



**bAV-Newsletter der
Kenston Pension GmbH,
Rechtsberatungskanzlei für
betriebliche Altersversorgung**

März 2026



Rechtsprechung

- 1** BFH-Entscheidung vom 19.11.2025: Fremdüblichkeit einer auf Entgeltumwandlung beruhenden Pensionszusage
- 2** BAG-Entscheidung vom 25.11.2025: Begrenzung der jährlichen Anpassung der Betriebsrente auf 1 %
- 3** BFH-Entscheidung vom 17.12.2025: Fremdüblichkeit der Verzinsung einer auf Entgeltumwandlung beruhenden Direktzusage
- 4** BAG-Entscheidung vom 21.10.2025: Altersteilzeit – Insolvenzsicherung der Wertguthaben
- 5** BFH-Entscheidung vom 17.12.2025: Fremdüblichkeit der Verzinsung einer auf Entgeltumwandlung beruhenden Direktzusage

Rechtsanwendung

- 1** LfSt Bayern vom 21. Januar 2026: Verfügung betr. Sonderausgabenabzug für freiwillige Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland lebender türkischer Staatsangehöriger in die türkische Sozialversicherung (SGK)
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 **BFH-Entscheidung vom 19.11.2025: Fremdüblichkeit einer auf Entgeltumwandlung beruhenden Pensionszusage**

Wird die einem angestellten Gesellschafter-Geschäftsführer zugesagte Pension ausschließlich durch Entgeltumwandlung finanziert, ist die Zusage auch dann fremdüblich, wenn sie ohne Einhaltung einer Probezeit und unmittelbar oder kurze Zeit nach Neugründung der Gesellschaft erteilt wird. Voraussetzung hierfür ist aber, dass für den Arbeitgeber kein signifikantes Risiko besteht, die künftigen Versorgungsansprüche mitfinanzieren zu müssen (zB wegen Vereinbarung einer über dem risikoarmen Marktzins liegenden Garantieverzinsung).

Sofern eine auf Entgeltumwandlung beruhende Pensionszusage in zeitlicher Nähe zur erstmaligen Gehaltsgewährung vereinbart wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob tatsächlich eine ausschließlich vom Arbeitnehmer finanzierte oder (bei wirtschaftlicher Betrachtung unter Berücksichtigung einer angemessenen Gesamtausstattung des Gesellschafter-Geschäftsführers) eine vom Arbeitgeber (mit-)finanzierte Zusage vorliegt.

Die einem Gesellschafter-Geschäftsführer erteilte, auf Entgeltumwandlung beruhende Direktzusage ist regelmäßig steuerlich nicht anzuerkennen, wenn der Anspruch auf die künftigen Versorgungsleistungen nicht insolvenzgesichert ist (BFH vom 19.11.2025 - I R 50/22 -, BeckRS 2025, 40639).

2 **BAG-Entscheidung vom 25.11.2025: Begrenzung der jährlichen Anpassung der Betriebsrente auf 1 %**

Zu seinem Urteil vom 25.11.2025 zu Fragen der Begrenzung der jährlichen Anpassung der Betriebsrente auf 1 % fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 25.11.2025 - 3 AZR 91/25 -, BeckRS 2025, 40132):

§ 30c I BetrAVG ermöglicht eine Begrenzung der Anpassung auf 1 % gemäß § 16 III Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.1998 neu und unabhängig von

einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt wurden.

§ 16 III Nr. 1 BetrAVG gilt gemäß § 30c I BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.1998 neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt wurden.

Bei fehlerhafter oder ausgebliebener Ermessensentscheidung des Arbeitgebers über die Anpassung der laufenden Leistungen der Betriebsrente kann der Arbeitnehmer nach § 315 III 2 BGB den Teuerungsausgleich im Sinne des § 16 II Nr. 1 BetrAVG als gerichtliche Entscheidung einer ermessensfehlerfreien Anpassung verlangen. Das Gericht ersetzt in diesen Fällen die fehlerhafte oder verspätete Ermessensentscheidung des Arbeitgebers mit seiner rechtskräftigen Entscheidung.

3 **BFH-Entscheidung vom 17.12.2025: Fremdüblichkeit der Verzinsung einer auf Entgeltumwandlung beruhenden Direktzusage**

Bei der Prüfung der Fremdüblichkeit der Verzinsung einer durch Gehaltsumwandlung finanzierten Direktzusage zugunsten eines Gesellschafter-Arbeitnehmers ist der Zinsfuß, der für das Versorgungskapital einer arbeitgeberfinanzierten Direktzusage zugunsten eines im gleichen Betrieb beschäftigten gesellschaftsfremden Arbeitnehmers vereinbart worden ist, kein geeigneter Vergleichsmaßstab.

Übernimmt bei der auf Entgeltumwandlung beruhenden Direktzusage der Arbeitgeber durch Vereinbarung einer den risikoarmen Marktzins übersteigenden Verzinsung des Kapitalstocks ein signifikantes Risiko, die künftigen Versorgungsansprüche mitfinanzieren zu müssen, ist die Zusage insoweit arbeitgeberfinanziert. Eine verdeckte Gewinnausschüttung kann allein aus diesem Umstand nicht abgeleitet werden. Vielmehr sind auch mischfinanzierte Versorgungszusagen steuerlich anzuerkennen, wenn die Gesamtausstattung des Gesellschafter-Arbeitnehmers unter Einbeziehung der Pensionszusage angemessen ist.

Im Rahmen des Fremdvergleichs sind bei mischfinanzierten Pensionszusagen auch die Kriterien der sog. Erdienbarkeit und der Einhaltung einer angemessenen Probezeit zu prüfen. Die von der Rechtsprechung für ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusagen entwickelten Modifikationen des Fremdvergleichs sind nicht anwendbar.

Bei mischfinanzierten Pensionszusagen ist der arbeitgeberfinanzierte Teil nicht in die gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 1 Hs. 2 EStG für die Rückstellungsbildung bei der Entgeltumwandlung geltende Sonderregel zur Bemessung des Barwerts der Pensionsverpflichtung einzubeziehen.

Eine Direktzusage zugunsten eines zu 40 % an der GmbH beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführers, dem gesellschaftsvertraglich ein Vetorecht gegen die Entscheidungen der Mehrheitsgesellschafterin zusteht, unterfällt dem Insolvenzschutz des BetrAVG (BFH vom 17.12.2025 - I R 4/23 -, BeckRS 2026, 403).

4 **BAG-Entscheidung vom 21.10.2025: Altersteilzeit – Insolvenzsicherung der Wertguthaben**

Zu seinem Urteil vom 21.10.2025 zu Fragen des Abzugs fiktiver Kirchensteuer bei der Berechnung einer nettolohnbezogenen Obergrenze und fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit und-Orientierungssätze (BAG vom 21.10.2025 - 9 AZR 66/25 -, BeckRS 2025, 39375):

Der Arbeitgeber kann den nach § 8a IV 1 und 2 ATG bestehenden und geltend gemachten Anspruch des Arbeitnehmers auf Absicherung des Wertguthabens selbst dann nicht durch den verspäteten Nachweis einer Insolvenzsicherung gemäß § 8a III ATG abwenden, wenn durchweg eine geeignete Insolvenzsicherung nach § 8a I ATG bestand. Hat der Arbeitgeber die besondere Sicherheit in Höhe des Wertguthabens geleistet, kann er jedoch die Freigabe der bereits erbrachten allgemeinen Sicherheit verlangen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine besondere Sicherheitsleistung nach § 8a IV 1 und 2 ATG entsteht nicht allein dadurch, dass der Arbeitgeber seiner Sicherungs- und/oder Nachweispflicht gemäß § 8a I bzw. III ATG nicht nachkommt. Vielmehr muss grundsätzlich eine fruchtlose Aufforderung durch den Arbeitnehmer in Schriftform (§ 126 BGB) oder elektronischer Form (§ 126a BGB) hinzutreten.

Eine Klage auf besondere Sicherheitsleistung nach § 8a IV 2 ATG ist ausreichend bestimmt im Sinne von § 253 II Nr. 2 ZPO, wenn der Altersteilzeitarbeitnehmer die Höhe des abzuschließenden Wertguthabens angibt (Rn. 42). Darüber hinaus muss sich der Arbeitnehmer nicht auf ein Sicherungsmittel aus dem gesetzlichen

Katalog festlegen und auch keine Reihenfolge der im Antrag vorgesehenen Sicherungsmittel bestimmen.

Die sog. Doppeltreuhand ist ein nach § 8a I ATG geeignetes Mittel zur Absicherung von Wertguthaben gegen das Risiko einer Insolvenz. Sie darf grundsätzlich auch als sog. Gruppensicherung ausgestaltet sein.

Besteht das Treuhandvermögen aus Wertpapieren, kann es wegen möglicher Kursschwankungen analog § 234 III BGB allenfalls in Höhe von drei Vierteln des Kurswerts Sicherheit bieten. Außerdem kann ein Abschlag vorzunehmen sein, der mögliche Kosten der Auflösung des Treuhandvermögens im Sicherungsfall sowie steuerliche Aspekte im Fall der Verwertung berücksichtigt.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer gemäß § 8a III ATG in Textform (§ 126b BGB) nachweisen, dass das bestehende Wertguthaben in geeigneter Weise vollständig gegen das Risiko einer Insolvenz gesichert ist. Dazu sind aussagekräftige Unterlagen vorzulegen, anhand derer der Arbeitnehmer – ggf. unter Hinzuziehung sachverständiger Hilfe – nachprüfen kann, ob (1.) eine insolvenzfeste Absicherung besteht, in die (2.) sowohl sein Arbeitgeber als auch er selbst einbezogen ist, und die (3.) eine umfassende, nicht bloß quotale Absicherung seines Wertguthabens bewirkt.

Der Arbeitgeber kann den einmal entstandenen und bereits geltend gemachten Anspruch des Arbeitnehmers auf eine besondere Sicherheitsleistung nach § 8a IV 2 ATG nicht dadurch abwenden, dass er nachträglich den vollständigen Nachweis einer geeigneten Insolvenzversicherung gemäß § 8a III ATG erbringt. Das gilt selbst dann, wenn durchweg eine umfassende Insolvenzversicherung nach § 8a I ATG bestand.

Hat der Arbeitgeber die besondere Sicherheit gemäß § 8a IV 2 ATG tatsächlich geleistet, kann er vom Arbeitnehmer nach §§ 241 II, 242 BGB die Freigabe der allgemeinen Sicherheit nach § 8a I ATG verlangen und damit eine beständige Doppelsicherung abwenden.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine besondere Sicherheitsleistung gemäß § 8a IV 2 ATG entsteht nicht allein dadurch, dass der Arbeitgeber seiner Sicherungs- und/oder Nachweispflicht nach § 8a I bzw. III ATG nicht nachkommt. Vielmehr muss grundsätzlich eine fruchtlose Aufforderung durch den Arbeitnehmer in Schriftform (§ 126 BGB) oder elektronischer Form (§ 126a BGB) hinzutreten. Eine Aufforderung des Arbeitgebers kann analog §§ 286 II Nr. 2, 281 II und § 323 II Nr. 1 BGB ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn der Arbeit-

geber die Erfüllung seiner Sicherungs- und/oder Nachweispflicht ernsthaft und endgültig verweigert. Davon ist nicht schon dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber im Rechtsstreit die Auffassung vertritt, die Nachweispflicht umfassend erfüllt zu haben, solange dieser Standpunkt nicht aus der Luft gegriffen oder haltlos ist.

Rechtsanwendung

1 **LfSt Bayern vom 21. Januar 2026: Verfügung betr. Sonderausgabenabzug für freiwillige Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland lebender türkischer Staatsangehöriger in die türkische Sozialversicherung (SGK)**

Diese Verfügung richtet sich an alle Beschäftigten im Veranlagungsbereich und in den Rechtsbehelfsstellen.

In Deutschland lebende türkische Staatsangehörige können unter bestimmten Voraussetzungen freiwillige Rentenversicherungsbeiträge in die türkische Sozialversicherung (SGK; www.sgk.gov.tr) leisten.

Der freiwillig an die SGK geleistete Beitrag ist ein Gesamtbetrag, der sich nach den Sozialversicherungsrechengrößen (= Bemessungsgrundlage – BMG) bestimmt und sich aus pauschalen Beiträgen für die Altersversicherung (20% der BMG) und die Krankenversicherung (12% der BMG) zusammensetzt. Der Gesamtbetrag wird in der Bescheinigung der SGK nicht gesondert aufgeschlüsselt.

Das zu dieser Thematik anhängige Klageverfahren beim FG München vom 22.10.2025 15 K 2422/23 ist entschieden. Dabei wurde die Auffassung von der Finanzverwaltung bestätigt. Die Bearbeitung von Einsprüchen kann wieder aufgenommen werden.

Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung für unbeschränkt Steuerpflichtige sind die Beiträge wie folgt zu behandeln:

Der Gesamtbetrag ist aufzuteilen und entfällt:

–zu 20/32 (62,5 %) auf die Rentenversicherung und

–zu 12/32 (37,5 %) auf die Krankenversicherung.

Der Anteil, der auf die Rentenversicherung entfällt, kann nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a i.V.m. § 10 Abs. 3 EStG als Sonderausgaben berücksichtigt werden.

Der Anteil, der auf die Krankenversicherung entfällt, kann nur nach § 10 Abs. 1 Nr. 3a EStG (weitere sonstige Vorsorgeaufwendungen) i.V.m. § 10 Abs. 4 EStG (Höchstbetrag: 2800 € oder 1900 €; vgl. § 10 Abs. 4 Satz 1 und 2 EStG) als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Überschreiten bereits die Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG (Basis-KV/PV) den Höchstbetrag, kommt ein Sonderausgabenabzug nicht mehr in Betracht (§ 10 Abs. 4 Satz 4 EStG). Da die betroffenen Personen in Deutschland bereits über eine Basisabsicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder in der privaten Krankenversicherung (PKV) verfügen, ist die freiwillige Versicherung in der türkischen Krankenversicherung zur Basisabsicherung nicht erforderlich (vgl. BMF-Schreiben vom 24.5.2017, BStBl. I S. 820, Rz. 83 sinngemäß). Außerdem erwerben die Betroffenen aus dem pauschalen Krankenversicherungsbeitrag im Zeitpunkt der Beitragsentrichtung noch keine Leistungsansprüche. Erst im Zeitpunkt des späteren Rentenbezugs sind die Betroffenen in der Türkei gesetzlich krankenversichert. Eine Berücksichtigung des pauschalen Krankenversicherungsbeitrags nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 Buchst. a EStG (Basis-KV) scheidet deshalb aus.

Der Gesamtbetrag ist aufzuteilen und in den Kz. 52.302 (Anteil Rentenversicherung) und Kz. 52.339 (Anteil Krankenversicherung) zu erfassen.

2 Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV - Uckermann

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H.BECK

ISBN 978-3-406-63193-1

2. Auflage, erschienen im August 2022

Zum Werk

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

Neben der Kommentierung des BetrAVG, die den Schwerpunkt des Werkes bildet, werden in systematischen Darstellungen die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung behandelt:

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)
- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

Vorteile auf einen Blick

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

Zielgruppe

Für in der bAV beratende Anwälte, Rentenberater, Versicherungsunternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmen mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

Herausgegeben von

Sebastian Uckermann, Rentenberater.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;

Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;

Christian Braun, Rechtsanwalt;

Dr. Dirk Classen, Rechtsanwalt;

Frauke Classen, Rechtsanwältin;

Dr. Marco Keßler, Dipl.-Kaufmann;

Detlef Lülsdorf, Rentenberater;

Patrick Drees, Rentenberater;

Takil, Hakan, Dipl.-Mathematiker;

Jan Stratmann, Dipl.-Mathematiker, Aktuar;

Christiane Grabinski, Dipl.-Mathematiker,

Aktuarin;

Gudrun Wagner-Jung, Dipl. Finanzwirtin



Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert. Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Patrick Drees.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig CEO der KENSTON GRUPPE®, „Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.“ (BRBZ) sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber und Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Drees, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig COO der KENSTON GRUPPE®, Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Drees Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de.

Kenston Pension GmbH

Im Zollhafen 13c

50678 Köln

Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0

Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

info@kenston-pension.de

www.kenston-pension.de

www.kenston-akademie.de

Mit freundlicher Unterstützung:

Bundesverband der Rechtsberater
für betriebliche Altersversorgung
und Zeitwertkonten e.V.