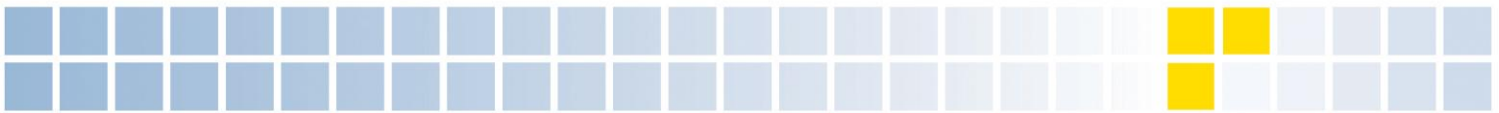


Fragen und Antworten zur Umsetzung der Beitragsdifferenzierung nach Kinderanzahl durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)

9. April 2025

Inhaltsverzeichnis

I. Grundlagen Beitragshöhe	4
1. Was ändert sich ab 1. Juli 2023 in der sozialen Pflegeversicherung?	4
2. Ab wann muss der Arbeitgeber die differenzierten Pflegeversicherungsbeiträge abführen?	4
3. Welchen Beitrag rechne ich ab bei Beschäftigten, die mehr als ein Kind haben und eines dieser Kinder das 25. Lebensjahr überschreitet?	4
4. Welchen Beitrag rechne ich ab bei Beschäftigten deren Kind vor Überschreiten des 25. Lebensjahres verstirbt?	4
5. Was gilt bezüglich des Beitragsabschlags, wenn Beschäftigte (mit Kindern unter 25 Jahren) auch eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen?	5
6. Was gilt für Midijobber?	5
II. Nachweis Elterneigenschaft.....	5
7. Was heißt Beitragszu- und -abschlag in der sozialen Pflegeversicherung konkret ab 1. Juli 2023?	5
8. Welche Angaben brauche ich für den Nachweis der Kinder- bzw. Elterneigenschaft in der Übergangsphase?	6
9. In welcher Form können Mitglieder den Nachweis zur Elterneigenschaft erbringen?	6
10. Müssen die Angaben des Mitglieds durch Nachweise/Belege unterlegt werden?	7
11. Wie erheben Arbeitgeber die Nachweise zur Elterneigenschaft?	7
12. Ab wann ist das automatisierte Übermittlungsverfahren – Digitaler Abruf – möglich?	8
13. Was gilt bei einer fehlerhafte Übermittlung der zu berücksichtigenden Kinderanzahl?	8
14. Was muss im EEL-Verfahren berücksichtigt werden?	8
15. Was muss bei einer Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses im DaBPV berücksichtigt werden?	9
16. Was muss für den Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder außerhalb des vereinfachten Nachweisverfahrens berücksichtigt werden?	9
17. Was gilt in dem Falle, wenn das Kind meines Arbeitnehmers im Ausland lebt oder dort geboren ist?	10
III. Informationspflicht.....	10
18. Bis wann muss der Arbeitgeber die Nachweise zur Kinderanzahl und Alter des/der Kinder von seinem Mitarbeitenden eingesammelt haben?	10
19. Wer informiert die Beschäftigten über die Umsetzung des PUEG/Nachweis der Elterneigenschaft?	11
20. Muss ich alle Beschäftigten informieren?	11



21. Wie weit rückwirkend müssen Erklärungen der Beschäftigten berücksichtigt werden?	11
22. Muss nach Nutzung der Selbstauskunft (vereinfachtes Verfahren) und Start des digitalen Verfahrens (zentraler Abruf) die Beitragsabrechnung für die Zeit vor dem Start des digitalen Verfahrens korrigiert werden?	12
23. Was passiert, wenn der Arbeitgeber die kinderbezogenen Abschläge nicht rechtzeitig ab dem 1. Juli 2023 berücksichtigen kann?	12
IV. Grundlagen Entgeltabrechnungsprogramme	13
24. Bis wann werden die Personalabrechnungs-Software-Ersteller die Kinderzahl in ihren Programmen berücksichtigen können? Stellt sich ein Problem mit der Rückrechnungstiefe dar?	13
V. Korrektur von fälschlich abgeführten Beiträgen	13
25. Welche Konsequenzen hat es, wenn ich als Arbeitgeber überzahlte Beiträge abgeführt habe?	13
26. Wie gehe ich vor, wenn meine Beschäftigten zunächst keine Angaben machen und sich im Nachhinein herausstellt, dass die Beschäftigten einen zu hohen Pflegeversicherungsbeitrag bezahlt haben? Muss ich als Arbeitgeber tätig werden?	13
27. Was ist im Rahmen der Rückrechnung zu beachten, wenn der Arbeitnehmer/Versorgungsempfänger im Rückrechnungszeitraum verstirbt?	14
28. Besteht, sofern eine Rückrechnung über das Jahresende erfolgt, die Verpflichtung, neue Lohnsteuerbescheinigungen zu verschicken?	15
VI. Arbeitsrechtliches	15
29. Müssen Arbeitgeber jeden Mitarbeiter persönlich zur Auskunft auffordern oder reicht die entsprechende Information an alle Beschäftigten?	15
30. Haben die Beschäftigten Mitwirkungspflichten?	15
31. Haben Falschangaben der Beschäftigten rechtliche Konsequenzen?	15
32. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?	16

Wir möchten Ihnen mit diesem Fragen- und Antwortkatalog Hinweise zur Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 im Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) geben und aufkommende Fragen beantworten. Der Katalog wird fortlaufend aktualisiert.

Die BDA setzt sich für die Senkung von Bürokratiekosten und -aufwand auch im Beitrags- und Meldeverfahren ein. Die Möglichkeit eines vereinfachten Verfahrens bis zum digitalen Abruf über eine zentrale Stelle stellt einen weiteren sinnvollen Schritt zur Vermeidung von unnötiger Bürokratie und Sammlung der entsprechenden Unterlagen zum Nachweis der Elterneigenschaft im Personalwesen dar. Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) wurde eine gesetzliche Grundlage für die Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 nach der Kinderzahl geschaffen.



Zusammenfassung:

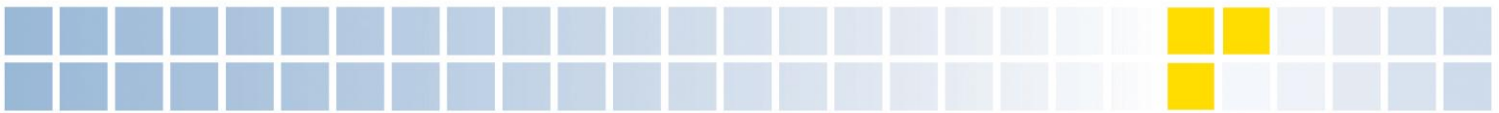
- Der reguläre Beitragssatz zur Pflegeversicherung wurde zum 1. Juli 2023 um 0,35 Beitragssatzpunkte und der Beitragszuschlag für Kinderlose um 0,25 Beitragssatzpunkte angehoben. Ab 1. Januar 2025 beträgt der Beitragssatz 3,6 Prozent und der Beitragszuschlag für Kinderlose 0,6 Prozent.
- Seit dem 1. Juli 2023 wird der Beitragssatz nach der Kinderanzahl differenziert. Bei kinderlosen Mitgliedern gilt ab 1. Januar 2025 ein Beitragssatz in Höhe von 4,2 % und bei Mitgliedern mit einem Kind gilt ein Beitragssatz von 3,6 %. Bei Mitgliedern mit mehreren Kindern unter 25 Jahren reduziert sich der Beitragssatz darüber hinaus ab dem zweiten bis zum fünften Kind um einen Abschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten je Kind.
- Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat bzw. hätte.
- Der Arbeitgeberanteil beträgt unabhängig von der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder 1,8 %¹.
- Es gelten somit folgende Beitragssätze ab dem 1. Januar 2025:

Mitglieder ohne Kind	= 4,20 % (Arbeitnehmer-Anteil: 2,4 %)
Mitglieder mit 1 Kind	= 3,60 % (lebenslang) (AN-Anteil: 1,8 %)
Mitglieder mit 2 Kindern	= 3,35 % (Arbeitnehmer-Anteil: 1,55 %)
Mitglieder mit 3 Kindern	= 3,1 % (Arbeitnehmer-Anteil: 1,3 %)
Mitglieder mit 4 Kindern	= 2,85 % (Arbeitnehmer-Anteil 1,05 %)
Mitglieder mit 5 und mehr Kindern	= 2,6 % (Arbeitnehmer-Anteil 0,8 %)

Weitere allgemeine Informationen zum PUEG können hier abgerufen werden:

- **Informationen des Gesundheitsministeriums:**
[Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz \(PUEG\)](#), [FAQ](#), [Informationen zur Beitragsdifferenzierung nach Kinderzahl](#)
- **Informationen für Arbeitgeber:**
[Elektronischer Datenaustausch in der GKV](#), [Pflichtenheft](#), [Informationsportal für Arbeitgeber](#), [FAQ zum Datenaustausch](#), [Infoseite der BDA](#)
- **Informationen des GKV-Spitzenverbands:**
[Hinweise zur Berücksichtigung von Kindern](#)
[Grundsätzliche Hinweise Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft vom 28. März 2024](#), [Grundsätzliche Hinweise Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft vom 31. März 2025](#)

¹ Ausgenommen Sonderregelung Sachsen



I. Grundlagen Beitragshöhe

1. **Was ändert sich ab 1. Juli 2023 in der sozialen Pflegeversicherung?**

Zum 1. Juli 2023 hat die Bundesregierung mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungs-gesetz (PUEG) den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 zur Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von beitragspflichtigen Eltern in Abhängigkeit von ihrer Kinderzahl umgesetzt. Der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung wurde zum 1. Juli 2023 um 0,35 Beitragssatzpunkte auf 3,4 % angehoben. Der Kinderlosenzuschlag wurde um 0,25 Beitragssatzpunkte auf 0,6 Beitragssatzpunkte angehoben. Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung mit mehreren Kindern werden ab dem zweiten bis zum fünften Kind mit einem Abschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten für jedes Kind entlastet. Bei der Ermittlung des Abschlags nicht berücksichtigungsfähig sind Kinder, die das 25. Lebensjahr vollendet haben bzw. hätten. Der Abschlag gilt bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat.

2. **Ab wann muss der Arbeitgeber die differenzierten Pflegeversicherungsbeiträge abführen?**

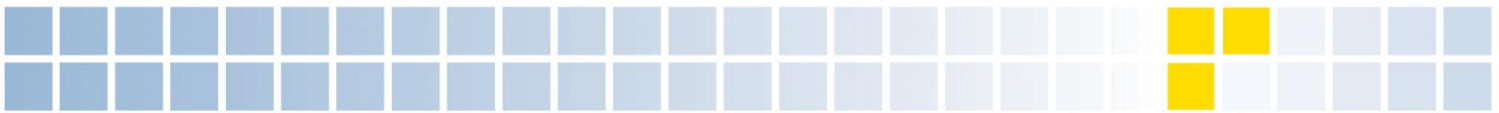
Die neuen Pflegeversicherungsbeiträge (Beitragsdifferenzierung nach Kinderanzahl) sind ab dem 1. Juli 2023 mit Inkrafttreten des PUEG zu erheben. Können die Abschläge nicht ab dem 1. Juli 2023 berücksichtigt werden, sind sie so bald wie möglich, spätestens bis zum 30. Juni 2025, zu erstatten (§ 55 Absatz 3d Satz 1 SGB XI). Sollte also eine korrekte Berechnung der nach Kinderzahl differenzierten Pflegeversicherungsbeiträge in den Entgeltabrechnungsprogrammen noch nicht möglich sein, können diese dann mit einem Programmupdate rückwirkend zum 1. Juli 2023 korrigiert werden.

3. **Welchen Beitrag rechne ich ab bei Beschäftigten, die mehr als ein Kind haben und eines dieser Kinder das 25. Lebensjahr überschreitet?**

Die genannten Abschläge gelten nur für Mitglieder mit zwei und mehr Kindern, und zwar solange die zu berücksichtigenden Kinder unter 25 Jahre alt sind. Bei Mitgliedern mit nur einem Kind gilt sowohl während der Erziehungszeit als auch nach der Erziehungszeit der reguläre Beitragssatz in Höhe von 3,6 % mit einem Arbeitnehmeranteil in Höhe von 1,8 %.

4. **Welchen Beitrag rechne ich ab bei Beschäftigten deren Kind vor Überschreiten des 25. Lebensjahres verstirbt?**

Der Beitragsabschlag gilt auch 25 Jahre lang, wenn das zu berücksichtigende Kind vor Vollendung des 25. Lebensjahres verstirbt.



5. Was gilt bezüglich des Beitragsabschlags, wenn Beschäftigte (mit Kindern unter 25 Jahren) auch eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen?

Für Kinderlose und für Rentenbeziehende mit mindestens einem Kind wird die gesetzliche Rentenversicherung die neuen Beiträge zum 1. Juli 2023 erheben. Um den Beitragsabschlag für die bei der Rente abgezogenen Pflegebeiträge zu erhalten, müssen Rentenbeziehende keinen Antrag stellen. Die Berücksichtigung erfolgt nach Einführung des digitalen Verfahrens bis Mitte 2025 automatisch und wird dann vom Rentenversicherungsträger bis zum 1. Juli 2023 zurückgerechnet.

6. Was gilt für Midijobber?

Bei der Berechnung der Beiträge zur Pflegeversicherung für Beschäftigungen im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV ist der Beitragsabschlag ebenfalls zu berücksichtigen. Der den Beitragsanteil des Arbeitnehmers reduzierende Betrag ergibt sich nach § 2 Absatz 2 Satz 7 BVV durch Anwendung des für den Arbeitnehmer maßgebenden Beitragsabschlags auf die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 6 SGB IV und ist insofern – wie der Beitragszuschlag für Kinderlose – gesondert zu berechnen.

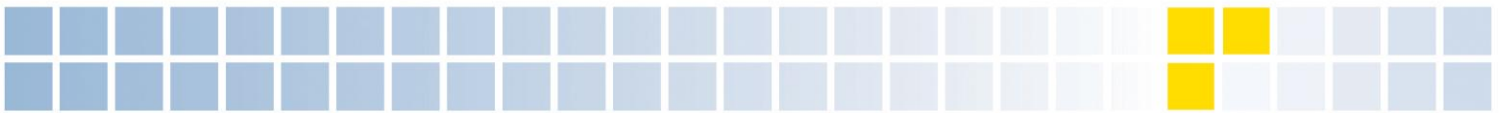
Es bestehen jedoch keine Bedenken, für die Ermittlung des Arbeitnehmerbeitragsanteils zur Pflegeversicherung in Übergangsbereichsfällen ausgehend von der beitragspflichtigen Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 6 SGB IV den um die maßgebenden Beitragsabschläge reduzierten Beitragsatz direkt heranzuziehen. Der rechnerische Arbeitnehmerbeitragsanteil zur Pflegeversicherung zur Ermittlung des Arbeitgeberbeitragsanteils (ohne Ansatz von Beitragsabschlägen) bleibt hiervon unberührt.

II. Nachweis Elterneigenschaft

7. Was heißt Beitragszu- und -abschlag in der sozialen Pflegeversicherung konkret ab 1. Juli 2023?

Arbeitnehmer ohne Kinder gelten als „kinderlos“, das bedeutet, sie zahlen den Beitragszuschlag von 0,6 %. Sobald ein Arbeitnehmer ein Kind oder mehrere hat, entfällt der Beitragszuschlag von 0,6 %, und zwar lebenslang. Die Entlastung in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten in Form des Beitragsabschlags greift erst ab dem zweiten Kind und auch nur so lange das jeweilige Kind des Arbeitnehmers das 25. Lebensjahr nicht vollendet hat bzw. hätte. Für die Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern ist allein auf die vorgenannte Altersgrenze abzustellen und nicht etwa darauf, ob für das Kind eine Familienversicherung begründet ist oder im Todesfall begründet worden wäre oder sogar über das 25. Lebensjahr hinaus besteht, weil es behinderungsbedingt außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Zu den Eltern im Sinne der Regelungen zu den Beitragsabschlägen zählen neben den leiblichen Eltern und den Adoptiveltern auch Stiefeltern und Pflegeeltern. Für die Berücksichtigungsfähigkeit der Kinder von Adoptiv- und Stiefeltern sind Besonderheiten zu beachten. Die Elterneigenschaft kann jedes Elternteil in Anspruch nehmen, das Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung zahlt. Darüber hinaus kann die Elterneigenschaft bei weiteren (als zwei) Elternteilen gegeben sein, beispielsweise bei Scheidung der Eltern und Wiederheirat eines Elternteils bei Aufnahme



des Kindes in den Haushalt des neuen Ehepartners, der als Stiefelternteil ebenfalls Elterneigenschaft erwirbt.

Die Elterneigenschaft im Sinne der Regelung zu den Beitragsabschlägen kann auch wieder entfallen. Dies ist insbesondere der Fall bei leiblichen Eltern zum Zeitpunkt der Zustellung des Adoptionsbeschlusses an die Annehmenden, bei als Vätern geltenden Personen (rechtliche Vaterschaft) mit Anerkennung der Vaterschaft durch den leiblichen Vater, bei Pflegeeltern infolge des Abbruchs bzw. der Auflösung des Pflegeverhältnisses. Der Wegfall der Elterneigenschaft stellt eine Änderung in den Verhältnissen dar, die für die Feststellung der Beitragspflicht bzw. Beitragshöhe erheblich sind. Das Mitglied hat der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse die Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

Verbindliche Hinweise zur Berücksichtigung von Kindern bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Pflegeversicherung für Zeiten ab dem 1. Juli 2023, insbesondere auch zur Elterneigenschaft und dem Nachweis der Elterneigenschaft, finden Sie in den [Grundsätzlichen Hinweisen des GKV-Spitzenverbands](#).

8. Welche Angaben brauche ich für den Nachweis der Kinder- bzw. Elterneigenschaft in der Übergangsphase?

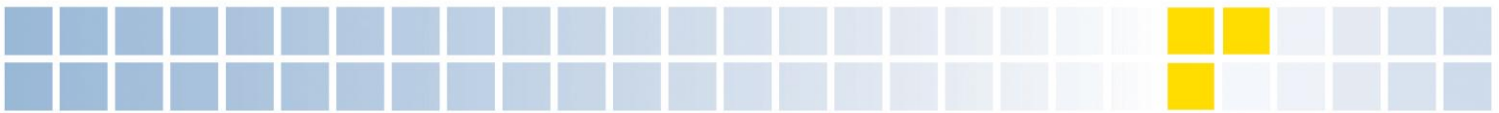
Gemäß Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) muss für die Berücksichtigung der Abschläge die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren gegenüber der beitragsabführenden Stelle (zum Beispiel dem Arbeitgeber oder der Rentenversicherung) nachgewiesen sein, es sei denn, diesen sind die Angaben bereits bekannt. Bei Selbstzahlern ist der Nachweis gegenüber der Pflegekasse zu führen. Hinweise zur Berücksichtigung von Kindern bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Pflegeversicherung für Zeiten ab dem 1. Juli 2023 finden Sie in den [Grundsätzlichen Hinweisen des GKV-Spitzenverbands](#).

Um sowohl die Mitglieder als auch die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen von Verwaltungsaufwand zu entlasten, musste laut Gesetz bis zum 31. März 2025 ein digitales Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt werden. Damit sollen den beitragsabführenden Stellen sowie den Pflegekassen die Daten zu den berücksichtigungsfähigen Kindern bis spätestens zu diesem Zeitpunkt in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden. Der digitale Abruf der berücksichtigungsfähigen Kinder steht den beitragsabführenden Stellen nunmehr seit 1. April 2025 in der Pilotphase zur Verfügung.

Vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 (Übergangszeitraum) besteht die Möglichkeit eines vereinfachten Nachweisverfahrens. In diesem Zeitraum ist es ausreichend, wenn Mitglieder ihre unter 25-jährigen Kinder der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse mitteilen, sofern sie von dieser dazu aufgefordert werden. Auf die Vorlage und Prüfung konkreter Nachweise kann in diesem Fall verzichtet werden. Spätestens nach dem Übergangszeitraum müssen die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen die angegebenen Kinder überprüfen. Sie brauchen daher von Ihren Mitarbeitenden in der Übergangsphase lediglich proaktiv die aktuelle Kinderanzahl unter 25 Jahren und anderenfalls das Geburtsdatum der zu berücksichtigenden Kinder.

9. In welcher Form können Mitglieder den Nachweis zur Elterneigenschaft erbringen?

Für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 besteht die Möglichkeit ein vereinfachtes Nachweisverfahren zu nutzen. Der Arbeitnehmer kann daher dem Arbeitgeber eine analoge



oder digitale Auskunft für seine unter 25-jährigen Kinder erteilen, sofern er von diesem dazu aufgefordert wird. Die geeigneten Nachweise zum Beleg der Elterneigenschaft hat der GKV-Spitzenverband in Abschnitt 5 seiner [Grundsätzlichen Hinweise](#) zusammengestellt.

10. Müssen die Angaben des Mitglieds durch Nachweise/Belege unterlegt werden?

Vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 (Übergangszeitraum) kann ein vereinfachtes Nachweisverfahren genutzt werden. In diesem Zeitraum ist es ausreichend, wenn Mitglieder ihre unter 25-jährigen Kinder der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse mitteilen, sofern sie von dieser dazu aufgefordert werden. Auf die Vorlage und Prüfung konkreter Nachweise kann in diesem Fall verzichtet werden.

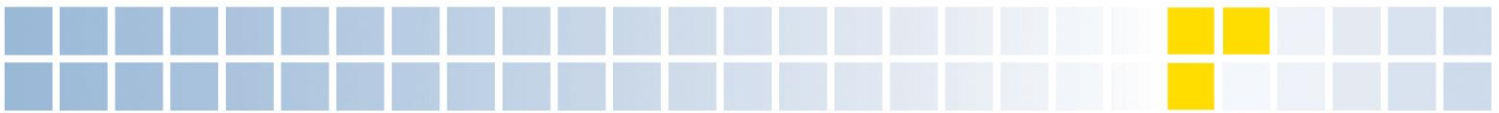
Spätestens nach dem Übergangszeitraum müssen die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen eine analoge Prüfung und Erfassung der Nachweise durchführen, sofern sie nicht das digitale Verfahren über eine zentrale Stelle nutzen. Die geeigneten Nachweise finden Sie in den [Grundsätzlichen Hinweisen des GKV-Spitzenverbands](#) unter Abschnitt 5.

Nach Auffassung des GKV-Spitzenverbands bestehen keine Bedenken, wenn auch das vereinfachte Nachweisverfahren im Übergangszeitraum genutzt wird, um die Elterneigenschaft für ein Kind im Hinblick auf den Wegfall des Beitragszuschlags für Kinderlose anzuzeigen (vgl. [Grundsätzliche Hinweise](#) des GKV-Spitzenverbands S. 2).

Zu Zwecken der Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV hat der Arbeitgeber den Nachweis der Elterneigenschaft nach § 55 Absatz 3 SGB XI sowie den Nachweis über die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 11 BVV-E). Der Nachweis ist für die Dauer des die Beitragszahlung zur Pflegeversicherung begründenden Versicherungsverhältnisses von der beitragsabführenden Stelle aufzubewahren und darüber hinaus bis zum Ablauf von weiteren vier Kalenderjahren. Die Aufbewahrungspflicht gilt auch für die Mitteilungen und die Dokumentation von Mitteilungen im vereinfachten Nachweisverfahren. Soweit der Nachweis durch die Selbstauskunft als erbracht gilt, ist die Selbstauskunft zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Unabhängig davon, ob es sich um eine elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) handelt oder nicht, werden alle Formen der "Selbstauskunft" des Mitarbeiters akzeptiert. Es kommt nicht darauf an, auf welchem Weg bzw. in welcher Form sie vom Mitarbeiter zum Arbeitgeber kommt. Für besondere Formerfordernisse fehlt es nach Erachten der DRV-Bund an einer entsprechenden Grundlage.

11. Wie erheben Arbeitgeber die Nachweise zur Elterneigenschaft?

In dem Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 gilt der Nachweis auch dann als erbracht, wenn das Mitglied auf Anforderung der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern mitteilt. Diese Selbstauskunft kann auf analogem oder digitalem Wege erfolgen. Die mitgeteilten Angaben über die berücksichtigungsfähigen Kinder dürfen ohne weitere Prüfung verwendet werden (siehe auch Pkt. 9). Vom 1. April 2025 an steht für Zwecke der Beitragssatzdifferenzierung ein automatisiertes Übermittlungsverfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder zur Verfügung, das von den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen ab 1. Juli 2025 verpflichtend zu nutzen ist. Die wesentlichen Regelungen für das automatisierte Übermittlungsverfahren sind in § 55a SGB XI definiert.



12. Ab wann ist das automatisierte Übermittlungsverfahren – Digitaler Abruf – möglich?

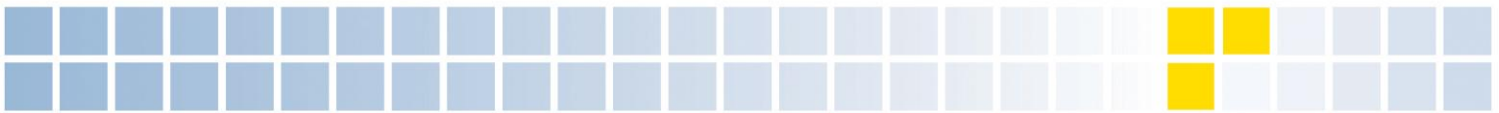
Vom 1. April 2025 an steht für Zwecke der Beitragssatzdifferenzierung ein automatisiertes Übermittlungsverfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder zur Verfügung, das von den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen ab 1. Juli 2025 verpflichtend zu nutzen ist. Die wesentlichen Regelungen für das automatisierte Übermittlungsverfahren sind in § 55a SGB XI definiert. Die beitragsabführenden Stellen nach § 55a SGB XI oder Pflegekassen nach § 55b SGB XI erhalten Zugang zum DaBPV-Verfahren über die ZfA ([Gemeinsame Grundsätze für das DaBPV-Verfahren ab 1. April 2025](#)). Ab dem 1. Juli 2025 ist das Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung (DaBPV) für alle beitragsabführenden Stellen obligatorisch. Das Teilverfahren PUEG bedient dabei die Schnittstelle zum Arbeitgeberverfahren der [Datenstelle der Rentenversicherung \(DSRV\)](#). Alle Arbeitgeber nach § 28a Absatz 3 SGB IV und alle Zahlstellen nach § 202 SGB V haben diese Schnittstelle zu verwenden. Der Datenaustausch mit der DSRV erfolgt über den Kommunikationsserver der Rentenversicherung unter Verwendung des eXTra-Standards und der Gemeinsamen Schnittstellenprofilierung der GKV und der RV.

Die beitragsabführenden Stellen haben die in der sozialen Pflegeversicherung beitragspflichtigen Mitglieder auf dafür vorgesehenen Datenwegen über die DSRV gegenüber dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) als derjenigen Stelle, welche die notwendigen Angaben auf Grundlage von in der Finanzverwaltung bereits vorliegenden Daten zur Verfügung stellt, zum automatisierten Verfahren an- und abzumelden. Auf diesem Wege wird ein Abonnement eröffnet oder beendet. Das BZSt seinerseits hat die zum Nachweis der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder erforderlichen Angaben auf Grundlage der in der Finanzverwaltung vorliegenden Daten über die vorgesehenen Datenwege der DSRV an die beitragsabführenden Stellen zurück zu übermitteln. Veränderungen (insbesondere der berücksichtigungsfähigen Kinderzahl) werden vom BZSt automatisiert und proaktiv den beitragsabführenden Stellen übermittelt. Zusätzlich können die beitragsabführenden Stellen eine Anfrage für abgeschlossene vergangene Zeiträume stellen (Historienanfrage). Durch das BZSt wird dann die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder ausschließlich für den benannten Zeitraum der Anfrage übermittelt.

13. Was gilt bei einer fehlerhafte Übermittlung der zu berücksichtigenden Kinderanzahl?

Daten für steuerlich nicht erfasste Kinder, die im beitragsrechtlichen Sinne relevant sein könnten, können über das automatisierte Übermittlungsverfahren nicht erhoben werden. Insofern ist zu beachten, dass das digitale Verfahren nicht für alle Mitglieder eine verbindliche Grundlage zur Feststellung der Elterneigenschaft und der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder bietet. Dementsprechend geht mit den vom BZSt übermittelten Daten keine abschließende Feststellung zur Beitragssatzdifferenzierung einher. Liegen der beitragsabführenden Stelle Informationen vor, die von der Meldung des BZSt abweichen, hat sie diese aufzuklären. Vom Mitglied vorgelegte Nachweise zur Elterneigenschaft bzw. zur Anzahl der Kinder sind mithin – ungeachtet der abweichenden Meldung des BZSt – nach Maßgabe der Empfehlungen (vgl. [Grundsätzliche Hinweise](#) des GKV-Spitzenverbands Abschnitt 5.5) anzuerkennen.

14. Was muss im EEL-Verfahren berücksichtigt werden?



Sofern der Krankenkasse in ihrer Funktion als Leistungsträger und damit als beitragsabführende Stelle für die bei Bezug von Entgeltersatzleistungen zu bemessenden Beiträge die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder des Mitglieds im Rahmen des Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen (§ 107 SGB IV) vom Arbeitgeber mitgeteilt werden, der diese Angaben wiederum im automatisierten Übermittlungsverfahren erhalten hat, kann auf den Datenabruf nach § 55a SGB XI durch die Krankenkasse verzichtet werden. In diesen Fällen sind der beitragsabführenden Stelle die Angaben im Sinne des § 55 Absatz 3a Satz 1 SGB XI bereits bekannt. Diese können mithin der Berechnung der Beiträge aus Entgeltersatzleistungen zugrunde gelegt werden. Auf den Datenabruf nach § 55a SGB XI durch die Krankenkasse kann hingegen für Zeiten der Berechnung der Beiträge aus Entgeltersatzleistungen nach dem 30. Juni 2025 (Ablauf des Übergangszeitraums) nicht verzichtet werden, sofern die vom Arbeitgeber im Rahmen des Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen übermittelten Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder auf im vereinfachten Nachweisverfahren mitgeteilten Angaben des Mitglieds beruhen.

15. Was muss bei einer Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses im DaBPV berücksichtigt werden?

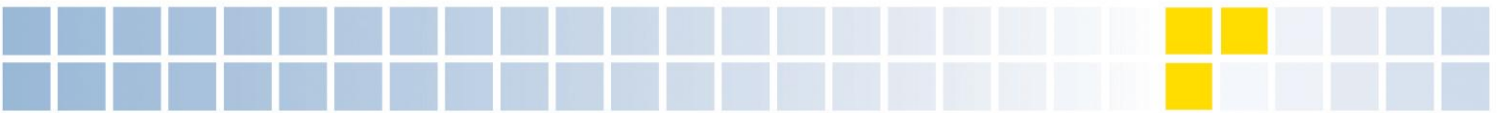
Bei einer Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses kann von einer Abmeldung an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) abgesehen werden, sofern der Wille erkennbar ist, dass das Beschäftigungsverhältnis nach der Unterbrechung wieder aufgenommen wird. Dies gilt bei dem Bezug einer Entgeltersatzleistung und der Inanspruchnahme einer Elternzeit.

In diesem Sinne hält der GKV SV es im Rahmen der Auslegung des in § 28a Absatz 13 SGB IV genannten Meldetatbestandes für vertretbar, auch bei einem unbezahlten Urlaub von einer Pflicht zur Abmeldung gegenüber dem BZSt abzusehen, da der Wille der Wiederaufnahme der entgeltlichen Beschäftigung auch bei diesem Lebenssachverhalt erkennbar ist. Obgleich der unbezahlte Urlaub zu einer Beendigung und nicht nur zu einer Unterbrechung der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung führt, überwiegen für den GKV SV die mit dieser Entscheidung einhergehenden Entlastungspotenziale bei den Arbeitgebern, zumal hierdurch das BZSt bei Änderungen in der Elterneigenschaft oder bei der Anzahl der Kinder den Arbeitgeber weiterhin proaktiv informieren kann und dieser in der Lage ist, unmittelbar bei Wiederaufnahme der entgeltlichen Beschäftigung den PV-Beitrag in der richtigen Höhe zu berechnen. Hiervon partizipiert insoweit auch das Mitglied.

Allerdings kann diese Regel nicht (nur) am Abgabegrund 34 festgemacht werden, da dieser auch bei Lebenssachverhalten Anwendung findet, in denen das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich beendet und nicht wieder aufgenommen wird; dies betrifft die Beendigung nach Aussteuerung oder der Zubilligung einer EM-Rente. In diesen Fällen wäre folgerichtig eine Abmeldung an das BZSt abzugeben.

16. Was muss für den Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder außerhalb des vereinfachten Nachweisverfahrens berücksichtigt werden?

In den [Grundsätzlichen Hinweisen](#) des GKV-Spitzenverbands ist in Punkt 5 eine Auflistung der anzuerkennenden Nachweise weitgehend abschließend erfolgt, ohne dass jedoch im Einzelfall die Anerkennung eines anderen geeigneten Nachweises ausgeschlossen ist. Sofern Zweifel



einer beitragsabführenden Stelle bestehen, ob eine Elterneigenschaft oder die Berücksichtigungsfähigkeit eines Kindes gegeben bzw. ob der Nachweis geeignet ist, insbesondere bei Eltern von Adoptiv- und Stiefkindern, entscheidet hierüber die Krankenkasse oder die Pflegekasse (abhängig von der Zuständigkeit für Entscheidungen zur Beitragspflicht in der Pflegeversicherung) auf Verlangen.

Sofern aus den jeweiligen Nachweisen unter Abschnitt 5.5.1 bis 5.5.4 der [Grundsätzlichen Hinweise](#) des GKV-Spitzenverbands das Geburtsdatum des Kindes nicht hervorgeht, ist zur Feststellung der Berücksichtigungsfähigkeit des Kindes beim Beitragsabschlag zusätzlich ein Personaldokument vorzulegen, aus dem das Geburtsdatum des Kindes hervorgeht.

17. Was gilt in dem Falle, wenn das Kind meines Arbeitnehmers im Ausland lebt oder dort geboren ist?

Bei leiblichen Kindern ist es unerheblich, ob das Kind, für welches die Elterneigenschaft geltend gemacht wird, im Inland oder im Ausland geboren ist und/oder sich dort aufhält. Liegt die Elterneigenschaft einmal vor, bleibt sie hinsichtlich der Befreiung vom Beitragszuschlag ein Leben lang und hinsichtlich der Beitragsabschläge bis zum 25. Lebensjahr des Kindes bei mehr als einem berücksichtigungsfähigen Kind unter 25 Jahren in der Sozialen Pflegeversicherung wirksam.

III. Informationspflicht

18. Bis wann muss der Arbeitgeber die Nachweise zur Kinderanzahl und Alter des/der Kinder von seinem Mitarbeitenden eingesammelt haben?

Vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 (Übergangszeitraum) kann ein vereinfachtes Nachweisverfahren genutzt werden. In diesem Zeitraum ist es ausreichend, wenn Mitglieder ihre unter 25-jährigen Kinder der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse mitteilen, sofern sie von dieser dazu aufgefordert werden. Auf die Vorlage und Prüfung konkreter Nachweise kann in diesem Fall verzichtet werden. Gleichwohl können Arbeitgeber sich auch bereits im Übergangszeitraum dafür entscheiden, sich Nachweise über die Kinder vorlegen zu lassen und diese zu prüfen.

Spätestens nach dem Übergangszeitraum ab 1. Juli 2025 jedoch müssen die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen die angegebenen Kinder überprüfen. Den Arbeitgebern stehen die Daten zu den berücksichtigungsfähigen Kindern bis spätestens zu diesem Zeitpunkt in digitaler Form zur Verfügung. Ab spätestens diesem Zeitpunkt können die Arbeitgeber folglich mit der Rückabwicklung und der Erstattung zu viel gezahlter Beiträge beginnen. Wichtig ist in diesem Fall aber die Berücksichtigung der Abrechnungstiefe ihrer Entgeltabrechnungsprogramme, die nur eine gesetzliche Rückrechnungstiefe bis zum April des Vorjahres vorsieht ([§ 22 Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung \(DEÜV\)](#)).

Um finanzielle Nachteile für Mitglieder auszugleichen, deren Beitragsabschläge erst durch spätere Erstattung berücksichtigt werden, ist der Erstattungsanspruch wegen zu viel gezahlten Beiträge in Form (zunächst) nicht berücksichtigter Beitragsabschläge unter bestimmten Voraussetzungen zu verzinsen. Der Gesetzgeber hat im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness (Wachstumschancengesetz) vom 27. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 108) mit der Regelung in §



125 SGB IV eine vereinfachte Übergangsregelung zur Verzinsung des Erstattungsanspruchs und zur Aufrechnung geschaffen.

Die Regelung des § 125 SGB IV – gilt ungeachtet des Zeitpunktes ihres Inkrafttretens am 28. März 2024 – welche im Regelfall nur für Ansprüche auf Erstattung zu viel gezahlter Pflegeversicherungsbeiträge (Beitragsabschläge) ab dem 1. Juli 2023 in Betracht kommt, die sich aus dem Einsatz des automatisierten Datenübermittlungsverfahrens ergeben. Sie findet somit auf Erstattungsansprüche, die bereits vor Einsatz des automatisierten Übermittlungsverfahrens erfüllt worden sind, keine Anwendung. Ein Erstattungsanspruch ist ebenfalls nicht zu verzinsen, wenn die Angaben zur Anzahl der Kinder im automatisierten Übermittlungsverfahren von den im vereinfachten Nachweisverfahren durch einfache Mitteilung gemachten Angaben zu Gunsten des Mitglieds abweichen; das gilt auch dann, wenn das Mitglied der Anforderung der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse zur Mitteilung der erforderlichen Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder im Sinne des § 55 Absatz 3d Satz 2 SGB XI nicht oder nicht vollständig nachgekommen ist. Ein Zinsanspruch nach § 125 SGB IV entsteht ferner nicht für Erstattungszeiträume, die nach dem Übergangszeitraum liegen, also ab dem 1. Juli 2025.

19. Wer informiert die Beschäftigten über die Umsetzung des PUEG/Nachweis der Elterneigenschaft?

Aufgrund des zwischen den Pflegekassen und ihren Mitgliedern bestehenden Versicherungsverhältnisses und der in den §§ 13 ff. SGB I geregelten Beratungs- und Informationspflichten sind die Pflegekassen verpflichtet, ihre Mitglieder individuell über die ab dem 1. Juli 2023 gesetzliche Veränderung des Beitragsatzes der Pflegeversicherung und die geltenden Beitragsabschläge für Mitglieder mit zwei und mehr Kindern unter 25 Jahren zu informieren (z. B. Homepage, Mitgliederzeitung, Briefbeileger, Aushänge etc.).

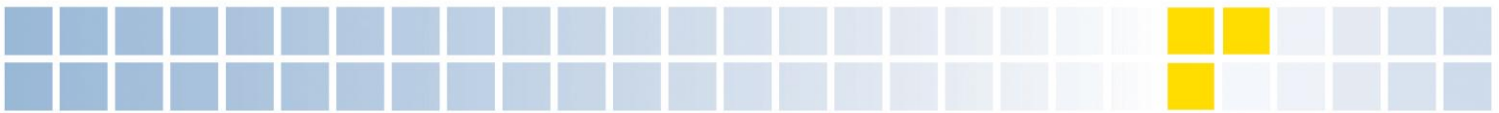
Über das individuelle Vorgehen und Verfahren zur Ermittlung der Beitragsabschläge und der dafür notwendigen Unterlagen und Nachweise im jeweiligen Betrieb kann jedoch nicht die Pflegekasse, sondern nur die jeweilige beitragsabführende Stelle individuell informieren. Deshalb sollten Unternehmen (z. B. mit Aushängen, Musterschreiben oder Informationen auf ihrer Homepage) auf die Änderungen und die damit verbundenen Vorgehensweisen im Unternehmen hinweisen.

20. Muss ich alle Beschäftigten informieren?

Da dem Arbeitgeber in der Regel keine vollständigen Unterlagen der Beschäftigten zu Kinderanzahl und -alter vorliegen, empfiehlt es sich, alle Beschäftigten zu informieren

21. Wie weit rückwirkend müssen Erklärungen der Beschäftigten berücksichtigt werden?

Nachweise für vor dem 1. Juli 2023 geborenen Kinder wirken vom 1. Juli 2023 an; erfolgt der Nachweis für zwischen dem 1. April 2023 und dem 30. Juni 2023 geborene Kinder innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes, gilt der Nachweis in Bezug auf den Beitragszuschlag für Kinderlose mit Beginn des Monats der Geburt als erbracht. Spätere Nachweise für die zwischen dem 1. April 2023 und dem 30. Juni 2023 geborenen Kinder wirken erst ab dem 1. Juli 2023. (Beispiel: Wird das Kind am 15. April 2023 geboren und der Nachweis bis zum 15. Juli 2023 erbracht, wirkt er zurück auf April 2023. Wird der Nachweis hingegen erst später erbracht,



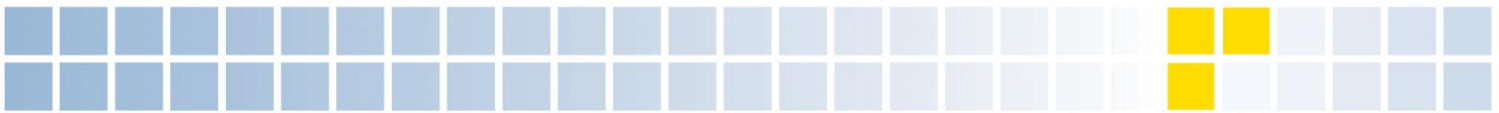
z. B. am 1. August 2023, wirkt er ab dem 1. Juli 2023). Nachweise für Kinder, die im Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 geboren werden, wirken ab Beginn des Monats der Geburt. Erfolgt der Nachweis für ab dem 1. Juli 2025 geborene Kinder innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes, gilt der Nachweis mit Beginn des Monats der Geburt als erbracht, ansonsten wirkt der Nachweis ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Nachweis erbracht wird. Nachweise, die im künftigen digitalen Verfahren abgerufen werden, wirken regelmäßig ab Beginn des Monats der Geburt des Kindes.

22. Muss nach Nutzung der Selbstauskunft (vereinfachtes Verfahren) und Start des digitalen Verfahrens (zentraler Abruf) die Beitragsabrechnung für die Zeit vor dem Start des digitalen Verfahrens korrigiert werden?

Nein. Vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 kann das vereinfachte Nachweisverfahren genutzt werden. Die beitragsabführenden Stellen und Pflegekassen sollen so vom Aufwand zur Prüfung von Nachweisen weitestgehend entlastet werden. In diesem Übergangszeitraum gilt nach § 55 Abs. 3d Satz 2 SGB XI der Nachweis auch dann erbracht, wenn das Mitglied auf Anforderung der beitragsabführenden Stelle (z. B. Arbeitgeber) oder der Pflegekasse die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern mitteilt. Die von den Mitgliedern auf Anforderung mitgeteilten Angaben über die berücksichtigungsfähigen Kinder dürfen dementsprechend ohne weitere Prüfung verwendet werden. Auf die Vorlage konkreter Nachweise wird im Übergangszeitraum verzichtet. Sofern die im vereinfachten Nachweisverfahren vom Mitglied mitgeteilten Angaben von den im digitalen Verfahren zur Verfügung gestellten Angaben oder von den im analogen Verfahren vorgelegten Nachweisen abweichen, erfolgt daher keine rückwirkende Korrektur zu Lasten des Mitglieds, darauf weist auch der GKV-Spitzenverband in seinen [Grundsätzlichen Hinweisen](#) (S. 26) hin. Ungeachtet dessen sind die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder, die im vereinfachten Nachweisverfahren der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse mitgeteilt werden, wahrheitsgemäß und vollständig zu machen. Nach dem 30. Juni 2025 ist jedoch die über das digitale Verfahren oder alternativ über Unterlagen zum Nachweis der Elterneigenschaft ermittelte Zahl der berücksichtigungsfähigen Kinder zur Ermittlung des Beitrages heranzuziehen.

23. Was passiert, wenn der Arbeitgeber die kinderbezogenen Abschläge nicht rechtzeitig ab dem 1. Juli 2023 berücksichtigen kann?

Können die Abschläge von den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen nicht ab dem 1. Juli 2023 berücksichtigt werden, sind sie so bald wie möglich, spätestens bis zum 30. Juni 2025, rückwirkend durch die beitragsabführende Stelle zu erstatten (§ 55 Absatz 3d Satz 1 SGB XI). Die Erstattung der Beiträge ist im Wege der Auszahlung oder Aufrechnung mit den Beiträgen zur Pflegeversicherung für den laufenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen; dies gilt auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist. Die gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung vom 20. November 2019 finden keine Anwendung. Ist im Einzelfall eine Aufrechnung durch die beitragsabführende Stelle nicht (mehr) möglich, weil keine laufenden Beiträge zur Pflegeversicherung gezahlt werden (z. B. bei Einstellung der Betriebstätigkeit des Arbeitgebers), ist ein Antrag auf Erstattung der Beiträge an die zuständige Krankenkasse, die die zu viel gezahlten Beiträge eingezogen hat, zu stellen. Der Erstattungsbetrag ist unter bestimmten Voraussetzungen zu verzinsen ([Grundsätzliche Hinweise](#) vgl. Abschnitt 3.5) Der Erstattungsanspruch nach § 55 Absatz



3d Satz 1 SGB XI wegen zu viel gezahlter Beiträge in Form nicht berücksichtigter Beitragsabschläge und der sich nach § 125 Absatz 1 SGB IV ergebende Zinsbetrag sind durch die beitragsabführenden Stellen auszuzahlen oder mit künftigen Beitragsansprüchen aufzurechnen. Die Aufrechnung bedarf keiner Zustimmung des Berechtigten (§ 125 Absatz 2 SGB IV).

IV. Grundlagen Entgeltabrechnungsprogramme

24. Bis wann werden die Personalabrechnungs-Software-Ersteller die Kinderzahl in ihren Programmen berücksichtigen können? Stellt sich ein Problem mit der Rückrechnungstiefe dar?

Alle Entgeltabrechnungsprogramme konnten nach unserer Information, die notwendige Kinderanzahl in die Software einpflegen und damit konnte innerhalb der Rückrechnungstiefe korrekt abgerechnet werden. Das heißt eine rückwirkende Korrektur bis zum 1. Juli 2023 ist möglich. Problematisch stellt sich eine rückwirkende Korrektur nach dem Abruf über eine zentrale Stelle ab 1. April 2025 bis 1. Juli 2023 auf Grund der Rückrechnungstiefe vieler Softwareprogramme dar. Nach [§ 22 Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung \(DEÜV\)](#) müssen Rückrechnungen/Beitragskorrekturen mindestens bis zum April des Vorjahres erfolgen.

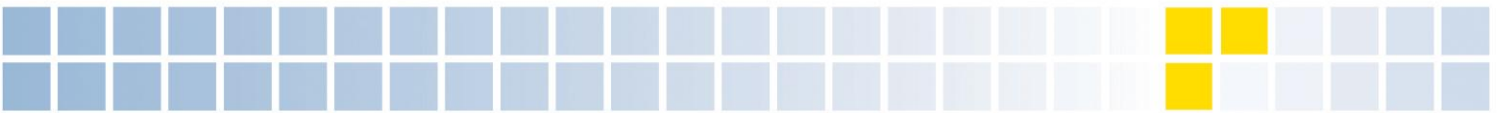
V. Korrektur von fälschlich abgeführten Beiträgen

25. Welche Konsequenzen hat es, wenn ich als Arbeitgeber überzahlte Beiträge abgeführt habe?

Der Arbeitgeber erhält als beitragsabführende Stelle die Möglichkeit, am digitalen Verfahren teilzunehmen und eine Erstattung/Korrektur bis spätestens zum 30. Juni 2025 vorzunehmen. Dies kann dazu führen, dass die begünstigten Mitglieder gegebenenfalls zeitlich erst später von den Abschlägen profitieren. Um finanzielle Nachteile für sie zu vermeiden, ist der Erstattungsbetrag vollständig zu verzinsen (siehe auch Punkt 18).

26. Wie gehe ich vor, wenn meine Beschäftigten zunächst keine Angaben machen und sich im Nachhinein herausstellt, dass die Beschäftigten einen zu hohen Pflegeversicherungsbeitrag bezahlt haben? Muss ich als Arbeitgeber tätig werden?

Nachweise für vor dem 1. Juli 2023 geborenen Kinder wirken vom 1. Juli 2023 an; erfolgt der Nachweis für zwischen dem 1. April 2023 und dem 30. Juni 2023 geborene Kinder innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes, gilt der Nachweis in Bezug auf den Beitragszuschlag für Kinderlose mit Beginn des Monats der Geburt als erbracht. Nachweise für Kinder, die im Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 geboren werden, wirken ab Beginn des Monats



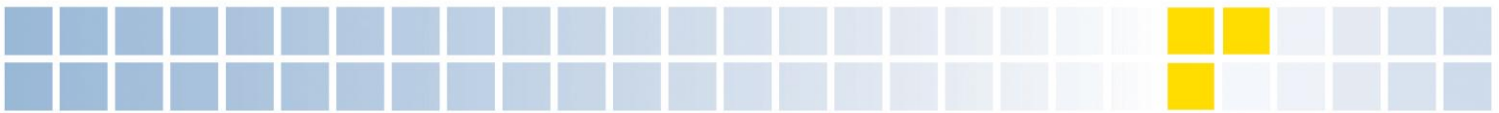
der Geburt. Erfolgt der Nachweis für ab dem 1. Juli 2025 geborene Kinder innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes, gilt der Nachweis mit Beginn des Monats der Geburt als erbracht, ansonsten wirkt der Nachweis ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Nachweis erbracht wird.

Der GKV-Spitzenverband hat mit seinen [Grundsätzlichen Hinweisen](#) die Anwendung der [Gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung vom 20. November 2019](#) für die in Rede stehenden Erstattungsfälle ausgesetzt. Damit entfällt die aktuelle Rechtslage, nach der eine Aufrechnung zu Unrecht gezahlter Beiträge ausscheidet, soweit für den Erstattungszeitraum oder für Teile des Erstattungszeitraums von einem Berechtigten Zinsen nach § 27 Abs. 1 SGB IV geltend gemacht werden und deshalb in Fällen, in denen eine Aufrechnung ausgeschlossen ist, der Antrag auf Erstattung der Beiträge bei der Einzugsstelle zu stellen ist. Vielmehr ist aufgrund der Aussetzung der Anwendung der Gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung vom 20. November 2019 in diesem Fall nach Auskunft des GKV-Spitzenverbands die Erstattung der Beiträge im Wege der Aufrechnung mit den Beiträgen zur Pflegeversicherung für den laufenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen; dies gilt auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist. Ist im Einzelfall eine Aufrechnung durch die beitragsabführende Stelle nicht (mehr) möglich, weil keine laufenden Beiträge zur Pflegeversicherung gezahlt werden (z. B. bei Einstellung der Betriebsstätigkeit des Arbeitgebers), ist ein Antrag auf Erstattung der Beiträge an die zuständige Krankenkasse, die die zu viel gezahlten Beiträge eingezogen hat, zu stellen.

Der Erstattungsbetrag ist grundsätzlich zu verzinsen, um finanzielle Nachteile für die Betroffenen durch die nicht rechtzeitige Berücksichtigung der Beitragsabschläge bei der Beitragsbemessung auszugleichen. Der Gesetzgeber hat eine Verzinsung des Erstattungsanspruchs gemäß § 27 Absatz 1 SGB IV gesetzlich festgelegt. Der Erstattungsbetrag ist unter bestimmten Voraussetzungen zu verzinsen (vgl. Ausführungen in [Grundsätzliche Hinweise](#) unter Abschnitt 3.6).

27. Was ist im Rahmen der Rückrechnung zu beachten, wenn der Arbeitnehmer/Versorgungsempfänger im Rückrechnungszeitraum verstirbt?

Das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis wird geprägt von der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber, dem das Direktionsrecht zusteht. Fehlt es an der wechselseitigen Beziehung, weil der Arbeitnehmer verstorben ist, endet auch das Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt ungeachtet dessen, dass über den Tod hinaus bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses ggf. noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt (von den Erben) zu erfüllen sind. Treten die Erben in die Rechtsnachfolge ein, entsteht zu diesen kein neues Beschäftigungsverhältnis. Eventuell noch offene Vergütungsansprüche gehen auf die Erben über. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die erst nach dem Tod des ursprünglichen Bezugsberechtigten zufließen, sind – unabhängig vom Rechtsgrund der Zahlungen – als Einkünfte des Erben bzw. der Hinterbliebenen anzusehen. Ansprüche auf zu viel gezahlte Pflegeversicherungsbeiträge des verstorbenen Arbeitnehmers gehen auf die Erben über.



28. Besteht, sofern eine Rückrechnung über das Jahresende erfolgt, die Verpflichtung, neue Lohnsteuerbescheinigungen zu verschicken?

Der Arbeitgeber muss die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach Ablauf des Kalenderjahres ans Finanzamt übermitteln. Sie muss spätestens bis zum letzten Tag im Februar des folgenden Jahres übermittelt sein. Wenn die Rückrechnung also über das Jahresende erfolgt ist, ist nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht mehr möglich.

VI. Arbeitsrechtliches

29. Müssen Arbeitgeber jeden Mitarbeiter persönlich zur Auskunft auffordern oder reicht die entsprechende Information an alle Beschäftigten?

Bei dem vereinfachten Verfahren ist es nicht erforderlich, jeden Mitarbeiter persönlich zur Abgabe der Informationen über die relevanten Kinder aufzufordern. Ausreichend ist, dass die Information samt der Bitte um Übermittlung entsprechender Informationen so in den Machtbereich des Empfängers gebracht wird, dass er davon Kenntnis nehmen kann. Um möglichst schnell alle erforderlichen Informationen zu erhalten, bietet es sich an, die Mitarbeiter umfassend über die Rechtsfolgen, d. h. über die mögliche Reduzierung des Pflegebeitrags, zu informieren.

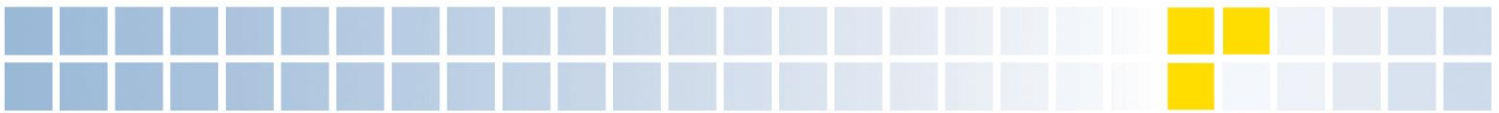
30. Haben die Beschäftigten Mitwirkungspflichten?

Nach § 28o Abs. 1 SGB IV sind Beschäftigte dazu verpflichtet, gegenüber dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, dazu notwendige Unterlagen vorzulegen. Dies gilt bei mehreren Beschäftigungen sowie bei Bezug weiterer in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtiger Einnahmen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern.

31. Haben Falschangaben der Beschäftigten rechtliche Konsequenzen?

Nach § 111 Abs. 1 Satz 1 Ziffer 4 SGB IV begehen Beschäftigte eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie vorsätzlich oder leichtfertig diese Auskünfte nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilen oder die erforderlichen Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegen. Diese Ordnungswidrigkeit kann gemäß § 111 Abs. 4 SGB IV mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

Falsche Angaben stellen zudem eine Verletzung einer arbeitsrechtlichen Pflicht durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer dar und können unter anderem Schadensersatzansprüche und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Jede Änderung der angegebenen Verhältnisse muss unaufgefordert der Personalabteilung mitgeteilt werden.



32. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nach § 94 BetrVG, soweit nach den Kindern in standardisierten Verfahren (z. B. Fragebogen) gefragt wird. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf ein Verfahren zur Erhebung der Kinderanzahl einigen, muss die Einigungsstelle entscheiden. Dabei dürfte nicht die Frage nach den Kindern an sich von Relevanz sein, sondern vielmehr die Ausgestaltung der Erfragung (Aushang, Fragebogen, E-Mail etc.).

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

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.