

FAQ des Webinars "Betriebliche Altersversorgung"

Allgemeine Fragen

Ein Arbeitnehmer hat drei Direktversicherungen, gilt die 4 % Beitragsbemessungsgrenze für jede einzelne Versicherung, oder müssen alle drei zusammen betrachtet werden?

Sobald alle drei Verträge 4 % der BBG RV West überschreiten, liegt keine SV-Ersparnis mehr vor und der Zuschuss muss für die 4% übersteigenden Beträge nicht gezahlt werden. Jedoch muss darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine dynamische Verpflichtung handelt.

Wenn ein Mitarbeiter bereits einen Betrag in Höhe von 8 % der BBG umwandelt und in eine Direktversicherung einzahlt, wird dann ein Teil des Beitrags bei Herabsetzung der BBG steuerpflichtig?

Ja, dies ist tatsächlich eine ausgezeichnete Frage; aktuell ja; sollte es nicht kurzfristig bezüglich der bAV eine Ausnahmeregelung geben.

Muss das Aufzehrmodell mit dem Arbeitnehmer abgesprochen werden?

Nein.

Folgefrage: Muss der Arbeitnehmer dem zustimmen? Ist doch besser, weil bei Arbeitgeber-Wechsel kann der Arbeitnehmer die Grenzen noch einmal nutzen, richtig?

Korrekt.

Folie 38: Muss ich das gewählte Modell über die ganze Betriebszugehörigkeit beibehalten oder könnte ich als Arbeitgeber das Modell jährlich wechseln?

Ein Wechsel ist jährlich möglich – muss jedoch im Regelfall mit dem Anbieter des Entgeltabrechnungsprogramms abgestimmt werden.

Folie 74: Was ist, wenn der Mitarbeiter insgesamt mehr als die BBG KV als Rente schon hat? Muss dann trotzdem den Beitrag an die KV bezahlt werden?

Nein, immer nur bis zur aktuellen BBG KV/PV – aktuell 4.837,50 €. Hierfür wird der VB max – Differenz zwischen der gesetzlichen Rente und der BBG KV/PV – gebildet.

Ich habe einen Betriebsrentner bei einem Mandanten, der vorher freiwillig versichert war, dieser ist ab 01.06. Betriebsrentner und erhält Versorgungsbezüge vom Arbeitgeber. Auch hier wird der Freibetrag von 164,50 € abgezogen, egal ob freiwillig /gesetzlich versichert?

Korrekt.

Folie 76, Portabilität: Wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, kündigt oder gekündigt wird, hat er dann das Recht seinen Direktversicherungsvertrag vom Arbeitgeber ausgehändigt zu bekommen und diesen selber weiter zu zahlen?

Ja, in diesen Fällen kommt es zu einem Versicherungsnehmerwechsel.

Wie ist es, wenn ein Arbeitnehmer bereits eine bAV von einem früheren Arbeitgeber hat. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterführung bestehender Verträge?

Auf die Übernahme besteht kein Rechtsanspruch. Allerdings kann der Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 BetrAVG vom Arbeitgeber die Übertragung verlangen.

Pflichtzuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Müssen die 15% Arbeitgeber-Zuschuss auf den Entgeltumwandlungsbetrag aufgeschlagen werden oder kann dieser von dem Arbeitnehmer-Anteil abgezogen werden?

Dies ist abhängig von der Versicherung, wenn eine Aufstockung des Vertrages möglich ist, dann muss der Vertrag aufgestockt werden; jedoch wird dies bei Bestandsverträge nicht so häufig möglich sein. Demzufolge kann über eine einvernehmliche Vereinbarung eine „IN-SICH-Berechnung“ erfolgen.

Wenn der Arbeitgeber freiwillig einen höheren Zuschuss zahlt, muss ab 01.01.2022 differenziert werden zwischen Pflichtzuschuss und freiwilligem Zuschuss?

Ja, dies sollte erfolgen, da die Höhe des Zuschussbetrages dynamisch ist und in einigen Fällen ggf. angepasst werden muss.

Direktversicherung - Altverträge (§40b EStG): Muss bei einer alten BAV Entgeltumwandlung, die nach § 40 b EStG pauschaliert wird auch ein Arbeitgeberzuschuss ab 01/2022 gezahlt werden? Durch Pauschalierung ist die bAV ja sv-frei. Wann sind bei §40 b EStG keine Zuschüsse i.H.v. 15 % seitens des AG zu zahlen?

Wenn ein Vertrag nach § 40b EStG pauschal versteuert und vom monatlichen Entgelt eingesparrt wird, dann kommt es zu keiner SV-Ersparnis und in diesen Fällen ergibt sich seitens des Arbeitgebers keine Zuschussverpflichtung. Im Rahmen einer Umwandlung mit einer regelmäßigen Einmalzahlung entsteht hingegen auch für den Arbeitgeber (entsprechend der anteiligen SV-Luft in dem Monat der Einmalzahlung) SV-Ersparnis.

Wie verhält es sich mit dem Arbeitgeber-Pflichtzuschuss in Bezug auf die Mitarbeiterinnen mit einem Vertrag und der Rückkehr aus der Elternzeit ab 01.01.2019? Hier ist es unklar, ob dieser gezahlt werden muss. Ist eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung hier zu unterstellen?

Aus meiner Sicht nicht – es sei denn dieser wurde privat bedient und es kam zu einem Versicherungsnehmerwechsel? Ansonsten erst ab 01/2022.

Wie sieht es bei Neueinstellungen (in 2021) aus, welche einen Altvertrag (aus 2005) mitbringen. Muss der Zuschuss bereits in 2021 erfolgen?

Nein, nicht bei Übernahme von Verträgen. Hier erst ab 01/2022.

Zu Folie 13: Wie berechne ich die SV-Einsparung?

15 % der vom Arbeitnehmer umgewandelten Summe; es sei denn das Gehalt liegt zwischen der BBG RV und der BBG KV/PV. Dann wäre eine sogenannte „Spitzabrechnung“ – Ersparnis RV und AV-Beitrag – aktuell 10,50% - ausreichend. Bei AN mit einem Gehalt über allen BBG, muss kein Zuschuss erfolgen, da es in diesen Bereichen für den Arbeitgeber zu keiner SV-Ersparnis mehr kommt.

Besteht diese Zuschusspflicht auch für Altverträge, die vor 2015 abgeschlossen sind und die pauschale Steuer der Direktversicherungen der Arbeitgeber übernommen hat?

Ja, sofern seitens des Arbeitgebers eine SV-Ersparnis entsteht.

Folie 14: Die Spitzrechnung müsste ich aber jedes Jahr überprüfen und ändern? Auch bei einer Gehaltserhöhung muss dies geändert werden? Immer eine neue Entgeltumwandlungsregelung?

Sehr gute Frage – nach aktueller Rechtsauffassung: ja!

Wie sieht es eigentlich aus, wenn der Arbeitgeber bereits in den Vorjahren einen Zuschuss zahlte (z. B. zu der Gehaltsumwandlung 10 %), muss er dann ab 2022 nur noch die Differenz auf 15 % zahlen (hier z. B. 5 %)? Müssen wir jetzt eine Entgeltumwandlungsanpassung erstellen?

Ja, wenn der Arbeitgeber seinen Beitrag 10 % mit „seiner SV-Ersparnis durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers“ verknüpft hat – ansonsten 15 %.

Folie 18 zur Variante 2a) „Insich-Berechnung“: Brauche ich hier eine Bestätigung der Versicherung, dass keine Aufstockung möglich ist?

Ja.

Folie 19: Kann der Arbeitgeber nicht einfach die Variante 2b wählen? Somit wäre doch der Verwaltungsakt geringer. Kann der Arbeitgeber das Kümmern um einen Neuvvertrag dann auf den Arbeitnehmer abwälzen?

Nein, im ersten Schritt muss die Aufstockung geprüft werden. Die Organisation des Neuvtrags kann nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Muss dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden, dass der Vertrag aufgestockt werden kann oder kann der Arbeitgeber den Entgeltumwandlungsbetrag selbstständig anpassen?

Gleichgültig, in welcher Form die Verträge geändert werden, es muss immer mit Zustimmung bzw. Information des AN erfolgen.

Kann ich als Arbeitgeber bestimmen, dass für alle Verträge die gleiche Berechnung genommen wird? Also grundsätzlich für alle Verträge die InSich-Berechnung, unabhängig davon, ob das Versicherungsunternehmen auch die Aufstockung des bisherigen Vertrags erlauben würde?

Nein.

Ist eine "InSich-Berechnung" tatsächlich erlaubt? Unser Versicherungsvertreter erklärte uns, dass diese Variante durchaus vom RV-Prüfer beanstandet werden kann, denn diese Variante erfüllt nicht den Sinn des Betriebsrentenstärkungsgesetzes: die Beiträge während der Einzahlungsphase mindern sich zwar für den Arbeitnehmer, aber in der Leistungsphase würde derjenige keine höhere Rente bekommen, was eigentlich mit dem BetriebsRENTENSTÄRKUNGSGesetz erzielt werden sollte.

Grundsätzlich hat er hier natürlich recht, wenn jedoch eine Aufstockung nicht möglich ist, dann bleibt lediglich eine InSich-berechnung bzw. ein Neuvertrag – die Entscheidung muss einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen.

Folie 16, Zuschusspflicht bei Überschreiten der KV/PV-Grenze: Wie ist das, wenn der AN eine Prämie erhält, ist da nur dieser Monat zu betrachten? (weil ja eigentlich bei einer Prämienzahlung die Jahreshochrechnung zur Feststellung der BBG-Grenzen gilt.) Danke.

Entscheidend ist immer die Arbeitgeber-SV-Ersparnis des Monats, in dem eine Entgeltumwandlung für einen externen Durchführungsweg erfolgt.

Wird der Zuschuss in Höhe von 15 oder 10,5 % steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt?

Ja, sofern die 4 % bzw. 8 % der BBG RV nicht überschritten werden.

Ist ein Ausweis des Arbeitgeber-Pflichtzuschusses auf der Gehaltsabrechnung erforderlich?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht halte ich dies für sinnvoll.

Wir sind tarifgebunden (Baubranche) und zahlen unseren Arbeitnehmern 30,68 € im Falle einer Entgeltumwandlung (baV Direktversicherung). Es stellt sich nun die Frage,

ob wir alleine durch diese tarifliche Vereinbarung unserer Zuschusspflicht nicht schon hierdurch entsprechen. Somit hätten wir in der Baubranche dann vermutlich kaum Handlungsbedarf.

Dies ist arbeitsrechtlich noch nicht abschließend geklärt.

Unser UN zahlt den Arbeitnehmer bAV (Arbeitgeber+Entgeltumwandlung) sowie zusätzlich VWL. Es gibt VWL-Verträge mit Riester Renten und CO, diese setzen sich zum Teil wie folgt zusammen: Arbeitgeber = 26,59 €; Arbeitnehmer = 23,41 € -> müssen wir in solchen Fällen zweimal die 15 % auf die Entgeltumwandlung zahlen? Vielen Dank vorab.

Die 15 % fallen auf den Arbeitnehmer-Anteil an, nicht auf den VWL-Arbeitgeber-Zuschuss (hieraus ergibt sich keine zusätzliche SV-Ersparnis für den Arbeitgeber).

Wir haben Mitarbeiter, die eine komplett Arbeitgeberfinanzierte Jahres-DV haben und zusätzlich eine monatliche DV, in die nur ein Arbeitnehmeranteil eingezahlt wird. Wir haben das jetzt so interpretiert, dass durch die Arbeitgeberfinanzierte DV die Zuschusspflicht mehr als erfüllt ist. Aber ist das auch so? Da bin ich mir jetzt unsicher, da die Arbeitgeberfinanzierte ja nicht auf die SV-Ersparnis ausgelegt ist.

Dies ist nicht korrekt. Der Arbeitgeberfinanzierte Vertrag befreit den Arbeitgeber nicht von der Zuschusspflicht, da es durch die Umwandlung des Arbeitnehmers zu einer SV-Ersparnis kommt, die mit 15 % (sofern in dieser Höhe eine SV-Ersparnis vorliegt) bezuschusst werden muss.

Muss der Arbeitgeberzuschuss von 15 % monatlich geleistet werden oder kann er auch einmalig jeweils am Jahresende gewährt werden?

Wenn der Betrag monatlich umgewandelt wird, dann monatlich.

In welchem Vertrag muss man Bezug nehmen auf die Ersparnis der SV-Arbeitgeber-Anteile, in der Entgeltumwandlung oder im Versicherungsvertrag?

Aus meiner Sicht in der Entgeltumwandlungsvereinbarung, da dies die arbeitsrechtliche Grundlage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist.

Wir haben mit allen Arbeitnehmern 2019 eine Vereinbarung geschlossen, die besagt: "Der Arbeitgeberzuschuss wird auf alle gesetzlichen Zuschüsse insbesondere dem Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a BetrAVG angerechnet. Der Arbeitnehmer ist sofort unwiderruflich bezugsberechtigt." Muss hier zusätzlich der Zuschuss in Höhe von 15 % gezahlt werden?

Aus meiner Sicht müsste dies ausreichen – muss jedoch arbeitsrechtlich geprüft werden.

Minijob und bAV-Verzicht ohne Arbeitgeberanteil bisher (erstes Dienstverhältnis). Muss auch hier der Pflichtzuschuss gezahlt werden? (450 € abzgl. 100 Euro Gehaltsverzicht)

Sofern eine RV-Pflicht vorliegt, dann ja, da hierdurch SV-Abgaben gespart werden.

Wie beweist/dokumentiert man, dass es sich bereits vor 2022 um einen Arbeitgeberzuschuss gekoppelt an die SV Einsparung handelt?

Über eine arbeitsrechtliche Vereinbarung.
Wie verhält es sich mit dem Arbeitgeber-Pflichtzuschuss, wenn dieser durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen wird?

Dies ist arbeitsrechtlich noch nicht abschließend geklärt.

Fall: Neuer Arbeitnehmer in 2020, Übernahme bAV-Vertrag (Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG) vom alten AG. Ab wann ist der gesetzl. AG-Pflichtzuschuss i.H.v. 15 % verpflichtend, ab 01.01.2022 oder direkt beim Eintritt in 2020?

Aus meiner Sicht erst ab 01/2022, da es mit der Übernahme zu keiner Neuzusage gekommen ist.

Wenn die bAV als Gehaltsumwandlung vom Urlaubsgeld und vom Weihnachtsgeld mit Mischfinanzierung gezahlt wird, wie berechnet sich dann der AG-Pflichtzuschuss? Muss der bei beiden Zahlungen berücksichtigt werden, oder nur einmal im Jahr?

Dies ist abhängig von der gesamten SV-Ersparnis – diese greift lediglich bis 4 % der BBG RV West.

Wie werden vermögenswirksame Leistungen, die in eine bAV eingezahlt werden bzgl. des AG-Pflichtzuschusses behandelt? Können diese angerechnet oder müssen sie als Umwandlung bezuschusst werden?

Die 15 % fallen auf den Arbeitnehmer-Anteil an, nicht auf den VWL-Arbeitgeber-Zuschuss (hieraus ergibt sich keine zusätzliche SV-Ersparnis für den Arbeitgeber).

Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Direktversicherungsverträge mit Entgeltumwandlung hat, muss der AG dann ab 01.01.2022 für jeden Vertrag den AG-Pflichtzuschuss mit max. 15 % leisten?

Jeder Vertrag über einen externen Durchführungsweg muss bezuschusst werden, solange eine AG-SV-Ersparnis vorliegt (Abgleich 4 % der BBG RV/AV)

Müssen alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden? Dürfen Höherverdienende "spitz" und andere mit 15 % Arbeitgeber-Pflichtzuschuss abgerechnet werden?

Nein. Selbstverständlich können Sie unterschiedlich abrechnen.

Welchen maximalen Arbeitgeber-Pflichtzuschuss muss der AG pro Kalenderjahr bezahlen (§ 3 Nr. 63 und § 40b EStG)?

15% der Entgeltumwandlung des AN für einen externen Durchführungsweg jedoch maximal die SV-Ersparnis.

Muss die Ersparnis U1/U2/Insolvenzulage nicht weitergegeben werden?

Korrekt – wird nicht bewertet.

Wie wird mit einem Einmalbezug umgegangen, der rückwirkend die SV-Luft füllt und der AG damit keine SV mehr spart?

Dies bleibt unberücksichtigt – es wird immer der aktuelle Monat der Einsparung betrachtet – vgl. GKV RS vom 21.11.2018 S. 24 und 25.

Wie handhabe ich einen Gehaltsverzicht von über 4 % der BBG RV bezüglich des AG-Pflichtzuschusses?

Die Beträge oberhalb des Freibetrages 4 % BBG RV West führen zu keiner weiteren SV-Ersparnis und lösen keinen AG-Pflichtzuschuss aus.

§ 40b EStG: Ist der Pflichtzuschuss durch die SV-Ersparnis auch dann erfüllt, wenn der AG die Pauschalsteuer übernimmt?

Nein, die Übernahme der Pauschalsteuer seitens des Arbeitgebers führt nicht zur Befreiung des Arbeitgeber-Zuschusses.

Muss der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss ab 2022 bei einer Direktversicherung, die mit § 40b EStG abgerechnet wird, steuerfrei oder auch pauschalversteuert abgerechnet werden?

Sofern sich ein Arbeitgeber-Pflichtzuschuss ergibt (nur bei Einsparung SV-Beträge), muss der volle Betrag, der an die Versicherung nach § 40b EStG eingezahlt wird, weiterhin pauschal versteuert werden (max. 1.752 Euro).

Folie 41, Arbeitgeber-Zuschuss bei Abrechnung mit dem Aufzehrmodell: Im Beispiel von Herrn Fritz ist in den Monaten Oktober bis Dezember die Sozialversicherungsfreiheit "aufgebraucht". Muss in diesen Monaten der AG-Pflichtzuschuss trotzdem gezahlt werden?

Nein, ab Oktober ergibt sich keine SV-Ersparnis mehr.

Wir haben Direktversicherungen, bei denen wird schon immer 20 % bezuschusst bei einer Entgeltumwandlung. Muss das nun anders auf der Entgeltabrechnung dargestellt werden (als AG-Pflichtzuschuss) oder reicht es aus, dass einfach nur ein AG-Zuschuss gewährt wird?

Vorab ist zu klären, ob die 20 % überhaupt auf den AG-Pflichtzuschuss angerechnet werden können; dies ist lediglich möglich, sofern die 20 % AG-Zuschuss gezahlt werden, weil SV Beiträge seitens des Arbeitgebers eingespart werden. Sofern eine solche Regelung besteht, ist es aus meiner Sicht sinnvoll, diesen Pflichtzuschuss getrennt auszuweisen, jedoch ist es gesetzlich nicht zwingend erforderlich.

Ansparphase

Folie 26, Kompaktübersicht: Fünf Durchführungswege im Steuer- und SV-Recht-Ansparphase: Dürfen die 4 % der BBG RV sv-frei nur für einen Vertrag angewendet werden oder pro Vertrag? Bzw. wenn der Arbeitnehmer zwei Verträge hat, müssen die 4% aufgeteilt werden?

Die 4% der BBG RV West können sv-frei für eine Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds (externe Durchführungswege) genutzt werden (der Freibetrag gilt gemeinsam für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zzgl. können vom Arbeitnehmer 4 % der BBG RV West für eine Unterstützungskasse, Direktzusage genutzt werden.

Zahlt man bei dem Verteilmodell unterm Strich mehr in die SV ein als beim Aufzehrmodell - auch wenn kein unterjähriger Austritt stattfindet?

Nein, nicht bei ganzjährigen Beschäftigungen, da kommt es im Rahmen des Verteil- bzw. Aufzehrmodells bei den den jeweiligen Freibetrag (8 % Steuer/4 % SV) übersteigenden Beträgen zur gleichen Behandlung.

Eine Frage zu den Durchführungswegen und der SV-Berechnung bei der Gehaltsabrechnung. Gehalt ca. 5400 Euro / Monat. Arbeitgeber zahlt freiwillig 4 % vom Brutto einmal im Jahr ca. 2642 Euro in eine Direktversicherung, dazu kommt eine Gehaltsumwandlung in eine Direktversicherung vom Arbeitnehmer von monatlich 194,85 Euro inkl. Arbeitgeber-Pflichtzuschuss. Wie sieht es hier bei den Grenzen für Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit aus?

Insgesamt werden 4.980,20 Euro (194,85 Euro*12 + 2.642 Euro) eingespart – hiervon sind 3.408 Euro in 2021 (4% BBG RV West) sv-frei und alles steuerfrei (8 % BBG West – 2021: 6.816 Euro). Im vorliegenden Fall – Gehalt 5.400 Euro kommt es lediglich zu einer Beitragslast in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, da die BBG KV/PV (2021: 4.837,50 Euro) überschritten wird.

Zum 01.01.2021 sind bestehende oder ruhende Pensionskassenverträge neu über den Pensionssicherungsverein abzusichern. Können Sie dazu noch etwas Erläuterndes sagen?

Am 24.06.2020 trat eine Änderung des Betriebsrentengesetzes zum Insolvenzschutz von Pensionskassenzusagen in Kraft. Mit dem Gesetz werden Pensionskassen, die nicht Mitglied des Sicherungsfonds Protektor sind, die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien betrieben werden oder die nach § 18 BetrAVG die Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst durchführen, in den Insolvenzschutz des Pensionssicherungsvereins (PSVaG) aufgenommen. Dies betrifft insbesondere die regulierten Pensionskassen. Kommt es nach dem 31.12.2021 zu einer Insolvenz des Arbeitgebers und kann eine Pensionskasse eine zugesagte Leistung nicht in voller Höhe erbringen, steht der PSVaG für die Leistungskürzung ein. Die PSVaG-Beitragspflicht des Arbeitgebers mit sicherungspflichtigen Pensionskassenzusagen beginnt im Jahr 2021. Die Pensionskasse kann die Beiträge für den Arbeitgeber übernehmen.

Wie genau muss denn die Unterstützungskasse auf dem Gehaltsbeleg ausgewiesen sein, wenn lediglich der Arbeitgeber in diese einzahlt?

In diesen Fällen besteht keine Aufzeichnungspflicht.

Leistungsphase

Wenn die SV-Freigrenze in der Ansparphase unterjährig verbraucht ist, wird der übersteigende Teil verbeitragt. Wird dieser Sachverhalt in der Leistungsphase berücksichtigt und ggf. die Rente nur teilweise beitragspflichtig oder spielt es keine Rolle?

Der den Freibetrag in der SV übersteigende (beitragspflichtige) Teil führt in der Leistungsphase ebenfalls zur Beitragspflicht.

Folgefrage: Und genauso bei Überschreitung der Steuerfreiheit, müssen dann bei der Auszahlung (nochmal) Steuern gezahlt werden?

Der den steuerrechtlichen Freibetrag übersteigende Teil muss dem Versorgungsträger gemeldet werden und führt in der Leistungsphase im Rahmen von Kapitalauszahlungen nicht zur Steuerpflicht – im Rahmen von Rentenauszahlungen lediglich zur Ertragsanteilversteuerung.

Thema Beitragsgarantie Direktversicherung unter 100 %, Haftung: Wenn der AN in der Auszahlungsphase weniger als 100 % der Beitragsgarantie erhält, da im Vertrag nur 80 % Beitragsgarantie vereinbart waren und die Werteentwicklung negativ war, muss der AG, der zuletzt Vertragspartner war, den Renten-Beitrag an den ehemaligen AN dann aus der eigenen Kasse zahlen?

Im Zweifel ja, dies hängt jedoch im Einzelnen von der jeweiligen Zusage ab.

Wir haben einen Betriebsrentner, der aus 2 Versorgungsverträgen seine Betriebsrente über unser Gehaltsabrechnungssystem erhält. Aus Vertrag 1 erhält er eine einmalige Kapitalabfindung und aus Vertrag 2 eine monatliche Betriebsrente. Meine Frage ist nun, da die Kapitalabfindung noch versteuert und verbeitragt werden muss: Dürfen wir die Kapitalabfindung als Einmalzahlung auf der Abrechnung 09.2021 (Rückrechnung) zahlen oder gilt hier das Zuflussprinzip? - Müssen wir also im Monat 10.2021 mit der Betriebsrentnerabrechnung die Kapitalabfindung und die monatliche Rente zusammen auszahlen?

Die Kapitalauszahlung ist nach dem Zuflussprinzip steuerrechtlich dem Monat zuzuordnen, in welchem diese tatsächlich ausgezahlt wird – beitragsrechtlich erfolgt bei Kapitalauszahlungen kein Einbehalt der KV/PV-Beiträge seitens der Zahlstelle (im vorliegenden Fall der AG), sondern lediglich eine Zahlstellenmeldung an die gesetzliche Krankenkasse.

Ist die ermäßigte Besteuerung bei Kapitalauszahlung mit der Fünftelregelung gleichzusetzen?

Ja, gilt jedoch nur für interne Durchführungswege (Unterstützungskasse, Direktzusage)

Folie 73/74, Kapitalleistungen: Wie wird gerechnet, wenn Verträge schon vor 2004 bestanden haben?

Auch für Kapitalauszahlungen, die bereits vor 2004 bestanden haben, gilt die Beitragspflicht im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Folie 74, Kapitalleistungen: Ist es auch möglich die KV und PV einmalig an die gesetzliche Krankenversicherung zu leisten? Oder ist es nur monatlich möglich?

Grundsätzlich nicht – Ausnahmen werden seitens der Krankenkassen bei Kapitalauszahlungen gemacht, die knapp über dem Freibetrag (KV) bzw. der Freigrenze (PV) liegen.

Sind die monatlich zu zahlenden Beiträge zur einmaligen Kapitalauszahlung auf 10 Jahre begrenzt oder sind sie dauerhaft bis zum Lebensende zu zahlen?

Diese sind jeweils auf 10 Jahre begrenzt (120 Monate).

Auszahlung von Mini-Kapitalauszahlung wird direkt vom Versicherungsunternehmen an den Arbeitnehmer überwiesen. Das Finanzamt erhält ebenfalls eine Meldung vom Versicherungsunternehmen. Muss diese trotzdem über Lohn versteuert werden? (Arbeitnehmer sind zu dem Zeitpunkt schon längst ausgeschieden.)

Das hängt vom Durchführungsweg ab, Leistungen aus internen Durchführungswegen (Unterstützungskasse, Direktzusagen) werden in der Leistungsphase als „Arbeitslohn“ nach § 19 EStG – ggf. als Versorgungsbezug (§ 19 Abs. 2 EStG) versteuert während Leistungen aus externen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG über die persönliche Einkommensteuer versteuert werden.