



Mitglieder der
International
Association of
Consulting Actuaries

KURZINFORMATIONEN

zur betrieblichen Altersversorgung

September 2026

GASSNER und Partner

Herdweg 18 • 70174 Stuttgart

Tel. (07 11) 22 29 64-0 • Telefax (07 11) 22 29 64-28/29

gup@gassner-und-partner.de

www.gassner-und-partner.de

Mitglied der Vereinigung der unabhängig beratenden Aktuare e.V.

In dieser Ausgabe:

- **Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) in Kraft getreten**
- **Das Aktivrentengesetz**
- **Das Rentenpaket 2025**
- **Gespaltene Rentenformel - Urteil des BAG vom 28.10.2025 (3 AZR 35/25)**
- **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung - Urteil des BAG vom 24.06.2025 (3 AZR 158/24)**
- **Neue Rechtsprechung zur Anpassungsprüfung**
- **Keine ermäßigte Besteuerung bei Ausübung des Kapitalwahlrechts von Direktversicherungen**
- **Rahmenbedingungen für die steuerliche Anerkennung von durch Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusagen gegenüber Gesellschafter-Geschäftsführern**
- **Geplante Änderung des Versorgungsausgleichsrechts**
- **Aktuelles zum Versorgungsausgleich**

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) in Kraft getreten

In den letzten beiden Ausgaben der IACA Kurzinformationen hatten wir bereits über den Gang dieses Gesetzgebungsverfahrens berichtet. Anfang des Jahres ist nunmehr das *Zweite Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze* – Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) – im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (BGBl I Nr. 14) und in den wesentlichen Teilen am 22.01.2026 in Kraft getreten. Gegenüber den ursprünglichen Entwürfen haben sich zuletzt noch

Änderungen ergeben. Ziel der Reform ist, die Betriebsrente vor allem für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen attraktiver zu machen und administrative Erleichterungen für Arbeitgeber zu schaffen.

Nachfolgend die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuregelungen im Überblick:

1. Höhere Abfindungsgrenzen für Kleinstanwartschaften und -renten

Im Rahmen von § 3 BetrAVG darf der Arbeitgeber wie schon bisher geringfügige Anwartschaften nach einem vorzeitigen Ausscheiden sowie geringfügige Renten nach dem Rentenbeginn ohne Zustimmung der Berechtigten durch die Zahlung eines Kapitalbetrages abfinden. Die Höchstgrenzen für solche Abfindungen sind angehoben worden. Nach § 3 Abs. 2 BetrAVG darf der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung 1,5 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) (im Jahr 2026: 59,33 EUR) nicht übersteigen; für Kapitalleistungen gilt eine Grenze von 18/10tel der monatlichen Bezugsgröße (im Jahr 2026: 7.119 EUR).

Eine darüber hinaus gehende Möglichkeit der Abfindung mit Zustimmung des Berechtigten enthält der neu eingeführte Absatz 2a des § 3 BetrAVG: Die Höchstgrenzen sind bei aus Anwartschaften resultierenden laufenden Leistungen auf 2 % der monatlichen Bezugsgröße (im Jahr 2026: 79,10 EUR) und bei einmaligen Kapitalleistungen auf 24/10 der monatlichen Bezugsgröße (im Jahr 2026: 9.492 EUR) angehoben, jedoch nur unter der Bedingung, dass der Kapitalbetrag aus der Abfindung unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wird. Die Regelung wird durch § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. b) EStG steuerlich flankiert.

2. Vorgezogene Betriebsrente bei Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Bislang war der Bezug einer Betriebsrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. der festen Altersgrenze im Rahmen des § 6 BetrAVG strikt an die Inanspruchnahme einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als **Vollrente** gekoppelt.

Nach der Neufassung des § 6 BetrAVG können Beschäftigte ihre Betriebsrente bereits dann vorzeitig in Anspruch nehmen, wenn sie lediglich eine **Teilrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Wie bisher müssen für den vorzeitigen Bezug der Betriebsrente eine etwaige Wartezeit und sonstige Anspruchsvoraussetzungen nach der jeweiligen Versorgungszusage erfüllt werden. Dazu zählt regelmäßig auch, dass das Arbeitsverhältnis beendet sein muss.

Die Neufassung des § 6 BetrAVG tritt abweichend erst zum 01.01.2027 in Kraft, damit Arbeitgeber und Versorgungsträger die Möglichkeit erhalten, die notwendigen organisatorischen und technischen Maßnahmen rechtzeitig umzusetzen. Es empfiehlt sich, die bestehenden Versorgungsregelungen **kurzfristig auf nötigen Anpassungsbedarf zu überprüfen**.

3. Ausweitung von Opting-Out-Systemen

Bisher durften sogenannte Opting-Out-Teilnahmemodelle für Entgeltumwandlung, bei denen Mitarbeiter

automatisch einen Teil ihres Entgelts zu Gunsten einer betrieblichen Versorgungszusage umwandeln, sofern sie nicht aktiv widersprechen, fast ausschließlich nur über Tarifverträge eingeführt werden. Durch den neu eingefügten § 20 Abs. 3 BetrAVG können solche Systeme nun auch ohne tarifvertragliche Grundlage, also auf der Ebene von betriebsinternen Regelungen in Bereichen etabliert werden, in denen Entgeltansprüche nicht von den Tarifvertragsparteien geregelt sind und auch nicht üblicherweise geregelt werden. Die Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung von pauschal mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts beisteuert.

4. Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells

Der Zugang zu Sozialpartnermodellen wird erleichtert, um es insbesondere kleineren Unternehmen zu ermöglichen, auf einfache Art und Weise Betriebsrenten für ihre Beschäftigten zu organisieren:

- Wie schon bisher können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung eines einschlägigen Sozialpartnermodells vereinbaren, § 24 Abs. 1 BetrAVG.
- Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach § 24 Abs. 2 BetrAVG die Anwendung eines nicht einschlägigen Sozialpartnermodells vereinbaren, wenn entweder ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet (Nr. 1) oder die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist (Nr. 2). Laut der Gesetzesbegründung ist im letzteren Fall nur die vollumfängliche Anwendung der tariflichen Regelungen über das Sozialpartnermodell möglich. Das betrifft insbesondere auch die Höhe des Arbeitgeberbeitrags, soweit der Tarifvertrag hierzu verbindliche Regelungen enthält.
- Arbeitnehmer, die bei Tarifvertragsparteien beschäftigt sind, die ein Sozialpartnermodell abgeschlossen haben, können mit ihrem Arbeitgeber die Teilnahme an dem Sozialpartnermodell vereinbaren, § 24 Abs. 3 BetrAVG.

Für alle drei genannten Möglichkeiten gilt, dass die Tarifvertragsparteien, die das Sozialpartnermodell tragen, zustimmen müssen (§ 24 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG).

5. Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG): Recht auf Wiederaufnahme der Entgeltumwandlung zu alten Bedingungen

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ohne Entgelt fortbesteht, haben nach Wiederaufnahme der Tätigkeit innerhalb von drei Monaten einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass eine aufgrund von Entgeltumwandlung für sie bestehende Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung zu den alten Konditionen fortgesetzt wird (das galt bislang nur für die Rückkehr aus Elternzeit). Hierfür wurde eine Neuregelung in § 212 VVG und Art. 4a EG-VVG geschaffen.

Das Aktivrentengesetz

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz), das am 1. Januar 2026 in Kraft getreten ist, verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus zu fördern und dadurch dem demografisch bedingten Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Im Mittelpunkt steht die Einführung eines neuen **§ 3 Nr. 21 EStG**, der Arbeitslohn aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu einem Betrag von **2.000 EUR monatlich** von der Einkommensteuer freistellt. Der Steuerfreibetrag wird zusätzlich zum allgemeinen Grundfreibetrag gewährt und gilt ausschließlich für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit; eine Änderung des Rentenrechts oder ein neuer Rentenanspruch sind mit dem Gesetz nicht verbunden.

Nach der Begründung des Regierungsentwurfs soll die steuerliche Begünstigung Anreize schaffen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze freiwillig fortsetzen oder wieder aufnehmen. Gleichzeitig sollen Unternehmen erfahrene Fachkräfte länger beschäftigen und vorhandenes Erfahrungswissen sichern können. Der Gesetzgeber betont ausdrücklich, dass das Aktivrentengesetz auf Freiwilligkeit beruht und weder eine Anhebung der Regelaltersgrenze

noch eine Verpflichtung zur längeren Erwerbstätigkeit bezweckt. Vielmehr soll die Weiterbeschäftigung durch einen finanziellen Vorteil attraktiver gestaltet werden.

In den Gesetzesmaterialien wird zudem hervorgehoben, dass die Steuerbefreiung ausschließlich einkommensteuerrechtliche Wirkung entfaltet. Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beschäftigung sowie die Regelungen des Rentenversicherungsrechts bleiben grundsätzlich unberührt. Darüber hinaus sieht der Regierungsentwurf eine Evaluation der Neuregelung nach zwei Jahren vor, um ihre Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer sowie auf das Steueraufkommen zu überprüfen.

Insgesamt verfolgt das Aktivrentengesetz damit einen steuerrechtlichen Ansatz zur Verlängerung der Erwerbsphase. Anders als frühere rentenpolitische Reformen setzt es nicht auf Änderungen der Rentenansprüche, sondern auf finanzielle Anreize für eine freiwillige Weiterbeschäftigung im Rentenalter. Ob die mit dem Gesetz angestrebte Erhöhung der Erwerbsquote älterer Beschäftigter tatsächlich erreicht wird, soll im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Evaluation überprüft werden.

Das Rentenpaket 2025

Mit dem Rentenpaket 2025 verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die gesetzliche Rentenversicherung kurzfristig zu stabilisieren und die Alterssicherung an die demografischen und wirtschaftlichen Herausforderungen anzupassen. Das Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten trat zum 01.01.2026 in Kraft und setzt zentrale Vorhaben des Koalitionsvertrags um. Wesentliche Bestandteile sind die Stabilisierung des Rentenniveaus auf 48 % bis zum Jahr 2031, die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten („Mütterrente III“) sowie arbeitsrechtliche Erleichterungen für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Mit dem Rentenniveau ist hierbei ein Sicherungsniveau vor Steuern gemeint. Es beschreibt für den sogenannten Eckrentner das Verhältnis einer gesetzlichen Standardrente – bei 45 Beitragsjahren – zum verfügbaren Durchschnittslohn der Beitragszahlenden.

Die Reform soll die gesetzliche Rentenversicherung als tragende Säule der Alterssicherung stärken und zugleich Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit schaffen.

1. Stabilisierung des Rentenniveaus

Kernstück des Rentenpakets ist die Verlängerung der sogenannten Haltelinie von 48%. Nach bisherigem

Recht wäre diese Regelung Ende des Jahres 2025 ausgelaufen. Ohne gesetzgeberisches Eingreifen hätte der Nachhaltigkeitsfaktor, mit dem das sich ändernde Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern leistungsmindernd berücksichtigt wird, wieder uneingeschränkt Anwendung gefunden, wodurch das Rentenniveau bis 2031 auf unter 48 % abgesunken wäre. Mit dem Rentenpaket wird daher gesetzlich festgeschrieben, dass das Rentenniveau bis einschließlich 2031 mindestens 48 % beträgt. Hierfür bleibt der Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel weiterhin ausgesetzt. Die Rentenanpassungen orientieren sich damit stärker an der allgemeinen Lohnentwicklung, sodass Rentnerinnen und Rentner weiterhin in vergleichbarem Umfang an steigenden Einkommen partizipieren. Nach Berechnungen der Bundesregierung führt diese Maßnahme dazu, dass die Renten im Jahr 2031 höher ausfallen als ohne die Verlängerung der Haltelinie.

Die Stabilisierung des Rentenniveaus soll das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung stärken und die Planbarkeit der Altersvorsorge verbessern. Gleichzeitig entstehen hierdurch erhebliche finanzielle Mehrbelastungen für die Rentenversicherung, die überwiegend durch zusätzliche Bundesmittel finanziert werden sollen. Langfristig löst die Maßnahme jedoch nicht die strukturellen Herausforderungen der gesetzlichen Rentenversicherung, die insbesondere

auf die demografische Alterung der Bevölkerung zurückzuführen sind. Nach geltender Rechtslage greift der Nachhaltigkeitsfaktor ab dem Jahr 2032 grundsätzlich wieder, sofern der Gesetzgeber keine erneute Verlängerung beschließt.

2. Vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten (Mütterrente III)

Ein weiterer Schwerpunkt des Rentenpakets ist die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten für vor und nach 1992 geborene Kinder. Bislang wurden Eltern von vor 1992 geborenen Kindern lediglich zweieinhalb Jahre Kindererziehungszeit angerechnet, während für später geborene Kinder bereits drei Jahre berücksichtigt wurden. Diese Ungleichbehandlung wird mit dem Rentenpaket 2025 beseitigt. Künftig werden für alle Kinder unabhängig vom Geburtsjahr drei Jahre Kindererziehungszeit rentenrechtlich anerkannt.

Mit dieser Reform verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Erziehungsleistung aller Eltern unabhängig vom Geburtszeitpunkt ihrer Kinder gleich zu bewerten. Hiervon profitieren insbesondere Frauen, deren Erwerbsbiografien häufig durch Kindererziehung unterbrochen wurden und deren Rentenanwartschaften dadurch geringer ausfallen.

3. Arbeitsrechtliche Erleichterungen für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Neben rentenrechtlichen Änderungen enthält das Rentenpaket 2025 auch arbeitsrechtliche Regelungen. Das bislang geltende Anschlussverbot bei sachgrundlosen Befristungen wird für Arbeitnehmer aufgehoben, die die Regelaltersgrenze erreicht haben. Dadurch können Arbeitgeber mit Beschäftigten nach Eintritt in das Rentenalter leichter befristete Arbeitsverträge abschließen, ohne dass zuvor ein mehrjähriger Unterbrechungszeitraum eingehalten werden muss.

Die Neuregelung soll Unternehmen ermöglichen, erfahrene Fachkräfte über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus flexibel weiter zu beschäftigen. Gleichzeitig erhalten ältere Arbeitnehmer größere Freiheit, selbst über den Zeitpunkt ihres endgültigen Ausscheidens aus dem Berufsleben zu entscheiden. Die arbeitsrechtliche Änderung ergänzt damit die steuerlichen Anreize des Aktivrentengesetzes (s.o.). Beide Maßnahmen verfolgen das gemeinsame Ziel, die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zu erhöhen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

4. Finanzierung und Bewertung

Die Finanzierung des Rentenpakets 2025 erfolgt im Wesentlichen über zusätzliche Bundeszuschüsse. Dadurch sollen sowohl die Stabilisierung des Rentenniveaus als auch die Ausweitung der Kindererziehungszeiten finanziert werden, ohne die Beitragszahler kurzfristig stärker zu belasten. Gleichwohl wird in den Gesetzesmaterialien darauf hingewiesen, dass die Reform erhebliche Mehrausgaben verursacht und die langfristige Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung dadurch nicht abschließend gesichert wird. Vielmehr versteht die Bundesregierung das Rentenpaket als ersten Schritt einer umfassenden Rentenreform.

In der wissenschaftlichen und politischen Diskussion wird das Rentenpaket 2025 unterschiedlich bewertet. Befürworter sehen in der Verlängerung der Haltelinie einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards im Alter und zur Stärkung des Vertrauens in die gesetzliche Rentenversicherung. Auch die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten wird überwiegend als Beitrag zu mehr Verteilungsgerechtigkeit angesehen. Kritiker weisen hingegen darauf hin, dass die Reform die demografischen Belastungen des umlagefinanzierten Rentensystems nicht beseitigt und die Finanzierung langfristig erhebliche zusätzliche Steuermittel erfordert. Zudem werde die notwendige strukturelle Reform der Alterssicherung lediglich aufgeschoben.

5. Gesamteinschätzung

Das Rentenpaket 2025 stellt eine der bedeutendsten rentenpolitischen Reformen der vergangenen Jahre dar. Es sichert das Rentenniveau bis 2031 auf 48 %, schafft die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten und erleichtert die Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus. Während die Reform kurzfristig die soziale Absicherung vieler Rentnerinnen und Rentner verbessert und familienpolitische Ziele verfolgt, bleiben die langfristigen Herausforderungen des demografischen Wandels und der nachhaltigen Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen. Das Rentenpaket ist daher vor allem als Stabilisierungsgesetz zu verstehen, das Zeit für weitergehende Reformen schaffen soll, ohne die grundlegenden Strukturprobleme des deutschen Rentensystems bereits abschließend zu lösen.

Gespaltene Rentenformel – Urteil des BAG vom 28.10.2025 (3 AZR 35/25)

Immer wieder ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Auslegungsfragen betraut, so auch in der Entscheidung vom 28.10.2025 (3 AZR 35/25).

Gegenstand dieses Verfahrens war die korrekte Bestimmung der Höhe einer Betriebsrente, welche auf Basis einer gespaltenen Rentenformel zu ermitteln

war. Die Besonderheit des Falles lag dabei darin, dass das über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) liegende versorgungsfähige Gehalt durch eine Höchstgrenze gedeckelt war, über deren Anhebung der Arbeitgeber „zu gegebener Zeit“ zu entscheiden hatte.

Das BAG hatte nun durch Auslegung der zugrunde liegenden Gesamtzusage festzustellen, ob die Beklagte über die – während der 33-jährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers – nur einmal umgesetzte Anhebung der Höchstgrenze hinaus eine weitere Erhöhung hätte vornehmen müssen.

Nach Auffassung des BAG enthalte die Höchstgrenzen-Regelung ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers, welches dieser nicht nach freiem, sondern nach billigem Ermessen auszuüben habe. Für eine nun vom Berufungsgericht zu treffende Entscheidung nach billigem Ermessen verwies das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurück.

Ausgehend von dem Gedanken, dass der Vorbehalt ausschließen solle, dass die gespaltene Rentenformel entwertet oder ausgehöhlt werden könne, wenn

die BBG das ruhegeldfähige Einkommen erreiche oder in dessen Nähe rücke, hat das BAG für die zu treffende Ermessenentscheidung mitgegeben, dass

- billiges Ermessen jedenfalls dann nicht mehr gewahrt sei, wenn der ursprünglich bei Schaffung der Versorgungsregelung bestehende Abstand zwischen BBG und Höchstgrenze um mehr als 25 % unterschritten werde
- ein konstantes Aufrechterhalten des prozentualen Verhältnisses zwischen Höchstgrenze und BBG nicht erforderlich sei
- unter angemessener Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen eine Anhebung der Höchstgrenze in einem Maße erfolgen könne, dass zwischen 75 % und 100 % des ursprünglichen Abstands der Höchstgrenze zur Beitragsbemessungsgrenze gewahrt bleibt.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung – Urteil des BAG vom 24.06.2025 (3 AZR 158/24)

Auch der zum 01.01.2019 eingeführte, ab 01.01.2022 auf Altverträge ausgedehnte Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG für Entgeltumwandlungen in versicherungsförmige Durchführungswege ist immer wieder Thema höchstrichterlicher Rechtsprechung.

Mit seiner Entscheidung vom 24.06.2025 (3 AZR 158/24) hatte das BAG nun die durchaus praxisrelevante Frage zu klären, ob eine bestehende zusätzliche Arbeitgeberleistung, welche später aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die entgeltumwandlungsfinanzierte betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung eingebracht wurde, als Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gewertet werden kann.

Nach Auffassung des BAG ist der Anspruch der Klägerin nach § 1a Abs. 1a BetrAVG mit der monatlichen Überweisung der zusätzlichen Arbeitgeberleistung an die Direktversicherung erfüllt und erloschen.

Der Eignung zur Erfüllung des Anspruchs stehe dabei nicht entgegen, dass die Arbeitgeberleistung ursprünglich eine andere Zwecksetzung gehabt habe. Auch die Überschreitung der Höhe des als Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an sich geschuldeten Zahlbetrags schade nicht.

Ob eine anderweitige Arbeitgeberleistung gegebenenfalls mit einem Anspruch nach § 1a Abs. 1a BetrAVG verrechnet werden könnte, brauchte das BAG daher nicht zu entscheiden.

Neue Rechtsprechung zur Anpassungsprüfung

In letzter Zeit hatte sich der Betriebsrentensenat des BAG wieder vermehrt mit Fragen zur Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG zu beschäftigen.

1. Mit großen Unsicherheiten ist häufig die Einschätzung behaftet, ob die **wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers** einer Anpassung entgegensteht, so dass diese unterlassen werden kann. Damit dies beurteilt werden kann, ist zum Anpassungsstichtag eine Prognose zu erstellen. Das BAG verlangt, dass dafür die bisherige Entwicklung des Unternehmens „über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren“ ausgewertet wird (BAG vom 15.11.2022, 3 AZR 505/21, Rn. 23).

Dabei hat das BAG bislang vertreten, dass es sich grundsätzlich um einen Mindestzeitraum handle, „der nicht stets und unter allen Umständen ausreichend ist. Ausnahmsweise kann es geboten sein, auf

einen längeren Zeitraum abzustellen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn die spätere Entwicklung der wirtschaftlichen Lage zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt“ (BAG a. a. O.).

Im vom BAG am 28.10.2025 entschiedenen Fall (3 AZR 24/25) hat das Gericht offen gelassen, ob an dieser Rechtsprechung zur Erforderlichkeit eines längeren Betrachtungszeitraums im Fall einer später eintretenden von der Prognose abweichenden wirtschaftlichen Entwicklung weiter festzuhalten ist. Daran könnten aus Sicht des BAG Zweifel bestehen, weil der Arbeitgeber im Zeitpunkt seiner Ermessensentscheidung zum Anpassungsstichtag den späteren – ggf. erst im Prozess festgestellten – tatsächlichen Verlauf nicht kennen kann und damit im Unklaren über den von ihm zu bewertenden Betrachtungszeitraum wäre (Rn. 56).

Die Anpassungsprüfung war nach dem Sachverhalt zum 01.07.2022 erfolgt. Der beklagte Arbeitgeber hatte im Geschäftsjahr 2019 einen Gewinn und damit eine noch angemessene Eigenkapitalrendite erwirtschaftet. Das galt jedoch nicht für die Geschäftsjahre 2020 und 2021, in denen erhebliche Verluste entstanden und die Eigenkapitalrendite negativ war.

Der Kläger hatte eine Ausweitung des zu betrachtenden Zeitraums auf vorangehende Jahre gefordert, denn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers hatte sich im Nachhinein so schnell verbessert, dass er schon ab dem Folgejahr zum Prüfungsstichtag wieder gemäß Inflationsausgleich anpassen konnte. Das BAG lehnte die Ausweitung des zu betrachtenden Zeitraums dennoch ab: Die wirtschaftliche Lage der Beklagten vor dem gewählten dreijährigen Referenzzeitraum sei für die künftige Ertragslage der Beklagten nicht repräsentativ gewesen, da ihre außergewöhnliche Ertragskrise erst im Jahr 2020 einsetzte.

Die negative Prognose sei auch nicht durch die spätere Entwicklung entkräftet worden. Die Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens waren nach den gerichtlichen Feststellungen zum Anpassungsstichtag noch nicht vorhersehbar.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang klargestellt, dass es die Beurteilung der Vorinstanz, ob sich die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers unter Berücksichtigung seiner wirtschaftlichen Lage im Rahmen dieses Beurteilungs- und Ermessensspielraums hält, in der Revision nur eingeschränkt überprüfen kann.

Zu der Frage, wie die **zu Recht unterbliebene Anpassung bei Folgeprüfungen** berücksichtigt werden kann, hat sich das BAG nicht geäußert. Nach § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die zu Recht unterbliebene Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Zwischen den Parteien bestand auch Streit über die Höhe des noch verbleibenden Anpassungsbedarfs, nachdem der Arbeitgeber schon vorher zu Recht Anpassungen aus wirtschaftlichen Gründen unterlassen hatte.

Die Vorinstanz hatte sich (unter Berufung auf eine frühere Entscheidung des BAG vom 28.05.2013, 3 AZR 125/11) der Berechnung der Klägerseite angeschlossen: Sie zog vom Anpassungsbedarf ab Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag (=31,32 %) den zwischenzeitlich zu Recht unterbliebenen Anpassungsbedarf ab (=10,18 %), sodass hiernach ein Anpassungsbedarf von 21,14 % verblieb (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 09.10.2024, 12 SLa 168/24, Rn. 150).

Es spricht aber wohl mehr dafür, den zu Recht unterlassenen Anpassungsbedarf nicht „in Abzug zu bringen“, sondern im Wege der Division herauszurechnen, mithin: $1,3132 / 1,1018 - 1 = 19,19 \%$. Anderenfalls würde im Ergebnis entgegen § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG der unterlassene Anpassungsbedarf nicht vollständig herausgerechnet.

2. Unterschiedliche Meinungen wurden zu der Frage vertreten, ob eine **Garantieanpassung** von mindestens 1 % p. a. gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG überflüssig macht, wenn die Zusage selbst zwar vor 1999 erteilt worden war, aber nachträglich eine Neuordnung der Versorgung stattgefunden hat. Nach der Übergangsvorschrift in § 30c Abs. 1 BetrAVG gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nämlich nur „für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt werden.“

Das BAG hat hierzu in seiner Entscheidung vom 25.11.2025 (3 AZR 91/25) klargestellt: § 30c Abs. 1 BetrAVG ermöglicht eine Begrenzung der Anpassung auf 1 vH gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, „die dem Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 1998 neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt wurden.“ Der Gesetzgeber wollte eine „klare und trennscharfe Übergangsbestimmung für eine Regelung schaffen, mit der sich Arbeitgeber von der gesetzlich gebotenen – aber wenig bestimmten – Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreien können.“

Bei der Beklagten war die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung durch Umstellung des bisherigen Systems auf ein beitragsorientiertes Bausteinsystem zum 01.01.1999 erfolgt. Die bisherige Versorgung wurde durch eine Initialgutschrift in das neue System integriert. Da die Zusage nach den abgelösten Regelungen aber schon im Juni 1998 erteilt worden war, konnte die Anpassungsgarantie die Prüfungspflicht nicht ablösen.

3. Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG gilt grundsätzlich auch, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger durchgeführt wird. In dem vom BAG mit Urteil vom 25.11.2025 (3 AZR 48/25) zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber die Versorgung zunächst selbst erbracht, später aber die Verpflichtungen auf einen **Pensionsfonds** ausgelagert. In der Vorinstanz (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24.01.2025, 7 Sa 18/24) wurde im Kern darum gestritten, ob der Kläger einen Anspruch auf eine Anpassung hat, die über die garantierte Anpassung von 1 % p. a. hinausgeht. Der Arbeitgeber hatte eine bereits im Mai 1988 erteilte Versorgungszusage für Führungskräfte im Jahr 2003 durch ein Bausteinsystem abgelöst. Das LAG kam im Wege der im Bausteinplan vorgesehenen Anpassungsklausel zum Ergebnis, die Klage sei begründet: Dem Kläger stünde die Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG im Verbund mit einer Mindestanpassung von 1 vom Hundert jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres zu.

Schönheitsfehler: Der Kläger hatte die über die Mindestanpassung hinausgehende Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG vom Pensionsfonds selbst verlangt. Aus diesem Grund hat das BAG die Klage abgewiesen, weil sie „gegen die Beklagte unbegründet“ sei (sog. fehlende Passivlegitimation). Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist Normadressat der Pflicht zur

Anpassungsprüfung und -entscheidung allein der Arbeitgeber. Die Anpassungsprüfungspflicht trifft das Unternehmen, welches als Arbeitgeber die entsprechende Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat. Dies gilt unabhängig vom gewählten Durchführungsweg.

Richtigerweise hätte der Kläger seine Klage somit gegen den früheren Arbeitgeber richten müssen. Das BAG hat in seiner Begründung ausgeführt, der Pensionsfonds sei nicht Arbeitgeber des Klägers gewesen und Anhaltspunkte dafür, dass und aufgrund welcher Tatsachen ihn „dennoch eine Anpassungspflicht gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG treffen könnte“, seien weder vorgetragen noch objektiv ersichtlich.

4. Mit Urteil vom 12.05.2026 (3 AZR 127/25) hatte das BAG vor kurzem über die Anwendung einer Regelung in einer Versorgungsordnung zu entscheiden, wonach regelmäßig zu einem **festen Termin** im Jahr – in diesem Fall „jährlich zum Zeitpunkt der

allgemeinen Anpassung der Sozialversicherungsrenten“, mithin regelmäßig zum 01.07. eines Jahres – eine Anpassung der laufenden Leistungen anhand der „Entwicklung der Gehaltstarife“ zu erfolgen hat. Der Arbeitgeber hatte im Jahr 2023 hiernach eine Tarifierhöhung nicht berücksichtigt, die genau zeitgleich mit dem Anpassungstermin am 01.07.2023 eintrat.

Das BAG hat diesem Verständnis der Regelung zugestimmt. Wortlaut und Systematik der Regelung sprächen dafür, dass die „Entwicklung der Gehaltstarife“ vor dem Anpassungsstichtag abgeschlossen sein müsse. Solle eine Ruhegeldanpassung zu einem bestimmten Zeitpunkt wirksam werden, müsse die maßgebliche tatsächliche Lage zu diesem Zeitpunkt schon gegeben sein und dürfe nicht erst zeitgleich mit ihm eintreten. Maßgeblich sei daher die Entwicklung der Gehaltstarife zwischen dem letzten Anpassungsstichtag und dem Ablauf des dem neuen Anpassungsstichtag unmittelbar vorausgehenden Tages.

Keine ermäßigte Besteuerung bei Ausübung des Kapitalwahlrechts von Direktversicherungen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinen Urteilen vom 30.10.2025 (X R 25/23 und X R 28/23) seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, dass Kapitalleistungen aufgrund einer entsprechenden Ausübung des Kapitalwahlrechts bei Direktversicherungen nicht ermäßigt besteuert werden.

Sachverhalt

Für die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiterin schloss das Unternehmen eine Direktversicherung ab. Diese sah grundsätzlich eine Rentenauszahlung mit Kapitalwahlrecht vor. Die Mitarbeiterin übte bei Ablauf des Versicherungsvertrages das Kapitalwahlrecht aus. Das Finanzamt versagte die ermäßigte Besteuerung nach § 34 Abs. 1 Sätze 2-4 EStG nach der sogenannten Fünftelungsregelung und besteuerte die Kapitalzahlung als Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG.

Entscheidung des BFH

Der BFH urteilte, dass eine ermäßigte Besteuerung nach § 34 EStG am freien Kapitalwahlrecht der Direktversicherung scheitert. Da deren Ausübung nicht als atypisch angesehen wird, fehlt es an der bei § 34 EStG geforderten Außerordentlichkeit der Kapitalzahlung. Eine solche Begünstigung lasse sich auch nicht von dem, in einem jüngeren BFH-Urteil vom

11.06.2019 (X R 7/18, BStBl II 2019,583) in den Vordergrund der Betrachtung gerückten statistischen Nachweis einer Atypik der Kapitalisierung stützen. Hierzu führt der BFH aus, dass nach den von Finanzgerichten zusammengetragenen Daten das Kapitalwahlrecht jedenfalls nicht sehr selten oder auch nicht in nur atypischen Fällen ausgeübt werde.

Eine Anwendung des ermäßigten Steuersatzes ergibt sich nach Ansicht des BFH auch nicht daraus, dass Kapitalzahlungen aus Direkt- und Unterstützungskassenzusagen mit dem ermäßigten Steuersatz versteuert werden. Der BFH begründet diese differenzierte Behandlung damit, dass der Bezieher sonstiger Einkünfte aus Direktversicherungen typischerweise über eine höhere Dispositionsfreiheit als der Bezieher der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen verfügt. Zudem habe der BFH die Entscheidung des Gesetzgebers zu respektieren, dass er einmalige Kapitalleistungen im Anwendungsbereich des § 22 Nr. 5 EStG nur in engen und ausdrücklich normierten Ausnahmefällen bei sog. Kleinbetragsrenten gemäß § 93 Abs. 3 EStG durch Gewährung des ermäßigten Steuersatzes begünstigen möchte und daher nur die entsprechende Ausnahmeregelung des § 22 Nr. 5 S. 13 EStG eingeführt habe.

Rahmenbedingungen für die steuerliche Anerkennung von durch Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusagen gegenüber Gesellschafter-Geschäftsführern

In zwei kürzlich veröffentlichten Entscheidungen hat sich der Bundesfinanzhof (BFH) detailliert mit den Anforderungen an die steuerliche Anerkennung betrieblicher Pensionszusagen gegenüber (beherrschenden

bzw. nicht beherrschenden) Gesellschafter-Geschäftsführern auseinandergesetzt, welche durch Entgeltumwandlung finanziert wurden.

1. BFH-Urteil vom 19.11.2025 (I R 50/22)

In der Entscheidung vom 19.11.2025 hatte eine Kapitalgesellschaft ihrem Alleingesellschafter-Geschäftsführer nach Vollendung von dessen 60. Lebensjahr und kurz nach Unternehmensgründung eine nur durch Gehaltsumwandlung finanzierte Direktzusage erteilt.

Im Rahmen der Prüfung einer dadurch eventuell möglichen gesellschaftlichen Veranlassung der Zusage wies der BFH darauf hin, dass die Indizwirkung sowohl einer mangelnden Probezeit des Geschäftsführers bzw. des Unternehmens als auch der fehlenden Erdienbarkeit der Zusage entkräftet werden könne. Sofern die Versorgungsansprüche ausschließlich durch Entgeltumwandlung finanziert und nicht mit Risiko- und Kostensteigerungen für das Unternehmen verbunden seien, könne die Erteilung der Zusage ausnahmsweise trotz fehlender Erdienbarkeit und Probezeit als nicht gesellschaftlich veranlasst zu werten sein.

Voraussetzung sei allerdings, dass die Zusage bei wirtschaftlicher Betrachtung nicht als eine vom Arbeitgeber mitfinanzierte Zusage zu sehen sei. Eine solche Mitfinanzierung stünde im Raum, wenn ein unangemessen hohes Gehalt bzw. eine unangemessene Gesamtausstattung gewährt würde. Auch die Höhe der vereinbarten Garantieverzinsung sei in die wirtschaftliche Betrachtung mit einzubeziehen. Lassen sich die Zinsen nicht durch eine risikoarme Kapitalanlage am Markt erzielen, bestünde zumindest ein Risiko, dass sie aus Unternehmensgewinnen querfinanziert werden müssen. Entscheidend sei, welcher Zins im Zusagezeitpunkt als risikoarm beurteilt werden könne.

Schließlich, so der BFH, müsse eine auf Entgeltumwandlung beruhende Direktzusage auch für den Fall des Eintritts einer Insolvenz des Unternehmens gesichert sein, sonst fehle es an der Ernstlichkeit der Zusage.

2. BFH-Urteil vom 17.12.2025 (I R 4/23)

In dem mit Urteil vom 17.12.2025 entschiedenen Fall hatte eine GmbH ihrem nicht-beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer eine entgeltumwandlungsfinanzierte, nicht vertraglich insolvenzgesicherte Direktzusage erteilt. Diese sah eine Verzinsung der umgewandelten Gehaltsansprüche mit 6,0 % p. a. vor.

In dieser relativ hohen Verzinsung sah der BFH nun eine mögliche arbeitgeberfinanzierte Komponente der Zusage. Wird durch die Verzinsung ein Risiko geschaffen, das über dasjenige einer Zusage mit einem risikoarmen Marktzins (z. B. bei einer Anlage in Geldmarktfonds) hinausgeht, sei die Zusage insoweit arbeitgeberfinanziert. Damit sei die Zusage insgesamt als mischfinanziert zu beurteilen.

Dies führe nicht automatisch zu einer verdeckten Gewinnausschüttung, denn auch derartige mischfinanzierte Zusagen seien grundsätzlich steuerlich anzuerkennen. Erforderlich sei aber, dass die Gesamtausstattung des nicht-beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers unter Einbeziehung der Versorgungszusage, der Aktivenbezüge und sonstiger auf dem Anstellungsverhältnis beruhender Zuwendungen angemessen ist.

Die vom BFH entwickelten Erleichterungen der Anerkennung einer Pensionszusage, welche für rein arbeitnehmerfinanzierte Zusagen entwickelt wurden (z. B. Wegfall der Notwendigkeit der Erdienbarkeit und der Probezeit, vgl. Entscheidung vom 19.11.2025), seien auf gemischt finanzierte Zusagen nicht übertragbar.

Die Mischfinanzierung führe schließlich in bilanzrechtlicher Hinsicht dazu, dass für den arbeitgeberfinanzierten Teil der Zusagen die Sonderregelung gemäß § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Halbsatz 2 EStG (Rückstellung mindestens in Höhe des Barwerts der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft) nicht anwendbar sei. Somit kann diese Rechtsprechung – je nach konkretem Sachverhalt – zu einer Reduzierung der Pensionsrückstellung führen, wenn eine derartige Mischfinanzierung festgestellt werden sollte.

Zusammenfassung und Bewertung

In der Entscheidung vom 19.11.2025 (I R 50/22) werden für ausschließlich durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusagen einerseits Erleichterungen im Hinblick auf die Erdienbarkeit, die Probezeit vor Zusageerteilung und die Erteilung kurz nach Neugründung der Gesellschaft bestätigt. Andererseits gibt der BFH für diese Zusagen nun das Bestehen eines Insolvenzschutzes ausdrücklich als verbindlich vor, so dass ein privatrechtlicher Insolvenzschutz geschaffen werden muss, wenn keine Absicherung durch den PSVaG möglich ist.

Das Urteil vom 17.12.2025 (I R 4/23) thematisiert die Frage einer angemessenen Verzinsung des Versorgungskapitals noch umfassender und wertet die o. g. Rechtsprechung auch auf Minderheitsgesellschafter aus. Wird im Rahmen einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusage eine Verzinsung garantiert, die einen risikoarmen Zinssatz übersteigt, so liegt nach Auffassung des BFH eine Mischfinanzierung – somit eine arbeitgeberseitige Teilfinanzierung – vor. Eine derartige Mischfinanzierung führt insbesondere dazu, dass für die steuerliche Anerkennung dem Grunde nach die begünstigenden Sonderregelungen für Entgeltumwandlungszusagen nicht anzuwenden sind.

Geplante Änderung des Versorgungsausgleichsrechts

Das Bundeskabinett hat am 22.04.2026 einen Gesetzentwurf zur Änderung des Versorgungsausgleichsrechts beschlossen (vgl. BT-Drs 21/6510). Insbesondere sollen damit Regelungen für den Ausgleich sog. übergangener Anrechte sowie der auf Kapitalleistung gerichteten Versorgung von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern geschaffen werden.

Über den Gesetzentwurf wird derzeit noch in den Ausschüssen beraten, so dass sich im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens noch Änderungen ergeben können.

Nachfolgend eine kurze Übersicht der wesentlichen derzeit geplanten Gesetzesänderungen:

1. Ausgleich übergangener Anrechte

Anrechte, die bei Durchführung eines Versorgungsausgleichs bei der Scheidung bzw. eines öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleichs nach §§ 1587 ff. BGB a. F. übergangen wurden, weil sie vergessen, verschwiegen oder übersehen worden sind, können nach der bisherigen Rechtslage wegen der umfassenden Rechtskraft der Entscheidung auch nachträglich nicht mehr ausgeglichen werden. Mit der Grundsatzenscheidung vom 24.07.2013 (XII ZB 415/12) hatte der zwölfte Senat des Bundesgerichtshofs bereits frühzeitig bestätigt, dass eine Korrektur aus Gründen der Rechtssicherheit weder im Wege eines Abänderungsverfahrens nach § 51 VersAusglG noch im schuldrechtlichen Ausgleich nachträglich erfolgen kann.

Nach dem Gesetzentwurf soll künftig in § 20 Abs. 1 S. 3 und 4 VersAusglG eigens für diese Sachverhalte ein schuldrechtlicher Ausgleich solcher Anrechte vorgesehen werden. Die neue Regelung geht insofern über den Anwendungsbereich des bisherigen § 20 VersAusglG hinaus, als dass darin eine Durchbrechung der Rechtskraft der bisherigen Entscheidung (§ 224 Abs. 1 FamFG i. V. m. § 322 ZPO) vorgesehen ist.

Allerdings wird in der Fachliteratur (vgl. Borth, FamRZ 2026, 657 ff., und Lies-Benachib, FamRZ 2026, 665 ff.) hiergegen bereits eingewandt, dass die vorgesehene schuldrechtliche Ausgleichsrente nur einen unvollständigen Wertausgleich bietet: Die ausgleichsberechtigte Person erhält dadurch lediglich einen Anspruch gegen den früheren Ehegatten und kein eigenständiges gegenüber dem Versorgungsträger für sie begründetes Anrecht. Darüber hinaus kann in dem Falle, dass der Ausgleichspflichtige vor dem ausgleichsberechtigten Ehegatten verstirbt, ein Anspruch auf Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung ggf. an einer Wiederverheiratklausel oder Altersabstandsklausel scheitern. Ferner wird die schuldrechtliche Ausgleichsrente regelmäßig nicht automatisch mit angepasst, wenn sich die Versorgung der ausgleichspflichtigen Person erhöht.

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs bleiben etwaige Ansprüche nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) unberührt, zum Beispiel bereicherungsrechtliche Ansprüche oder Schadensersatzansprüche zwischen den ehemaligen Ehegatten oder zwischen einem Ehegatten und dessen anwaltlichem Vertreter. Auch wenn mit der Regelung die vom Gesetzgeber anvisierte Schließung der Gerechtigkeitslücken und eine hälftige Aufteilung des ehezeitlich Erdierten wohl nicht vollständig erreicht wird, wird jedenfalls eine Verbesserung der Situation der ausgleichsberechtigten Ehegatten erreicht.

In § 55 VersAusglG ist für diese Regelung eine Übergangsvorschrift vorgesehen worden. Ein Ausgleich für ein übergangenes Anrecht kann nach § 20 Abs. 1 Satz 1 VersAusglG für die Zeit vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes nicht verlangt werden. Eine rückwirkende Geltendmachung des Anspruchs scheidet demnach aus.

2. Ausgleich von Kapitalanrechten von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern

Das VersAusglG enthält eine Reihe von Sondervorschriften, die „für Anrechte nach dem Betriebsrentengesetz“ gelten sollen, z.B. die Anordnung in § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG, dass diese Anrechte unabhängig von der Leistungsform, d.h. auch im Fall der Zusage von Kapitalleistungen ausgeglichen werden, oder auch die Vorgabe besonderer Bewertungsvorschriften für Anrechte aus Betriebsrenten nach § 45 VersAusglG.

Diese Sondervorschriften sind bislang nicht anwendbar, wenn das Anrecht zwar grundsätzlich als betriebliche Altersversorgung im weiteren Sinne eingeordnet werden kann, es aber im engeren Sinne nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes fällt.

Das betrifft in erster Linie Anrechte, die ein beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer gegenüber seinem Unternehmen erworben hat. Er ist nicht „Arbeitnehmer“ im Sinne des Betriebsrentengesetzes und fällt mithin nicht in dessen Anwendungsbereich.

Die Zusagen des Betriebs sehen anstelle lebenslanger Rentenzahlungen häufig eine einmalige Kapitalzahlung an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer vor. Dieses Kapitalanrecht ist aber vom Anwendungsbereich der Versorgungsausgleichsregelungen ausgenommen, da es sich nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG in seiner bisherigen Fassung nicht um ein Anrecht „im Sinne des Betriebsrentengesetzes“ handelt.

War der Gesellschafter-Geschäftsführer in der Ehezeit teilweise als Unternehmer und teilweise als Arbeitnehmer tätig (sog. Statuswechsel), ist nur die aus der Arbeitnehmertätigkeit resultierende Versorgungsanwartschaft im Versorgungsausgleich zu teilen,

weshalb sich der Ausgleich von Anrechten dieser Personengruppe häufig als sehr komplex darstellt.

Im VersAusglG soll nach dem Gesetzentwurf daher an verschiedenen Stellen, in denen bislang auf „Anrechte nach dem Betriebsrentengesetz“ abgestellt wurde, die allgemeinere Formulierung „Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung“ verwendet werden (neben § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG auch in § 14 Abs. 2 Nr. 2, § 15 Abs. 5 S. 2, § 17, § 19 Abs. 2 Nr. 1, § 45 VersAusglG).

Des Weiteren sind damit Versorgungszusagen einbezogen, die gemäß dem Einigungsvertrag nicht unter das Betriebsrentengesetz fallen, weil sie vor dem 01.01.1992 im Beitrittsgebiet erteilt worden sind (sofern sie nach diesem Stichtag nicht erneuert wurden), sowie ausländische betriebliche Anrechte, die auf eine Kapitalleistung gerichtet sind (letztere können aber nur schuldrechtlich ausgeglichen werden).

Außerdem wird das Gesetz über die Versorgungsausgleichskasse entsprechend angepasst.

Eine Übergangsvorschrift ist nach dem Gesetzentwurf nicht vorgesehen.

3. Vermeidung der Entstehung von Splitteranrechten infolge der Teilung

Die Regelungen zu den geringfügigen Anrechten sollen vereinfacht und das Entstehen von Splitteranrechten vermieden werden.

Nach § 18 Abs. 1 VersAusglG soll das Familiengericht beiderseitige Anrechte *gleicher Art* nicht ausgleichen, wenn die Differenz ihrer Ausgleichswerte gering ist. Nach § 18 Abs. 2 VersAusglG soll das Familiengericht *einzelne* Anrechte mit einem geringen Ausgleichswert nicht ausgleichen.

Nach bisheriger Rechtsprechung hat § 18 Abs. 1 VersAusglG absoluten Vorrang vor § 18 Abs. 2 VersAusglG (BGH vom 30.11.2011 – XII ZB 344/10). Ein

Anrecht, das mit einem Anrecht des anderen Ehegatten gleichartig ist, wäre mithin auch dann auszugleichen, wenn es für sich gesehen geringwertig ist, aber die Differenz der Ausgleichswerte nicht gering ist.

Mit einer Ergänzung des § 18 Abs. 2 VersAusglG soll nun klargestellt werden, dass einzelne Anrechte mit einem geringen Ausgleichswert auch dann nicht ausgeglichen werden sollen, wenn es sich um beiderseitige Anrechte gleicher Art handelt.

4. Witwenrente

Nach § 25 Abs. 5 VersAusglG ist der Versorgungsträger berechtigt, die Hinterbliebenenversorgung, die er an eine Witwe oder einen Witwer der ausgleichspflichtigen Person zahlt, entsprechend zu kürzen, wenn er gleichzeitig gegenüber einer ausgleichsberechtigten Person eine Teilhaberrente nach § 25 VersAusglG schuldet.

Es ist im Schrifttum umstritten, ob die Kürzung der Leistung an die Witwe bzw. den Witwer beibehalten werden darf, wenn die ausgleichsberechtigte Person verstirbt und die Teilhaberrente daher nicht mehr zu zahlen ist.

Diese Rechtsfrage wurde mit dem Gesetzesentwurf dahingehend geregelt, dass die Kürzung dauerhaft wirkt. Ansonsten wäre der Ausgleich für den Versorgungsträger nicht kostenneutral.

5. Verfahrensrechtliche Änderungen

Mit der Änderung des § 226 Abs. 2 FamFG wird die Frist für die frühestmögliche Stellung eines Abänderungsantrags auf 24 Monate verlängert. Bislang kann eine Abänderung nach den §§ 225 und 226 gemäß § 226 Abs. 2 FamFG frühestens zwölf Monate vor dem Zeitpunkt des voraussichtlichen Leistungsbeginns beantragt werden. Dieser Zeitraum wird mit der Änderung weiter ausgedehnt.

Aktuelles zum Versorgungsausgleich

I. Aktualisierung des Ergebnisberichtes des Ausschusses Altersversorgung der DAV „Aktuarielle Vorschläge zur Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur externen Teilung im Versorgungsausgleich in der Praxis“ vom 10.01.2021

§ 17 VersAusglG lässt die externe Teilung betrieblicher Anrechte aus einer Direkt- oder Unterstützungskassenzusage auf Verlangen des Versorgungsträgers der ausgleichspflichtigen Person zu, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert zum Ehezeitende die jährliche Beitragsmessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2026: 101.400 EUR) nicht überschreitet. Nach dem Urteil des BVerfG vom 26.05.2020 (1 BvL 5/18) ist eine

externe Teilung von betrieblichen Anrechten verfassungswidrig, wenn das daraus entstehende Anrecht der ausgleichsberechtigten Person beim Zielversorger das Anrecht um mehr als 10 % unterschreitet, das aus einer internen Teilung entstehen würde (siehe IACA-Kurzinformationen 2020, S. 4 f.).

Für die Prüfung, ob über 10 % hinausgehende Transferverluste zu erwarten sind, hat der Ausschuss Altersversorgung der Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV) im Jahr 2021 Tabellen zum Renten- und Barwertvergleich zwischen Anrechten aus interner Teilung und den aus externer Teilung resultierenden Anrechten bei der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der Versorgungsausgleichskasse erstellt, auf die auch die Familiengerichte

zurückgreifen (siehe IACA-Kurzinformationen 2022, S. 5 f.). Diese Tabellen wurden nun im Ergebnisbericht des Ausschusses Altersversorgung der DAV vom 27.04.2026 auf den Stichtag 01.07.2025 aktualisiert. Die Tabellen berücksichtigen nun einen erweiterten Zinssatzbereich von 0,0 % bis 6,0 % p. a. Für die GRV wurde eine künftige Dynamik von 2,8 % p. a. (zuletzt 2,4 % p. a.) und für die Versorgungsausgleichskasse eine jährliche Rentenerhöhung von 1,20 % angenommen.

Eine summarische Auswertung ergibt, dass bis zu einem für die Bestimmung des Ausgleichswerts verwendeten Rechnungszins von rund 4,00 % (für alle untersuchten Altersbereiche der ausgleichsberechtigten Person) bei der gesetzlichen Rentenversicherung keine über 10 % hinausgehenden Transferverluste zu erwarten sind (S. 7 des Ergebnisberichts). Bei der Versorgungsausgleichskasse werden bei weiblichen Anwärtern Transferverluste von mehr als 10 % mit einem Rechnungszins von bis zu 1,25 % vermieden. Bei Männern gilt dies wegen deren niedrigerer Lebenserwartung nur für den Altersbereich bis zu 40 Jahren, für höhere Alter sind niedrigere Rechnungszinssätze erforderlich. Für Alter ab Erreichen der Regelaltersgrenze wird die akzeptable Schwelle für Transferverluste bereits bei einem Rechnungszins ab 1 % (Frauen) bzw. ab 0,0 % (Männer) überschritten (S. 10 des Ergebnisberichts).

Da der HGB-Zins derzeit bei 2,19 % p. a. liegt (Durchschnitt der letzten 10 Jahre, Stand Juli 2026) und tendenziell weiter ansteigt, sind für die Durchführung einer externen Teilung bei der Versorgungsausgleichskasse Transferverlusten von mehr als 10% zu erwarten. Hier wäre daher eine entsprechend erhöhte Zahlung des Arbeitgebers der ausgleichspflichtigen Person erforderlich oder aber eine interne Teilung durchzuführen (vgl. BGH-Beschluss vom 24.03.2021 – XII ZB 230/16; siehe hierzu IACA-Kurzinformationen 2021, S. 10 ff.).

II. Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich

Von neuen BGH-Entscheidungen ist nicht zu berichten. Insbesondere zur Bewertung fondsbasierter Anrechte gibt es jedoch einige interessante obergerichtliche Entscheidungen.

1. Ehezeitanteil eines fondsbasierten Anrechts auf Riesterrente: Einbeziehung nachehezeitlich gutgeschriebener Zulagen nach dem Für-Prinzip

Nach dem **Beschluss des OLG Stuttgart vom 24.02.2026 (16 UF 237/25)** sind für die Teilung eines fondsbasierten Anrechts Zulagen aus einem privaten Riesterrentenvertrag, die auf während der Ehezeit geleisteten Beiträgen basieren, auch dann im Versorgungsausgleich zu berücksichtigen, wenn sie erst nach der Ehezeit ausbezahlt wurden. Diese Entscheidung ist auch auf betriebliche fondsbasierte Anrechte anwendbar. Das OLG Stuttgart stellt für die Zuordnung zum ehezeitlichen Erwerb der Zulagen nicht auf den Zeitpunkt der Gutschrift, sondern auf die wirt-

schaftliche Verursachung ab und sieht darin keinen Widerspruch zum grundsätzlich geltenden In-Prinzip. Die Zuweisung der Zulage nach dem Ende der Ehezeit erfolge in diesem Fall nur deshalb, weil der Ausgleichspflichtige während der Ehezeit Beiträge gezahlt hat, die aus Erwerbseinkommen oder Vermögen herrührten. Sie habe also dem am Ende der Ehezeit bestehenden Anrecht latent innegewohnt und sei deswegen zu berücksichtigen.

Damit stellt sich das OLG Stuttgart gegen die – u. a. vom **OLG München in dem Beschluss vom 19.12.2022 (16 UF 1065/22)** vertretene – Ansicht, wonach **wegen des In-Prinzips nur während der Ehezeit geleistete Zulagen** in die Bemessung des Ehezeitanteils einzubeziehen seien. Diese Problematik betrifft z. B. auch betriebliche Anrechte aus Entgeltumwandlung mit Riesterförderung (§ 1a Abs. 3 BetrAVG) und bedürfte der Klärung durch den BGH. Die vom OLG Stuttgart zugelassene Rechtsbeschwerde zum BGH wurde jedoch nicht eingelegt.

2. Berücksichtigung der nachehezeitlichen Wertentwicklung auszugleichender Anrechte in der Entscheidung über den Versorgungsausgleich

a) Interne Teilung eines Anrechts aus einer fondsbezogenen Versicherung

Nach dem **Beschluss des OLG Nürnberg vom 28.04.2025 (11 UF 56/25)** muss auch bei der internen Teilung einer fondsbezogenen Versicherung mit Umschichtungen (sog. dynamisches Hybridprodukt) die Wertentwicklung zwischen Ehezeitende und Rechtskraft der Entscheidung zum Versorgungsausgleich berücksichtigt werden. Der Beschluss bezieht sich auf ein Anrecht, bei dem eine Teilung in der Bezugsgröße „Fondsanteile“ nicht möglich ist, weil sich wegen der monatlichen Umschichtung des Anlagevermögens bei Eintritt der Rechtskraft der Ausgleichsentscheidung andere Fondsanteile in dem Fonds befinden als zum Ehezeitende. Da die interne Teilung durch richterlichen Gestaltungsakt bezogen auf das Ende der Ehezeit als Bewertungsstichtag erfolgt (siehe § 5 Abs. 2 S. 1 VersAusglG), hat das OLG eine Teilung des zum Ehezeitende errechneten Kapitalwerts vorgenommen und die gerechte Teilhabe der ausgleichsberechtigten Person an der nachehezeitlichen Wertentwicklung durch eine ergänzende Anordnung sichergestellt, wonach der auf das Ehezeitende bezogene Ausgleichswert gemäß der tatsächlichen Wertentwicklung beim auszugleichenden Anrecht ab dem Ende der Ehezeit bis zum Eintritt der Rechtskraft anzupassen ist. Da der Ausgleichswert zum Ehezeitende in der Beschlussformel als Betrag in Euro genannt wird, dürfte eine solche Tenorierung den Anforderungen für die Durchführung einer internen Teilung genügen.

b) Externe Teilung betrieblicher Anrechte

Bei einer externen Teilung ist in der Beschlussformel ein Zahlbetrag festzusetzen, den der Träger der Quellversorgung an den Zielversorgungsträger ab

Eintritt der Rechtskraft zu leisten hat. Deswegen muss der Tenor den Anforderungen der Vollstreckbarkeit genügen. Hierbei ist zur Wahrung des Halbteilungsgrundsatzes für die Bestimmung des Zahlungsbetrags an den Zielversorger grundsätzlich eine Verzinsung des zum Ehezeitende errechneten Kapitalwerts für die Zeit bis zur Rechtskraft der Ausgleichsentscheidung anzuordnen (BGH-Beschluss vom 07.09.2011 – XII ZB 546/10, siehe hierzu IACA-Kurzinformationen 2012, S. 4).

Der **Beschluss des OLG Brandenburg vom 01.04.2025 (13 UF 141/24)** betrifft die externe Teilung eines aus fondsgebundenen und beitragsbezogenen Zusageteilen bestehenden betrieblichen Anrechts durch Begründung eines zertifizierten Anrechts bei einem privaten Lebensversicherer. Nach dieser Entscheidung findet eine Verzinsung nur bzgl. des auf den beitragsbezogenen Anteil entfallenden Teils des an die Zielversorgung zu leistenden Kapitalbetrags (hier: 27.382,91 EUR von insgesamt 37.720,74 EUR) statt. Richtig ist hieran, dass die Anordnung einer Verzinsung in Höhe des Rechnungszinses der auszugleichenden Versorgung für den fondsgebundenen Anteil wegen der Volatilität seiner Wertentwicklung nicht in Betracht kommt (vgl. BGH-Beschluss vom 07.03.2013 – XI ZB 552/12; siehe IACA-Kurzinformationen 2014, S. 8). Nach dem Beschluss des BGH vom 19.07.2017 – XII ZB 201/17 ist jedoch auch bei der externen Teilung eines fondsbasierten Anrechts der nahehezeitliche Wertzuwachs zu berücksichtigen (siehe IACA-Kurzinformationen 2018, S. 8). Nach der Entscheidung des OLG entgeht der ausgleichsberechtigten Person ein solcher Wertzuwachs.

Dagegen hat das **OLG Stuttgart** in seinem **Beschluss vom 03.02.2026 (11 UF 195/25)** erkannt, dass für die externe Teilung betrieblicher Anrechte bzgl. fondsorientierter Zusageteile zwar keine Verzinsung vorzunehmen sei, aber durch die Einholung einer aktuellen Versorgungsauskunft zeitnah zum voraussichtlichen Eintritt der Rechtskraft ein Kapitalwert zu ermitteln sei, der die seit Ehezeitende erfolgte Wertentwicklung des Anrechts widerspiegelt. Die externe Teilung sei dann nicht bezogen auf das Ehezeitende, sondern bezogen auf den Aktualisierungszeitpunkt durchzuführen.

Bzgl. der leistungsbezogenen Anteile hat das OLG hingegen ein Anrecht bei der Zielversorgung DRV Bund zum Ehezeitende in Höhe des zu diesem Stichtag ermittelten Kapitalwerts begründet und dessen Verzinsung mit dem HGB-Zins bis zur Rechtskraft der Entscheidung angeordnet.

Nach Ansicht des OLG steht dem nicht entgegen, dass Zielversorgung hier die DRV Bund ist. Zwar sei nach § 76 Abs. 4 S. 2 SGB VI der Kapitalbetrag grundsätzlich bezogen auf das Ehezeitende in Entgeltpunkte umzurechnen, was bei der ausgleichsberechtigten Person zur doppelten Berücksichtigung einer nahehezeitlichen Wertentwicklung führen würde. Hierzu komme es aber nicht, weil nach § 76 Abs. 4

S. 4 SGB VI sowohl bei Anordnung einer Verzinsung als auch bei der Bewertung auf einen aktualisierten Stichtag der Kapitalbetrag „bezogen auf den Zeitpunkt, bis zu dem eine Wertentwicklung zu berücksichtigen ist“, in Entgeltpunkte umzurechnen sei.

Nach dem **Beschluss des OLG Karlsruhe vom 26.03.2025 (16 UF 26/25)** ist die Begründung eines Anrechts aus externer Teilung in der GRV mit einem ab Ehezeitende zu verzinsenden Kapitalbetrag hingegen in der Beschlussformel der Ausgleichsentscheidung nicht auf das Ehezeitende, sondern auf den Zeitpunkt der Rechtskraft zu beziehen. Durch die Verzinsung werde der Bewertungszeitpunkt auf die Rechtskraft hinausgeschoben; daraus folge zwingend auch ein Hinausschieben des Wirkungszeitpunkts. In dem **Beschluss des OLG Karlsruhe vom 08.04.2025 (2 UF 50/25)** meint auch der 2. Zivilsenat, dass im Anwendungsbereich des § 76 Abs. 4 S. 4 SGB VI die Teilung auf den Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung zu beziehen sei.

In der Literatur wird hiergegen eingewandt, dass der Ausgleichswert von Gesetzes wegen zum Ehezeitende zu bestimmen sei. Eine auf den Eintritt der Rechtskraft bezogene Tenorierung könne den falschen Eindruck erwecken, dass es sich bei dem Zeitpunkt der Rechtskraft um den maßgeblichen Bewertungszeitpunkt handle. Durch die Verzinsung solle lediglich die weitere Wertentwicklung dieses Ausgleichswerts zwischen dem Tag nach Ehezeitende und dem Eintritt der Rechtskraft ebenfalls zum Ausgleich gebracht werden. Würde der Zeitpunkt der Wertermittlung verschoben, bestünde die Gefahr, dass nahehezeitliche Einzahlungen oder auch nahehezeitliche Zulagen einer riestergeforderten Altersvorsorge fehlerhaft in den Ausgleich einbezogen werden (so Bührer, FamRZ 2026, S. 11, 14).

Unproblematisch ist hingegen der zeitliche Bezugspunkt der Teilung im Falle einer eingetretenen Minderung des Kapitalwerts. So hat das **OLG Stuttgart** in dem **Beschluss vom 11.11.2025 (11 UF 162/25)** bei einem fondsbasierten Anrecht aus einer Direktzusage mit einem Kapitalwert als maßgebender Bezugsgröße einen nahehezeitlichen Wertverlust des Anrechts auf der Grundlage einer aktualisierten Auskunft des Versorgungsträgers über den Ausgleichswert berücksichtigt (zu dem vom OLG angeführten BGH-Beschluss vom 29.09.2012 – XII ZB 609/10 siehe IACA-Kurzinformationen 2012, S. 5). Das OLG hat hier nach der Aktualisierung des Ausgleichswerts die externe Teilung nicht bezogen auf das Ehezeitende, sondern bezogen auf den Zeitpunkt des zeitnah zur Entscheidung über den Versorgungsausgleich ermittelten Kapitalwerts durchgeführt. Dies steht im Einklang mit den BGH-Beschlüssen vom 01.08.2018 – XII ZB 159/18 und vom 21.11.2018 – XII ZB 315/18 zur Bezugnahme auf den aktualisierten Bewertungsstichtag bei der Kapitalwertteilung eines wegen laufenden Rentenbezugs wertgeminderten Anrechts (siehe hierzu IACA-Kurzinformationen 2019, S. 10).