

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiger Baustein neben der gesetzlichen und der privaten Vorsorge. Innerhalb der gesetzlichen Vorgaben sichern Sie Ihre Mitarbeitenden umfassend ab – für das Alter, Invalidität oder den Tod. Wir zeigen Ihnen die wesentlichen Schritte: Zuschussregeln, aktuelle Grenzwerte für 2026 und Fördermöglichkeiten für Geringverdiener:innen.

Inhaltsverzeichnis

1. Gemeinsam vorsorgen – die Grundlagen	1
2. Zuschuss des Arbeitgebers – Ihre Verpflichtung	2
3. BAV-Förderbetrag für Geringverdiener:innen	3
3.1 Ausblick 2027: BAV-Förderung	3
4. Ein System, viele Möglichkeiten: die 6 Durchführungswege	3
4.1 Versicherungsförmige Durchführungswege – wie eine Versicherung	3
4.1.1 Pensionsfonds	4
4.1.2 Direktversicherung	4
4.1.3 Pensionskasse	5
4.2 Interne Durchführung: Direktzusage	5
4.3 Interne Durchführung: Unterstützungskasse	6
4.4 Sozialpartnermodell	7
5. Auswirkungen auf die Krankenversicherung	8
5.1 Entgeltumwandlung – laufendes Entgelt und Einmalzahlungen	8
6. Krankenversicherung bei Betriebsrenten	8

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2032952**.

1. Gemeinsam vorsorgen – die Grundlagen

Als Arbeitgeber definieren Sie die Versorgung innerhalb der gesetzlichen Vorgaben. Dafür müssen Sie eine arbeitsrechtliche Grundlage für Ihre Mitarbeitenden bzw. deren Hinterbliebenen schaffen – entweder durch eine individuelle Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder durch eine Versorgungsordnung für Ihren Betrieb. In größeren Unternehmen sind auch Betriebsvereinbarungen sinnvoll.

Wichtig: Beachten Sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und den Gleichbehandlungsgrundsatz. Willkürliche oder sachfremde Ausschlüsse sind nicht zulässig.

Neue Anreize durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Auf- und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung wurden weiterentwickelt. Zum Beispiel können ab 2027 Betriebsrenten flexibler bezogen werden – unabhängig davon, ob Ihre Mitarbeitenden bereits eine gesetzliche Voll- oder Teilrente beziehen.

Außerdem können Arbeitgeber Anwartschaften zukünftig ohne Zustimmung der Mitarbeitenden abfinden.

Voraussetzung: Der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung überschreitet die monatliche Bezugsgröße nicht.

- **Bei laufenden Leistungen:** Maximal 1,5 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (2026: 59,33 Euro)
- **Bei Kapitalleistungen:** Maximal 18 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße (2026: 7.119 Euro)

2. Zuschuss des Arbeitgebers – Ihre Verpflichtung

Wenn Ihre Mitarbeitenden über Entgeltumwandlung eine Betriebsrente ansparen, zahlen Sie als Arbeitgeber einen Zuschuss von **maximal 15 Prozent** des Beitragssatzes.

Sie müssen den Zuschuss zahlen, wenn Ihr Unternehmen durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von **mindestens 15 Prozent** einspart.

Beispiel

Das Gehalt Ihrer Mitarbeiterin ist höher als die Beitragsbemessungsgrenze für Kranken- und Pflegeversicherung (5.812,50 Euro), aber niedriger als die Grenze für Renten- und Arbeitslosenversicherung (8.450 Euro). Dann liegt die Ersparnis unter 15 Prozent. In diesem

Fall zahlen Sie nur in Höhe der tatsächlichen Ersparnis – also nicht pauschal 15 Prozent.

Gut zu wissen: Vereinfachte Zuschusspraxis

Viele Arbeitgeber zahlen aus Vereinfachungsgründen trotzdem 15 Prozent. Der pauschale Zuschuss bleibt steuerfrei und wird nicht mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet – solange Sie nicht über die Höchstbeträge hinausgehen. Den Zuschuss führen Sie direkt an die Versorgungseinrichtung ab (nicht an Ihre Mitarbeitenden).

Wichtig: Geltungsbereich, Tarifvorrang und Opting-Out

- Der Zuschuss gilt nur für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds. Unterstützungskassen und Direktzusagen sind ausgenommen.
- **Tarifdispositiv:** Tarifverträge haben gegenüber einer gesetzlichen Zuschussverpflichtung Vorrang. Eine tarifliche Regelung mit geringerem Zuschuss gilt, auch wenn Sie selbst höher zahlen würden.
- **Optionssysteme:** Sie können Entgeltumwandlungen verpflichtend für alle Mitarbeitenden vorsehen – wenn dies im Tarifvertrag vereinbart ist. Ihre Mitarbeitenden haben aber ein Widerspruchsrecht (**Opting-out**).

Gut zu wissen: Nach dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz können Optionssysteme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn Sie mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss hinzugeben.

Voraussetzung: Die Entgeltansprüche sind nicht und werden auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt. Der Anspruch auf den Zuschuss in Höhe von 15 Prozent ist damit abgegolten.

3. BAV-Förderbetrag für Geringverdiener:innen

Arbeitgeber sollen motiviert werden, für Geringverdiener:innen freiwillig einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Der Staat unterstützt Sie dabei durch Lohnsteuerersparnis (**BAV-Förderbetrag**).

Die Regelung

Für Geringverdiener:innen mit einem monatlichen Brutto-Einkommen bis **2.575 Euro** (laufender steuerpflichtiger Arbeitslohn, ohne Einmalbezüge und steuerfreie Bezüge) können Sie zusätzliche Beiträge in die betriebliche Altersversorgung einzahlen. Im Gegenzug müssen Sie weniger Lohnsteuern abführen.

Ein Arbeitgeberzuschuss von bis zu **960 Euro** jährlich wird mit maximal **288 Euro** (30 Prozent von 960 Euro) vom Fiskus bezuschusst.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber

Sie tragen 2/3 und 1/3 behalten Sie ein, indem sie die abzuführende Lohnsteuer entsprechend kürzen.

Für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei einer Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber wird kein BAV-Förderbetrag gewährt.

Der BAV-Förderbetrag kommt nur bei versicherungsförmigen Wegen (Pensionsfonds, Direktversicherung, Pensionskasse) zustande.

Nicht förderfähig sind reine umlagefinanzierte Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes.

3.1 Ausblick 2027: BAV-Förderung

Die Förderung steigt 2027 auf maximal **1.200 Euro** jährlich (**360 Euro** Steuerersparnis).

Außerdem wird die Bruttolohngrenze dynamisch an die Lohnentwicklung gekoppelt

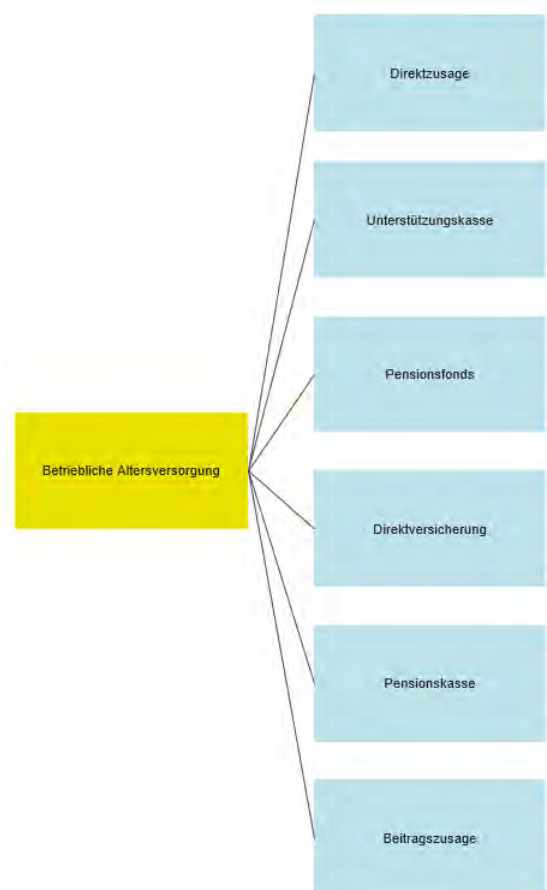
– sie beträgt künftig **3 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Damit wird die Förderung für Geringverdiener:innen attraktiver.

4. Ein System, viele Möglichkeiten: 6 Durchführungswege

Bei der betrieblichen Altersversorgung wählen Sie zwischen **6 verschiedenen Modellen**.

Bei jedem Modell tragen Sie die Haftung für die zugesagten Leistungen oder Beiträge – unabhängig davon, ob Sie einen externen Träger einschalten oder die Versorgung selbst durchführen.



4.1 Versicherungsförmige Durchführungswege – wie eine Versicherung

Bei den Modellen der betrieblichen Altersversorgung wird zwischen versicherungsförmigen und internen Durchführungsweisen unterschieden.

Versicherungsförmige Wege: Versorgung über einen Lebensversicherer, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Als Arbeitgeber erteilen Sie ein Leistungsversprechen und beauftragen einen dieser Versorgungsträger mit der Durchführung.

Diese Verträge müssen bestimmte Standards erfüllen, um als betriebliche Altersversorgung genutzt werden zu können. Als Arbeitgeber müssen Sie dafür sorgen, dass dies der Fall ist.

4.1.1 Pensionsfonds

Ein Pensionsfonds ist ein selbstständiger Versorgungsträger – entweder als Aktiengesellschaft oder als Versicherungsverein gegründet. Arbeitgeber können dorthin Ansprüche ihrer Mitarbeitenden auslagern.

Besonderheit: Pensionsfonds dürfen ein größeres Anlagerisiko eingehen als andere Träger – z. B. können sie eine hohe Aktienquote fahren oder sogar vollständig in Aktien investieren.

Das bedeutet: Höhere Renditen sind möglich, aber auch ein höheres Verlustrisiko.

So ist die Altersversorgung geschützt

- Sie als Arbeitgeber haften, wenn die Mindestleistung des Fonds ausbleibt. Das eingezahlte Kapital ist garantiert.
- Der Pensions-Sicherungs-Verein springt ein, falls das Unternehmen insolvent wird. So bleiben die Anwartschaften und Ansprüche der Mitarbeitenden gesichert.
- Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) kontrolliert die Pensionsfonds.

So wird es steuerlich behandelt

Beitragszahlungen in einen Pensionsfonds sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn, können aber aufgrund von Sonderregelungen steuerfrei oder steuerbegünstigt sein.

Beiträge an einen Pensionsfonds sind **bis zu 8 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in

der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei (**2026: 8.112 Euro**).

Spätere Auszahlungen versteuern Ihre Mitarbeitenden voll als sonstige Einkünfte.

Zusätzlich fallen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an (**siehe Punkt 6**).

Werden die Beiträge in der **Ansparphase** normal versteuert, sind die späteren Rentenzahlungen nur mit dem Ertragsanteil als sonstige Einkünfte steuerpflichtig.

Falls eine Riester-Förderung beansprucht wird, sind die Auszahlungen später als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

In der **Versorgungsphase** richtet sich die (nachgelagerte) Besteuerung danach, wie die eingezahlten Beiträge steuerlich behandelt wurden.

Leistungen, die auf steuerfreien Beiträgen beruhen, werden in voller Höhe nachträglich besteuert. Betriebsrenten, die auf bereits versteuerten Beiträgen beruhen, werden meistens nur mit dem Ertragsanteil besteuert.

So wirkt es sich auf die Sozialversicherung aus

Arbeitgeberbeiträge an einen Pensionsfonds können beitragsfrei sein. Bei einer Entgeltumwandlung ist die Beitragsfreiheit jedoch auf **4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt (**2026 = 4.056 Euro**).

4.1.2 Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist eine fondsgebundene Lebensversicherung oder eine Kapitallebens- oder Rentenversicherung, die Sie auf das Leben Ihrer Mitarbeitenden abschließen.

Vorteil für Ihre Mitarbeitenden

Die Versicherungsansprüche entstehen direkt zwischen dem Mitarbeitenden und der Versicherung.

Das bedeutet: Die Versicherung bleibt erhalten, wenn der Mitarbeitende den Betrieb verlässt. So können Verträge bei einem Jobwechsel mitgenommen werden.

Wie es funktioniert – Auszahlungsformen

Je nach Wahl erhalten Ihre Mitarbeitenden am Ende der Laufzeit entweder eine lebenslange Rente oder eine einmalige Kapitalzahlung.

So wird es steuerlich behandelt

Zuwendungen für eine Direktversicherung sind **bis zu 8 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung **steuerfrei (2026: 8.112 Euro)**.

Wurde ohne Steuerförderung gezahlt, wird die spätere Auszahlung wie eine private Versicherung behandelt: Dann sind nur die Erträge sind steuerpflichtig.

Das bedeutet: Die Betroffenen müssen im Jahr der Kapitalauszahlung die Differenz zwischen Versicherungsleistung und den eingezahlten Beiträgen als sonstige Einkünfte versteuern. Unter bestimmten Voraussetzungen ist dieser Betrag nur zur Hälfte steuerpflichtig.

Mehr Infos finden Sie im Beratungsblatt „Beitragszahlung aus Kapitalleistungen“. Wenden Sie sich dafür gern an uns.

Falls eine Riester-Förderung für die Direktversicherung beansprucht wird, sind die Auszahlungen später als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

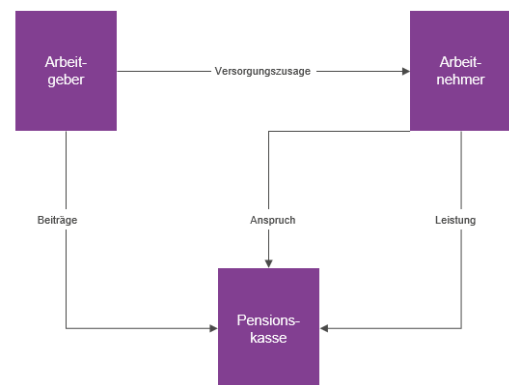
So wirkt es sich auf die Sozialversicherung aus

Die Beiträge für die Direktversicherung, die der Arbeitgeber einzahlt, bleiben in der Sozialversicherung bis zu **4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung **beitragsfrei (2026: 4.056 Euro)**.

4.1.3 Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist ein rechtsfähiger Versorgungsträger – ähnlich einer Lebensversicherungsgesellschaft. Sie wird von einem oder mehreren Unternehmen getragen.

Das Besondere: Die Pensionskasse gewährt Ihren Mitarbeitenden einen eigenen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung. Sie zahlen Beiträge an die Kasse, die später in Ihrem Auftrag die Leistung erbringt (**mittelbare Pensionszusage**).



So wird es steuerlich behandelt

Beiträge in eine Pensionskasse gelten grundsätzlich als **steuerpflichtiger** Arbeitslohn.

Bei einer Entgeltumwandlung sind die Beiträge bis 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Jahr steuerfrei und bis zu 4 Prozent sozialversicherungsfrei (**2026: 8.112 Euro bzw. 4.056 Euro**).

So wirkt es sich auf die Sozialversicherung aus

Die 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung sind die Obergrenze für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung; darüber hinausgehende Beiträge sind beitragspflichtig.

4.2 Interne Durchführung: Direktzusage

Die Direktzusage ist eine unmittelbare Pensionszusage.

So funktioniert es

Bei dieser betrieblichen Altersversorgung zahlen nur Sie allein die Versorgungsbeträge.

Sie verpflichten sich, Ihren Mitarbeitenden im Alter, bei Invalidität oder Tod bestimmte Leistungen direkt auszus zahlen.

Während der Erwerbstätigkeit muss kein Geld fließen. Damit aber die spätere Rentenleistung gesichert ist, müssen Sie für eine gesicherte Finanzierung der Ansprüche sorgen.

Bilanzierungspflichtige Unternehmen müssen dafür eine Pensionsrückstellung bilden – das erleichtert die Finanzierung steuerlich.

Wichtig: Sichern Sie sich gegen das Risiko eines vorzeitigen Versorgungsfalls ab (etwa durch Invalidität). Eine externe Rückdeckung, wie eine Lebensversicherung, schafft Sicherheit.

So wird es steuerlich behandelt

Bei einer Direktzusage in Form der Leistungszusage verpflichten Sie sich, Ihren Mitarbeitenden im Versorgungsfall eine festgelegte Leistung zu erbringen – entweder als lebenslange Rente oder Einmalzahlung.

Das bedeutet: Mitarbeitende verzichten auf einen Teil des ihnen zustehenden Lohns oder Gehalts und Sie sagen dafür eine entsprechende betriebliche Altersversorgung zu.

Wichtig: Die Rückstellungen des Arbeitgebers für Direktzusagen werden **nicht** aus dem Arbeitsentgelt gebildet, das den Beschäftigten bereits zugeflossen ist.

Die Beiträge für eine Direktzusage sind damit **unbegrenzt** steuerfrei. Spätere Zahlungen versteuern Ihre Mitarbeitenden als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit **voll**.

Dies gilt steuerlich auch, wenn durch eine Entgeltumwandlung zukünftige Entgeltansprüche der Beschäftigten in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.

So wirkt es sich auf die Sozialversicherung aus

In der Sozialversicherung sind Entgeltumwandlungen zur Finanzierung einer unmittelbaren Direktzusage bis zu **4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei (**2026 = 4.056 Euro**) – unabhängig davon, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind dagegen vollständig **sozialversicherungsfrei**.

4.3 Interne Durchführung: Unterstützungskasse

Unterstützungskassen haben in Deutschland eine lange Tradition – bereits seit dem 19. Jahrhundert sichern Arbeitgeber damit Mitarbeitende gegen Altersarmut ab. Sie sind überbetriebliche Versorgungseinrichtungen und werden gemeinsam von Ihnen und anderen Arbeitgebern finanziert.

Besonderheit: Die Unterstützungskasse führt formal keinen Rechtsanspruch auf Leistungen – obwohl durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts faktisch ein Anspruch besteht.

Das hat den Vorteil: Zahlungen an die Unterstützungskasse sind **nicht** lohnsteuerpflichtig und nicht steuerbar.

Anlagefreiheit: Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Einrichtung in Form eines Vereins oder einer Stiftung. Sie unterliegt keinen speziellen Anlagevorschriften und So können Arbeitgeber die Investitionen frei gestalten.

So funktioniert es

Für die Unterstützungskasse gilt dasselbe wie für die Direktzusage: Es ist eine interne Regelung der betrieblichen Altersversorgung und die Mitarbeitenden haben vor dem Leistungsbeginn keine Verfügungsmacht über die Versorgung.

So wird es steuerlich behandelt

Während der Arbeitsphase ist das Versorgungsversprechen steuerlich nicht relevant. Bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse müssen die Beiträge jedoch aus steuerrechtlicher Sicht gleichbleibend oder steigend sein. Nur in besonderen Fällen (z. B. bei einer Arbeitszeitreduzierung) dürfen die Beiträge gesenkt werden.

So wirkt es sich auf die Sozialversicherung aus

In der Sozialversicherung sind Entgeltumwandlungen für eine Unterstützungskasse bis zu **4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung **beitragsfrei (2026 = 4.056 Euro)**.

Dabei ist es unerheblich, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

4.4 Sozialpartnermodell

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ist eine reine Beitragszusage als neuer Durchführungsweg hinzugekommen (Sozialpartnermodell). Das Sozialpartnermodell ist eine Vereinbarung, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in Tarifverträgen fest-gelegt wird.

Das Modell gilt automatisch für alle Unternehmen, die unter den betreffenden Tarifvertrag fallen. Auch nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein Sozialpartnermodell nutzen, wenn der **einschlägige** Tarifvertrag dies ermöglicht.

Einschlägig bedeutet: Der Tarifvertrag wäre für Arbeitgeber verbindlich, wenn diese dem Arbeitgeberverband beigetreten wären.

Kernprinzip: Reine Beitragszusage

Als Arbeitgeber garantieren Ihren Mitarbeitenden nur, dass Sie einen vereinbarten Beitrag zahlen – nicht die Höhe der späteren Rente.

Die Versorgungseinrichtung (z. B. eine Lebensversicherungsgesellschaft) erbringt die Leistung, darf sie aber nicht garantieren.

Das bedeutet: Die Produkte dürfen keine Garantien für Zins, Kosten oder Lebenserwartung enthalten. Ihre Mitarbeitenden erhalten später eine sogenannte **Zielrente** ohne Garantie.

Sicherungsbeitrag möglich

Der Tarifvertrag kann zusätzliche Sicherungsbeiträge vorsehen, mit denen ein bestimmtes Versorgungsniveau angestrebt wird.

Wichtig: Als Leistungen sind ausschließlich Rentenzahlungen möglich. Kapitalauszahlungen sind ausgeschlossen.

So funktioniert es in der Praxis

Das Sozialpartnermodell wird über eine externe Versorgungseinrichtung umgesetzt, auf die sich die Sozialpartner (Arbeitgeberverband und Gewerkschaften) geeinigt haben. Das können neue Versorgungseinrichtungen sein, die zu diesem Zweck extra gegründet werden, oder aber bestehende Einrichtungen.

Als Durchführungswege kommen die Direktversicherung, ein Pensionsfonds oder eine Pensionskasse in Frage.

Bei einer Entgeltumwandlung zahlen Sie 15 Prozent des umgewandelten Gehalts als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung. Das ist verpflichtend, wenn Sie dadurch Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Für diese Zusatzbeiträge gelten die gleichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für die übrigen Beiträge des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung. Dies gilt entsprechend für Zusatzbeiträge des Arbeitgebers, die den Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet werden.

Fließen den Beschäftigten aus den steuerfreien Zusatzbeiträgen Betriebsrenten zu, sind diese in voller Höhe als sonstige Einkünfte steuerpflichtig.

Arbeitgeber sollen nach dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz mit ihren

Beschäftigten künftig auch die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell vereinbaren können. Voraussetzung dafür ist unter anderem, dass die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien dem zustimmen.

5. Auswirkungen auf die Krankenversicherung

Mitarbeitende, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) übersteigt, sind krankenversicherungsfrei.

So beeinflusst die Entgeltumwandlung die JAEG

Eine Entgeltumwandlung kann die Krankenversicherung beeinflussen, weil umgewandelte Entgeltbestandteile bei der Berechnung der JAEG nicht berücksichtigt werden.

Dadurch kann das maßgebliche Entgelt unter die Grenze sinken und die Krankenversicherungsfreiheit enden.

Mehr dazu finden Sie im Beratungsblatt "Krankenversicherungsfreiheit": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033336.

Grenzwerte 2026 im Überblick

Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	77.400 Euro
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	69.750 Euro
Beitragsbemessungsgrenze RV	101.400 Euro
Steuerfreier Höchstbetrag (8 %)	8.112 Euro
Beitragsfreier Höchstbetrag (4 %)	4.056 Euro

5.1 Entgeltumwandlung – laufendes Entgelt und Einmalzahlungen

- **Umwandlung von Einmalzahlungen:** Die Krankenversicherungspflicht tritt sofort ein, wenn die Entgeltumwandlung für wirksam erklärt wird – auch wenn die Zahlung erst Monate später erfolgt (z. B. Weihnachtsgeld im November/Dezember).
- **Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt:** Bei einer Umwandlung des regelmäßigen Gehalts tritt die Krankenversicherungspflicht in dem Monat ein, in dem die erste Umwandlung erfolgt.

Wichtig: Selbst eine geringfügige Unterschreitung der JAEG führt zur Krankenversicherungspflicht.

Was gilt beim Widerruf der Entgeltumwandlung?

Widerrufen Mitarbeitende die Vereinbarung, rechnen Sie das Jahresarbeitsentgelt neu.

Übersteigt das Gehalt die JAEG-Grenze wieder, endet die Krankenversicherungspflicht.

Voraussetzung: Es muss voraussichtlich auch im nächsten Jahr die Grenze überschritten werden (vorausschauende Prüfung).

6. Krankenversicherung bei Betriebsrenten

Außer von der Rente fallen auch von Versorgungsbezügen (wie Betriebsrenten oder Pensionszahlungen) und Einkünften aus nebenberuflicher Selbstständigkeit (Arbeits-einkommen) Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an.

So werden Betriebsrenten verbeitragt

Die Beiträge daraus müssen von den Rentner:innen in voller Höhe allein getragen werden, allerdings nur dann, wenn die **Freigrenze von 197,75 Euro** (2026) im Monat überschritten wird.

Zusätzlich gilt in der Krankenversicherung für Betriebsrenten ein **Freibetrag** von **197,75 Euro** (2026).

Das bedeutet: Ihre Mitarbeitenden zahlen nur Krankenversicherungsbeiträge für den Teil der Betriebsrente, der den Freibetrag übersteigt.

Beispiel

Ihre Mitarbeitende erhält monatlich 300 Euro Betriebsrente. Sie muss für **102,25 Euro** Beiträge zahlen (300 Euro - 197,75 Euro).

Wichtig: Pflegeversicherung und freiwillig Versicherte

- Der Freibetrag gilt nur für die Krankenversicherung, nicht für die Pflegeversicherung. Pflegebeiträge fallen auf den vollen Betrag an.
- Freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung profitieren nicht vom Freibetrag – sie zahlen weiterhin den vollen Beitrag.

Weitere Infos finden Sie auch in unserem Beratungsblatt "Zahlstellenverfahren":

firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033348**.