

Krankenversicherungsfreiheit

Mitarbeitende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt einen bestimmten Grenzwert überschreitet, sind allerdings krankenversicherungsfrei. Einzelheiten finden Sie in diesem Beratungsblatt.

Inhaltsverzeichnis

1. Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	1	
2. Jahresarbeitsentgeltgrenze	3	
3. Ende der Versicherungspflicht	4	
3.1 Unterbrechung der Beschäftigung	4	
3.2 Neue Beschäftigung	4	
3.3 Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer laufenden Beschäftigung	5	
4. Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer laufenden Beschäftigung	5	
4.1 Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufgrund Kurzarbeit	6	
5. Befreiung von der Krankenversicherungspflicht	6	
6. Ausschluss von der Krankenversicherungspflicht	6	
7. Beitragszuschuss	6	
7.1 Zuschuss für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte	7	
7.2 Zuschuss zur privaten Krankenversicherung	7	
7.3 Zeiten ohne Entgeltzahlung	8	
7.4 Nachweise	9	
7.5 Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung seit 1. Januar 2025	9	
8. Anspruch auf Beitragszuschuss	10	

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033336**, als PDF zum Download.

1. Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Das Krankenversicherungspflicht bei Beschäftigten besteht, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die sogenannte Jahresarbeitsentgeltgrenze (auch Versicherungspflichtgrenze) **nicht** überschreitet.

Zum regelmäßigen Entgelt gehören neben dem laufenden monatlichen Bruttoentgelt auch **Einmalzahlungen**, sofern diese mit hinreichender Sicherheit **mindestens** einmal jährlich gezahlt werden. Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt rechnen Sie also beispielsweise mit ein, wenn dieses vertraglich (im Arbeits- oder Tarifvertrag) vereinbart ist oder regelmäßig gezahlt wird.

Ausgenommen bleiben Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, wie etwa ein Zuschlag für Verheiratete oder Familienzulagen im öffentlichen Dienst.

Überstunden bleiben **unberücksichtigt**, da sie vom Charakter her **nicht** regelmäßig gezahlt werden. Anzurechnen sind allerdings pauschale Abgeltungen von Überstunden, die Sie regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt zahlen.

Bei schwankendem Arbeitsentgelt ist das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt als **Schätzung** zu ermitteln. Bei Provisionen oder sonstigen Erfolgszulagen sind beispielsweise alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Wird die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten, liegt **Krankenversicherungspflicht** vor.

Welche variablen Entgeltbestandteile zum Jahresarbeitsentgelt gehören, sehen Sie beispielhaft in einer Tabelle unter

firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2047010**.

Bei Mehrfachbeschäftigte ziehen Sie grundsätzlich die Arbeitsentgelte aus beiden (oder mehreren) Beschäftigungen heran.

Ausnahme: Eine neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügige versicherungsfreie Beschäftigung bleibt unberücksichtigt. Üben Mitarbeitende mehrere für sich allein betrachtet geringfügige Beschäftigungen neben der Hauptbeschäftigung aus, bleibt nur die zuerst aufgenommene (und deshalb als einzige versicherungsfreie) Nebenbeschäftigung außer Ansatz.

Mit wenigen Klicks können Sie das regelmäßige jährliche Arbeitsentgelt für das laufende und kommende Kalenderjahr mit unserem "Jahresarbeitsentgeltrechner" unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2034352**, berechnen.

Was wird auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt angerechnet?

Einkommensart	Anrechnung	Hinweise
Tantieme	ja	wenn regelmäßig, gewissenhafte Schätzung
Gewinnbeteiligung	nein	nicht vorhersehbar
Provision	ja	wenn regelmäßig, gewissenhafte Schätzung
Vergütung für Überstunden	nein	keine regelmäßige Zahlung
Pauschalabgeltung für Überstunden	ja	bei regelmäßiger (monatlicher) Zahlung
Familienzuschläge	nein	

Beispiel 1

Hauptbeschäftigung	mtl. 3.500 EUR
geringfügige Beschäftigung	mtl. 400 EUR

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 42.000 EUR. Die geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei und wird nicht mitgerechnet. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (**2025 = 73.800 EUR**) wird nicht überschritten.

Beispiel 2

Hauptbeschäftigung	mtl. 3.500 EUR
Nebenbeschäftigung A	mtl. 400 EUR
Nebenbeschäftigung B	mtl. 300 EUR

Die Tätigkeit A wurde als erstes aufgenommen und ist daher als geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei.

Bei Firma B besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, da das dort erzielte Entgelt mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet wird.

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 45.600 EUR ($12 \times 3.500 \text{ EUR zzgl. } 12 \times 300 \text{ EUR}$). Das Entgelt der Firma A bleibt unberücksichtigt. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (**2025 = 73.800 EUR**) wird nicht überschritten.

2. Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird jährlich neu festgesetzt.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

2023	66.600 EUR
2024	69.300 EUR
2025	73.800 EUR

Seit dem Jahr 2003 gibt es neben der allgemeinen Grenze eine **besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze** für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert waren.

Hinweis

Wenden Sie bei einem Beschäftigten die besondere, niedrigere Grenze an, müssen Sie in die Entgeltunterlagen einen Nachweis über die am 31. Dezember 2002 bestehende private Krankenversicherung aufnehmen.

Diese besondere Grenze ist niedriger (**2025 = 66.150 EUR**); entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung) und gilt für die Betroffenen **zeitlich unbegrenzt** weiter. Das gilt selbst dann, wenn der Beschäftigte den Arbeitgeber wechselt, vorübergehend gar nicht versichert ist oder zwischenzeitlich Krankenversicherungspflicht eintreten sollte.

Wann ist eine vorausschauende Betrachtung erforderlich?

Eine vorausschauende Betrachtung ist in **2 Fällen** erforderlich:

- Sind am Jahresende die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit erfüllt (das Entgelt lag im laufenden Jahr über der Versicherungspflichtgrenze), muss festgestellt werden, ob voraussichtlich auch die Grenze für das Folgejahr überschritten wird. Nur dann kann ab 1. Januar Versicherungsfreiheit eintreten.

- Beginnt die Beschäftigung innerhalb des laufenden Jahres, müssen Sie prüfen, ob die Jahresarbeitsentgeltgrenze des aktuellen Jahres überschritten wird.

3. Ende der Versicherungspflicht

Wird im Laufe des Kalenderjahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, so endet die Versicherungspflicht mit Ende des Kalenderjahres. Dies aber auch **nur** dann, wenn auch die für das Folgejahr geltende Grenze voraussichtlich überschritten wird.

Wird durch den Hinzutritt einer mehr als geringfügigen Beschäftigung die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, besteht auch in diesen beiden Beschäftigungen die Versicherungspflicht bis zum Ende des Kalenderjahres fort. Übersteigt die hinzugetretene Beschäftigung bereits von sich aus die Entgeltgrenze, so endet die Versicherungspflicht auch in der ersten Beschäftigung sofort.

Beispiel 3

laufende Beschäftigung mit regelmäßiger Jahresarbeitsentgelt	45.100 EUR
Aufnahme einer weiteren Beschäftigung	01.12.2023
regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dort	25.200 EUR
Jahresarbeitsentgelt insgesamt	70.300 EUR

Das Jahresarbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen überschreitet die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2024, nicht jedoch die des Jahres 2025. Die Krankenversicherungspflicht bestand daher auch 2024.

Beispiel 4

laufende Beschäftigung mit regelmäßiger Jahresarbeitsentgelt	16.000 EUR
Aufnahme einer weiteren Beschäftigung	01.10.2025
regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dort	75.000 EUR
Jahresarbeitsentgelt insgesamt	86.000 EUR

Das Entgelt aus der neuen Beschäftigung überschreitet für sich allein betrachtet die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2025. Insofern endet die Versicherungspflicht ausnahmsweise im Laufe des Jahres, und zwar am 30. September 2025.

3.1 Unterbrechung der Beschäftigung

Eine Unterbrechung der Beschäftigung wegen Elternzeit oder des Bezugs einer **Entgeltersatzleistung** (Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Übergangsgeld, Verletztengeld oder Kurzarbeitergeld) ändert den Versicherungsstatus **nicht**. War beispielsweise ein Arbeitnehmer vor der Unterbrechung wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei, bleibt dieser Status auch für die Dauer der Unterbrechung erhalten.

3.2 Neue Beschäftigung

Bei Aufnahme einer Beschäftigung nehmen Sie eine vorausschauende Beurteilung (bezogen auf ein Zeitjahr) vor.

Verdienen Beschäftigte gleich bei Neueinstellung ein Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze, besteht **keine** Versicherungspflicht.

3.3 Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer laufenden Beschäftigung

Auch während einer laufenden Beschäftigung können Mitarbeitende versicherungsfrei werden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sie während des Jahres eine Gehalts-erhöhung erhalten. Dann überprüfen Sie das Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze ab dem Zeitpunkt der Erhöhung. Hierfür multiplizieren Sie das erhöhte Entgelt mit 12. Liegt das Entgelt dann über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, wird die Person mit **Ablauf des Kalenderjahres** versicherungsfrei, auch wenn sie mit ihrem Entgelt aufs gesamte Kalenderjahr gesehen unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt.

Beispiel 5

monatliches Gehalt 2025	4.800 EUR
Gehaltserhöhung im November	1.500 EUR
monatliches Gehalt ab	
November 2025	6.300 EUR

2025 besteht Versicherungspflicht, da in der vorausschauenden Betrachtung zum Jahreswechsel das Gehalt ($12 \times 4.800 \text{ EUR} = 57.600 \text{ EUR}$) unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt. Mit der Gehaltserhöhung liegt das Gehalt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze ($12 \times 6.300 \text{ EUR} = 75.600 \text{ EUR}$).

Damit besteht ab dem 1. Januar 2026 Versicherungsfreiheit, auch wenn das tatsächliche Gehalt mit 60.600 EUR im gesamten Jahr 2025 unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt.

4. Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer laufenden Beschäftigung

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Kalenderjahres unterschritten, zum

Beispiel durch Verringerung der Arbeitszeit oder durch Beginn der Altersteilzeit, tritt die Krankenversicherungspflicht **sofort** ein.

Das gilt allerdings **nicht**, wenn die Entgeltminderung nur von **kurzer Dauer** ist und insofern nicht von einem regelmäßigen geminderten Arbeitsentgelt ausgegangen werden kann. Von einer "kurzen Dauer" kann regelmäßig ausgegangen werden, wenn die Entgeltminderung **nicht mehr** als drei Monate ausmacht. Dies kann z. B. bei Kurzarbeit oder einer Wiedereingliederung der Fall sein.

Die Entgeltminderung von kurzer Dauer wird **nicht** bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit berücksichtigt.

Erhöht sich zum Jahreswechsel die Jahresarbeitsentgeltgrenze und überschreitet das Jahresarbeitsentgelt ab 1. Januar deshalb nicht mehr diese Grenze, tritt grundsätzlich Krankenversicherungspflicht ein.

Außerdem gibt es Fälle, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin versicherungsfrei bleiben, obwohl sie ihre Beschäftigung unterbrochen haben und das Entgelt unter die Versicherungspflichtgrenze gefallen ist.

Dies ist der Fall, wenn die Person

- Mutterschafts-, Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld erhalten hat,
- sich in einer Wiedereingliederung nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit befindet,
- höchstens einen Monat lang kein Entgelt erhalten hat, dabei aber weiter krankenversichert war,
- an einem rechtmäßigen Streik teilgenommen hat oder von einer Aussperrung betroffen war,
- in Kurzarbeit war – nicht allerdings bei Saison-Kurzarbeit,
- als Reservist an einer Eignungsübung der Streitkräfte teilgenommen hat.

4.1 Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufgrund Kurzarbeit

Unterschreiten privat krankenversicherte Beschäftigte nur wegen Kurzarbeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze, löst dies **keine** Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung aus. Der Status der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten bleibt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld ebenfalls erhalten.

Dies ist gerechtfertigt, da das aus Anlass der Kurzarbeit ausfallende regelmäßige Arbeitsentgelt durch eine Entgeltersatzleistung (Kurzarbeitergeld) ersetzt wird und der eigentliche Entgeltanspruch dem Grunde nach unberührt bleibt.

Diese Regelungen gelten **nicht** für das Transferkurzarbeitergeld.

Viele weitere Informationen zu den Besonderheiten bei Kurzarbeit lesen Sie in unserem Beratungsblatt "Kurzarbeitergeld", das Sie sich unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2032958**, herunterladen können.

5. Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

In einigen Fällen können sich Beschäftigte auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Das ist möglich, wenn zum Beispiel

- die Versicherungspflicht durch Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze eintritt.
- die Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigte des Betriebs herabgesetzt wird (zum Beispiel bei Altersteilzeit).
Voraussetzung: In den letzten 5 Jahren bestand wegen Überschreitens der

Jahresarbeitsentgeltgrenze Versicherungsfreiheit.

- durch die Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während der Elternzeit (§ 2 BErZGG) Krankenversicherungspflicht eintritt.

6. Ausschluss von der Krankenversicherungspflicht

Auch wenn alle Voraussetzungen für den Eintritt der Krankenversicherungspflicht gegeben sind, kommt in einigen besonderen Fällen eine Versicherung **nicht** zustande. Der Eintritt von Krankenversicherungspflicht ist nämlich ausgeschlossen, wenn die beschäftigte Person

- das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert war und
- mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig war.

Der Ausschluss von der Versicherung gilt auch, wenn die Ehe- oder Lebenspartner der Beschäftigten diese Bedingungen erfüllen.

Bei diesem Personenkreis ist eine jährliche Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgeltes entbehrlich.

7. Beitragszuschuss

Der Arbeitgeber leistet unter Umständen einen Beitragszuschuss für seine Beschäftigten – unabhängig davon, ob diese gesetzlich oder privat versichert sind.

7.1 Zuschuss für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte

Mitarbeitende, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, erhalten einen Zuschuss des Arbeitgebers zu ihrer freiwilligen Krankenversicherung. Der Zuschuss für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte beträgt die Hälfte des einheitlichen Beitragssatzes, der bei versicherungspflichtigen Beschäftigten zu zahlen wäre, plus die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes. Im Jahr **2025** beträgt der Zuschuss somit höchstens **469,94 EUR**.

Personen, die aus anderen Gründen versicherungsfrei sind, erhalten den Zuschuss nicht. Das sind zum Beispiel:

- Personen, die neben der Beschäftigung hauptberuflich selbstständig tätig sind
- Beamt:innen und Soldat:innen
- Pensionär:innen in einer nebenher ausgeübten Beschäftigung

Bei Mehrfachbeschäftigen besteht der Anspruch grundsätzlich gegenüber beiden Arbeitgebern. Diese haben den Gesamtzuschuss im Verhältnis der Entgelte zueinander aufzuteilen.

Liegt das beitragspflichtige Entgelt in einzelnen Monaten unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze (etwa weil die Versicherungsfreiheit auf der Anrechnung von Einmalzahlungen beruht), muss der Arbeitgeber den Zuschuss grundsätzlich nur in Höhe seines Anteils bei einer angenommenen Krankenversicherungspflicht zahlen.

Er kann aber gleichwohl den vollen Beitragszuschuss gewähren. Andernfalls müsste er in den Monaten mit Einmalzahlungen eine entsprechende Nachberechnung (wie bei Pflichtversicherten) vornehmen. Aus Vereinfachungsgründen empfiehlt es sich daher, monatlich den vollen

Beitragszuschuss zu zahlen. Dieses Verfahren wird auch von den Finanzämtern nicht beanstandet.

Erhalten Beschäftigte von ihrer Krankenkasse einen Bonus oder eine Beitragsrückzahlung, wirkt sich dies **nicht** auf den vom Arbeitgeber zu zahlenden Beitragszuschuss aus.

Zahlt der Arbeitgeber einen höheren als den gesetzlich vorgeschriebenen Beitragszuschuss, ist der überschließende Betrag **steuer- und beitragspflichtig**.

7.2 Zuschuss zur privaten Krankenversicherung

Der anspruchsberechtigte Personenkreis ist grundsätzlich derselbe wie bei der freiwilligen Krankenversicherung. Hinzu kommen allerdings noch Personen, die grundsätzlich krankenversicherungspflichtig wären, jedoch wegen eines Ausschlusstatbestandes versicherungsfrei bleiben (siehe **Punkt 6**).

Bei der privaten Krankenversicherung müssen allerdings noch weitere Bedingungen für einen Anspruch auf Beitragszuschuss erfüllt sein. Diese liegen insbesondere in der Organisation des Versicherungsunternehmens, die hier aber nicht näher dargestellt werden sollen. Für den Arbeitgeber ist entscheidend, dass ihm eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens vorliegt, in der die zuständige Aufsichtsbehörde bestätigt, dass die Versicherung nach den vom Gesetz geforderten Voraussetzungen betrieben wird. Diese Bestätigung muss alle **3 Jahre** erneuert werden.

Außerdem **müssen** die Leistungen der Art nach denen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen. Sind höhere Selbstbeteiligungen oder Leistungsausschlüsse für bestimmte Krankheiten vereinbart, ist dies aber unschädlich für den Anspruch auf Beitragszuschuss. Der Leistungsanspruch muss sich auch auf die Familienangehörigen

erstrecken, für die in der gesetzlichen Krankenversicherung eine Familienversicherung bestünde. Dieser kann aber auch über einen anderen Versicherungsträger abgedeckt werden oder auch durch eine freiwillige Mitgliedschaft des Familienangehörigen bei einer gesetzlichen Krankenkasse.

Risikozuschläge, die bei der privaten Krankenversicherung für bestehende Erkrankungen gezahlt werden müssen, werden hingegen bei der Zuschussberechnung berücksichtigt.

Wichtig

Umfasst der Versicherungsschutz der privaten Krankenversicherung zusätzlich Leistungen, die der Art nach nicht den Leistungen der gesetzlichen Kassen entsprechen, bleibt der darauf entfallende Teil für die Berechnung des Beitragszuschusses unberücksichtigt.

Der Beitragszuschuss beträgt die Hälfte des Betrags, den die beschäftigte Person für ihre private Krankenversicherung aufwenden muss. Dabei werden nur die berücksichtigungsfähigen Teile angerechnet. Hinzu kommen die Beiträge, die sie für die private Krankenversicherung ihrer Familienangehörigen aufwenden muss.

Damit der Arbeitgeber durch die unter Umständen hohen Beiträge der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die private Krankenversicherung nicht über Gebühr belastet wird, gibt es einen **Höchstbetrag** für den Beitragszuschuss. Dieser orientiert sich an dem von der Bundesregierung festgelegten einheitlichen Beitragssatz von **14,6 Prozent** plus den **halben durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz** sowie der ab **1. Januar 2025** geltenden Beitragsbemessungsgrenze von **5.512,50 EUR**. Somit beträgt er höchstens **471,32 EUR** ($5.512,50 \text{ EUR} \times 7,3 \text{ Prozent} + 5.512,50 \text{ EUR} \times \text{den halben}$

durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz, also 1,25 Prozent).

Für Familienangehörige von privat krankenversicherten Beschäftigten, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, müssen Sie als Arbeitgeber jedoch keine Beitragszuschüsse zahlen.

Beispiel 6

Frau S. ist krankenversicherungsfrei. Sie ist privat krankenversichert und hat einen Anspruch auf Beitragszuschuss gegenüber ihrem Arbeitgeber. Ihre Versicherungsprämie beträgt 390 EUR. Familienangehörige hat sie nicht.

Die Hälfte ihres Beitrags beläuft sich auf 195 EUR. Da dieser Wert unter dem Höchstbeitrag liegt, erhält sie von ihrem Arbeitgeber 195 EUR als Beitragszuschuss.

Beispiel 7

Herr A. ist krankenversicherungsfrei. Er ist privat krankenversichert und hat einen Anspruch auf den Beitragszuschuss gegenüber seinem Arbeitgeber. Die Prämie für ihn selbst beträgt 500 EUR. Für seine privat krankenversicherte Ehefrau muss er 450 EUR zahlen, insgesamt also 950 EUR.

Die Hälfte dieses Betrages, also 475 EUR, müsste sein Arbeitgeber als Beitragszuschuss zahlen. Dieser ist aber begrenzt auf 471,32 EUR, sodass Herr A. nur Anspruch auf den geringeren Betrag hat

7.3 Zeiten ohne Entgeltzahlung

Den Beitragszuschuss müssen Sie nur für Zeiten gewähren, für die Sie auch Entgelt zahlen. Wird die Entgeltzahlung unterbrochen, etwa wegen eines unbezahlten Urlaubs oder

bei Krankengeldzahlung aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit, zahlen Sie **keinen** Beitragszuschuss.

7.4 Nachweise

Für den Beitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung müssen Sie in den Entgeltunterlagen folgende Nachweise dokumentieren:

- Nachweis über die zweckentsprechende Verwendung des Beitragszuschusses durch eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens (jährlich)
- Nachweis über die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen durch das Versicherungsunternehmen mit Bestätigung der Aufsichtsbehörde (bei Beginn der Zahlung des Beitragszuschusses und jeweils nach 3 Jahren)

Bei einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung reicht ein jährlicher Nachweis über die tatsächlich gezahlten Beiträge durch die Krankenkasse. Zahlen Sie die freiwilligen Beiträge für den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse ein, ist eine solche Bescheinigung entbehrlich.

7.5 Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung seit 1. Januar 2025

Bei einer freiwilligen Krankenversicherung besteht in der Regel eine Pflichtversicherung zur gesetzlichen Pflegeversicherung. Hierfür hat der Arbeitgeber seinen üblichen Anteil als Beitragszuschuss an die Beschäftigten auszuzahlen:

- Arbeitgeberbeitragsanteil **1,8 Prozent** (in Sachsen **1,3 Prozent**)
- Der Beitragszuschlag für Kinderlose und die Beitragsabschläge für Beschäftigte mit 2 oder mehr Kindern bleiben beim Arbeitgeberanteil unberücksichtigt.

Sind die freiwillig krankenversicherten Beschäftigten von der Pflegeversicherungspflicht befreit, gelten die Regelungen wie bei einer privaten Pflegeversicherung.

Bei einer privaten Pflegeversicherung gelten die Grundsätze wie bei einer privaten Krankenversicherung. Der Arbeitgeber zahlt die Hälfte des Beitrags, **maximal** den Höchstzuschuss. In der Pflegeversicherung beträgt der Höchstzuschuss im Jahr **2025** monatlich **99,23 EUR** (5.512,50 EUR x 1,8 Prozent).

8. Anspruch auf Beitragszuschuss

