



Verbeitragung von bAV-Versorgungsbezügen

Reflexionen zu Presseartikel sowie aktuelle Rechtsprechung

Am 12.03.2025 veröffentlichte die Süddeutsche Zeitung einen Artikel mit dem Titel „Warum von der Betriebsrente oft weniger übrig bleibt“*. Wie in vielen vergleichbaren Veröffentlichungen oder auch Social Media-Beiträgen wird darin ausgeführt, dass Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verbeitragt werden müssen. Darüber würden sich bereits „Millionen“ ärgern und zukünftige Betriebsrentner „wüssten noch gar nichts davon“. Auch die steigenden Beitragssätze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung wären dafür verantwortlich, dass später mit wenig Netto-Leistung zu rechnen sei. Diese Ausführungen sind sehr einseitig und führen dazu, dass die bAV negativ konnotiert wird. Anlass genug, die Verbeitragung von Versorgungsbezügen aus der bAV differenzierter zu betrachten. Dabei kann zudem aktuelle BSG-Rechtsprechung zur Verbeitragung von Versorgungsbezügen für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Versorgungsempfänger erörtert werden.

Wie werden Versorgungsbezüge aus einer bAV verbeitragt?

Versorgungsleistungen bzw. -bezüge aus einer bAV sind beitragsfrei in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, aber gem. § 226 i. V. m. § 229 SGB V beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dies gilt für sämtliche Durchführungswege und unabhängig von der Finanzierung (arbeitgeberfinanziert / Entgeltumwandlung). Auf Versorgungsbezüge aus einer bAV ist der volle Beitragssatz in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Die Beitragspflicht entsteht allerdings nur, wenn die monatlichen Versorgungsbezüge insgesamt über 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV liegen (§ 226 SGB V). Im Jahr 2025 sind das monatlich 187,25 €. Dies ist die sog. Freigrenze. Nach dem „GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz“ wurde mit Wirkung ab 2020 in der gesetzlichen Krankenversicherung die Freigrenze in einen Freibetrag umgewandelt, der somit stets beitragsfrei ist. Er wird von den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen abgezogen. Der übrige Betrag wird dann verbeitragt. Für die gesetzliche Pflegeversicherung gilt jedoch nach wie vor die Freigrenze. Wird diese überschritten, sind die Versorgungsbezüge ohne Berücksichtigung eines Freibetrags zu verbeitragen.

Wird anstelle einer lebenslangen Rente eine Kapitalleistung gezahlt, so wird 1/120 der Kapitalleistung als monatlicher Versorgungsbezug angesetzt, längstens jedoch für 120 Monate. Verstirbt der Versorgungsberechtigte vor Ablauf dieses Zeitraums, erlischt die Beitragspflicht.

Die Beitragspflicht entfällt außerdem, soweit Versorgungsleistungen (ggf. in Kombination mit der gesetzlichen Rente und anderen beitragspflichtigen Bezügen) oberhalb der geltenden Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung liegen sollten (5.512,50 € mtl. in 2025).

* <https://www.sueddeutsche.de/projekte/artikel/wirtschaft/betriebsrente-altersvorsorge-krankenkassenbeitraege-e509918/?reduced=true>; hinter Bezahlschranke

Beispiel: Verbeitragung einer Einmalzahlung

- Pflichtversicherter Rentner; Kapitaleistung aus Direktversicherung in Höhe von 60.000,00 €

▶ Fiktive monatliche Leistung = $60.000,00 \text{ €} / 120 = 500,00 \text{ €}$

Krankenversicherung	Pflegeversicherung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestimmung der beitragspflichtigen Versorgungsbezüge nach Freibetrag <ul style="list-style-type: none"> ▪ $500,00 \text{ €} - 187,25 \text{ €} = 312,75 \text{ €}$ ▪ Berechnung des KV-Beitrags <ul style="list-style-type: none"> ▪ $312,75 \text{ €} \times 17,10 \% = 53,48 \text{ €}$ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestimmung der beitragspflichtigen Versorgungsbezüge nach Freigrenze <ul style="list-style-type: none"> ▪ $500,00 \text{ €} > 187,25 \text{ €} \rightarrow 500,00 \text{ €}$ ▪ Berechnung des PV-Beitrags <ul style="list-style-type: none"> ▪ $500,00 \text{ €} \times 3,60 \% = 18,00 \text{ €}$
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monatliche Gesamtbelastung: $53,48 \text{ € (KV)} + 18,00 \text{ € (PV)} = 71,48 \text{ €}$ ▪ Gesamtbelastung in 120 Monaten = $120 \times 71,48 \text{ €} = 8.577,60 \text{ €}$ (= 14,30 % SV-Beitragsbelastung) ▪ Netto-bAV-Leistung = $60.000,00 \text{ €} - 8.577,60 \text{ €} = 51.422,40 \text{ €}$ 	

* Voller Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung definitionsgemäß 17,10 % (inkl. durchschnittlicher Zusatzbeitrag in 2025 von 2,50 %) und in der Pflegeversicherung 3,60 % (1 Kind). Aufgrund des individuellen Zusatzbeitrags der jeweiligen Krankenkasse sowie Unterschieden in der gesetzlichen Pflegeversicherung, ist die Beitragsbelastung individuell zu ermitteln. Stand 03.2025

Beispiel Entgeltumwandlung: Was bringen Freibetrag und -grenze?

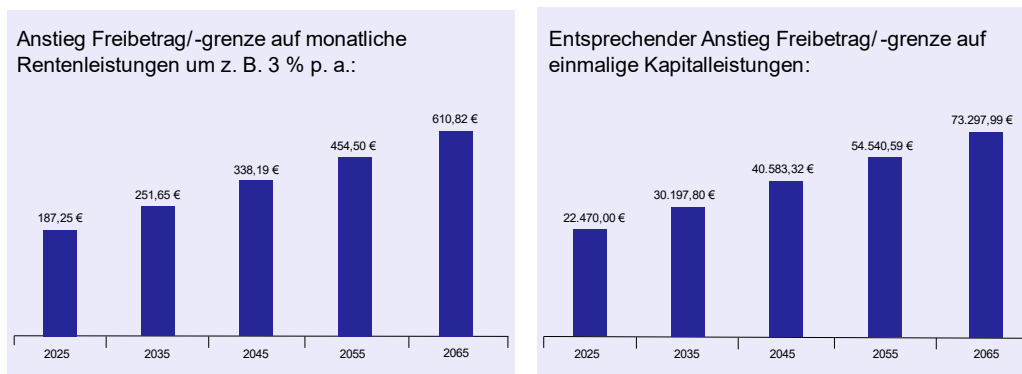
Freibetrag und -grenze führen dazu, dass die Versorgungsleistungen vieler Arbeitnehmer (AN) beitragsfrei bleiben oder aber einer vergleichsweise geringen Beitragsbelastung unterliegen.

Ein typischer Praxisfall: AN in Deutschland wandeln durchschnittlich ca. 100 € monatlich zu Gunsten z. B. einer Direktversicherung um. Dazu addiert sich z. B. der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % (§ 1a Abs. 1a BetrAVG; in der Praxis oft höher). Bei einer 37-jährigen Musterperson führt dies auf Basis eines marktüblichen Musterangebots für eine Direktversicherung zu einer prognostizierten monatlichen Gesamtrente in Höhe von ca. 205 € ab dem 67. Lebensjahr. Auf Basis des in 2025 geltenden Freibetrags müssten davon nur 11,65 € (KV 3,04 €, PV 8,61 €) verbeitragt werden, was letztlich zu einer Beitragsbelastung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von nur 5,68 % führen würde. Hätte der AN hingegen z. B. 200 € zzgl. Arbeitgeberzuschuss umgewandelt, dann ergäbe sich eine prognostizierte monatliche Gesamtrente in Höhe von 410,00 €, die dann mit immer noch überschaubaren 13,49 % belastet würde.

Wie entwickelt sich der Freibetrag und damit die Beitragsbelastung?

Da sich Freibetrag und -grenze von der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV ableiten, sind sie dynamisch. Der Anstieg der Bezugsgröße von 2024 auf 2025 betrug beispielsweise ca. 5,94 %. Zwar dürfte dieser Anstieg nicht repräsentativ sein, aber selbst eine Dynamik von z. B. 3 % p. a. führt über die Jahre zu signifikanten Steigerungen:

Zukünftige Freibeträge unter Berücksichtigung einer Dynamik



Wird eine Versorgungsleistung unter Berücksichtigung eines um 3 % p. a. dynamisierten Freibetrags erst in 10, 20 oder 30 Jahren geleistet, ergeben sich – ceteris paribus – folgende Beitragsbelastungen:

Auswirkungen des Freibetrags auf die SV -Belastung von Versorgungsbezügen

Versorgungsbezug mtl.	Effektive SV-Belastung* nach Freibetrag/-grenze in 2025	Effektive SV-Belastung* nach Freibetrag/-grenze (3 % Dynamik p. a.) in 2035	Effektive SV-Belastung* nach Freibetrag/-grenze (3 % Dynamik p. a.) in 2055
187,25 €	0,00 %	0,00 %	0,00 %
200 €	4,69 %	0,00 %	0,00 %
250 €	7,89 %	0,00 %	0,00 %
300 €	10,03 %	6,36 %	0,00 %
400 €	12,70 %	9,94 %	0,00 %
500 €	14,30 %	12,09 %	5,16 %
750 €	16,43 %	14,96 %	10,34 %
1.000 €	17,50 %	16,40 %	12,93 %
1.500 €	18,57 %	17,83 %	15,52 %

* Voller Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung definitionsgemäß 17,10 % (inkl. durchschnittlicher Zusatzbeitrag in 2025 von 2,50 %) und in der Pflegeversicherung 3,60 % (1 Kind). Aufgrund des individuellen Zusatzbeitrags der jeweiligen Krankenkasse sowie Unterschieden in der gesetzlichen Pflegeversicherung, ist die Beitragsbelastung individuell zu ermitteln. Stand 03.2025

Der Blick aufs große Ganze: bAV-Systemrendite aus nachgelagerter Verbeitragung

Negative Berichterstattung zur Verbeitragung von Versorgungsbezügen führt dazu, dass AN keinen Gebrauch (mehr) vom Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung machen. Zumal oft auch darauf hingewiesen wird, dass man durch die Entgeltumwandlung Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung verliert.** So wird der Eindruck erweckt, bAV-Entgeltumwandlung lohne sich nicht.

** Ergänzende Anmerkung hierzu: Dies trifft nur dann zu, wenn Entgeltumwandlung aus Gehalt innerhalb der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung (96.600 € in 2025) umgewandelt wird. Und selbst dann ist der Verlust an Entgeltpunkten und damit gesetzlicher Rente im Vergleich zu den Leistungen aus der Entgeltumwandlung (für die es i. d. R. auch einen Arbeitgeberzuschuss gibt) einigermaßen vernachlässigbar. Beispiel: Entgeltumwandlung aus Gehalt innerhalb der Renten-BBG in 2025 in Höhe von 1.200 € (= 100 € monatlich) führt zu Verlust von 0,93 € monatlicher Rente (1.200 € Entgeltumwandlung / vorläufiges Durchschnittsentgelt 2025 für 1 EP = 0,0237 EP; multipliziert mit Rentenwert 39,32 € = 0,93 € monatliche gesetzliche Rente); Wert ohne Berücksichtigung etwaiger Dynamik Rentenwert bis zum individuellen Rentenbeginn des AN.

Zieht man jedoch die Ansparphase in die Betrachtung mit ein, profitieren die meisten AN von der nachgelagerten Verbeitragung. Denn in der Ansparphase sind Entgeltumwandlungen nebst Arbeitgeberzuschüssen z. B. zu Gunsten einer Direktversicherung nach § 1 Nr. 9 SvEV bis zu 4 % der Renten-BBG sozialversicherungsfrei (3.864 € in 2025; 322 € monatlich). D. h. ein AN spart sich auf einen Umwandlungsbetrag aus Gehalt innerhalb aller BBG Sozialversicherungsbeiträge im Umfang von ca. 21% (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung; Kranken- und Pflegeversicherung individuell je nach Zusatzbeitrag und Anzahl / Alter der Kinder). Tendenz steigend!

Aus der nachgelagerten Verbeitragung ergibt sich also je nach Einzelfall eine attraktive „Systemrendite“, wie die folgenden Daten zeigen:

Verbeitragung von Versorgungsbezügen



Einmalumwandlung und „Systemrendite“ je nach Beitragsbelastung*

Beitragsersparnis bei Entgeltumwandlung	Beitragsbelastung Versorgungsbezug z. B.:	Systemrendite 10 Jahre		Systemrendite 20 Jahre		Systemrendite 30 Jahre	
		Laufzeit ohne / mit 15 % Arbeitgeberzuschuss p. a.	Laufzeit ohne / mit 15 % Arbeitgeberzuschuss p. a.	Laufzeit ohne / mit 15 % Arbeitgeberzuschuss p. a.	Laufzeit ohne / mit 15 % Arbeitgeberzuschuss p. a.		
21 %	0 %	1,92 % / 3,12 %	0,96 % / 1,55 %	0,64 % / 1,03 %			
21 %	3 %	1,67 % / 2,89 %	0,83 % / 1,44 %	0,55 % / 0,96 %			
21 %	5 %	1,50 % / 2,74 %	0,74 % / 1,36 %	0,50 % / 0,90 %			
21 %	7 %	1,32 % / 2,58 %	0,66 % / 1,28 %	0,44 % / 0,85 %			
21 %	10 %	1,05 % / 2,34 %	0,52 % / 1,16 %	0,35 % / 0,77 %			
21 %	12 %	0,87 % / 2,17 %	0,43 % / 1,08 %	0,29 % / 0,72 %			
21 %	14 %	0,68 % / 2,01 %	0,34 % / 1,00 %	0,23 % / 0,67 %			
21 %	16 %	0,49 % / 1,84 %	0,24 % / 0,92 %	0,16 % / 0,61 %			
21 %	17,1 % (max.)	0,38 % / 1,75 %	0,19 % / 0,87 %	0,13 % / 0,58 %			

* Anhand eines AN mit Umwandlung von Bruttogehalt innerhalb aller BBG und einer Beitragsersparnis des Arbeitnehmeranteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20,95 % (= rund 21 %) aus Rentenversicherung (9,3 %), Arbeitslosenversicherung (1,3%), gesetzlicher Krankenversicherung (8,55 % inkl. AN-Anteil am Zusatzbeitrag in Höhe von 1,25 %) und gesetzliche Pflegeversicherung (1,8 %; 1 Kind).
Berechnungsvorgehen: Differenz zwischen Beitragsersparnis und Beitragsbelastung verteilt auf Laufzeit = Systemrendite. Angabe zudem unter Berücksichtigung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung, der Rendite entsprechend erhöht. Stand 03.2025.

Zu dieser Systemrendite addiert sich – mit gleicher Wirkweise – noch die aus der nachgelagerten Besteuerung. Auch hier gilt: Die Steuerbelastung auf bAV-Leistungen ist in der Regel niedriger als die Steuerbelastung auf umgewandeltes Entgelt bei Auszahlung gewesen wäre**. In ein Beispiel übersetzt: Spart sich ein AN auf einen Umwandlungsbetrag 40 % Steuern und ist die spätere Versorgungsleistung nur mit 30 % Steuern belastet, ergibt sich daraus über die entsprechende Laufzeit Systemrendite.

Dazu addiert sich dann auch noch ein möglichst attraktiver Arbeitgeberzuschuss. Und zu guter Letzt bieten auch z. B. Direktversicherungsprodukte – je nach Anbieter und Tarif – eine solide Verzinsung, die zusammen mit den Systemrenditen zu einer insgesamt attraktiven bAV beiträgt.

** Hinweis: Differenz der Steuerbelastung in Anspar- und Leistungsphase anhand des sog. „Grenzsteuersatzes“ zu bestimmen. Der Grenzsteuersatz ist der Steuersatz, der für jeden zusätzlich verdienten Euro angewendet wird. Also z. B. auf den Umwandlungsbetrag, wäre er ausgezahlt worden.

Wer leidet tatsächlich unter der nachgelagerten Verbeitragung?

Betreibt ein AN Entgeltumwandlung aus Entgeltbestandteilen jenseits aller BBG, dann resultiert aus dieser Entgeltumwandlung keine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen. Auch bei Auszahlung wären diese Entgeltbestandteile beitragsfrei geblieben. Ist der AN ab Rentenbeginn in der KVdR oder gar freiwillig gesetzlich versichert, sind die Versorgungsbezüge aber trotzdem beitragspflichtig, soweit innerhalb der BBG. Im Ergebnis eine negative Systemrendite, die bestenfalls in der Praxis durch attraktive Arbeitgeberzuschüsse sowie die Vorteile der nachgelagerten Besteuerung wieder ausgeglichen wird. Außerdem verliert dieser Personenkreis durch die Umwandlung keine Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit Abstrichen greift der beschriebene Effekt auch bei AN, die zwischen den geltenden BBG für Renten-/Arbeitslosenversicherung und Kranken-/Pflegeversicherung Entgelt umwandeln. Die Ersparnis bei Umwandlung beschränkt sich auf Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge (in Summe 10,6%).

Aktuelle Rechtsprechung zur Verbeitragung von Versorgungsbezügen für freiwillig Versicherte

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V sind AN mit Anspruch auf gesetzliche Rente und Antrag hierauf auch während des Rentenbezugs versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung (= sog. „Krankenversicherung der Rentner“; KVdR), wenn sie seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Stellung des Rentenanspruchs **mindestens 90 % der zweiten Hälfte des Zeitraums Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung** waren (= „90 %-Voraussetzung“). Das ist in der Praxis der Regelfall und dann greifen auch Freibetrag und -grenze. Wird die 90 %-Voraussetzung allerdings nicht erfüllt und ist der AN nicht privat versichert, dann ist er i. S. d. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V freiwillig gesetzlich versichert. Problem: Der Freibetrag gilt nicht für freiwillig gesetzlich Versicherte. Bei diesem Personenkreis sind alle Einkünfte beitragspflichtig („gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit“; vgl. § 240 Abs. 1 SGB V).

Ein Betroffener klagte gegen diese vermeintliche Ungleichbehandlung von Pflicht- und freiwillig Versicherten und beanspruchte den Freibetrag. Ohne Erfolg (BSG vom 05.11.2024 – B 12 KR 9/23 R, B 12 KR 3/23 R, B 12 KR 11/23 R): Die Ungleichbehandlung ist verfassungsrechtlich durch den unterschiedlichen Umfang der Vorversicherungszeiten in der gesetzlichen Krankenversicherung gerechtfertigt, die „Grenzen einer zulässigen typisierenden Differenzierung“ sind nicht überschritten.

Bedeutung für die Praxis:

- Für freiwillig gesetzliche Versicherte ergeben sich damit die beschriebenen Vorteile durch Freibetrag und -grenze **nicht**. Ein Nachteil gegenüber den AN in der KVdR. Gerade dann, wenn es sich um Versorgungsbezüge handelt, die aufgrund Freibetrag und -grenze beitragsfrei blieben.
- Achtung, nicht verwechseln: Viele AN sind aufgrund des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), verbleiben dann aber als freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Auch als freiwillige Mitglieder können die AN die o. g. 90 %-Voraussetzung erfüllen damit in die KVdR. Nur der vergleichsweise kleine Kreis der AN, der die 90 %-Voraussetzung nicht erfüllt, ist ab Rentenbeginn freiwillig gesetzlich versichert.
- Die noch verbleibende dritte Gruppe der privat krankenversicherten AN wird von bAV-Leistungen gar nicht tangiert. Es ist der jeweils geltende Beitrag zu leisten, unabhängig davon, ob und in welcher Höhe bAV-Leistungen fließen. Das sollte bei Überlegungen, in die private Krankenversicherung zu wechseln, eine Rolle spielen! Gerade dann, wenn sehr hohe bAV-Leistungen in Aussicht stehen.

Fazit

bAV führt in den meisten Fällen zu einer attraktiven Systemrendite. Dies gilt insbesondere für gesetzlich kranken- und pflegeversicherte AN, die Entgeltumwandlung aus Gehalt innerhalb aller BBG betreiben und sich eine vergleichsweise bescheidene Betriebsrente aus z. B. einer Direktversicherung zusammensparen. Denn hier wirken Freibetrag und -grenze maximal. Abschließend noch ein Wort zu rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerken: Es ist müßig, darüber zu diskutieren, ob eine arbeitgeberfinanzierte bAV aufgrund der Verbeitragung von späteren Versorgungsleistungen „unattraktiv“ sein könnte. Zusätzlich zum Gehalt gezahlte Arbeitgeberleistungen sind per Definition attraktiv, auch wenn Steuern und Beiträge entrichtet werden müssen. Übrigens: Um die Beitragsbelastung von bAV-Leistungen zu bestimmen, steht auch der febs-Beitragsrechner (Werte 2025) unter <https://www.febs-consulting.de/fachinformationen/> zur Verfügung.

AKTUELLE SEMINARTERMINE DER FEBS-AKADEMIE

Unser nächstes ganztägiges Seminar „**Vorruhestandslösungen in der Praxis**“ findet am **06.05.2025** statt. Das nächste **Online-Update** mit den wichtigsten Neuerungen ist am **13.05.2025**.

Am **15.09.2025** startet der nächste **Lehrgang zum Fachberater für betriebliche Altersversorgung (febs)** mit dem Seminar „**Einführung in die betriebliche Altersversorgung**“ vom **15.09.-18.09.2025**.

Außerdem besprechen wir aktuelle Urteile, deren Bedeutung für die Praxis sowie weitere bAV-relevante Themen in folgenden Seminaren:

- „bAV für Fortgeschrittene“ 13.10.–14.10.2025
- „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ am 15.10.2025
- „bAV für Spezialisten“ am 16.10.2025
- „Versorgung von GGF und Vorständen über rückgedeckte Unterstützungskassen und Pensionszusagen“ am 10.11.2025
- „Analyse, Sanierung und Auslagerung bestehender GGF-Zusagen“ 11.11.-12.11.2025
- „Zeitwertkonten – von der Idee zur praktischen Umsetzung“ am 10.12.2025

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminar finden Sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

IHRE ANSPRECHPARTNER



Markus Keller, Geschäftsführer
markus.keller@febs-consulting.de



Bianca Ermer, Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH)
bianca.ermer@febs-consulting.de

febs Consulting GmbH

Am Hochacker 3

85630 Grasbrunn

www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungen.