeordneter Bedeutung ist. Bei der Beurteilung in der Praxis hilft das jedoch kaum. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) hat daher typische Fallgruppen für berufsmäßiges und nicht berufsmäßiges Arbeiten gebildet. Schüler, Studierende, Rentner sowie Hausfrauen/-männer sind so etwa nicht als berufsmäßig einzuordnen und können bei Einhaltung der Zeitgrenze versicherungsfrei beschäftigt werden.

Damit der jeweilige Status geklärt und dokumentiert werden kann, stellt die DRV Bund seit den 1990er Jahren für ausländische Saisonkräfte einen Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit zur Verfügung. Der Fragebogen ist in verschiedenen Sprachen erhältlich. Bei ihrer Anreise nach Deutschland bringen die Saisonkräfte die ausgefüllten Fragebögen sowie die in diesen geforderten Nachweise (z. B. Immatrikulations-



oder Schulbescheinigung) mit. Die Arbeitgeber nehmen anhand dessen die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vor.

In dem Fragebogen ist für die Angabe des Status "Hausfrau/-mann" kein Nachweis vorgesehen. Dort ist lediglich anzugeben, wovon der Lebensunterhalt im Heimatland bestritten wird. Mit Unterzeichnung des Fragebogens bestätigen die Beschäftigten die wahrheitsgemäße Beantwortung der Fragen und Kenntnis von der strafrechtlichen Verfolgung wissentlich falscher Angaben.

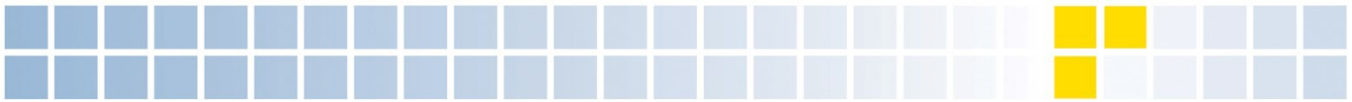
Die DRV Bund akzeptiert seit 2018 die Angaben der Beschäftigten aber bei aus ihrer Sicht offensichtlich unplausiblen Angaben (junge Menschen, Ehepaare, ledige Personen) nicht mehr und fordert von den Arbeitgebern in diesen Fällen nachträglich Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung.

Diese Fälle wurden von den Instanzgerichten unterschiedlich entschieden. Eine Entscheidung des BSG liegt bislang nicht vor. Sie ist aber auch zukünftig nicht zu erwarten, da bei Fragen tatsächlicher Art, wie der Statusfrage hier, eine Revision nicht zulässig ist. Daher ist eine gesetzliche Klärung dringend geboten. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber keine rechtliche Handhabe hat, von den Beschäftigten eine Steuerauskunft bzw. eine Offenlegung der Einkommen von Verwandten zu verlangen, einen Datenabgleich mit Behörden im Heimatland in die Wege zu leiten oder Auskünfte vom Einwohnermeldeamt oder Finanzamt im Heimatland anzufordern (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg in seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2023, Az: L 8 BA 2385/2022). Der Arbeitgeber muss also auf die Richtigkeit der Angaben der Beschäftigten im Fragebogen vertrauen. Dennoch haftet er, wenn die Angaben der Beschäftigten falsch sind. Er muss dann den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung nachentrichten und zusätzlich Ordnungswidrigkeits- bzw. Strafverfahren (§ 266a StGB) fürchten. Der Beschäftigte, der die falschen Angaben getätigt hat, erhält hingegen Versicherungsschutz bzw. Rentenanswartschaften ohne eigene Beitragsleistung.

Einführung einer Haftungsbegrenzung für Arbeitgeber bei Falschangaben der Beschäftigten

Wird das Merkmal der fehlenden Berufsmäßigkeit nicht gestrichen, sollte eine Haftungsbegrenzung für Arbeitgeber bei Falschangaben der Beschäftigten eingeführt werden. Arbeitgeber dürfen künftig nicht mehr mit Nachforderungen für Sozialabgaben belastet werden, die aufgrund unrichtiger oder unvollständiger Angaben der Beschäftigten nicht abgeführt wurden. Hierzu sollte die bestehende Haftungsbegrenzung in § 8 Abs. 2 Sätze 2 und 3 SGB IV, die bei unterlassenen oder unrichtigen Angaben der Beschäftigten zu weiteren geringfügigen Beschäftigungen greift, auf Fälle ausgeweitet werden, in denen aufgrund falscher oder nicht vollständiger Angabe der Beschäftigten keine Sozialabgaben abgeführt wurden. Die Versicherungspflicht tritt dann erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der Einzugsstelle bzw. dem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, mithin nur für die Zukunft, ein. Ergänzend sollte der Begriff der fehlenden Berufsmäßigkeit im Gesetz klar und praktikabel definiert werden.

Zur Beseitigung bestehender Rechtsunsicherheiten, wann eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wegen einer berufsmäßigen Ausübung ausgeschlossen ist, sollte im Fall einer Beibehaltung der Regelung eine Entgeltgrenze eingeführt werden, bis zu deren Erreichen nicht von einer berufsmäßigen Ausübung auszugehen ist. Die Entgeltgrenze sollte in Anlehnung an den zulässigen Tageshöchstbetrag für eine steuerbegünstigte kurzfristige Beschäftigung nach § 40a Abs. 1 EStG von 150 € auf insgesamt 11.700 € im Kalenderjahr festgelegt (= 3 Monate à 6 Arbeitstagen x 150 €).



Einführung eines Rückmeldeverfahrens an Arbeitgeber bei der Befreiung von der Versicherungspflicht positiv, aber ergänzungswürdig

Die Ergänzungen in § 6 SGB VI sind grundsätzlich sachgerecht, muss jedoch noch konkret um eine Regelung ergänzt werden. Die Einführung eines Rückmeldeverfahrens an den Arbeitgeber zur Entscheidung über den Befreiungsantrag ist praxisrelevant und unterstützt die Entgeltabrechnung. Um sicherzustellen, dass eine erneute bzw. doppelte Befreiung ausgeschlossen ist, sollte im § 6 SGB V ein neuer Absatz 6 eingefügt werden, der folgendes regelt: Wird die Befreiung auf Antrag des Beschäftigten einmalig aufgehoben, soll der Tag des Eingangs des Antrags vom Arbeitgeber dokumentiert werden. Um sicherzustellen, dass im konkreten Fall keine weitere Befreiung im laufenden Beschäftigungsverhältnis erfolgt, sollte systemseitig durch den Arbeitgeber eine Sperrung der Eingabe des Beitragsgruppenschlüssels „5“ für das betreffende Beschäftigungsverhältnis gewährleistet werden.

Einführung einer Hochrechnung bei Berechnung der Altersrente verringert Aufwand, Gesonderte Meldung sollte jedoch zum Bürokratieabbau ganz entfallen

Bei der Berechnung einer Altersrente soll zukünftig stets eine Hochrechnung für die letzten Arbeitsmonate vor Rentenbeginn durchgeführt werden. Dies ist zu begrüßen. Da eine Zustimmung durch die Versicherten nicht mehr erforderlich sein soll, entfallen unter anderem Informations- und Beratungsaufwand. Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass Versicherte in diesem Zeitraum tatsächlich mehr Beiträge gezahlt haben, erhalten sie hierfür automatisch eine höhere Rente.

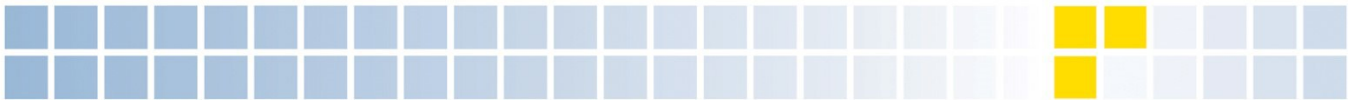
Wenn die letzten Monate vor Rentenbeginn sowieso mit einer Hochrechnung beurteilt werden und die Rente gegebenenfalls korrigiert wird, dann wäre es allerdings ein konsequenter Schritt zum Bürokratieabbau, die Gesonderte Meldung ganz entfallen zu lassen, da sie nicht mehr notwendig ist.

Den Arbeitgebern durch Betriebsstättenverzeichnis keine weiteren Lasten auferlegen

Durch das neue Betriebsstättenverzeichnis, welches von Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörden geführt werden soll, dürfen keine weiteren Meldevorschriften für die Arbeitgeber entstehen. Zudem müssen Irritationen vermieden werden. Der im Gesetzentwurf in § 18 h SGB IV vorgesehene Begriff Betriebsstätte ist verwirrend gewählt und führt zu Irritationen, da er bereits in anderen Zusammenhängen und mit anderer Definition verwendet wird, z. B. im Einkommensteuergesetz und die vorgesehene Regelung eigentlich „Arbeitsstätte“ meint. Um Irritationen zu verhindern, muss ein eindeutiger und treffender Begriff – wie z. B. Arbeitsstätte oder Besichtigungsort – im Betriebsstättenverzeichnis der DGUV verwendet werden. Das neue Verzeichnis soll dem Arbeitsschutz und der Unfallprävention dienen und die Orte umfassen, an denen es Arbeitsunfälle geben kann. Dies muss so auch deutlich werden. Darüber hinaus müssen die Vorgaben zum Aufbau eines Betriebsstättenverzeichnisses weiter entschlackt werden. Diesbezüglich sei auf die [Stellungnahme der Arbeitgeber zum Unfallversicherungs-Weiterentwicklungsgesetz \(Ergänzende Regelungen\) vom 10. Mai 2024](#) verwiesen.

Manuelle Eingriffe der Meldestellen sind nicht nachvollziehbar und sollten unterbleiben

Manuelle Eingriffe in das Meldeverfahren durch die Einzugsstellen, wie durch Änderung des § 28 b SGB IV vorgesehen, sind abzulehnen. Die Notwendigkeit eines manuellen Eingriffs in das vom Arbeitgeber genutzte Abrechnungssystem ist aus folgenden Gründen nicht gegeben. Nach unseren Erkenntnissen werden unbegründete Aufforderungen der Einzugsstellen zu Korrekturen nicht ignoriert, sondern geprüft, mit den Einzugsstellen kommuniziert und bei unterschiedlichen Auffassungen, insbesondere im Zusammenhang Aufforderungen seitens der



Einzugsstellen zur Änderung von Beitragsgruppenschlüsseln, ggf. im Rahmen von sozialverwaltungs- und sozialgerichtlichen Verfahren geklärt. Ferner haben die Einzugsstellen nach § 14 Abs. 1 DEÜV weitere Möglichkeiten unzutreffende Angaben über den Abgabebegrund, die Beitragsgruppen, den Personengruppenschlüssel und den Tätigkeitsschlüssel im Sozialverwaltungsverfahren, im Zwangsvollstreckungsverfahren oder durch die Auferlegung von Bußgeldern (§ 111 SGB IV) gegenüber den betreffenden Arbeitgebern durchzusetzen.

Ferner kann die Begründung für einen manuellen Eingriff in das Meldeverfahren durch die Einzugsstellen nicht nachvollzogen werden, da die Begründung auf Werte aus dem Jahre 2019 abstellt. Darüber hinaus sind fehlerhafte Angaben zur Person des Beschäftigten nicht zu korrigieren, soweit diese nicht bereits anderweitig gemeldet worden sind (vgl. § 28a Abs. 3 S. 2 Ziff. 2 a SGB IV).

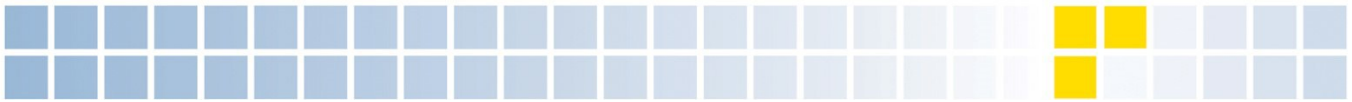
Die vorgesehene Zustimmung des Beschäftigten ist nicht nachvollziehbar, da die Änderung nicht von dessen Zustimmung abhängen kann, sollte die Änderung tatsächlich oder rechtlich richtig sein. Ob geforderte Änderungen rechtlich richtig sind, bedarf im Zweifel einer rechtlichen Klärung bis hin zu sozialgerichtlichen Verfahren.

Von der Korrektur gem. § 15 DEÜV neu sollten die Beitragsgruppen und der Zeitraum der Beschäftigung ausgenommen werden. Die Änderung der Beitragsgruppe führt automatisch zu einer Änderung der Verbeitragung, deren Rechtmäßigkeit nicht durch einen manuellen Eingriff durch die Einzugsstelle in das Abrechnungssystem des Arbeitgebers zu beurteilen ist, da es dafür ein vorhandenes und einzuleitendes gesetzliches Verfahren (§ 28h Abs. 2 S. 1 SGB IV) gibt. Da in der Regel der Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses mit dem des Arbeitsverhältnisses übereinstimmt, ist hier kein Grund erkennbar, den Beschäftigungszeitraum wie die des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts und der Betriebsnummer von einer Korrektur auszunehmen.

Keine zusätzliche Regulierung von Finanzbuchhaltungsprogrammen neben der Regulierung von Entgeltabrechnungsprogrammen

Die durch Änderung des § 28p Abs. 6a SGB IV vorgesehene Aufhebung der Differenzierung zwischen Entgeltabrechnungsprogrammen und Programmen zur Finanzbuchhaltung ist nicht sachgerecht und muss unterbleiben. Eine solche Gleichstellung würde dazu führen, dass Finanzbuchhaltungsprogramme genauso weitreichend reguliert würden wie Entgeltabrechnungsprogramme. Die bisherige gesetzlich festgelegte Schnittstelle muss als verlässlicher Übermittlungsweg erhalten bleiben. Durch die vorgesehene Änderung würde die Sozialversicherung die Genehmigung erhalten, alle am Markt befindlichen Finanzbuchhaltungsprogramme wie Entgeltabrechnungsprogramme zu regulieren und umfangreiche Vorgabenkataloge zu erstellen. Ein Eingriff in Basisfunktionalitäten von Finanzbuchhaltungssystemen war zu keinem Zeitpunkt bei der Einführung der euBP/Fibu vorgesehen, sondern nur das elektronische Zurverfügungstellen der Fibu-Daten für eine euBP. Eine Beschränkung der Systemprüfungsinhalte für Finanzbuchhaltungssysteme nur über die § 22 DEÜV ist nicht ausreichend, da die Prüfungsumfänge in der Verordnung zu schnell geändert werden können bzw. nach der Planung zu § 20 DEÜV sogar einseitig in einer Verfahrensbeschreibung bzw. über Beratungsergebnisse geändert werden könnte. Die wirtschaftlichen Interessen der Hersteller der Finanzbuchhaltungssysteme und der Arbeitgeber, die Bestandssysteme weiternutzen möchten, würden durch die Gesetzesänderung nicht berücksichtigt.

Der Vergleich zu den Zeiterfassungssystemen geht fehl, da ein Zeiterfassungssystem ohne eAU-Anbindung marktfähig ist, während eine Finanzbuchhaltungssoftware zwingend eine Möglichkeit einer euBP/Fibu benötigt.



Beteiligung der Arbeitgeber bei der Festlegung der Grundsätze zum einheitlichen XML-Basisschema zwingend erforderlich

Die gesetzliche Verankerung des XML-Basisschemas ist richtig und notwendig. Um eine einheitliche Verwendung sicherzustellen, müssen die Arbeitgeber bei der Festlegung der Grundsätze beteiligt werden. Die Grundsätze sollen der Genehmigung des Bundesarbeitsministeriums bedürfen, das vorher die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände anzuhören hat. Die vorgesehene Regelung in § 95 Abs. 3 SGB IV ist entsprechend zu ergänzen.

Weitere Nutzbarmachung des Betriebsstättenverzeichnisses nach Ablauf der Pilotphase rechtzeitig prüfen und sicherstellen

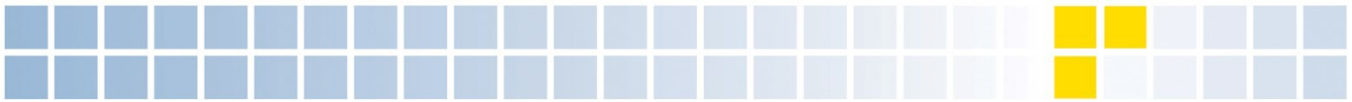
Zur weiteren Vereinfachung und Bürokratieentlastung sollte nach Ablauf der Pilotphase nach § 136c SGB VII neu ab 2031 geprüft werden, das Betriebsstättenverzeichnis nicht nur für die Unfallversicherungsträger und Arbeitsschutzbehörden, sondern auch für andere Träger (z. B. Behörden der Zollverwaltung, Deutsche Rentenversicherung Bund, Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG) zum Zwecke der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung nutzbar zu machen. Speziell für gemeinsame Einrichtungen kann das Verzeichnis wichtige Angaben für die korrekte Erfassung und Verbeitragung von Baubetrieben (§ 28 VTV) und die Durchführung von eigenen Betriebsprüfungen (§ 24 VTV) liefern.

§ 136c Abs. 3 SGB VII neu ermächtigt die DGUV zur Speicherung und Verarbeitung der zur Identifizierung einer Betriebsstätte erforderlichen Daten, hierunter auch die Informationen zum Wirtschaftszweig. Die Unfallversicherungsträger sowie die obersten und zuständigen Arbeitsschutzverwaltungen der Länder erhalten im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben einen unmittelbaren Zugriff auf die Daten des Betriebsstättenverzeichnisses. Hier muss sichergestellt sein, dass die Arbeit und Prüftätigkeit der Unfallversicherungsträger und Arbeitsschutzbehörden nicht durch falsche Angaben (z. B. in Bezug auf Informationen zum Wirtschaftszweig) erschwert oder vereitelt werden.

Keine rückwirkende Aufnahme von Leistungen aus Altersvorsorgevermögen in das Zahlstellen-Meldeverfahren und Meldeverfahren erst dann einführen, wenn zentrale Datenbank bei einer zentralen Stelle besteht

Grundsätzlich bestehen keine Bedenken, das Vorliegen von Leistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 Einkommensteuergesetz in das Zahlstellen-Meldeverfahren aufzunehmen. Allerdings darf dies nur für künftige Meldezeiträume erfolgen, nicht wie bei der letzten Erweiterung, auch rückwirkend für alte Zeiträume und Bezüge. Eine Rückwirkung würde dazu führen, dass Altfälle abrechnungstechnisch neu aufgerollt (inkl. Meldung) werden müssen. Dies stellt eine enorme Belastung für Arbeitgeber und Zahlstellen dar und ist abzulehnen.

Die Einführung eines Meldeverfahrens für das Zahlstellen-Konto darf zudem erst erfolgen, wenn es eine zentrale Datenbank mit den Zahlstellennummern und den Adressdaten (und weiteren Daten) bei einer zentralen Stelle gibt – eventuell auch beim Betriebsnummernservice. Denn zwischen Betriebsnummernservice und Arbeitgeber/Zahlstelle wäre ein etablierter Weg – der DSN-Datenaustausch – verwendbar. Dies ist vorteilhaft für die Zahlstellen, da sie Änderungen an Anschrift, Abrechnungsstelle o. ä. nur einer Stelle zu melden haben und nicht, wie im Gesetzentwurf angedacht, jeweils an alle Krankenkassen, mit denen die Zahlstelle verkehrt. Darüber hinaus benötigen die Einzugsstellen nur die Information, ob die Beiträge einzuziehen sind oder überwiesen werden. Dies lässt sich auch über den BNW-Datensatz bewerkstelligen.



Nach den negativen Erfahrungen mit dem Meldeverfahren zur Errichtung eines Arbeitgeberkontos über den Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK) sollte man vor der Einführung eines weiteren Verfahrens zur Errichtung eines Zahlstellenkontos unbedingt nochmals zurück in die Planungsphase. Arbeitgeber, Zahlstellen und Softwarehersteller sind zwingend einzubeziehen, um eine gemeinsame praktikable und bürokratiearme Lösung zu finden.

Keine Umgehung der Arbeitgeberbeteiligung bei Verfahrensbeschreibungen zulassen

Die geplante Ergänzung von § 20 DEÜV ist nicht sachgerecht und muss unterbleiben. Die geplante Ergänzung käme faktisch einer Blankoermächtigung für die Sozialversicherungsträger gleich, mit der über den Umweg der Software-Zertifizierung alle gesetzlich vorgeschriebenen Anhörungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie die Genehmigungen durch das Bundesarbeitsministerium durch bloße „Veröffentlichungen“ von Beratungsergebnissen ausgehebelt werden könnten.

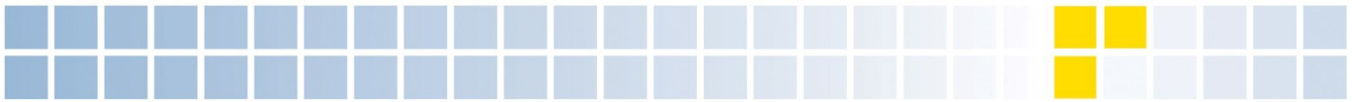
Die Verfahrensbeschreibungen werden oftmals nur von wenigen Personen geschrieben und unterliegen keiner rechtlichen und fachlichen Prüfung wie z.B. Gemeinsame Grundsätze. Zudem werden keine regelhaften Rückmeldungen aus der arbeitgeberseitigen Fachpraxis eingeholt. Die Beratungsergebnisse der Sozialversicherungsträger geben lediglich deren interne Sach- und Rechtsauffassungen wieder und können nicht für die Hersteller von Entgeltabrechnungsprogrammen und die sie nutzenden Arbeitgeber der Systemprüfung gesetzestgleich behandelt werden. Bei keiner der Dokumentarten (Verfahrensbeschreibungen zu den jeweiligen Fachverfahren, Rundschreiben und Beratungsergebnisse der Sozialversicherungsträger) findet eine Prüfung auf tatsächliche Durchführbarkeit und wirtschaftliche Belastung der Arbeitgeber und ihrer Softwareanbieter statt, eine einseitige Aufstellung von Pflichten für Dritte ist daher unverhältnismäßig. Ferner weisen wir auch auf entstehende Haftungsproblematiken hin.

Die derzeitige Veröffentlichungspraxis ist weder transparent noch rechtlich überprüfbar. Beratungsergebnisse im Internet sind oft unvollständig, und es bleibt unklar, ob fehlende Teile als mitveröffentlicht gelten. Rundschreiben wie das vom 21. Dezember 2022 zum Arbeitslosengeld sind nur schwer auffindbar, ältere Dokumente teils gar nicht. Einzelmeinungen zu deren Gültigkeit schaffen zusätzliche Unsicherheit. Die geplante Änderung würde Rechtsunsicherheit und wirtschaftliche Risiken erhöhen und den etablierten Qualitätsstandard gefährden.

II. Weiterer Änderungsbedarf

Angleichung der Abweichungen zwischen Sozialgesetzbuch Fünf und Einkommensteuergesetz zur Sicherstellung der reibungslosen Übermittlung der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung über das ELStAM-Verfahren erforderlich

Zurzeit gibt es noch kleine Abweichungen zwischen § 257 Abs. 2 SGB V und § 39 Abs. 4 Nr. a) EStG, die behoben werden sollten. Ab dem Jahr 2026 sollen über das ELStAM-Verfahren die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung übermittelt werden, die für die Berechnung des steuerfreien Arbeitgeberzuschusses maßgeblich sind. Grundsätzlich sind die Beiträge für die Berechnung des steuerfreien und SV-freien Arbeitgeberzuschusses identisch. Allerdings rundet das ELStAM-Verfahren die Beiträge auf den nächsten vollen Euro-Betrag auf, während die Sozialversicherung die Beiträge mit Nachkommastellen ansetzen würde. Es könnte nun die Auffassung vertreten werden, dass das Ansetzen des aufgerundeten ELStAM-Werts für die Arbeitgeberzuschussberechnung zu einem geldwerten Vorteil in der Sozialversicherung von maximal 49 Cent führen würde, der wiederum verbeitragt werden müsste. So müssten die Anwender trotz der geplanten Vereinfachung durch das elektronische Meldeverfahren nach



§ 39 Abs. 4 Nr. a) EStG weiterhin für die Zwecke der Sozialversicherung die Beiträge manuell erfassen und die Versicherungsunternehmen weiterhin Bescheinigungen ausstellen. Das würde die Digitalisierung und geplante Verfahrensvereinfachung ad absurdum führen.

Daher schlagen wir eine Erweiterung von § 257 Abs. 2 SGB V vor: „Als Betrag, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat, kann das Lohnsteuerabzugsmerkmal nach § 39 Abs. 4 Nr. 4 a) EStG angesetzt werden.“

Diese Ergänzung müsste auch in § 61 Abs. 2 SGB XI erfolgen: „Als Betrag, den der Beschäftigte für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat, kann das Lohnsteuerabzugsmerkmal nach § 39 Abs. 4 Nr. 4 a) EStG angesetzt werden.“

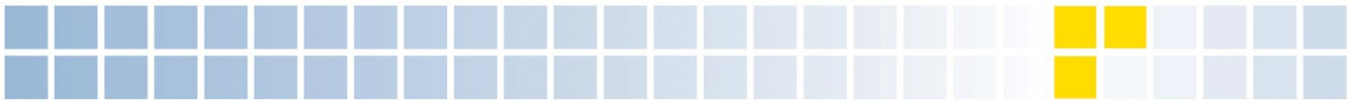
Durch die vorgeschlagenen Ergänzungen entstehen keine Mindereinnahmen in der Sozialversicherung, da bislang regelmäßig der Betrag mit Nachkommastellen für den Arbeitgeberzuschuss angesetzt wurde.

Kinderzahlabhängige Beitragsgestaltung ausnahmslos digital unterstützt umsetzen

Desweiteren ist eine Anpassung des § 55 SGB XI erforderlich. Mit dem Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz wurden die Arbeitgeber als größte beitragsabführende Stelle verpflichtet, die Anzahl der Kinder ihrer Beschäftigten bei der Ermittlung des Pflegeversicherungsbeitrags zu berücksichtigen. Um übermäßige bürokratische Belastungen zu vermeiden, sollte ein zentrales digitales Verfahren zur Übermittlung der Anzahl der Kinder an die beitragsabführenden Stellen geschaffen werden. Bisher galt – längstens bis zum 30. Juni 2025 – ein vereinfachtes Nachweisverfahren (Selbstauskunft).

Beim zentralen digitalen Verfahren wurden jedoch aufgrund der unterschiedlichen Kinderbegriffe im Steuer- und Beitragsrecht nicht alle für die Ermittlung des Pflegeversicherungsbeitragssatzes relevanten Kinder im System erfasst und daher auch nicht vollständig an die beitragsabführenden Stellen gemeldet (sog. Differenzkinder). Auf diese Problematik haben die Arbeitgeber von Anfang an hingewiesen und auf eine Lösung gedrungen. Die Erhebung, Prüfung, manuelle Erfassung und händische Pflege dieser sog. Differenzkinder belegen die Arbeitgeber als größte beitragsabführende Stelle mit hohen bürokratischen Lasten. Daher muss für die Erfassung der sog. Differenzkinder eine bürokratiearme Lösung gefunden werden. Hierzu sind grundsätzlich drei Wege denkbar:

- Angleichung des sozialversicherungsrechtlichen Kinderbegriffs in der Pflegeversicherung an den steuerrechtlichen Kinderbegriff. Dies wäre der vorzugswürdige und einfachste Lösungsweg.
- Meldung an und Prüfung und Erfassung von sog. Differenzkindern zentral über die Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA): Versicherte, die sog. „Differenzkinder“ berücksichtigen wollen, melden diese inkl. Nachweis bei der ZfA. Diese prüft die Nachweise und trägt die Differenzkinder in den an die beitragsabführenden Stellen zu übermittelnden Datensatz ein. Vorteil: Die ZfA ist mit der Prüfung grundsätzlich vertraut. Schon heute prüft sie Anträge auf Kinderzulage im Rahmen der Riester-Zulage. Zudem würden die Differenzkinder damit zentral erfasst und mit dem zentralen Datensatz an die beitragsabführenden Stellen übermittelt. Sog. Differenzkinder müssten nicht bei mehreren beitragsabführenden Stellen (z. B. mehreren Arbeitgebern oder bei einem Arbeitgeber und Rente etc.) gemeldet, geprüft und berücksichtigt werden. Das geplante zentrale digitale Verfahren würde damit volle Wirkung entfalten. Zwar würde bürokratischer Aufwand in Bezug auf die Prüfung bei der ZfA anfallen, dies aber nur in geringerem Umfang und einmalig zentral an einer Stelle, die eine effiziente Prüfung durchführen und Skaleneffekte erzielen kann. Zur Umsetzung müsste ggf. Kapitel XI des EStG geändert werden.



- Vereinfachtes Verfahren (Selbstauskunft) nur für sog. Differenzkinder über den 1. Juli 2025 hinaus: Falls die ersten beiden Wege ausscheiden sollten, sollte das vereinfachte Verfahren (Selbstauskunft) für die sog. Differenzkinder auch über den 1. Juli 2025 hinaus weiter gelten sowie auf eine Prüfung der Nachweise und eine rückwirkende Korrektur oder Nachforderungen in diesen Fällen auch weiter verzichtet werden. § 55 Abs. 3d SGB XI müsste entsprechend angepasst werden. Die Kinderzahl könnte in diesen Fällen händisch in den Entgeltabrechnungsprogrammen der Arbeitgeber angepasst werden. Der Selbstauskunftsbogen ließe sich sehr eng und so gestalten, dass Beschäftigten sehr deutlich ist, welche Folgen falsche Angaben haben würden. Auf eine Vorlage von Nachweisen (z. B. Geburtsurkunden) sollte verzichtet werden, da hierdurch zusätzliche bürokratische Aufwände entstünden. Die meisten Unternehmen haben die Selbstauskunft vollständig digital (in der Regel über Portale/HR-Kioske) abgebildet. Das Hochladen oder Einscannen von Urkunden und Ablegen derselben in (digitalen) Personalakten wäre zwar grundsätzlich möglich, aber mit deutlichem zusätzlichem Aufwand und Kosten verbunden. Zudem gehen wir aus unseren aktuellen Erfahrungen mit dem vereinfachten Verfahren davon aus, dass Beschäftigte alles richtig machen wollen und Kinder, bei denen sie unsicher sind, eher nicht angeben oder zumindest nachfragen. Zudem sind uns sogar Einzelfälle bekannt, in denen der Kinderabschlag zu weniger Netto vom Brutto führt, da weniger Beiträge steuerlich geltend gemacht werden können und der dadurch entstehende Steuernachteil den Kinderabschlag übersteigt. Insoweit dürfte auch gar kein Anreiz zu Falschangaben bestehen. Wir sollten also in die Ehrlichkeit der versicherten Beschäftigten vertrauen. An anderen Stellen tun wir das ja auch. Diese Lösung würde die Erfassung und manuelle Nachpflege der sog. Differenzkinder durch die beitragsabführenden Stellen zumindest ermöglichen. Sie ist aber mit deutlich mehr Aufwand verbunden als die ersten beiden Vorschläge und führt auch dazu, dass sog. Differenzkinder nicht zentral erfasst und übermittelt werden, sondern die versicherten Beschäftigten ihre sog. Differenzkinder an mehrere Stellen melden müssen. Das ist ineffizient.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.