

KIRA und die Betriebsprüfung: Was Künstliche Intelligenz bei der Rentenversicherung prüft

Von Thomas Faß · 9. September 2026 · aktualisiert 9. September 2026

KIRA steht für „Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen“ und unterstützt den Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung bei Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV. Die Software durchsucht die elektronisch übermittelten Unternehmensdaten nach Mustern und markiert Auffälligkeiten wie ungewöhnlich hohe oder niedrige Beiträge oder fehlende Nachweise. Die Entscheidung über eine vertiefte Prüfung treffen weiterhin Menschen. Für Arbeitgeber entstehen keine neuen Meldepflichten; was sich ändert, ist die Auswahl, welche Betriebe genauer geprüft werden.

Das Wichtigste in Kürze

- KIRA steht für „Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen“ und unterstützt den Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung. Das System entscheidet nichts – es markiert Auffälligkeiten, ermittelt einen Risiko-Score und stellt Prüfhinweise bereit.
- Die Rentenversicherung führt jährlich rund 400.000 Betriebsprüfungen mit etwa 1.700 Mitarbeitenden durch – im Schnitt bleibt weniger als ein Arbeitstag pro Prüfung.
- Rechtsgrundlage ist § 28p SGB IV; geprüft wird mindestens alle vier Jahre. Möglich wurde KIRA erst durch die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung: Entgeltabrechnungsdaten seit dem 1. Januar 2023, Finanzbuchhaltung seit dem 1. Januar 2025, Befreiung nur noch für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026.
- Seit dem 10. März 2025 läuft eine Pilotphase mit rund 400 Prüferinnen und Prüfern in den Bezirken Bremen, Köln und Mannheim; der endgültige Einsatz ist für 2026 vorgesehen.
- Zu den Prüffeldern zählen Scheinselbstständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung – die Konstellationen, die bei IT-Projekten mit Freelancern regelmäßig entstehen. Entscheidend ist nach dem Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung, nicht der Vertragstext.
- Beitragsansprüche verjähren nach § 25 SGB IV in vier Jahren, bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen in dreißig. Den Arbeitnehmeranteil kann der Arbeitgeber nach § 28g SGB IV nur bei den nächsten drei Lohnzahlungen nachholen.
- Fehlen ordnungsgemäße Aufzeichnungen, hat der Prüfdienst die Arbeitsentgelte nach § 28f Absatz 2 SGB IV zu schätzen.
- Das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV schafft vorab Klarheit. In der Bitkom-Erhebung vom September 2026 fordern 49 Prozent der Unternehmen dessen Reform.

Was KIRA ist

KIRA ist ein Softwaresystem der Deutschen Rentenversicherung, das Betriebsprüfungen bei Arbeitgebern vorbereitet. Die Abkürzung steht für „Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen“.

Die Rentenversicherung beschreibt die Funktionsweise auf ihrer Seite zur Digitalstrategie so:

„Die Software scannt alle digital vorhandene Daten der Unternehmen, sucht nach Mustern und identifiziert Auffälligkeiten, wie ungewöhnlich hohe oder niedrige Beiträge oder fehlende Nachweise. KIRA kennzeichnet in den Unterlagen, wo die Auffälligkeiten zu finden sind.“

Und weiter:

„Mit diesen hilfreichen Informationen entscheiden die Prüfdienstmitarbeitenden, welche Fälle sie schnell bearbeiten können und wo sie die gewonnene Zeit für eine detaillierte Prüfung investieren.“

Zwei Dinge sind an dieser Beschreibung wichtig. KIRA **entscheidet nichts** — das System markiert, wo etwas auffällt, und ein Mensch entscheidet, was daraus folgt. Die Rentenversicherung betont das ausdrücklich: „Die menschliche Entscheidung ist dabei weiterhin unerlässlich und wertvoll.“ Wo diese Grenze in KI-Systemen verläuft und woran sich Verantwortung festmachen lässt, behandelt unser Beitrag zur [KI-Ethik](#).

Und KIRA **sortiert**. Es ist kein Prüfwerkzeug, sondern ein Auswahlwerkzeug. Diese Unterscheidung trägt den ganzen Rest dieses Artikels.

Was das System konkret ausgibt

Genauer als die Rentenversicherung wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das die Entwicklung mit **1,8 Millionen Euro** gefördert hat. In der Projektbeschreibung der BMAS-Denkfabrik heißt es:

„Die KI-Anwendung soll deshalb bei der Auswahl von Prüfschwerpunkten unterstützen, indem sie Auffälligkeiten markiert, einen Risiko-Score ermittelt und nützliche Hinweise für die Prüfung bereitstellt“

Drei Ausgaben also: Markierungen, ein Risiko-Score und Prüfhinweise. Der Risiko-Score ist der Teil, der in den Beschreibungen der Rentenversicherung selbst nicht vorkommt — und der Teil, der die Auswahl steuert.

Quellen: Deutsche Rentenversicherung Bund, Digitalstrategie — KIRA, Stand 17. Mai 2026 · Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Projektbeschreibung, Stand 17. März 2025.

Wo KIRA heute steht

Zum Einsatzstand kursieren widersprüchliche Angaben. Sie lösen sich auf, sobald man Entwicklung, Pilotbetrieb und Regelbetrieb auseinanderhält — drei Dinge, die in vielen Kurzmeldungen zu einem verschmelzen.

Die Entwicklungsphase ist abgeschlossen. Die BMAS-Denkfabrik berichtet ein Ergebnis daraus:

„In der Entwicklungsphase erkannte KIRA Prüffälle ohne Auffälligkeiten in den Unterlagen mit einer Genauigkeit von über 99 % (Prozent).“

Diese Zahl gehört richtig zugeordnet. Sie beschreibt, wie zuverlässig das System Fälle **ohne** Auffälligkeiten erkennt – also die Entlastungsseite. Sie ist keine Aussage darüber, wie zuverlässig auffällige Fälle gefunden werden, und sie stammt aus der Entwicklung, nicht aus dem laufenden Betrieb.

Die Pilotphase hat ein Datum:

„Am 10. März 2025 startete eine Pilotphase mit ca. 400 Prüfer*innen in den Bezirken Bremen, Köln und Mannheim.“

Was dort untersucht wird, benennt die Denkfabrik ebenfalls: In dieser Phase werde getestet, welche Auswirkungen sich durch den Einsatz der KI-Anwendung auf die Arbeit der Prüferinnen und Prüfer und die Erfüllung des gesetzlichen Prüfauftrags ergeben.

Der Regelbetrieb ist für 2026 vorgesehen. Die Rentenversicherung formuliert es in ihrem Lexikon mit Stand Juli 2025 so: „Der endgültige Einsatz ist für das Jahr 2026 geplant.“

Warum diese Unterscheidung praktisch wichtig ist. Wer liest, KIRA sei „seit Januar 2025 im Einsatz“, zieht daraus womöglich den Schluss, die eigene Prüfung sei bereits KI-gestützt ausgewählt worden. Nach den amtlichen Angaben umfasste der Pilotbetrieb drei Bezirke; für Betriebe außerhalb von Bremen, Köln und Mannheim dürfte das im Pilotzeitraum daher nicht zugetroffen haben. Für den Regelbetrieb ab 2026 gilt etwas anderes – und darauf lässt sich vorbereiten.

Eine Erwartung nennt die Denkfabrik noch, und auch sie gehört sauber zugeordnet: „Durch den Einsatz von KIRA kann für die Prüfer*innen voraussichtlich eine Arbeitsentlastung von mehr als 30 % erreicht werden.“ **„Voraussichtlich“** – das ist eine Projektion, kein Messwert.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Projektbeschreibung, Stand 17. März 2025 · Deutsche Rentenversicherung, summa summarum, Lexikoneintrag KIRA, Stand Juli 2025.

Warum die Rentenversicherung ein solches System braucht

Die Zahlen, mit denen die Rentenversicherung selbst argumentiert, erklären das Vorhaben in zwei Sätzen: Jährlich seien etwa **400.000 Betriebsprüfungen** von nur rund **1.700 Mitarbeitenden** zu bearbeiten; das lasse pro Prüfung im Schnitt **weniger als einen Tag** Zeit.

Auf jede Prüferin und jeden Prüfer entfallen damit rechnerisch rund **235 Betriebsprüfungen im Jahr**. *(Diese Zahl ist unsere eigene Ableitung aus den beiden genannten Werten; die Rentenversicherung nennt sie nicht.)*

Die Prüfung ist dabei keine Ermessensentscheidung. Die Rentenversicherung stellt klar: „Die Sozialversicherungsprüfung ist gesetzlich festgelegt und muss alle vier Jahre durchgeführt werden.“

Was dabei herauskommt, beziffert sie mit jährlichen Nachforderungen im „hohen dreistelligen Millionenbereich“ – über alle geprüften Arbeitgeber hinweg, nicht je Fall.

Ein Prüfdienst, der 400.000 Vorgänge in einem Jahr bewältigen muss und dabei dreistellige Millionenbeträge nachfordert, hat ein Zuordnungsproblem: Er muss wissen, wo sich Tiefe lohnt. Genau dieses Problem soll KIRA lösen.

Quellen: Deutsche Rentenversicherung, summa summarum, Lexikoneintrag KIRA, Stand Juli 2025 · Deutsche Rentenversicherung Bund, Digitalstrategie – KIRA, Stand 17. Mai 2026.

Die rechtliche Grundlage: § 28p SGB IV

Die Betriebsprüfung der Rentenversicherung beruht auf § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Die Vorschrift trägt die Überschrift „Prüfung bei den Arbeitgebern“. Absatz 1 Satz 1 lautet:

„Die Träger der Rentenversicherung prüfen bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a) mindestens alle vier Jahre.“

Drei Elemente dieses Satzes verdienen Aufmerksamkeit. **Erstens „mindestens“:** Vier Jahre sind der Höchstabstand, nicht der Normalfall. Satz 2 ergänzt: „Die Prüfung soll in kürzeren Zeitabständen erfolgen, wenn der Arbeitgeber dies verlangt.“ **Zweitens „insbesondere“:** Beitragszahlungen und Meldungen sind der Kern, nicht die Grenze des Prüfumfangs. **Drittens „ordnungsgemäß erfüllen“:** Geprüft wird die Erfüllung von Pflichten, nicht die Zweckmäßigkeit unternehmerischer Entscheidungen.

Die Träger erlassen dabei nach Absatz 1 Satz 5 die Verwaltungsakte selbst – „zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern“. Sie stellen also nicht nur fest, sondern setzen fest.

Ein Prüfgegenstand, den viele übersehen

Absatz 1a erweitert den Prüfumfang auf die Künstlersozialabgabe. Geprüft wird dort „die ordnungsgemäße Erfüllung der Meldepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz und die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe durch die Arbeitgeber“, mit einer nach Betriebsgröße und Abgabepflicht gestaffelten Häufigkeit.

Für Unternehmen, die neben IT-Kräften auch Grafik, Text, Fotografie oder Webdesign extern einkaufen, ist das relevant – und zwar konkreter, als die meisten erwarten. Abgabepflichtig sind nicht nur Verlage und Agenturen: Auch Unternehmen außerhalb der Kunstwirtschaft können es werden, wenn sie Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten oberhalb einer Geringfügigkeitsgrenze erteilen.

Diese Grenze ist niedriger, als viele denken. Sie liegt bei einer Entgeltsumme von 450 Euro, in 2025 von 700 Euro und ab 2026 von **1.000 Euro** innerhalb eines Kalenderjahres – über einen oder mehrere Aufträge zusammengerechnet. Ein einziges neu gestaltetes Firmenlogo kann diese Schwelle überschreiten.

Und das Ganze wird im selben Termin geprüft wie die Sozialversicherungsbeiträge.

Quelle: Künstlersozialkasse, FAQ für Unternehmen und Verwerter.

Die Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Absatz 5 verpflichtet Arbeitgeber zur Mitwirkung – und zwar ausdrücklich auch dann, wenn die Abrechnung automatisiert läuft:

„Die Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, sind in die Prüfung einzubeziehen.“

Absatz 6 zieht den Kreis weiter: Zu prüfen sind auch „steuerberatende Stellen, Rechenzentren und vergleichbare Einrichtungen, die im Auftrag des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person Löhne und Gehälter abrechnen oder Meldungen erstatten“. Wer die Lohnabrechnung ausgelagert hat, hat die Prüfung damit nicht mit ausgelagert.

Absatz 7 verpflichtet die Träger schließlich, eine Übersicht über die Ergebnisse ihrer Prüfungen zu führen und bis zum 31. März eines jeden Jahres für das abgelaufene Kalenderjahr den Aufsichtsbehörden vorzulegen. Der Prüfdienst berichtet also über seine eigene Leistung – was erklärt, warum Bearbeitungszeit dort eine harte Größe ist.

Und die Rechtsgrundlage für KIRA?

§ 28p SGB IV regelt die Prüfung, nicht das dabei eingesetzte Werkzeug. Auf den geprüften Seiten der Rentenversicherung zu KIRA findet sich **keine gesonderte Rechtsgrundlage für den KI-Einsatz**. Ob eine solche erforderlich ist und welche Anforderungen die europäische KI-Verordnung an ein System dieser Art stellt, ist eine juristische Frage, die dieser Artikel nicht beantwortet. Erwähnenswert ist allein der zeitliche Zusammenhang: Die Pflichten für Hochrisiko-Systeme nach Anhang III der KI-Verordnung gelten nach der Änderung durch die Verordnung (EU) 2026/1744 erst ab dem **2. Dezember 2027**.

Quellen: § 28p SGB IV, Absätze 1, 1a, 5, 6 und 7 · Verordnung (EU) 2024/1689, Artikel 113 Absatz 3 in der Fassung der Verordnung (EU) 2026/1744.

Wie eine Betriebsprüfung abläuft

Eine Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV folgt einem festen Ablauf, an dem KIRA nichts ändert. Wer verstehen will, was ein risikoorientiertes Auswahlssystem verschiebt, muss zuerst wissen, was es nicht verschiebt.

Die Deutsche Rentenversicherung Hessen beschreibt den Ablauf in fünf Stationen.

Erstens die Ankündigung. Eine Betriebsprüfung kommt nicht unangemeldet: Sie „wird durch die Deutsche Rentenversicherung Hessen frühzeitig angekündigt“. Eine feste Ankündigungsfrist nennt die Rentenversicherung auf der geprüften Seite nicht.

Zweitens die Prüfung vor Ort. Die Prüferin oder der Prüfer „besucht den Betrieb während der Arbeitszeit, um Unterlagen zu überprüfen, Mitarbeitende zu befragen und relevante Daten zu sammeln“. Der Arbeitgeber muss alle für die Sozialversicherung relevanten Unterlagen vorlegen und einen geeigneten Arbeitsplatz mit der notwendigen Ausstattung bereitstellen. Diese Pflicht ist keine Höflichkeit, sondern die in § 28p Absatz 5 SGB IV geregelte „angemessene Prüfhilfe“.

Drittens die Schlussbesprechung. Nach der Prüfung „informiert die Prüferin oder der Prüfer in einer Schlussbesprechung darüber, was die Prüfung ergeben hat“. Strittige Punkte lassen sich hier klären. Das ist der letzte Moment, in dem eine Erklärung noch formlos wirkt.

Viertens der Bescheid. Der Träger versendet „das Ergebnis der Prüfung in Form eines Bescheides zur Sozialversicherungsprüfung (Nachforderungs-/Erstattungsbescheid)“. Der Begriff enthält beide Richtungen: Eine Prüfung kann auch zu einer Erstattung führen.

Fünftens der Rechtsbehelf. „Gegen die Bescheide kann Widerspruch eingelegt werden.“

Was KIRA an diesem Ablauf ändert – und was nicht. Ankündigung, Vor-Ort-Termin, Schlussbesprechung, Bescheid und Widerspruch bleiben, wie sie sind. Was sich verschiebt, liegt vor der ersten Station: die Frage, wie viel Zeit dieser Vorgang bekommt und an welchen Stellen die Prüferin genauer hinsieht. Der Ablauf ist derselbe. Die Tiefe ist es nicht.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Hessen, „Schritt für Schritt durch die Betriebsprüfung“, Stand 17. Mai 2026 · § 28p Absatz 5 SGB IV.

Die Voraussetzung, über die kaum jemand spricht: die euBP

Ohne elektronisch vorliegende Daten könnte keine Software sie durchsuchen. Dass KIRA überhaupt möglich ist, geht auf eine Verpflichtung zurück, die drei Jahre älter ist.

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) ist das Verfahren, mit dem Arbeitgeber ihre prüfungsrelevanten Daten elektronisch an die Rentenversicherung übermitteln.

Aus der Möglichkeit ist längst eine Pflicht geworden, und zwar in Stufen:

Was	Seit wann
Begleitende Entgeltunterlagen in elektronischer Form	1. Januar 2022 (§ 8 BVV)
Entgeltabrechnungsdaten elektronisch übermitteln	1. Januar 2023 (verpflichtend)
Zusätzlich Daten der Finanzbuchhaltung	1. Januar 2025
Befreiung auf Antrag möglich	nur für Zeiträume bis 31. Dezember 2026 (§ 126 SGB IV)

Wörtlich heißt es bei der Rentenversicherung: „Seit dem 1. Januar 2023 ist die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung ein verpflichtendes Verfahren für den Bereich der Entgeltabrechnung.“ Und: „Ab dem 1.

Januar 2025 sind zusätzlich die Daten der Finanzbuchhaltung zu übermitteln.“

Wo die Pflicht im Gesetz steht

Die Rechtsgrundlage der elektronischen Übermittlung ist § 28p Absatz 6a SGB IV. Der Wortlaut:

„Für die Prüfung nach Absatz 1 sind dem zuständigen Rentenversicherungsträger über die Datenstelle der Rentenversicherung die notwendigen Daten elektronisch aus einem nach § 95b systemgeprüften Programm zu übermitteln.“

Zwei Details dieses Satzes sind für das Verständnis von KIRA wesentlich. Die Daten laufen **über eine zentrale Stelle** – die Datenstelle der Rentenversicherung. Und sie kommen aus einem **systemgeprüften Programm** nach § 95b SGB IV, also aus Software, deren Datenaufbereitung amtlich zertifiziert ist. Das Ergebnis ist ein Datenbestand, der über hunderttausende Betriebe hinweg dieselbe Struktur hat. Ohne diese Vereinheitlichung wäre eine Musteranalyse über 400.000 Betriebe nicht möglich; mit ihr ist sie eine Frage der Rechenzeit.

Die Frist, die in wenigen Monaten abläuft

Die Befreiungsmöglichkeit ist keine Kulanz des Prüfdienstes, sondern eine befristete Übergangsvorschrift. **§ 126 SGB IV** trägt die Überschrift „Verzicht auf die elektronisch unterstützte Prüfung bei den Arbeitgebern“ und lautet vollständig:

„Auf Antrag des Arbeitgebers bei dem für die Prüfung nach § 28p Absatz 1 Satz 1 zuständigen Rentenversicherungsträger kann für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf eine elektronische Übermittlung der gespeicherten Daten nach § 28p Absatz 6a verzichtet werden.“

Parallel dazu läuft eine zweite Frist mit demselben Datum. Für die **Entgeltunterlagen selbst** gilt nach Darstellung der Rentenversicherung: Seit dem 1. Januar 2022 müssen begleitende Entgeltunterlagen – etwa Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zur Versicherungspflicht, zur Entsendung oder die Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse – in elektronischer Form vorliegen. Eine Befreiung von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Absatz 3 BVV ist auf Antrag beim zuständigen Betriebsprüfdienst bis zum 31. Dezember 2026 möglich.

Beide Ausnahmen enden zum selben Stichtag. Ab dem 1. Januar 2027 gibt es weder für die elektronische Führung der Entgeltunterlagen noch für die elektronische Übermittlung der Prüfdaten einen Weg an der Digitalisierung vorbei.

Die Kette ist damit vollständig. Seit 2022 liegen die begleitenden Unterlagen elektronisch vor, seit 2023 die Entgeltabrechnungsdaten, seit 2025 zusätzlich die Finanzbuchhaltung, und ab 2027 entfällt jede Befreiungsmöglichkeit. KIRA ist keine überraschende Neuerung, sondern die absehbare Folge einer Digitalisierung, die vor vier Jahren begonnen hat.

Quellen: Deutsche Rentenversicherung, summa summarum, Lexikoneinträge „Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ und „Entgeltunterlagen“, beide Stand 17. Mai 2026 · § 28p Absatz 6a SGB IV · § 126 SGB IV · § 8 Absatz 3 BVV.

Die Aufzeichnungspflicht – und was passiert, wenn Nachweise fehlen

§ 28f SGB IV verpflichtet Arbeitgeber, für jeden Beschäftigten Entgeltunterlagen zu führen. Der Wortlaut des ersten Absatzes:

„Der Arbeitgeber hat für jeden Beschäftigten, getrennt nach Kalenderjahren, Entgeltunterlagen im Geltungsbereich dieses Gesetzes in deutscher Sprache zu führen und bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung (§ 28p) folgenden Kalenderjahres geordnet aufzubewahren.“

Die Aufbewahrungsfrist ist an die Prüfung gekoppelt, nicht an ein festes Jahresmaß. Wer heute geprüft wird, darf die Unterlagen bis zum Ende des Folgejahres nicht wegwerfen – und weil die nächste Prüfung spätestens vier Jahre später kommt, entsteht in der Praxis eine durchgehende Kette.

Diese Bindung an die Prüfung ist der Grund, warum die Frage „Wie lange muss ich das aufbewahren?“ bei Sozialversicherungsunterlagen anders zu beantworten ist als bei steuerlichen Unterlagen.

Zwei Sonderregeln, die IT-Dienstleister betreffen können

Absatz 1a verlangt von Unternehmern im Bau-, Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe im Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste, die Entgeltunterlagen und die Beitragsabrechnung so zu gestalten, „dass eine Zuordnung der Arbeitnehmer, des Arbeitsentgelts und des darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu dem jeweiligen Dienst- oder Werkvertrag möglich ist“.

Diese Vorschrift gilt für IT-Dienstleistungen nicht. Sie ist trotzdem lehrreich, weil sie zeigt, was der Gesetzgeber unter einer prüffähigen Dokumentation versteht: die Zuordnung jeder Person und jedes Beitrags zu einem konkreten Vertrag. Wer diese Zuordnung freiwillig herstellt, beantwortet eine Prüffrage, bevor sie gestellt wird.

Absatz 1b betrifft Arbeitgeber ohne Sitz im Inland: Sie haben „zur Erfüllung der Pflichten nach Absatz 1 Satz 1 einen Bevollmächtigten mit Sitz im Inland zu bestellen“. Für grenzüberschreitende Konstellationen – also für Modelle, in denen eine ausländische Gesellschaft in Deutschland als Arbeitgeberin auftritt – ist das eine formale Voraussetzung, die vor dem ersten Projekt geklärt sein sollte.

Was passiert, wenn die Aufzeichnungen nicht stimmen

Hier schließt sich der Kreis zu KIRA. Die Rentenversicherung nennt „fehlende Nachweise“ ausdrücklich als eines der Muster, die das System markiert. § 28f Absatz 2 SGB IV sagt, was daraus folgen kann.

Sind die Aufzeichnungen nicht ordnungsgemäß und lassen sich deshalb die Versicherungs- oder Beitragspflicht oder die Beitragshöhe nicht feststellen, kann der Prüfdienst den Beitrag von der Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelte geltend machen – ohne die Zuordnung zu einzelnen Personen. Und weiter im Wortlaut:

„Soweit der prüfende Träger der Rentenversicherung die Höhe der Arbeitsentgelte nicht oder nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermitteln kann, hat er diese zu schätzen.“

Das Wort ist „hat“, nicht „kann“. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, ist die Schätzung kein Ermessen, sondern die vorgesehene Folge. Wer die Grundlage der Schätzung anschließend bestreiten will, muss die Unterlagen beibringen, die zu Beginn gefehlt haben – nur eben unter Zeitdruck und mit einem Bescheid auf dem Tisch.

Für die Vorbereitung folgt daraus eine einfache Reihenfolge: Die Nachweislage entscheidet nicht nur darüber, ob ein Vorgang auffällt. Sie entscheidet auch darüber, auf welcher Grundlage gerechnet wird, wenn er auffällt.

Auch dieser Abschnitt ist eine Darstellung der Rechtslage, keine Rechtsberatung. Ob eine Schätzung im Einzelfall zulässig ist und wie sie sich angreifen lässt, gehört in fachkundige Hände.

Quelle: § 28f SGB IV, Absätze 1, 1a, 1b und 2.

Was „risikoorientiert“ tatsächlich bedeutet

Zur Frage, was KIRA für Arbeitgeber bedeutet, ist die Rentenversicherung knapp: „Für sie ändert sich nichts.“ Und: „Zusätzliche Kosten oder Verpflichtungen entstehen für den Arbeitgeber nicht.“

Dieser Satz ist richtig, und er beantwortet eine andere Frage als die, die Arbeitgeber stellen. Er bezieht sich auf Kosten und Verpflichtungen – auf Meldungen, Formulare, Fristen. Da ändert sich tatsächlich nichts.

Was sich ändert, steht im Namen des Systems: die **Risikoorientierung**.

Ein Prüfdienst, der 400.000 Vorgänge bearbeitet, ohne vorab zu wissen, wo sich Tiefe lohnt, verteilt seine knappe Zeit notgedrungen gleichmäßig. Jeder Betrieb bekommt ungefähr denselben Anteil. Ein System, das Auffälligkeiten markiert, verteilt sie ungleich: Wer unauffällig ist, wird schneller abgeschlossen; wer auffällt, bekommt die Zeit, die anderswo gespart wurde.

Die Rentenversicherung sagt das selbst, wenn auch aus ihrer Perspektive: „welche Fälle sie schnell bearbeiten können und wo sie die gewonnene Zeit für eine detaillierte Prüfung investieren.“

Für die große Mehrheit der Arbeitgeber ist das eine gute Nachricht. Eine unauffällige Datenlage führt künftig schneller zum Abschluss. Für Unternehmen mit erklärungsbedürftigen Konstellationen gilt das Gegenteil – und erklärungsbedürftig heißt nicht falsch. Es heißt nur: von außen nicht selbsterklärend.

Die Prüffelder im Einzelnen

Die Rentenversicherung nennt auf ihren KIRA-Seiten als Beispiele für Auffälligkeiten „ungewöhnlich hohe oder niedrige Beiträge oder fehlende Nachweise“. Konkreter werden zwei Fachquellen: Der Mittelstandsbund nennt als Prüffelder ausdrücklich „Scheinselbstständigkeit oder Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)“, und eine Analyse im Deutschen AnwaltSpiegel beschreibt als Prüfgegenstand, „ob die von Unternehmen eingesetzten Selbständigen tatsächlich selbständig waren oder ob nicht vielmehr eine Scheinselbstständigkeit vorliegt“.

Hinweis zur Zuordnung: Diese Konkretisierung stammt aus den beiden genannten Fachquellen, nicht aus einer Veröffentlichung der Rentenversicherung.

Was Beschäftigung im Rechtssinne ist

§ 7 Absatz 1 SGB IV definiert Beschäftigung und liefert damit den Maßstab, an dem sich jede Abgrenzung ausrichtet. Der Wortlaut:

„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

Zwei Merkmale also: **Weisungsgebundenheit** und **Eingliederung**. Beide sind keine Ja-Nein-Größen, sondern Fragen des Grades.

Was für Selbstständigkeit spricht

Die Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages vom 30. Juni 2025 fasst die Gegenseite so zusammen: Eine selbstständige Tätigkeit sei

„vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet“

Vier Merkmale, die sich in der Praxis unterschiedlich gut belegen lassen. Das Unternehmerrisiko ist der schwierigste Punkt bei IT-Freelancern, die zu festen Tagessätzen arbeiten.

Warum es keine einfache Regel gibt

Der Wissenschaftliche Dienst benennt den Grund, warum dieses Thema seit Jahrzehnten Gerichte beschäftigt:

„Die Abgrenzung von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung befasst seit jeher die Gesetzgebung und die Rechtsprechung. Dies liegt vor allem daran, dass keine generelle Regelung aufgestellt werden kann, die eindeutig für jeden Einzelfall bestimmen kann, ob Selbstständigkeit oder abhängige Beschäftigung vorliegt. Vielmehr ist in jedem Einzelfall anhand ausgewählter Kriterien, wie beispielsweise Weisungsrecht des Arbeitgebers, Eingliederung in den Betriebsablauf, vertragliche Bestimmungen, eine Abwägung vorzunehmen.“

Es entscheidet die Gesamtwürdigung, nicht ein einzelnes Merkmal. Auch das Statusfeststellungsverfahren folgt diesem Maßstab: Die Rentenversicherung Bund entscheidet „auf Grund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles“.

Das Herrenberg-Urteil – der Satz, der Vertragswerke relativiert

Die maßgebliche Entscheidung ist das Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (Az. B 12 R 3/20 R), bekannt als „Herrenberg-Urteil“. Der Name stammt vom Sachverhalt: Eine Stadt beschäftigte eine

Musikschullehrerin auf Honorarvertrag als vermeintlich freiberufliche Klavierlehrerin. Das Bundessozialgericht entschied auf Versicherungspflicht.

Der Fall kam also nicht aus der IT. Der Grundsatz, den das Gericht formuliert hat, ist trotzdem allgemein – und deshalb für jede Freelancer-Konstellation einschlägig. Der erste Leitsatz lautet:

„Die Versicherungspflicht von Lehrkräften einer Musikschule aufgrund abhängiger Beschäftigung ist nicht deshalb von vornherein ausgeschlossen, weil die Beteiligten erkennbar eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren wollten.“

Der zweite Leitsatz beschreibt, wann eingeräumte Freiheiten überhaupt für Selbstständigkeit sprechen:

„Wird eine Dienstleistung von der Eingliederung in die Ordnung eines fremden Betriebs geprägt, sprechen Rahmenvorgaben, die Freiheiten zur zeitlichen, örtlichen und inhaltlichen Gestaltung einräumen, erst dann für eine selbstständige Tätigkeit, wenn bei der Dienstleistung eine Weisungsfreiheit vorhanden ist, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet.“

Das ist der Satz, der in IT-Projekten wehtut. Freie Zeiteinteilung, Homeoffice und inhaltlicher Spielraum sprechen für sich genommen noch nicht für Selbstständigkeit – sie tun es erst, wenn die Weisungsfreiheit so weit reicht, dass die Tätigkeit insgesamt unternehmerisch wird. Wer bei einem Kunden in dessen Prozessen mitläuft und dabei ein paar Freiheiten genießt, erfüllt diesen Maßstab nicht automatisch.

Zum Gewicht des Vertragstextes formuliert das Gericht:

„Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an“

Entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung, nicht der Vertragstext. Für die Praxis heißt das: Ein sauber formulierter Werkvertrag trägt nur so weit, wie die gelebte Zusammenarbeit ihm entspricht. Wer als Selbstständiger im täglichen Stand-up des Auftraggebers sitzt, dort Aufgaben zugewiesen bekommt, dessen Hardware nutzt und die Urlaubsplanung mit ihm abstimmt, hat ein Erklärungsproblem – unabhängig davon, was der Vertrag sagt.

Hinweis zur Genauigkeit: In der Literatur wird dieser Grundsatz häufig verkürzt als „maßgeblich ist allein die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit“ wiedergegeben, so auch in der Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages. Der Urteilstext selbst sagt „entscheidend“ und spricht von der Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse. Wir zitieren hier den Urteilstext.

Das Bundessozialgericht hat diese Linie in mehreren weiteren Entscheidungen fortgeschrieben, unter anderem am 24. Oktober 2023 (B 12 R 9/21 R), am 12. Dezember 2023 (B 12 R 12/21 R), am 23. April 2024 (B 12 BA 9/22 R) und am 5. November 2024 (B 12 BA 3/23 R).

Eine gesetzliche Entlastung gibt es – aber nicht für die IT. Als Reaktion auf das Herrenberg-Urteil wurde mit § 127 SGB IV eine befristete Übergangsregelung geschaffen. Sie greift, wenn ein Versicherungsträger im Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV oder im Rahmen einer Betriebsprüfung feststellt, dass **bei einer Lehrtätigkeit** eine Beschäftigung vorliegt. Dann tritt die Versicherungspflicht aus dieser

Beschäftigung erst ab dem **1. Januar 2028** ein – vorausgesetzt, die Vertragsparteien gingen bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit aus und die lehrende Person stimmt zu. Bis zum 31. Dezember 2027 werden die Betroffenen weiterhin als Selbstständige behandelt.

Die Regelung gilt ausschließlich für Lehrtätigkeiten – sie trägt diese Beschränkung schon in der amtlichen Überschrift. Für IT-Freelancer, Berater oder Entwickler greift sie nicht, auch dann nicht, wenn die Konstellation der eines Honorarlehrers ähnelt. Wer die Meldungen über die „Entlastung nach dem Herrenberg-Urteil“ gelesen hat und daraus Beruhigung für die eigene Freelancer-Landschaft ableitet, liegt falsch.

Quellen: BSG, Urteil vom 28.06.2022, Az. B 12 R 3/20 R, Leitsätze und Entscheidungstext · § 127 SGB IV in der Fassung vom 24.07.2026 · Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, WD 6 - 3000 - 029/25.

Die Dreieckskonstellation – der Fall, der IT-Dienstleister trifft

Hier liegt der Punkt, an dem sich dieses Thema von einer allgemeinen Compliance-Frage zu einer branchenspezifischen entwickelt. Der Wissenschaftliche Dienst beschreibt eine Regelung, die genau die Konstellation trifft, in der IT-Projekte üblicherweise laufen:

„Wird die vereinbarte Tätigkeit für einen Dritten erbracht und liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass der Auftragnehmer in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt, stellt sie bei Vorliegen einer Beschäftigung auch fest, ob das Beschäftigungsverhältnis zu dem Dritten besteht“

Übersetzt: Ein Freelancer wird von einem IT-Dienstleister beauftragt und arbeitet beim Endkunden. Ist er dort in die Arbeitsorganisation eingegliedert und weisungsgebunden, kann die Rentenversicherung feststellen, dass ein Beschäftigungsverhältnis **zum Endkunden** besteht – nicht zum beauftragenden Dienstleister.

Das ist die Standardkonstellation der IT-Projektbesetzung. Und es ist der Grund, warum die Frage nicht nur den Dienstleister betrifft, sondern auch dessen Kunden. Wie sich Rollen, Weisungswege und Vertragspartner in einem solchen Modell sauber trennen lassen, zeigt unsere Übersicht zu bereitgestellten [Senior-IT-Experten](#).

Arbeitnehmerüberlassung als zweites Prüffeld

Neben der Scheinselbstständigkeit nennt der Mittelstandsbund die **Arbeitnehmerüberlassung**. Die Abgrenzung verläuft entlang derselben Merkmale, führt aber zu anderen Rechtsfolgen. Drei Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind für IT-Projekte einschlägig.

Die Erlaubnispflicht. § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG:

„Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen (Arbeitnehmerüberlassung) wollen, bedürfen der Erlaubnis.“

Wann eine Überlassung vorliegt, sagt Satz 2 derselben Vorschrift: „Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.“ Das sind dieselben zwei Merkmale, die auch die Beschäftigung nach § 7 SGB IV kennzeichnen.

Die Kennzeichnungspflicht. Nach § 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG haben Verleiher und Entleiher die Überlassung „in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen“. Satz 6 verlangt, die Person des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung „unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren“.

Das ist die Vorschrift, die verdeckte Überlassung unmöglich macht. Ein Vertrag, der als Werkvertrag firmiert und in der Durchführung eine Überlassung ist, erfüllt die Kennzeichnungspflicht nicht – auch dann nicht, wenn der Dienstleister vorsorglich eine Erlaubnis besitzt.

Die Höchstdauer. § 1 Absatz 1b Satz 1 AÜG:

„Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen.“

Für langlaufende Projektbesetzungen ist diese Frist die praktisch wichtigste – und sie gilt personenbezogen, nicht projektbezogen. Tarifvertragliche Abweichungen sind möglich; ob und wie sie im Einzelfall greifen, gehört in fachkundige Hände.

Praktisch bedeutet das für Unternehmen mit externen IT-Kräften eine Dreifachprüfung: **Werkvertrag, Dienstvertrag oder Überlassung** – und für jede dieser Formen gelten andere Anforderungen an Dokumentation, Weisungswege und Abrechnung. Welche vertraglichen Fragen dabei zusätzlich entstehen, wenn die Leistung aus dem EU-Ausland kommt, behandelt unser Beitrag zur [rechtssicheren Vertragsgestaltung](#).

Quelle: § 1 AÜG, Absätze 1 und 1b. Diese Einordnung ersetzt keine rechtliche Prüfung des Einzelfalls.

Was bei einer Fehleinschätzung auf dem Spiel steht

Beitragsansprüche verjähren nach § 25 SGB IV. Der Wortlaut des ersten Absatzes:

„Ansprüche auf Beiträge verjähren in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren in dreißig Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind.“

Vier Jahre regulär. Dreißig Jahre bei Vorsatz. Der Unterschied zwischen beiden Fristen ist der Grund, warum Betriebsprüfungen bei ungeklärten Statusfragen unangenehm werden können.

Hinzu kommt eine Regelung, die in der Praxis oft übersehen wird. Der Wissenschaftliche Dienst formuliert sie so:

„Die Nachforderungsansprüche unterliegen der Regelverjährung des § 25 Abs. 1 SGB IV und die Arbeitgeber würden sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil tragen müssen.“

Und zur Frage, ob sich der Arbeitnehmeranteil zurückholen lässt:

„Gemäß § 28g Satz 3 SGB IV können sie lediglich den Abzug vom Arbeitsentgelt bei den nächsten drei Lohn- und Gehaltszahlungen nachholen.“

Bei einer nachträglichen Umqualifizierung trägt der Auftraggeber faktisch beide Anteile. Der Rückgriff ist auf drei Lohnzahlungen begrenzt – bei einem Beitragszeitraum von mehreren Jahren also praktisch bedeutungslos, zumal wenn die Zusammenarbeit bereits beendet ist.

Der Wissenschaftliche Dienst weist außerdem darauf hin, dass „sozialversicherungsrechtliche und strafrechtliche Sanktionsnormen“ an die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen anknüpfen.

Dieser Abschnitt ist eine Darstellung der Rechtslage, keine Rechtsberatung. Ob und in welcher Höhe Ansprüche entstehen, hängt vom Einzelfall ab und gehört in die Hände einer Anwältin oder eines Anwalts für Sozial- und Arbeitsrecht.

Quellen: § 25 SGB IV · § 28g SGB IV · Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, WD 6 - 3000 - 029/25, 30. Juni 2025.

Das Statusfeststellungsverfahren: vorab klären statt nachträglich erklären

Das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV ist ein Antragsverfahren, mit dem Auftraggeber und Auftragnehmer verbindlich klären lassen können, ob eine Tätigkeit als Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit gilt.

Es existiert seit über einem Vierteljahrhundert. Der Wissenschaftliche Dienst:

„Mit dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit wurde zum 1. Januar 1999 ein optionales Anfrageverfahren zur Herstellung von Rechtssicherheit im Rahmen der Statusklärung eingeführt, das sogenannte Statusfeststellungsverfahren.“

Zuständig ist die Deutsche Rentenversicherung Bund. Beteiligte können „schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung beantragen [...], ob bei einem Auftragsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt“. Entschieden wird, wie oben beschrieben, aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände.

Der Zweck ist ausdrücklich benannt:

„Insgesamt soll das Statusfeststellungsverfahren Auftragnehmern und Auftraggebern in Zweifelsfällen Rechtssicherheit darüber verschaffen, ob eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung besteht.“

Die Grenze des Verfahrens

Rechtssicherheit heißt hier weniger, als der Begriff verspricht. Der Wissenschaftliche Dienst benennt die Einschränkung deutlich:

„Allerdings bezieht sich die Entscheidung nur auf das konkrete Auftragsverhältnis. Diese Feststellung umfasst nicht die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe, die zu den betroffenen Sozialversicherungszweigen abzuführen ist. Damit liegt die Verantwortung einer Nichtabführung der Beiträge bei Vorliegen einer Versicherungspflicht weiterhin beim Auftraggeber.“

Geklärt wird also der **Status** dieses einen Auftragsverhältnisses — nicht, welche Beiträge in welcher Höhe fällig werden, und nicht der Status ähnlicher Verhältnisse im selben Unternehmen.

Was die Wirtschaft davon hält

Dass dieses Verfahren als reparaturbedürftig gilt, ist keine Außenwahrnehmung. In der Bitkom-Erhebung zum [IT-Fachkräftemangel](#), veröffentlicht am 3. September 2026, steht die **Reform des Statusfeststellungsverfahrens mit 49 Prozent** unter den politischen Forderungen der Unternehmen — hinter der Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit (64 Prozent), der stärkeren Förderung der Fachkräfteeinwanderung (58 Prozent) und der Vertrauensarbeitszeit (52 Prozent).

Erhebungsdesign: telefonische Befragung von 853 beziehungsweise 602 Unternehmen ab drei Beschäftigten in Deutschland, KW 18 bis KW 25 2026.

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen hält also ein Verfahren für reformbedürftig, das genau die Frage klären soll, die KIRA künftig effizienter aufspürt. Das ist die eigentliche Spannung dieses Themas: Die Erkennung wird besser, während das Instrument zur Vorabklärung als unzureichend gilt.

Vier Fragen zur Vorbereitung

Der Mittelstandsbund empfiehlt Unternehmen, „frühzeitig ihre internen Prozesse überprüfen, Compliance-Maßnahmen implementieren und gegebenenfalls auf technische Lösungen wie sogenannte Abgrenzungstools zurückgreifen“. Für Unternehmen, die mit externen IT-Kräften arbeiten, lässt sich das in vier Fragen fassen.

Erstens: Ist für jede Beauftragung erkennbar, welche Vertragsart gilt? Werkvertrag, Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung haben unterschiedliche Anforderungen an Weisungswege, Abnahme und Dokumentation. Wo dieselbe Vorlage für alle drei Konstellationen dient, entsteht Erklärungsbedarf — und zwar Jahre später, wenn sich niemand mehr erinnert.

Zweitens: Passt die gelebte Praxis zum Vertrag? Das ist die Frage, auf die es nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entscheidend ankommt. Ein Werkvertrag, dessen Auftragnehmer im täglichen Stand-up des Auftraggebers sitzt und dort neue Aufgaben zugewiesen bekommt, beschreibt nicht, was tatsächlich passiert. Die Prüfung sieht die Praxis, nicht die Absicht.

Drittens: Sind die Nachweise vorhanden, bevor jemand danach fragt? Fehlende Nachweise nennt die Rentenversicherung ausdrücklich als eines der Muster, die KIRA markiert. Leistungsnachweise,

Abnahmeprotokolle, Kommunikation zu Leistungsumfang und Abgrenzung – all das ist im laufenden Betrieb billig zu dokumentieren und im Nachhinein teuer zu rekonstruieren.

Viertens: Wer beantwortet die Fragen, wenn sie kommen? Eine Betriebsprüfung, in der niemand die Vertragskonstruktion von vor drei Jahren erklären kann, dauert länger als eine, in der jemand es kann. Bei einer regulären Verjährungsfrist von vier Jahren reicht der Prüfzeitraum regelmäßig weiter zurück als die Zuständigkeit der Personen, die heute im Haus sind.

Keine dieser vier Fragen ist neu. Neu ist, dass ihre Beantwortung künftig mitentscheidet, wie viel Prüfzeit ein Vorgang bekommt.

Was offen ist

Ein Grundlagenartikel ist nur so gut, wie seine Lücken benannt sind. Drei Punkte lassen sich aus den öffentlich zugänglichen Quellen nicht abschließend klären.

Der Stand des Regelbetriebs. Dass die Pilotphase am 10. März 2025 in drei Bezirken begonnen hat, ist amtlich belegt. Ob der Regelbetrieb inzwischen begonnen hat, ist es nicht. Die Rentenversicherung nennt im Lexikon mit Stand Juli 2025 das Jahr 2026, ohne Monat. Ihre Seite zur Digitalstrategie, zuletzt am 17. Mai 2026 aktualisiert, beschreibt die Funktionsweise im Präsens, nennt aber kein Datum und keinen Umfang. Eine Bestätigung, dass KIRA bundesweit im Regelbetrieb läuft, liegt uns nicht vor. Die verbreitete Angabe, KIRA sei „seit dem 1. Januar 2025 im Einsatz“, deckt sich mit keiner der amtlichen Quellen – dort beginnt am 10. März 2025 eine Pilotphase in drei Bezirken.

Die KI-rechtliche Einordnung. Ob KIRA unter die Anforderungen der europäischen KI-Verordnung fällt und welche Pflichten daraus folgen, beantworten die geprüften Quellen nicht. Das ist eine juristische Frage.

Die Nachvollziehbarkeit. Die Kanzleianalyse im Deutschen AnwaltSpiegel benennt selbst „die große Schwäche von KI, nämlich die fehlende Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und damit einhergehend das Problem der Zuverlässigkeit der Ergebnisse“. Die Autoren halten das für diesen Einsatzfall für praktisch unkritisch, weil am Ende ein Mensch entscheidet. Diese Einschätzung ist vertretbar. Sie beruht darauf, dass die menschliche Entscheidung tatsächlich eine bleibt und nicht zur Bestätigung einer Vorauswahl wird – eine Frage, die sich erst im Betrieb beantworten lässt.

Ihr nächster Schritt

Die vier Fragen aus dem vorigen Abschnitt lassen sich in einem Vormittag beantworten – oder in mehreren Wochen, wenn die Prüfung bereits läuft. Wir gehen Vertragsarten, Abgrenzung und Nachweislage mit Ihnen durch, bevor jemand von außen danach fragt. Mit Senior-Steuerung in Deutschland und einem Compliance-Baukasten, der pro Mandat konfiguriert wird statt von der Stange zu kommen.

Häufige Fragen

Was bedeutet die Abkürzung KIRA?

KIRA steht für „Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen“. Es handelt sich um ein System der Deutschen Rentenversicherung zur Unterstützung des Prüfdienstes bei Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV.

Entscheidet KIRA über Beitragsnachforderungen?

Nein. Die Rentenversicherung beschreibt KIRA als System, das Auffälligkeiten in den Unterlagen kennzeichnet. Über die weitere Bearbeitung entscheiden die Prüfdienstmitarbeitenden. Wörtlich: „Die menschliche Entscheidung ist dabei weiterhin unerlässlich und wertvoll.“

Ändert sich durch KIRA etwas für Arbeitgeber?

Formal nicht – die Rentenversicherung nennt ausdrücklich keine zusätzlichen Kosten oder Verpflichtungen. Praktisch ändert sich die Auswahl: Ein risikoorientiertes System verteilt Prüfzeit anders als eine gleichmäßige Bearbeitung.

Seit wann ist KIRA im Einsatz?

Am 10. März 2025 startete nach Darstellung der BMAS-Denkfabrik eine Pilotphase mit rund 400 Prüferinnen und Prüfern in den Bezirken Bremen, Köln und Mannheim. Den endgültigen Einsatz nennt die Rentenversicherung für das Jahr 2026. Die verbreitete Angabe, KIRA sei seit dem 1. Januar 2025 flächendeckend im Einsatz, deckt sich mit keiner amtlichen Quelle.

Ermittelt KIRA einen Risiko-Score?

Ja. Die Projektbeschreibung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nennt drei Ausgaben des Systems: Es markiert Auffälligkeiten, ermittelt einen Risiko-Score und stellt Prüfhinweise bereit.

Wie zuverlässig arbeitet KIRA?

Für die Entwicklungsphase nennt die BMAS-Denkfabrik eine Genauigkeit von über 99 Prozent – allerdings beim Erkennen von Prüffällen ohne Auffälligkeiten. Eine Angabe zur Trefferquote bei auffälligen Fällen liegt nicht vor. Erwartet wird eine Arbeitsentlastung der Prüferinnen und Prüfer von voraussichtlich mehr als 30 Prozent.

Werden durch KIRA mehr Fälle von Scheinselbstständigkeit aufgedeckt?

Das lässt sich aus den vorliegenden Quellen nicht belegen. Die amtlichen Angaben beschreiben eine effizientere Auswahl und Entlastung des Prüfdienstes, nicht eine höhere Aufdeckungsquote. Plausibel ist, dass gleichbleibende Prüfkapazität gezielter eingesetzt wird – belegt ist es nicht.

Was ist das Herrenberg-Urteil?

Das Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (Az. B 12 R 3/20 R). Eine Stadt hatte eine Musikschullehrerin auf Honorarvertrag beschäftigt; das Gericht entschied auf Versicherungspflicht. Der Kernsatz: Es kommt entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an, nicht auf das, was die Beteiligten vereinbaren wollten.

Gilt die Übergangsregelung für Lehrkräfte auch für IT-Freelancer?

Nein. § 127 SGB IV lässt die Versicherungspflicht unter bestimmten Voraussetzungen erst ab dem 1. Januar 2028 eintreten und behandelt die Betroffenen bis zum 31. Dezember 2027 weiterhin als Selbstständige. Die Vorschrift trägt die Überschrift „Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten“ und gilt ausschließlich dafür. Für IT-Freelancer, Entwickler oder Berater greift sie nicht.

Braucht ein IT-Dienstleister eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung?

Das hängt von der Vertragsgestaltung ab. Nach § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG bedürfen Arbeitgeber der Erlaubnis, die „als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen (Arbeitnehmerüberlassung) wollen“. Wer Werk- oder Dienstleistungen erbringt, fällt nicht darunter – wer faktisch Personal überlässt, schon, unabhängig davon, wie der Vertrag überschrieben ist.

Muss Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag benannt werden?

Ja. § 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG verlangt, die Überlassung „in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen“. Nach Satz 6 ist die Person des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren.

Wie lange darf überlassen werden?

Nach § 1 Absatz 1b Satz 1 AÜG nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate an denselben Entleiher; dieselbe Grenze gilt spiegelbildlich für den Entleiher. Tarifvertragliche Abweichungen sind möglich – das prüft im Einzelfall eine Anwältin oder ein Anwalt.

Kann die Betriebsprüfung auch die Künstlersozialabgabe betreffen?

Ja. § 28p Absatz 1a SGB IV bezieht sie in die Prüfung ein. Nach Darstellung der Künstlersozialkasse können auch Unternehmen außerhalb der Kunstwirtschaft abgabepflichtig werden, wenn sie Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erteilen. Die Grenze liegt ab 2026 bei 1.000 Euro Entgeltsumme im Kalenderjahr (2025: 700 Euro).

Wie oft findet eine Betriebsprüfung statt?

Mindestens alle vier Jahre. Die Prüfung ist in § 28p SGB IV gesetzlich vorgeschrieben und steht nicht im Ermessen der Rentenversicherung. „Mindestens“ bedeutet: Vier Jahre sind der Höchstabstand. Verlangt der Arbeitgeber es, soll die Prüfung nach § 28p Absatz 1 Satz 2 SGB IV in kürzeren Zeitabständen erfolgen.

Wird eine Betriebsprüfung vorher angekündigt?

Ja. Die Deutsche Rentenversicherung kündigt eine Betriebsprüfung nach eigener Darstellung frühzeitig an. Eine feste Ankündigungsfrist nennt die geprüfte Seite der Rentenversicherung nicht.

Wie läuft eine Betriebsprüfung ab?

In fünf Schritten: Ankündigung, Prüfung im Betrieb während der Arbeitszeit, Schlussbesprechung über das Ergebnis, Bescheid zur Sozialversicherungsprüfung (Nachforderungs- oder Erstattungsbescheid) und, falls nötig, Widerspruch. KIRA verändert diesen Ablauf nicht, sondern die Auswahl, wie viel Prüftiefe ein Vorgang bekommt.

Muss der Arbeitgeber bei der Prüfung mitwirken?

Ja. Nach § 28p Absatz 5 SGB IV sind Arbeitgeber verpflichtet, „angemessene Prüfhilfen zu leisten“; automatisierte Abrechnungsverfahren sind ausdrücklich in die Prüfung einzubeziehen. Praktisch gehört dazu auch ein geeigneter Arbeitsplatz für die Prüferin oder den Prüfer.

Wird auch geprüft, wenn die Lohnabrechnung ausgelagert ist?

Ja. Nach § 28p Absatz 6 SGB IV sind auch steuerberatende Stellen, Rechenzentren und vergleichbare Einrichtungen zu prüfen, die im Auftrag des Arbeitgebers Löhne und Gehälter abrechnen oder Meldungen erstatten.

Wie lange müssen Entgeltunterlagen aufbewahrt werden?

Nach § 28f Absatz 1 SGB IV bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung folgenden Kalenderjahres. Die Frist ist damit an die Prüfung gekoppelt, nicht an ein festes Jahresmaß.

Was passiert, wenn Unterlagen fehlen oder nicht ordnungsgemäß geführt sind?

Dann kann der Prüfdienst Beiträge von der Summe der gezahlten Arbeitsentgelte geltend machen. § 28f Absatz 2 SGB IV bestimmt zudem: Kann die Höhe der Arbeitsentgelte nicht oder nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermittelt werden, „hat er diese zu schätzen“.

Müssen Entgeltunterlagen elektronisch geführt werden?

Ja. Nach Darstellung der Rentenversicherung müssen begleitende Entgeltunterlagen seit dem 1. Januar 2022 in elektronischer Form vorliegen. Eine Befreiung auf Antrag nach § 8 Absatz 3 BVV ist nur noch bis zum 31. Dezember 2026 möglich.

Kann man gegen den Prüfbescheid vorgehen?

Ja. Gegen die Bescheide zur Sozialversicherungsprüfung kann Widerspruch eingelegt werden.

Was ist die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung?

Das Verfahren, mit dem Arbeitgeber prüfungsrelevante Daten elektronisch übermitteln. Seit dem 1. Januar 2023 ist es für die Entgeltabrechnung verpflichtend, seit dem 1. Januar 2025 sind zusätzlich Finanzbuchhaltungsdaten zu übermitteln. Eine Befreiung auf Antrag ist nur noch für Abrechnungszeiträume bis zum 31. Dezember 2026 möglich.

Was ist Scheinselbstständigkeit?

Eine Tätigkeit, die vertraglich als selbstständig ausgestaltet ist, tatsächlich aber die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung nach § 7 Absatz 1 SGB IV erfüllt – insbesondere Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers.

Welche Merkmale sprechen für Selbstständigkeit?

Nach der Zusammenfassung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages vor allem ein eigenes Unternehmerrisiko, eine eigene Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft sowie im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit. Entschieden wird durch Gesamtwürdigung, nicht durch ein einzelnes Merkmal.

Schützt ein gut formulierter Werkvertrag vor einer Umqualifizierung?

Nicht allein. Das Bundessozialgericht hat 2022 entschieden, dass eine Versicherungspflicht nicht deshalb ausgeschlossen ist, weil die Beteiligten erkennbar eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren wollten.

Wörtlich: „Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an.“

Kann ein Beschäftigungsverhältnis zum Endkunden festgestellt werden?

Ja. Wird die Tätigkeit für einen Dritten erbracht und ist der Auftragnehmer in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert und weisungsgebunden, kann festgestellt werden, dass das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Dritten besteht.

Wie lange kann die Rentenversicherung Beiträge nachfordern?

Nach § 25 SGB IV verjähren Beitragsansprüche in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig wurden. Bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen beträgt die Frist dreißig Jahre.

Kann der Arbeitnehmeranteil vom Beschäftigten zurückgefordert werden?

Nur eingeschränkt. Nach § 28g Satz 3 SGB IV kann der Abzug lediglich bei den nächsten drei Lohn- und Gehaltszahlungen nachgeholt werden. Bei längeren Zeiträumen trägt der Arbeitgeber faktisch beide Anteile.

Was leistet das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV?

Es klärt auf Antrag verbindlich, ob ein konkretes Auftragsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ist. Es klärt nicht die Versicherungspflicht und nicht die Beitragshöhe; die Verantwortung für die Abführung bleibt beim Auftraggeber.

Thematische Vertiefungen

[Rechtssicherheit im EU-Nearshoring](#)

[IT-Fachkräftemangel 2026](#)

[IT-Experten aus einer Hand](#)

Quellen

- Deutsche Rentenversicherung Bund: Digitalstrategie – Künstliche Intelligenz entlastet Mitarbeitende und schützt das Sozialversicherungssystem (KIRA), Stand 17.05.2026. Belegt Funktionsweise, den Vorrang der menschlichen Entscheidung sowie rund 400.000 Betriebsprüfungen jährlich bei etwa 1.700 Mitarbeitenden und Nachforderungen im hohen dreistelligen Millionenbereich. – <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/UEber-uns/Digitalstrategie/KIRA.html>
- Deutsche Rentenversicherung: summa summarum, Lexikoneintrag KIRA, Stand Juli 2025. Belegt „Für sie ändert sich nichts“, das Fehlen zusätzlicher Kosten oder Verpflichtungen, den für 2026 geplanten

endgültigen Einsatz und den gesetzlichen Vier-Jahres-Turnus. – <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/K/kira.html>

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft: KI-Innovationen für eine verständliche Verwaltung, den Schutz der Sozialversicherung und eine zuverlässige Absicherung von Beschäftigten, Stand 17.03.2025. Belegt Markierungen, Risiko-Score und Prüfhinweise als Ausgaben des Systems, die Genauigkeit von über 99 Prozent bei Fällen ohne Auffälligkeiten, den Pilotstart am 10.03.2025 mit rund 400 Prüferinnen und Prüfern in Bremen, Köln und Mannheim, die voraussichtliche Arbeitsentlastung von mehr als 30 Prozent sowie eine Förderung von 1,8 Mio. Euro. – <https://www.denkfabrik-bmas.de/projekte/ki-in-der-verwaltung/ki-innovationen-fuer-eine-verstaendliche-verwaltung-den-schutz-der-sozialversicherung-und-eine-zuverlaessige-absicherung-von-beschaeftigten>
- Deutsche Rentenversicherung: summa summarum, Lexikoneintrag Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung, Stand 17.05.2026. Belegt die Verpflichtung seit dem 01.01.2023, die Finanzbuchhaltungsdaten seit dem 01.01.2025 und die Befreiungsmöglichkeit für Zeiträume bis zum 31.12.2026. – https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/E/elektronisch_unterstuetzte_betriebspruefung.html
- Deutsche Rentenversicherung: summa summarum, Lexikoneintrag Entgeltunterlagen, Stand 17.05.2026. Belegt die elektronische Form der begleitenden Entgeltunterlagen seit dem 01.01.2022 und die Befreiung nach § 8 Absatz 3 BVV bis zum 31.12.2026. – <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/E/entgeltunterlagen.html>
- Deutsche Rentenversicherung Hessen: Schritt für Schritt durch die Betriebsprüfung, Stand 17.05.2026. Belegt den fünfstufigen Ablauf von der Ankündigung bis zum Widerspruch. Einschränkung: Die Seite beschreibt die Darstellung eines Regionalträgers. – <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Hessen/DE/Beratung-und-Kontakt/Betriebspruefung/betriebspruefung-ablauf.html>
- Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, Fachbereich WD 6: Zum Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 SGB IV, WD 6 - 3000 - 029/25, Abschluss 30.06.2025, 14 Seiten. Belegt die Merkmale selbstständiger Tätigkeit, die Einzelfallabwägung, die Dreieckskonstellation, die Grenzen des Statusfeststellungsverfahrens und die Beitragslast des Arbeitgebers. – <https://www.bundestag.de/resource/blob/1103572/WD-6-029-25.pdf>
- § 28p SGB IV – Prüfung bei den Arbeitgebern. Belegt den Prüfauftrag, den Vier-Jahres-Turnus, die Erstreckung auf die Künstlersozialabgabe (Absatz 1a), die Mitwirkungspflicht (Absatz 5), die Prüfung abrechnender Stellen (Absatz 6) und die elektronische Datenübermittlung (Absatz 6a). – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28p.html
- § 28f SGB IV – Aufzeichnungspflicht, Nachweise der Beitragsabrechnung und der Beitragszahlung. Belegt die Aufbewahrungsfrist, die Sonderregeln der Absätze 1a und 1b sowie die Schätzung nach Absatz 2. – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28f.html
- § 126 SGB IV – Verzicht auf die elektronisch unterstützte Prüfung bei den Arbeitgebern. Belegt die Befristung der Befreiungsmöglichkeit auf Zeiträume bis zum 31.12.2026. – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_126.html
- § 127 SGB IV – Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten, Fassung vom 24.07.2026. Belegt den Eintritt der Versicherungspflicht erst ab dem 01.01.2028, die Behandlung als Selbstständige bis zum 31.12.2027 und

die Beschränkung auf Lehrtätigkeiten. – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_127.html

- § 7 SGB IV – Beschäftigung. Belegt die Legaldefinition mit den Merkmalen Weisungsgebundenheit und Eingliederung. – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_7.html
- § 25 SGB IV – Verjährung. Belegt vier Jahre regulär und dreißig Jahre bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen. – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_25.html
- § 28g SGB IV – Beitragsabzug. Belegt die Begrenzung des Rückgriffs auf die nächsten drei Lohn- und Gehaltszahlungen. – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28g.html
- § 1 AÜG – Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht. Belegt die Erlaubnispflicht (Absatz 1 Satz 1), die Kennzeichnungspflicht im Vertrag (Absatz 1 Sätze 5 und 6) und die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten (Absatz 1b Satz 1). – https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/_1.html
- Bundessozialgericht, Urteil vom 28.06.2022, Az. B 12 R 3/20 R (Herrenberg-Urteil). Belegt beide Leitsätze und den Satz zur tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse. – https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html
- Künstlersozialkasse: FAQ für Unternehmen und Verwerter. Belegt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro, in 2025 700 Euro und ab 2026 1.000 Euro Entgeltsumme im Kalenderjahr sowie die Abgabepflicht von Unternehmen außerhalb der Kunstwirtschaft. – <https://www.kuenstlersozialkasse.de/unternehmen-und-verwerter/faq-unternehmen-und-verwerter>
- Bitkom e. V.: IT-Fachkräftemangel hat sich in den letzten drei Jahren halbiert. Presseinformation vom 03.09.2026. Telefonische Befragung von 853 beziehungsweise 602 Unternehmen ab drei Beschäftigten in Deutschland, KW 18 bis KW 25 2026. Belegt die Reformforderung zum Statusfeststellungsverfahren mit 49 Prozent. – <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraeftemangel-in-den-letzten-drei-Jahren-halbiert>