



Mitglieder der
International
Association of
Consulting Actuaries

KURZINFORMATIONEN

zur betrieblichen Altersversorgung

Oktober 2025

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 – Update**
- **Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen und Auswirkungen auf die Betriebsrente**
- **Umfang der Einstandspflicht des PSVaG nach Übertragung der Versorgungszusage**
- **BAG-Rechtsprechung zur Hinterbliebenenversorgung**
- **Eingriffe in Versorgungsregelungen**
- **Einführung nicht ruhegeldfähiger Zulagen**
- **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**
- **Steuerliche Pensionsrückstellungen für beitragsorientierte Leistungszusagen ohne Mindestversorgung**
- **Gewinnrücklage bei Übernahme von Pensionsverpflichtungen**
- **Neues zur Versorgung der Gesellschafter-Geschäftsführer**
- **Aktuelles zum Versorgungsausgleich**

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz – Update

In der letzten Ausgabe der IACA Kurzinformationen aus Oktober 2024 hatten wir über die Inhalte des Referentenentwurfs zum Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz berichtet.

Nachdem das Gesetzgebungsverfahren durch den Bruch der Ampel-Koalition und das darauffolgende vorzeitige Ende der Legislaturperiode nicht fortgeführt werden konnte, hat das Kabinett einen neuen Gesetzesentwurf beschlossen, der Anfang September

2025 als Bundesrats-Drucksache veröffentlicht wurde (BR-Drs 424/25). Das Gesetz soll noch im Laufe des Jahres im Bundestag verabschiedet werden. Dieser Gesetzesentwurf ist inhaltlich gegenüber dem Entwurf aus der vorangehenden Legislaturperiode weitgehend unverändert geblieben, sodass auf die Ausführungen aus Oktober 2024 verwiesen werden kann.

Das Gesetz tritt grundsätzlich am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Abweichend hiervon sollen die

Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung erst zum 1. Januar 2027 in Kraft treten. Ab diesem Zeitpunkt soll auch die geänderte Regelung zu § 6 BetrAVG gelten, wonach es für die Inanspruchnahme

einer vorzeitigen betrieblichen Altersrente ausreichen wird, dass die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Teilrente in Anspruch genommen wird.

Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung und Auswirkungen auf die Betriebsrente

In der Vergangenheit durften die Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung nur in einem sehr begrenzten Rahmen hinzuverdienen, wenn sie eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch nahmen. Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels wurden mit Wirkung zum 01.01.2023 die Hinzuverdienstgrenzen bei Inanspruchnahme der vorgezogenen gesetzlichen Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung jedoch vollständig gestrichen. Ziel dieser Neuregelung war es, den Rentenbezug zu flexibilisieren und damit für Ältere einen Anreiz zu setzen, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Hierdurch wird ein sogenanntes „Doppel-Verdiener“ Modell möglich, wonach der Arbeitnehmer entweder eine Vollrente oder eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von mindestens 10 % und höchstens 99,9 % der Vollrente in Anspruch nimmt und weiterhin arbeitet.

Die konkrete Ausgestaltung dieses Modells ist mannigfaltig: Die gesetzliche Altersrente kann sowohl vorgezogen (also vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach §§ 35, 235 SGB VI) als auch erst nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden. Es ist möglich, dass das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters trotz des Bezugs der gesetzlichen Altersrente weiterhin bestehen bleibt. Es sind jedoch auch Konstellationen möglich, bei denen die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und ein sich anschließendes befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird – nach derzeitiger Rechtslage ist diese Befristung nur mit Sachgrund möglich.

Im Hinblick auf die Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente mit Erreichen der Regelaltersgrenze ist zu beachten, dass gemäß dem Gesetzentwurf vom 15.08.2025 (BR-Drs 357/25, sog. Rentenpaket 2025) eine neue Regelung in § 41 SGB VI eingeführt werden soll, die für die Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, eine sachgrundlose Befristung ermöglicht, auch wenn sie bei dem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt bleiben.

Es stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, aus dem „Doppel-Verdiener“ Modell ein „Dreifach-Verdiener“ Modell zu machen, indem er auch die Betriebsrente zusätzlich zum Bezug einer (Teil-)rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und weiterer Berufstätigkeit verlangt.

Mit einer Änderung von § 6 BetrAVG durch das als Entwurf vom 05.09.2025 vorliegende Zweite Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (BR-Drs. 424/25) will der Gesetzgeber für Klarheit sorgen.

Voraussichtlich ab dem 01.01.2027 soll in § 6 BetrAVG für den Bezug einer vorzeitigen Altersrente das Erfordernis entfallen, die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung müsse als **Vollrente** in Anspruch genommen werden. Somit könnte der Arbeitnehmer eine Betriebsrente bereits parallel zum Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und weiterer Beschäftigung verlangen. Allerdings besteht der entsprechende Anspruch des Arbeitnehmers – wie bisher – nur nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen aus der Versorgungszusage.

Zu den „sonstigen Leistungsvoraussetzungen“ gehört u. a. auch das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – eine Bedingung, die in vielen Versorgungszusagen enthalten ist. Laut Gesetzesbegründung (S. 33) bleibt „die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, (...) von der Neuregelung unberührt. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente ist mit der Neuregelung nicht verbunden. Versorgungsregelungen, zum Beispiel in Tarifverträgen, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, sind weiterhin möglich.“

Mithin kommt es auf die Inhalte der Versorgungszusage an. Sollte die Anspruchsvoraussetzung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darin enthalten sein, könnte der Bezug einer Betriebsrente u. U. (abhängig von der jeweiligen Formulierung in der Versorgungszusage) verweigert werden, solange der Mitarbeiter noch bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist.

Es empfiehlt sich daher, die bestehenden Versorgungswerke eingehend im Hinblick darauf zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eventuell bereits ohne Ausscheiden eine betriebliche Versorgung beziehen könnte (in manchen Versorgungsregelungen ist der gleichzeitige Bezug von Erwerbseinkommen und Betriebsrente ausgeschlossen), ob die anrechnungsfähige Dienstzeit endet oder ob der Arbeitnehmer

eventuell neben dem Betriebsrentenbezug wegen der fortbestehenden Beschäftigung noch weitere Steigerungen der Versorgung erdienen könnte und

zu welchem Zeitpunkt ihm diese Steigerung dann ggf. gutgeschrieben werden müsste.

Umfang der Einstandspflicht des PSVaG nach Übertragung der Versorgungszusage – BAG-Urteil vom 06.05.2025

Eine Regelung des Betriebsrentengesetzes zum Schutz des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) kann sich nach einer aktuellen Entscheidung des BAG unter Umständen negativ auf den Insolvenzschatz auswirken, wenn Arbeitnehmer zu einem neuen Arbeitgeber wechseln und bei dieser Gelegenheit bestehende Versorgungszusagen übertragen werden. Das hat eine ganz erhebliche Bedeutung für die Praxis, insbesondere bei Wechseln innerhalb eines Konzerns.

1. Das Betriebsrentengesetz kennt gemäß § 4 Abs. 2 BetrAVG zwei Möglichkeiten der „Übertragung“, wobei das Gesetz den Begriff der Übertragung als Oberbegriff verwendet:

- entweder die **Übernahme der bestehenden Versorgungszusage** durch den neuen Arbeitgeber oder
- die Übertragung des kapitalisierten Wertes der Versorgungszusage auf den neuen Arbeitgeber (sog. **Übertragung eines Übertragungswertes**). Auf Grundlage dieses Übertragungswertes erteilt der neue Arbeitgeber eine Versorgungszusage, die inhaltlich nicht mit der bisherigen Zusage übereinstimmen muss; für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

Die „Übertragung des Übertragungswertes“ und die darauf beruhende Erteilung einer – inhaltlich von den bisherigen Versorgungsregelungen des ehemaligen Arbeitgebers vollständig unabhängigen – Zusage durch den neuen Arbeitgeber nach Nummer 2 war als „neue Übertragungsmöglichkeit“ im Jahr 2005 durch das Alterseinkünftegesetz eingeführt worden. Durch den Verweis auf die Regelungen über Entgeltumwandlung sollen die infolge der Übertragung des Übertragungswertes neu erteilten Versorgungszusagen bei dem neuen Arbeitgeber sofort unverfallbar und damit insolvenzgeschützt sein.

Im gleichen Zuge wurde allerdings auch § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG angepasst, um das Risiko des PSVaG und der ihn finanzierenden Arbeitgeber kalkulierbar zu halten. Nach dessen Nr. 2 besteht ein Anspruch auf Leistungen gegen den PSVaG bei Zusagen und Verbesserungen von Zusagen, die in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalls erfolgt sind, für im Rahmen von Übertragungen gegebene Zusagen nur, soweit der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (RV-BBG) nicht übersteigt. Hier-

durch ist der sofortige Insolvenzschatz in den ersten zwei Jahren in der Höhe begrenzt: Falls der Übertragungswert die Grenze übersteigt, hat der PSVaG nur den Teilanspruch zu sichern, der sich aus dem durch die RV-BBG limitierten Übertragungswert ergibt.

2. In dem vom BAG zu beurteilenden Sachverhalt hatte im Rahmen eines Konzernwechsels der neue Arbeitgeber die Zusage übernommen. Der Vorarbeitgeber hatte zum Ausgleich für die Übernahme den errechneten Wert der handelsrechtlichen Rückstellung des Vorjahres auf den neuen Arbeitgeber übertragen. Einige Monate nach dem Wechsel des Klägers gingen der alte und der neue Arbeitgeber zeitgleich in die Insolvenz.

Der beklagte PSVaG bestätigte nur insoweit eine Sicherung der Anwartschaft, wie der „Übertragungswert“ die RV-BBG nicht überstieg. Er machte sinngemäß geltend, § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG sei nicht nur anwendbar, wenn die „neue Übertragungsmöglichkeit“ (Übertragung des Übertragungswertes) genutzt wurde, sondern generell – d. h. auch, falls der neue Arbeitgeber die Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG inhaltsgleich übernimmt. Danach wäre die neue Versorgungszusage vor Ablauf von zwei Jahren nach der Übertragung nicht geschützt, wegen der Rückausnahme in § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG bliebe aber der Teil bis zur RV-BBG erhalten.

Der Kläger war dagegen der Meinung, der PSVaG könne sich auf den teilweisen Ausschluss nicht berufen, weil im Rahmen der Übernahme keine Zusage „erteilt oder verbessert“ worden sei.

Das BAG hat die Rechtsmeinung des PSVaG bestätigt. Aus Sicht des BAG bezieht sich § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG unterschiedslos auf „im Rahmen von Übertragungen gegebene Zusagen“ und erfasst damit auch die Übernahme der Versorgungszusage. Zu den Zusagen i. S. d. § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG zählen erstmalige Zusagen, deren Verbesserungen aber auch vertragliche Schuldnerwechsel. Die Begriffe der Zusage und ihrer Verbesserung seien zum Schutz des Trägers der Insolvenzsicherung und zur Vermeidung von Missbrauch weit zu verstehen.

Systematisch ließe sich laut BAG zwar einwenden, dass es nur bei einer Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 BetrAVG zwingend zur Übertragung eines sog. Übertragungswertes komme, den § 7 Abs.

5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG als Rückausnahme voraussetze. Indes könne es – wie der vorliegende Fall bestätige – auch bei der Übernahme nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG zur vertraglichen Übertragung von Werten bei der Übernahme kommen, die § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG entsprechen.

3. Im Ergebnis dürfte das Urteil dem gesetzgeberischen Ziel, die Portabilität von Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung zu erleichtern, entgegenstehen.

Dessen ungeachtet kennt das Gesetz keine Pflicht, als Gegenleistung für die Übernahme einer Versorgungszusage einen Kapitalbetrag in Höhe des Übertragungswertes gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG zu über-

tragen. Offen ist damit, wie der Wert der Versorgung, der innerhalb der Zwei-Jahres-Frist an der Höchstgrenze zu messen ist, ermittelt werden soll. Das ist insbesondere für die Höhe der zusätzlichen privaten Insolvenzversicherung von Bedeutung, die das BAG anempfiehlt.

Das BAG hat offen gelassen, ob die Regelung für Übertragungen in § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG auch im Rahmen von Betriebsübergängen Anwendung finden könnte. Dagegen könnte aus Sicht des BAG sprechen, dass der Übergang des Arbeitsverhältnisses mit allen Rechten und Pflichten hier die gesetzliche Rechtsfolge ist.

BAG-Rechtsprechung zur Hinterbliebenenversorgung - Update zu IACA-Kurzinformationen 2019

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich auch in der jüngeren Vergangenheit wieder mit Klauseln in Versorgungszusagen zu beschäftigen, die einen Ausschluss der Gewährung von Versorgungsleistungen an Hinterbliebene bezwecken.

Klausel zur Mindestehedauer

Nach solchen Klauseln muss eine Ehe bis zum Versterben des Mitarbeiters für eine bestimmte Mindestdauer bestanden haben. Aus den neueren Entscheidungen des BAG vom **21.11.2023 (3 AZR 44/23)** und vom **02.12.2021 (3 AZR 254/21)** wird deutlich, dass das BAG generell nur solche Regelungen zur Mindestehedauer akzeptiert, bei denen

- die geforderte Mindestehedauer nicht über ein Jahr hinausgeht und
- der hinterbliebenen Person bei kürzerer Ehe-dauer der Nachweis ermöglicht wird, dass die Ehe nicht versorgungshalber geschlossen worden ist.

Im Rechtsstreit 3 AZR 44/23 musste z. B. nach der Versorgungsordnung die Ehe „am 1. Dezember“ vor dem Tod des Arbeitnehmers mindestens ein Jahr bestanden haben. Die Frist ging damit bereits regelmäßig über ein Jahr hinaus. Das Recht nachzuweisen, dass sich trotz des Todes innerhalb der festgelegten Frist das Risiko zu dem Zeitpunkt, als der Schutz der Versorgungsordnung eintrat, noch nicht konkretisiert hatte, war ebenfalls nicht vorgesehen. Darin erkannte das BAG eine unangemessene Benachteiligung der versorgungsberechtigten Person im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber laut BAG nicht gehalten, sich den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung anzuschließen und für die betriebliche Versorgung gleiche oder entsprechende Regeln aufzu-

stellen. Die Vorgaben des BAG für eine wirksame Mindesteheklausel weichen allerdings kaum von den Regelungen der Sozialversicherung ab.

Im Gegensatz zu den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung braucht aber nicht der sehr weitgehende Nachweis zugelassen werden, „dass nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung zu begründen“, wie es in § 46 Abs. 2a SGB VI heißt.

Vielmehr ist es laut BAG im Urteil 3 AZR 254/21 ausreichend, dass die Hinterbliebenen die Möglichkeit haben, „darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der Berechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist.“

Der Arbeitgeber erfasse mit diesen Rückausnahmen alle typischen objektiven Fälle, in denen eine Ehe zwar nicht lange genug gedauert habe, aber doch eine Hinterbliebenenversorgung geboten sei.

Diese Maßstäbe hat das BAG in seiner Entscheidung vom **22.10.2024 (3 AZR 23/24)** wieder bestätigt und auf die Regelungen einer Pensionskasse übertragen. Die betreffende Klausel schloss eine Gewährung von Hinterbliebenenleistungen aus, wenn die Ehe innerhalb von drei Monaten vor dem Ableben des Mitarbeiters geschlossen wurde und der Tod nicht durch einen Unfall eingetreten ist.

Das BAG hielt diese Regelung für zulässig: Zur Angemessenheit der sehr kurzen Mindestehedauer von drei Monaten zwischen der Eheschließung und dem Tod des unmittelbar Versorgungsberechtigten merkte das BAG an, der Senat habe bereits „eine Frist von einem Jahr als (noch) angemessen“ angesehen.

Auch an der Beschränkung der Widerlegungsmöglichkeit nur auf Unfallereignisse störte sich das BAG wegen der sehr kurzen Frist von drei Monaten nicht. Eine „Widerlegungsmöglichkeit“ sei nicht zwingend und in jedem Fall zu verlangen, vielmehr hänge ihre Erforderlichkeit im Rahmen einer Interessenabwägung immer auch vom übrigen Regelungsinhalt der Klausel, insbesondere der geforderten Mindesteisdauer selbst, ab.

Späteheklausel (Altersgrenze 60)

Mit dem bereits oben angesprochenen Urteil vom **21.11.2023 (3 AZR 44/23)** bestätigte das BAG zudem seine bisherige Rechtsprechung zu Späteheklauseln:

Eine vom Arbeitgeber in einer Versorgungsordnung festgesetzte Altersgrenze ist nur dann wirksam, wenn sie an ein sog. betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip anknüpft. Im entschiedenen Fall war die Altersgrenze auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegt. Dies sei allerdings kein Zeitpunkt, zu dem typischerweise mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden kann bzw. zu dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet oder der Versorgungsfall eingetreten ist. Somit sah das BAG in dieser Festlegung eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen Alters im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Ausschluss eines Eheschlusses nach vorzeitigem Ausscheiden

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber für die Witwen-/Witwerversorgung einen Ausschluss für den Fall vorsehen, dass die Ehe erst nach dem vorzeitigen Ausscheiden geschlossen wurde. Allerdings muss ein solcher Ausschluss in der Versorgungsregelung klar zum Ausdruck kommen.

Eine Ausschlussklausel, nach der eine Hinterbliebenenrente entfällt, „wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Anwärters geschieden ist, oder wenn sie erst nach Beginn der Altersrentenzahlung geschlossen wurde“, schließt die Rente nicht aus, wenn die Ehe zwar nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, aber vor dem Beginn des Altersrentenbezugs geschlossen wurde – so das BAG in der Entscheidung vom **02.12.2021 (3 AZR 212/21)**. Im konkreten Fall hatte der verstorbene Arbeitnehmer die Ehe nach seinem vorzeitigen Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft, jedoch noch vor Beginn seiner Altersrente geschlossen. Der Arbeitgeber stellte sich auf den Standpunkt, die Versorgungsregelungen würden (implizit) voraussetzen, dass die Ehe während des bestehenden Arbeitsverhältnisses geschlossen sein musste. Dem BAG fehlte es dagegen an einer hinreichend klaren Regelung. Schließen Regelungen Ansprüche

aus bzw. schränken sie solche ein, müsse dies hinreichend erkennbar und eindeutig beschrieben sein. Dies gelte auch und gerade für Bestimmungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitnehmer müsse klar erkennen können, in welcher Höhe er bzw. seine Angehörigen im Versorgungsfall Leistungen zu erwarten haben, um ggf. Versorgungslücken schließen zu können.

Mit diesen Ausführungen stellt das BAG wie bislang auch auf die Transparenz der Klausel ab: Lückenhafte oder mehrdeutige Regelungen muss der Arbeitgeber gegen sich gelten lassen.

In seinem Urteil vom **03.06.2020 (3 AZR 226/19)** befasste sich das BAG mit der Ausschlussklausel für Witwenrente bei einer Eheschließung nach der vorzeitigen Pensionierung. Die Versorgungszusage sah eine Möglichkeit vor, ab dem 50. Lebensjahr in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen – sofern dies auf Initiative des Unternehmens geschehe – sogar abschlagsfrei. In dem Rechtsstreit hatte das BAG über eine Witwenversorgung zu entscheiden: Der Mitarbeiter war zuvor mit knapp 58 Jahren auf Veranlassung des Unternehmens in den vorzeitigen Ruhestand getreten und hatte anschließend im Alter von 62 Jahren geheiratet. Im Gerichtsverfahren wollte er festgestellt wissen, dass seiner Ehefrau eine Witwenrente im Falle seines Todes zustünde.

Der Ausschluss der Witwenversorgung für den Fall, dass die Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde, knüpft nach Ansicht des BAG (unter Verweis auf seine bisherige Rechtsprechung) nicht an das Lebensalter an und beruht auch nicht unmittelbar auf diesem Merkmal. Daher scheidet in diesen Fällen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters aus.

Das BAG überprüfte dennoch in diesem Fall die Klausel anhand des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), weil durch den Bezug auf den vorzeitigen Ruhestand an den konkret bestimmten Altersabschnitt zwischen der Vollendung des 50. und der Vollendung des 65. Lebensjahres angeknüpft würde. Es stellte fest, eine unmittelbare Benachteiligung wegen Alters (§ 7 Abs. 2 AGG) sei nach § 10 S. 1 und 2 AGG gerechtfertigt: Ermögliche die Versorgungsordnung einen vorzeitigen Ruhestand mit Versorgungsleistungen bereits ab der Vollendung des 50. Lebensjahres, ohne versicherungsmathematische Abschläge vorzusehen, sei der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung unter dem Gesichtspunkt der Kompensation gerechtfertigt. Voraussetzung sei jedoch, dass die Ehe erst nach dem Ausscheiden des unmittelbar Versorgungsberechtigten aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Dies gelte selbst dann, wenn andere unmittelbar Versorgungsberechtigte, die erst

nach dem Erreichen der festen Altersgrenze nach der Versorgungsordnung (65 Jahre) in den Ruhestand treten, auch bei einer späteren Eheschließung noch eine Hinterbliebenenversorgung erwerben können – so das Gericht.

Sage der Arbeitgeber für die vorzeitige Pension auf seine Veranlassung erhebliche Zusatzleistungen zu, könne er hieran auch bei der Hinterbliebenenversorgung in diesem System eigenständige Voraussetzungen und Folgen knüpfen. Angesichts dessen kommt es nicht mehr entscheidend darauf an, ob die vorgenommene Unterscheidung letztlich auch auf

einem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip beruhe.

Die bisherige BAG-Rechtsprechung für die Bewertung von Ausschlussklauseln der Hinterbliebenenversorgung im Hinblick auf die Anknüpfung an ein „betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip“ wird durch die vorliegende Entscheidung um das Kriterium der „Kompensation“ erweitert.

Eingriffe in Versorgungsregelungen – BAG-Urteile vom 26.11.2024 und vom 02.07.2024

Die Frage der Wirksamkeit ablösender Versorgungsregelungen, welche in bestehende Versorgungsanwartschaften eingreifen, ist Gegenstand zahlreicher Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (nachfolgend „BAG“). Für die Ablösung von mittels Betriebsvereinbarungen umgesetzter Versorgungsregelungen durch verschlechternde Betriebsvereinbarungen hat das BAG ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt und in umfangreicher Rechtsprechung bestätigt. Mit diesem Schema wird konkretisiert, dass nach den Grundsätzen von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz die an eine Rechtfertigung von Eingriffen zu stellenden Anforderungen umso höher sind, je stärker in die Rechtsposition des Anwartschaftsberechtigten eingegriffen wird.

Im vergangenen Jahr hat sich das BAG nun erstmals mit der Frage auseinandergesetzt, ob die erforderlichen Gründe auf Konzern- oder Gesellschaftsebene vorliegen müssen, wenn eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeändert wird, und welche Beschränkungen der Eingriffsmöglichkeit bei Tarifverträgen gelten, auf die das Drei-Stufen-Schema nicht unmittelbar anwendbar ist:

- In seiner Entscheidung vom **02.07.2024 (3 AZR 247/23)** hat sich das Gericht mit der Verschlechterung einer mittels Konzernbetriebsvereinbarung zugesagten betrieblichen Altersversorgung beschäftigt. Der in diesem Fall beklagte Konzern hatte sich, so dessen Argumentation, aufgrund der Stahlkrise in existentiellen Schwierigkeiten befunden und daher das bestehende, konzern einheitliche Gesamtversorgungssystem für die Zukunft in ein etwas schlechteres Festbetrags-

system geändert. Hierzu hat das BAG in seiner Entscheidung konsequent klargestellt, dass für eine konzernweite verschlechternde Abänderung einer konzern einheitlichen Versorgung auch konzernbezogene sachlich-proportionale Gründe vorliegen müssten. Das Landesarbeitsgericht, an welches die Sache zurückverwiesen wurde, hat nun zu prüfen, ob zum Zeitpunkt der Ablösung konzernbezogene sachlich-proportionale Gründe für die Verschlechterung der künftigen Zuwachsraten vorlagen.

- Anders lag der Sachverhalt in der Entscheidung vom **26.11.2024 (3 AZR 28/24)**. Gegenstand dieses Verfahrens war die Frage, nach welchen Grundsätzen eine tarifvertraglich zugesagte betriebliche Altersversorgung verschlechtert werden darf. Konkret hatte der beklagte Arbeitgeber tarifvertraglich zugesagte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung angesichts der Corona-Pandemie zeitweise ausgesetzt und so leistungssteigernde Anwartschaftszuwächse für die Zukunft nicht gewährt. Auch wenn das Drei-Stufen-Schema auf Tarifverträge keine Anwendung findet, so sind die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung an die aus dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Für eine Verschlechterung der Versorgungsrechte bedürften die Tarifvertragsparteien, so das Gericht, den Eingriff legitimierender Gründe, die, je nach der Intensität der den Versorgungsberechtigten entstehenden Nachteile, entsprechend gewichtig sein müssten. Ist der Eingriff nicht schwerwiegend, so reiche jeder sachlicher Grund aus.

Einführung nicht ruhegeldfähiger Zulagen – BAG-Urteil vom 30.01.2024

Mit Urteil vom **30.01.2024 (3 AZR 144/23)** hatte das BAG sich mit der Frage zu beschäftigen, ob es einen Eingriff in eine endgehaltsabhängige Versorgungszusage darstellt, wenn über einen längeren Zeitraum im Wesentlichen nur die tarifvertraglichen Vergütungsbestandteile erhöht werden, die nach der Versorgungszusage nicht ruhegeldfähig sind. Die dem Rechtsstreit zugrunde liegende Versorgungsordnung 1976 („VO 1976“) in Rechtsform einer Gesamtzusage definierte das „ruhegeldfähige Einkommen“ als höchste Monatsvergütung der dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorhergehenden drei Jahre, bestehend aus den Tabellenentgelten gemäß dem Tarifvertrag zuzüglich weiterer ausdrücklich benannter Vergütungsbestandteile. Tantiemen, Einmal- oder Sonderzahlungen sollten nur dann zum ruhegeldfähigen Einkommen zählen, wenn sie ausdrücklich als ruhegeldfähig vertraglich zugesichert sind.

Auf Grundlage von Haustarifverträgen wurden später eine „garantierte individuelle Zulage“ sowie „ein tariflicher Aufstockungsbetrag“ neu eingeführt. Ausdrücklich wurden beide als nicht ruhegeldfähig festgelegt. In der Folgezeit erhöhte sich die Tabellenvergütung in weitaus geringerem Maße als die individuelle Zulage und der tarifliche Aufstockungsbetrag.

Aus der Sicht des Klägers hätten die neuen Vergütungsbestandteile als Teil der Monatsvergütung im Sinne der Versorgungszusage berücksichtigt werden müssen. In einer fehlenden Berücksichtigung dieser Vergütungsbestandteile sah der Kläger einen Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip.

Nach Ansicht des BAG hat die VO 1976 das ruhegeldfähige Einkommen hinreichend klar geregelt. Zweck der Bestimmung des ruhegeldfähigen Einkommens in der Versorgungszusage bestand darin, so detailliert und klar wie möglich – auch mit Wirkung für die Zukunft – berücksichtigungsfähige Gehaltsbestandteile abschließend zu definieren. Hiernach waren die individuelle Zulage und der Aufstockungsbetrag neben der Tabellenvergütung nicht zu berücksichtigen. Weder sei die VO 1976 durch die Einführung der neuen Vergütungsbestandteile

lückenhaft geworden, noch habe der Arbeitgeber gegen eine sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebende Leistungstreuepflicht verstoßen, weil er als Partei der die individuelle Zulage und den Aufstockungsbetrag einführenden Tarifverträge die Interessen der Versorgungsanwartschaftsberechtigten nicht angemessen berücksichtigt hätte. Die Betriebs- und Tarifvertragsparteien seien grundsätzlich nicht gehindert, nach der ursprünglichen Zusage nicht ruhegeldfähige Zulagen als (neue) Vergütungsbestandteile einzuführen.

Das BAG konnte auch keine „Aushöhlung“ der Entwicklung des Tabellenentgelts zugunsten der neu eingeführten Gehaltsbestandteile feststellen. Eine weitergehende Erhöhung der Tabellenvergütung sei allenfalls eine rechtlich nicht geschützte Erwartung der Versorgungsanwärter. Eine Verpflichtung der Beklagten, die Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung über eine bestimmte, fortschreitende Mindesterrhöhung der Tabellenentgelte zu dynamisieren, habe weder nach der erteilten Versorgungszusage noch aus einem anderen Rechtsgrund bestanden.

Grundsätzlich prüft das BAG nach ständiger Rechtsprechung etwaige Eingriffe in Versorgungszusagen anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Hierzu hat das BAG ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt. Im vorliegenden Fall gab es aber bereits keinen Eingriff: Die endgehaltsbezogene Zusage blieb vielmehr ebenso unangetastet wie die Anknüpfung an den variablen Berechnungsfaktor „Monatsvergütung“ im Sinne von Tabellenentgelt.

Fazit:

Das Urteil bestätigt, dass Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien neue Vergütungsbestandteile (z. B. Zulagen) einführen dürfen, auch wenn sie nach der Versorgungszusage nicht ruhegeldfähig sind. Um einen Eingriff in die Versorgungszusage handelt es sich dabei nicht.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung – aktuelle BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat mit Urteilen vom **20.08.2024 (3 AZR 286/23)**, vom **11.03.2025 (3 AZR 53/24)** und zuletzt vom **26.08.2025 (3 AZR 31/25)** über den Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG entschieden.

Streitgegenstand war jeweils ein bereits vor dem Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 01.01.2018 – und damit vor der Einführung des § 1a Abs. 1a BetrAVG sowie des § 19 Abs. 1

BetrAVG – bestehender Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung. Die Tarifverträge sahen keine oder keine entsprechende Arbeitgeberleistung im Sinne des Zuschusses zur Entgeltumwandlung vor. Die tarifgebundenen, klagenden Arbeitnehmer waren jeweils der Ansicht, nur durch einen nach dem 31.12.2017 abgeschlossenen Tarifvertrag könne gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG zuungunsten der Arbeitnehmer von § 1a Abs. 1a BetrAVG abgewichen werden. Sie forderten daher den entsprechenden Ar-

beitgeberzuschuss. Dem widersprach das BAG in beiden o. g. Urteilen.

Nach diesen Entscheidungen ist § 19 Abs. 1 BetrAVG dahingehend auszulegen, dass von § 1a BetrAVG und damit von § 1a Abs. 1a BetrAVG auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor dem 01.01.2018 geschlossen wurden. Hierfür zieht das BAG insbesondere den Wortlaut von § 19 BetrAVG heran: Die Bestimmung lässt unter der gesetzlichen Überschrift „Allgemeine Tariföffnungsklausel“ generell und voraussetzungslos zu, dass „von ... § 1a ... in Tarifverträgen abgewichen werden (kann)“. Eine bestimmte zeitliche Abfolge von gesetzlicher und tariflicher abweichender Regelung ist nicht vorgegeben. Zudem ergibt sich aus der Gesetzesbegründung, dass der § 1a Absatz 1a BetrAVG tarifdispositiv ist und auch Regelungen in vor dem Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossenen Tarifverträgen, die gegenüber dem neuen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte ungünstiger

sind, gültig bleiben. Der Gesetzgeber wollte hierdurch Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die bereits bestehenden Tarifverträge zur Entgeltumwandlung schaffen.

Der Tarifvertrag muss lediglich den Anspruch auf Entgeltumwandlung eigenständig und abschließend regeln und muss nicht zwingend einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorsehen. Selbst wenn der Tarifvertrag lediglich eine Entgeltumwandlung vorsieht, nicht jedoch einen Arbeitgeberzuschuss, ist die tarifvertragliche Regelung abschließend und verdrängt insoweit die gesetzliche Regelung (§ 19 Abs. 1 i. V. m. § 1a Abs. 1a BetrAVG).

Ergänzend sei angemerkt, dass demgegenüber bei einer reinen Beitragszusage gemäß § 1 Abs. 2a BetrAVG aus Entgeltumwandlung nach § 23 Abs. 2 BetrAVG der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend ist und hier keine tariflichen Abweichungen möglich sind.

Steuerliche Pensionsrückstellungen für beitragsorientierte Leistungszusagen ohne garantierte Mindestversorgung – BFH-Beschluss vom 04.09.2024

Moderne beitragsorientierte Leistungszusagen sehen häufig Pensionsleistungen vor, deren Höhe vom künftigen Zeitwert von Wertpapieren bei Eintritt des Versorgungsfalls abhängt. Das Bundesfinanzministerium hatte in der Vergangenheit für die steuerliche Behandlung derartiger Zusagen das **BMF-Schreiben vom 17.12.2002** erlassen. Nach dieser Verwaltungsanweisung besteht für Leistungskomponenten einer Versorgungszusage, die vom Wert bestimmter Wertpapiere zu einem festgestellten zukünftigen Zeitpunkt abhängen, am Bilanzstichtag kein Rechtsanspruch gemäß § 6a Abs. 1 Nr. 1 EStG, sodass die Bildung einer steuerlichen Pensionsrückstellung für diese Teile der Anwartschaft ausscheidet. Wird eine garantierte Mindestleistung durch eine derartige Wertpapierkoppelung erhöht, so stellt dies nach Auffassung des BMF eine ungewisse Erhöhung des Pensionsanspruchs gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 4 EStG dar, die am Bilanzstichtag nicht berücksichtigt werden darf.

In einem Fall, über den der BFH zu entscheiden hatte (**Beschluss vom 04.09.2024, XI R 25/21**) hatte der Arbeitgeber Versorgungszusagen erteilt, die vorsahen, dass bestimmte Beiträge in eine Rückdeckungsversicherung eingezahlt und dort wiederum in Fondsanteile investiert werden. Diese Versicherung sah keine Mindestleistung vor. Der Leistungsanspruch des Mitarbeiters sollte exakt der Leistung der Rückdeckungsversicherung entsprechen.

Während das Finanzamt die steuerliche Pensionsrückstellung bereits dem Grunde nach nicht anerkennen wollte, verlangte der Arbeitgeber eine Passi-

vierung i. H. d. vollen Zeitwerts der Wertpapiere (analog § 253 Abs. 1 HGB) auch in der Steuerbilanz. Der BFH setzte sich sehr detailliert mit dem Wortlaut und der Entstehungsgeschichte des § 6a EStG auseinander und kam zu dem Ergebnis, dass die Wertpapierbindung der Zusage dem erforderlichen Rechtsanspruch i. S. d. § 6a Abs. 1 Nr. 1 EStG nicht entgegensteht. Des Weiteren stellte der BFH fest, dass die Passivierbarkeit nicht davon abhängt, ob bereits im Zusagezeitpunkt eine bestimmte (Mindest-)Leistung garantiert wird. Ebenso kann die Passivierung nach Ansicht des BFH nicht aufgrund einer Analogie zur Koppelung von Versorgungsleistungen an gewinnabhängige Bezüge versagt werden, da die entsprechende Regelung in § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG eng auszulegen sei.

Im Ergebnis erkannte der BFH die Bilanzierung der Pensionsrückstellung dem Grunde nach an. Abweichend von der vorgenommenen Zeitwertbilanzierung verlangte der BFH allerdings auch für diese Zusagegestaltung eine Ermittlung des Teilwerts gemäß § 6a Abs. 3 EStG, wobei dabei für die Höhe der künftigen Leistungen – dem Stichtagsprinzip entsprechend – der Zeitwert der Wertpapiere am jeweiligen Bilanzstichtag heranzuziehen sei.

Fazit: Die Anwendung dieser Entscheidung des BFH dürfte in vielen Gestaltungen moderner Pensionszusagen zu höheren, wirtschaftlich realitätsnäheren – aber auch volatileren – steuerlichen Pensionsrückstellungen führen. Ebenso erfreulich ist, dass der BFH zu einigen grundsätzlichen Auslegungsfragen zu § 6a EStG Stellung bezogen hat und zu Gunsten

der Steuerpflichtigen für Klarheit gesorgt hat. Ob die Finanzverwaltung die Anwendung dieser Entscheidung auch in anderen ähnlich gelagerten Fällen durch Veröffentlichung im Bundessteuerblatt zulässt

oder ggf. einen Nichtanwendungserlass veröffentlicht wird, steht derzeit noch nicht fest.

Gewinnrücklage bei Übernahme von Pensionsverpflichtungen – BFH-Urteil vom 23.10.2024

Im vorliegenden Fall wurde die Zusage auf betriebliche Altersversorgung an einen Mitarbeiter einer Kapitalgesellschaft im Zuge seines Arbeitgeberwechsels im Jahr 2014 auf die neue Arbeitgeberin (die Klägerin) übertragen. Hierfür wurden an die Klägerin vom Vorarbeitgeber (Lebensversicherung) Vermögenswerte abgetreten. Dabei entstand ein Übertragungsgewinn von ca. 78 000 EUR, für den die Klägerin eine Rücklage nach § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG bildete. Diese löste sie, entsprechend der gesetzlichen Vorschrift, im Streitjahr und den Folgejahren zu jeweils einem Fünftel auf.

Ob eine Rücklage nach § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG auch für einen Gewinn offensteht, der aus einer übernommenen Pensionszusage resultiert, ist jedoch umstritten. So gelangte das Finanzamt im Rahmen einer Außenprüfung für die Jahre 2014 bis 2016 zum Ergebnis, dass die Rücklagenbildung nicht zulässig sei, da die Regelung in § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG keine Anwendung finde. Der Gewinn für das Streitjahr sei daher um die verbliebene Rücklage in Höhe von 72.689 EUR zu erhöhen.

Der BFH hat sich in seiner Entscheidung vom **23.10.2024 (XI R 24/21)** mit unterschiedlichen Auffassungen zu der Anwendung der Regelung in § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG im Schrifttum und bei dem der Revision beigetretenen Bundesministerium der Finanzen (BMF) auseinandergesetzt und festgestellt, dass die Klägerin für den Gewinn aus der übernommenen Versorgungszusage eine steuermindernde Rücklage nach § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG bilden darf. Die Bewertung der übernommenen Verpflichtung

nach § 5 Abs. 7 Satz 4 EStG schließt die Anwendung des § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG nicht aus.

Gemäß § 5 Abs. 7 Satz 1 EStG sind übernommene Verpflichtungen (zu denen auch die Verpflichtungen aus einer Pensionszusage zählen), die beim ursprünglich Verpflichteten Ansatzverboten, -beschränkungen oder Bewertungsvorbehalten unterliegen haben (§ 6a EStG), zu den auf die Übernahme folgenden Abschlussstichtagen bei dem Übernehmer so zu bilanzieren, wie sie beim ursprünglich Verpflichteten ohne Übernahme zu bilanzieren wären. Ferner darf die Klägerin nach § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG, der auf § 5 Abs. 7 Satz 1 EStG Bezug nimmt, eine gewinnmindernde Rücklage bilden.

Diese Auslegung erscheint dem BFH auch im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes geboten, sodass die Rücklagenbildung nicht nur bei andersartigen Verpflichtungen, sondern ebenso bei Pensionszusagen zugelassen wird, die andernfalls sinnwidrig benachteiligt würden (vgl. Briese, DStR 2019, 943 f. mit Beispielen). Dies gelte aus der Sicht des BFH im Steuerrecht, das intensives Eingriffsrecht ist, umso mehr deshalb, weil durch das Verwehren der Rücklage bei Pensionsverpflichtungen erheblich in die Rechte der Steuerpflichtigen eingegriffen würde.

Es bleibt abzuwarten, ob die Finanzverwaltung dieser für den Steuerpflichtigen günstigen Entscheidung folgen oder einen Nichtanwendungserlass veröffentlichen wird.

Neues zur Versorgung der Gesellschafter-Geschäftsführer - BMF-Schreiben vom 30.08.2024

Mit Entscheidung vom **15.03.2023 (I R 41/19)** hatte sich der BFH mit dem Gleichlauf von Versorgungszahlungen und Geschäftsführergehalt beschäftigt. Nach Auffassung des BFH liegt keine gesellschaftliche Veranlassung – und damit keine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) – vor, wenn nach Eintritt des Versorgungsfalles neben der Versorgungsleistung bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer für diese Tätigkeit lediglich ein reduziertes Gehalt gezahlt wird und Versorgungsbezug und Gehaltszahlung die letzten Aktivbezüge vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht überschreiten (vgl. IACA-Kurzinformationen 2023). Mit Schreiben vom **30.08.2024 (IV C 2 – S 2742 /22**

/10003:009) hat das BMF auf die BFH-Rechtsprechung reagiert und die körperschaftsteuerliche Regelung gemäß Rn. 10 des BMF-Schreibens vom **18.09.2017 (IV C 6 - S 2176/ 07/ 10006)** angepasst.

Wie bisher bleibt in der Anwartschaftsphase eine Pensionszusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer, die zwar die Vollendung des vereinbarten Pensionsalters voraussetzt, nicht aber ein Ausscheiden aus dem Betrieb oder die Beendigung des Dienstverhältnisses, körperschaftssteuerrechtlich grundsätzlich nicht zu beanstanden und führt nicht per se zu einer vGA.

Hinsichtlich des Gleichlaufs von Gehaltszahlung und Versorgungsbezug nach Eintritt des Versorgungsfalles schließt sich das BMF nun der Auffassung des BFH an. Vorbehaltlich der Beachtung eines Fremdvergleichs liegt keine gesellschaftsrechtliche Veranlassung vor, soweit die (reduzierte) Gehaltszahlung die Differenz zwischen Versorgungszahlungen und letzten Aktivbezügen nicht überschreitet.

Im Gegensatz zum BFH schließt das BMF jedoch ausdrücklich eine Fortsetzung der Geschäftsführertätigkeit im geringeren Umfang vollständig aus. Das BMF hält somit weiter an der bisherigen Auffassung fest, dass „eine Teilzeittätigkeit nicht mit dem Aufgabenbild eines Gesellschafter-Geschäftsführers vereinbar ist“.

Aktuelles zum Versorgungsausgleich

1. Auszugleichendes Versorgungsanrecht bei Übertragung eines Altersvorsorgekapitals während der Ehezeit auf einen anderen Altersvorsorgevertrag

In einem vom **BGH mit Beschluss vom 19.06.2024 (XII ZB 456/23)** entschiedenen Fall hatte der Ehemann einen vor Ehezeitbeginn geschlossenen privaten Rentenversicherungsvertrag in der Ehezeit aufgelöst und das dort angesparte Versorgungsguthaben in einen neuen Vertrag mit gleich hoher laufender Beitragszahlung bei einem anderen Versicherer eingezahlt. Der BGH wies die Rechtsbeschwerde des Ehemanns, mit der dieser den Ausschluss des Anrechts vom Versorgungsausgleich erreichen wollte, als unbegründet zurück. Das in der Ehezeit begründete Anrecht aus einem privaten Rentenversicherungsvertrag unterliege in vollem Umfang dem Versorgungsausgleich, auch soweit es aus einem vorehezeitlich erwirtschafteten Vermögen stammt. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 VersAusglG sei nur erforderlich, dass das Geld, mit dem der Ehegatte die Beiträge entrichtet hat, zu seinem Vermögen gehörte, während es auf die Herkunft des Geldes nicht ankomme. Bei dem Anbieterwechsel handele es sich um die rechtlich ungebundene Entscheidung über die neue Anlage des frei werdenden Kapitals.

Eine Aufteilung in einen vorehezeitlich und einen in der Ehezeit erworbenen Teil setze voraus, dass trotz des Wechsels des Versorgungsträgers eine versorgungsausgleichsrechtliche Kontinuität besteht. Dies sei der Fall, wenn der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzsicherung in dem durch § 7 BetrAVG bestimmten Umfang in die vom ursprünglichen Versorgungsträger übernommene Leistungsverpflichtung eintrete. Das gelte ebenso, wenn das Kapital aus einem vor der Ehezeit abgeschlossenen zertifizierten Altersversorgungsvertrag in der Ehezeit auf

Wie bereits Rn. 10 des BMF-Schreibens vom **18.09.2017** zu entnehmen ist, gelten die Grundsätze sowohl bei monatlicher Pensionsleistung als auch bei der Ausübung eines vereinbarten Kapitalwahlrechtes. Es bleibt jedoch unklar, wie im Falle einer Kapitalleistung die Verrechnung einer Kapitalleistung mit der Gehaltszahlung zu erfolgen hat. Auch wird weiterhin nur ein Kapitalwahlrecht genannt, nicht aber der Fall einer Pensionszusage, die ausschließlich auf eine Kapitalleistung abstellt.

Das BMF-Schreiben ist auf alle offenen Fälle anzuwenden.

einen neuen zertifizierten Altersversorgungsvertrag bei einem anderen Anbieter übertragen wird, weil in diesem Fall durch die Übertragung des Versorgungsvermögens auf einen anderen Anbieter die Bindung des gebildeten Kapitals an den Versorgungszweck aufrechterhalten bleibe (§ 1 Abs. 1 Nr. 10 b AltZertG) und die Ansparung den Versorgungszweck kontinuierlich fortsetze (Rn. 16 unter Hinweis auf BGH vom 08.08.2018 (XII ZB 25/18)). In einem solchen Fall sei daher der Wechsel des Versorgungsträgers als Fortführung eines einheitlichen Anrechts anzusehen. Eine einheitliche Sichtweise auf die sukzessiven Versorgungsmöglichkeiten erfordere zusätzlich zur subjektiven Vorstellung von Kontinuität ein rechtliches Band, welches eine zwischenzeitliche Lage, in der frei von Versorgungszwecken über das angesparte Vermögen verfügt werden konnte, erst gar nicht entstehen lässt.

Diese Erwägungen dürften auch für den Ausgleich betrieblicher Anrechte relevant sein: Wurde nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG in der Ehezeit der Wert einer unverfallbaren Anwartschaft (Übertragungswert) auf einen neuen Arbeitgeber übertragen und von diesem eine wertgleiche Zusage erteilt, müsste für die Bestimmung des Ehezeitanteils der Teil herausgerechnet werden, der den bis zum Ehezeitbeginn im früheren Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten zuzuordnen ist.

2. Ausgleich einer Unternehmensversorgung mit Zeiten vor und nach einem Rechtsformwechsel von GmbH zu GmbH & Co. KG bei nachehezeitlichem Rentenbezug

In dem vom **OLG Karlsruhe** durch den **Beschluss vom 20.09.2024 (20 UF 153/20)** entschiedenen Fall hatten beide Ehegatten als Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH von dieser Pensionszusa-

gen erhalten und wurden nach der Umwandlung in eine GmbH & Co. KG Kommanditisten der KG und zugleich alleinige Gesellschafter-Geschäftsführer der Komplementär GmbH.

Die Umwandlung von einer GmbH in eine GmbH & Co. KG wirkt sich nach Ansicht des OLG nicht auf die Bewertung der Pensionszusagen aus, da mit der Umwandlung kein Wechsel von der Unternehmer- zu einer Arbeitnehmerstellung einhergegangen sei. Daher sei kein in Arbeitnehmerstellung erdienter Teil entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG gesondert zu ermitteln.

Beide Ehegatten hatten nach dem Ehezeitende bereits ihre Rente aus der Pensionszusage in Anspruch genommen. Wie das OLG zutreffend ausführt, habe hier der nahezeitliche Rentenbezug keine Auswirkungen auf die Bewertung des Ehezeitanteils und des jeweiligen Ausgleichswerts im Sinne der Minderung eines zugrundeliegenden Kapitalwerts – sog. Werteverzehr. Dies ergäbe sich bereits daraus, dass es sich bei Unternehmeranrechten nicht um Anrechte i. S. d. Betriebsrentengesetzes handele. Deshalb sei § 45 Abs. 1 Satz 1 VersAusglG, wonach für die Bewertung der Kapitalwert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG zugrunde gelegt werden könne, in diesem Fall nicht anwendbar, sodass der Rentenbetrag nominal zu teilen sei (s. BGH vom 15.07.2020 (XII ZB 363/19) und IACA-Kurzinformationen 2021, S. 13).

Nach Ansicht des OLG komme ein „Werteverzehr“ generell nicht in Betracht bei Versorgungssystemen, bei denen der Versorgungsanspruch in ein Stammrecht (z. B. Rente, Entgeltpunkte, Versorgungspunkte o. Ä.) umgewandelt sei, das Teilungsgegenstand sei. Denn in diesen Fällen bleibe das Stammrecht in seinem Bestand auch dann unveränderlich, wenn aus ihm Leistungen fließen (Gutdeutsch/Hoernes/Norpoth, FamRZ 2012, 73). Dies gelte beispielsweise für Versorgungssysteme, bei denen die maßgebliche Bezugsgröße – wie hier – ein Rentenbetrag sei.

3. Gebot der gleichwertigen Teilhabe bei interner Teilung (§ 11 Abs. 1 VersAusglG)

Der Beschluss des **OLG München vom 02.08.2024 (26 UF 591/24 e)** betrifft die Beschwerde eines betrieblichen Versorgungsträgers, der meinte, für die Bestimmung des Ehezeitanteils als Kapitalwert sei die Anwartschaft auf **Hinterbliebenenversorgung** nicht zu berücksichtigen. Das OLG wies die Beschwerde mit der Begründung zurück, dass die Hinterbliebenenversorgung ein Teil des Versorgungsversprechens an den Arbeitnehmer sei. In dem versicherungsmathematischen Barwertfaktor sei deshalb auch der Wert der Hinterbliebenenversorgung zu erfassen, und zwar mit der „Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Hinterbliebenenleistungen

nach kollektiven Annahmen gemäß Heubeck-Richttafeln“, wie es in der eigenen Teilungsordnung des Versorgungsträgers vorgesehen war.

4. Fehlende Ausgleichsreife eines endgehaltsbezogenen betrieblichen Anrechts mit Limitierung (§ 19 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG)

Nach § 19 Abs. 1 VersAusglG findet ein Wertausgleich bei der Scheidung nicht statt, wenn das Anrecht nicht ausgleichsreif ist. Die Ausgleichsreife fehlt nach § 19 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG u. a. dann, wenn das Anrecht dem Grund oder der Höhe nach nicht hinreichend verfestigt ist, insbesondere als noch verfallbares Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes.

Im Beschluss des **OLG Köln vom 10.06.2024 (II-14 UF 20/24)** ging es um die Frage, ob das Anrecht der mit unverfallbarer Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Ausgleichspflichtigen aus einer endgehaltsbezogenen Pensionszusage ausgleichsreif war. Die Zusage sah eine hälftige Anrechnung von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie eine Limitierung auf 70 % des anrechnungsfähigen Gehalts vor.

In dem erstinstanzlichen Verfahren hatte der Versorgungsträger (früherer Arbeitgeber) unter Verweis auf den BGH-Beschluss vom 17.04.2013 (XII ZB 371/12) (siehe hierzu IACA-Kurzinformationen 2014, S. 8) mitgeteilt, dass das Anrecht noch nicht ausgleichsreif sei und deswegen auf den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich zurückzugreifen sei.

Die hinreichende Verfestigung bejahte das OLG nur dem Grunde, aber nicht der Höhe nach und hielt deshalb das Anrecht für nicht ausgleichsreif. Wegen der endgehaltsabhängigen Bemessungsgrundlage und des Einflusses der gesetzlichen Rente auf die Höhe der Betriebsrente nach Eintritt des Versorgungsfalles werde der Versorgungswert durch die spätere Wertentwicklung beeinflusst. Das OLG verkennt hier jedoch, dass wegen des vorzeitigen Ausscheidens der Ausgleichspflichtigen inzwischen alle Bemessungsgrößen unveränderlich waren. Der Ehezeitanteil nach § 45 Abs. 1 und 2 VersAusglG wird zeitanteilig aus der nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitraumlich berechneten unverfallbaren Anwartschaft errechnet. Für die Bestimmung des Ehezeitanteils ist die nach der Zusage bis zur festen Altersgrenze erreichbare Betriebsrente zu ermitteln, hiervon die bezogen auf die feste Altersgrenze hochgerechnete gesetzliche Rente abzuziehen bzw. für die Anwendung einer Limitierungsklausel zu berücksichtigen, und der nach Anrechnung bzw. Limitierung verbleibende Betrag durch die Multiplikation mit dem Unverfallbarkeitsquotienten zu kürzen (vgl. BAG-Urteil vom 19.05.2015 (3 AZR 771/13)).

Wegen der Veränderungssperre des § 2a Abs. 1 BetrAVG (vormals § 2 Abs. 5 BetrAVG a. F.) ist die rätierlich zu kürzende fiktive Vollrente anhand der zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens geltenden Bemessungsgrundlagen zu berechnen. Aufgrund dieses Festschreibeeffektes steht die Höhe der künftigen Altersrente aus gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft bereits beim Ausscheiden fest. Damit ist insoweit das Anrecht ausgleichsreif und kann deshalb bereits bei der Scheidung ausgeglichen werden. Nur soweit eine etwaige vertragliche Unverfallbarkeitsregelung zu einer höheren Leistung führt, als der gesetzliche Mindestanspruch, kommt ein späterer schuldrechtlicher Ausgleich in Betracht. Das Gleiche gilt für den Teil der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft, der sich aus einer Dynamisierung wegen des in § 2a Abs. 2 BetrAVG geregelten Verbots der Benachteiligung ausgeschiedener Arbeitnehmer für Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018 ergibt (siehe die Übergangsvorschrift des § 30g Abs. 1 BetrAVG). Auch dieser Teil kann erst nach Eintritt des Versorgungsfalls schuldrechtlich ausgeglichen werden.

5. Geringfügigkeit (§ 18 VersAusglG)

Nach § 18 Abs. 1 VersAusglG soll das Familiengericht beiderseitige Anrechte gleicher Art bei geringer Differenz ihrer Ausgleichswerte und nach § 18 Abs. 2 VersAusglG einzelne Anrechte mit einem geringen Ausgleichswert nicht ausgleichen. Gering sind nach § 18 Abs. 3 VersAusglG bei einem Rentenbetrag als maßgeblicher Bezugsgröße höchstens 1 %, in allen anderen Fällen höchstens 120 % der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2025: € 37,45 mtl. und € 4.494,00).

a) Gleichartigkeit i. S. d. § 18 Abs. 1 VersAusglG trotz unterschiedlicher Finanzierung und Besteuerung

Gleichartige Anrechte i. S. d. § 18 Abs. 1 VersAusglG (und des § 10 Abs. 2 VersAusglG) sind nach den Gesetzesmaterialien solche, die sich in ihrer Struktur (z. B. Leistungsspektrum, Finanzierungsart) und Wertentwicklung (z. B. Anwartschafts- und Renten Anpassungen) entsprechen. Eine Wertidentität ist nicht erforderlich (BT-Drucksache 16/10144, S. 55).

Ein Teil der obergerichtlichen Rechtsprechung sieht Anrechte der Pflichtversicherung bei der VBL und solche bei den Zusatzversorgungskassen des kirchlichen Dienstes (EZVK) wegen der unterschiedlichen Finanzierung nach einem Umlageverfahren einerseits (VBL) und nach einem Kapitaldeckungsverfahren andererseits und der daraus folgenden unterschiedlichen Besteuerung der Anwartschaften und Leistungen als nicht gleichartig an (so **OLG Schles-**

wig vom 31.01.2025 (15 UF 197/24); siehe auch **OLG Frankfurt vom 18.01.2022 (6 UF 338/17)**).

Nach anderer Ansicht ist § 18 Abs. 1 VersAusglG anwendbar. Besteuerungsunterschiede seien für die Frage der Gleichartigkeit nicht relevant, weil es sich bei der einkommensteuerlichen Behandlung um keinen wertbildenden, das Anrecht prägenden Umstand handele (**OLG Frankfurt vom 30.01.2025 (4 UF 138/24)**; **OLG Karlsruhe vom 17.12.2024 (20 UF 47/24)**). Das **OLG Brandenburg** führt in seinem **Beschluss vom 19.02.2025 (9 UF 166/24)** außerdem an, dass trotz unterschiedlicher Art der Finanzierung beide Versicherungen aufgrund konkreter Vereinbarungen ein einheitliches Versorgungsniveau erreichen und die Betriebsrente nach einem im Wesentlichen gleichartigen Versorgungspunktemodell errechnet wird.

Vergleichbare Fragen können sich auch für den Versorgungsausgleich sonstiger betrieblicher Anrechte stellen, z. B. wenn ein Anrecht aus einer rückgedeckten Direktzusage oder einer rückgedeckten Unterstützungskasse, bei der sich die Höhe der Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung ergibt, einem Anrecht aus einer Pensionskasse oder aus einer Direktversicherung gegenübersteht.

b) Ermessensausübung des Gerichts

Das **OLG Hamm** stellt sich in seinem **Beschluss vom 29.10.2024 (13 UF 134/24)** gegen die Auffassung des BGH, wonach für ein Absehen vom Versorgungsausgleich im Hinblick auf den Halbteilungsgrundsatz eine besondere Rechtfertigung erforderlich sei (vgl. **BGH vom 05.06.2024 – XII ZB 277/23**). Stattdessen habe der Gesetzgeber bei der konkreten Ausgestaltung des § 18 VersAusglG in Wahrnehmung seines ihm zustehenden Gestaltungsspielraums den Halbteilungsgrundsatz relativiert. Deswegen sei nicht das Absehen vom Wertausgleich bei geringfügiger Wertdifferenz, sondern die Durchführung trotz Geringfügigkeit zu rechtfertigen. Erst in diesem Zusammenhang könne auf den Halbteilungsgrundsatz Bezug genommen werden.

Die Ansicht des OLG Hamm entspricht der Konzeption des § 18 VersAusglG als Sollvorschrift und dürfte dem Zwecke dieser Bestimmung eher entsprechen als die restriktive Haltung des BGH.