



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

Juli 2026



Rechtsprechung

- 1** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 31.01.2024: Passivierung übertragener Pensionsverpflichtungen – Verfassungsmäßigkeit der Fortgeltung von Passivierungsbeschränkungen gemäß § 5 Abs. 7 EStG
- 2** BAG-Entscheidung vom 19.02.2026: Entgelttransparenz – Reichweite des Auskunftsanspruchs
- 3** LAG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 02.12.2025: Keine Korrektur einer Hochrechnung zur Rentenberechnung bei nachträglicher Kenntnis der tatsächlichen beitragspflichtigen Einnahmen
- 4** BAG-Entscheidung vom 21.04.2026: Keine konkludente Betriebsvereinbarungsoffenheit bei Verweis auf Unabhängigkeit von normativer Ordnung im Betrieb – Vorruhestandsregelung
- 5** OLG Hamm - Entscheidung vom 23.02.2026: Gesamtrentenfortschreibung und Auslegung eines Versorgungsstatuts in AGB

Rechtsanwendung

- 1** Uckermann/Drees/Böglmüller: Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen – Risiken renditegetriebener Modelle – aktueller Fachbeitrag in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)
- 2** BMF-Schreiben vom 24.06.2026: Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren bei gesetzlich krankenversicherten Dienstordnungsangestellten (§ 39b Abs. 2 S. 5 Nr. 3 EStG)
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 **FG Düsseldorf - Entscheidung vom 31.01.2024: Passivierung übertragener Pensionsverpflichtungen – Verfassungsmäßigkeit der Fortgeltung von Passivierungsbeschränkungen gemäß § 5 Abs. 7 EStG**

Die durch § 5 Abs. 7 S. 1 und 2 EStG angeordnete Fortgeltung der Passivierungsbeschränkungen des § 6a Abs. 3 EStG im Fall der Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf einen Übernehmer ist verfassungsgemäß.

Die Anwendung eines statischen Rechnungszinsfußes von 6 % bei der Berechnung des Teilwerts der Pensionsverpflichtung war im Jahr 2014 verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Revision ist unter Aktenzeichen IX R 18/25 anhängig beim BFH. (FG Düsseldorf vom 31.01.2024 - F K 356/20 F -, BeckRS 2025, 27681).

2 **BAG-Entscheidung vom 19.02.2026: Entgelttransparenz – Reichweite des Auskunftsanspruchs**

Zu seinem Urteil vom 19.02.2026 zu Fragen der Reichweite des Auskunftsanspruchs bei Entgelttransparenz fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 19.02.2026 - 8 AZR 83/25 -, BeckRS 2026, 11907):

Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz kann mehrere abgrenzbare Teile umfassen. Er erstreckt sich nur auf das letzte vor dem Auskunftsbegehren abgeschlossene Kalenderjahr und bezieht sich auf den Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Der Auskunftsanspruch nach § 10 I 1 iVm §§ 11–16 EntgTranspG bezieht sich auf das letzte abgeschlossene Kalenderjahr vor dem Zeitpunkt des Auskunftsbegehrens.

Unter einem Kalenderjahr ist der Zeitraum vom 1.1. bis zum 31.12. eines Jahres zu verstehen.

Der bislang nur im nationalen Recht vorgesehene Auskunftsanspruch bezieht sich auf den Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Dem steht nicht entgegen, dass sich der

Anspruch auf Entgeltgleichheit unabhängig von der betrieblichen Struktur nach Art. 157 I AEUV gegen den Arbeitgeber als „einheitliche Quelle“ der Entgeltleistung richten kann.

3 **LAG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 02.12.2025: Keine Korrektur einer Hochrechnung zur Rentenberechnung bei nachträglicher Kenntnis der tatsächlichen beitragspflichtigen Einnahmen**

Haben die Parteien eine Nettoentgeltvereinbarung getroffen, wonach der Arbeitgeber im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer alle auf das Arbeitsentgelt entfallenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung trägt, kann eine Nettoklage erhoben werden. Für eine Nettoentgeltvereinbarung ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.

Eine tarifvertragliche Inflationsausgleichsprämie kann auf eine zuvor individualvertraglich gewährte Inflationsausgleichsprämie angerechnet werden, wenn sich der Arbeitgeber im Rahmen einer transparenten Gesamtzusage die Anrechnung ausdrücklich vorbehalten hat.

Die Kombination eines Freiwilligkeitsvorbehalts mit einem Anrechnungsvorbehalt in einer Gesamtzusage ist dabei nicht intransparent, wenn die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers klar und verständlich dargestellt werden und kein Widerrufsvorbehalt besteht.

Eine tarifliche Regelung, die eine Anrechnung individualvertraglich gewährter Inflationsausgleichsprämien auf den tariflichen Anspruch unterhalb der steuerlichen Freigrenze ausschließt (begrenzte Effektivklausel), ist wegen unzulässigen Eingriffs in die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien unwirksam (LAG Berlin-Brandenburg vom 02.12.2025 - 7 SLa 849/25 -, BeckRS 2025, 42870).

4 **BAG-Entscheidung vom 21.04.2026: Keine konkludente Betriebsvereinbarungsoffenheit bei Verweis auf Unabhängigkeit von normativer Ordnung im Betrieb – Vorruhestandsregelung**

Zu seinem Urteil vom 21.04.2026 zu Fragen der Betriebsvereinbarungsoffenheit bei Vorruhestandsregelungen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 21.04.2026 - 9 AZR 103/25 -, BeckRS 2026, 13909):

Es ist nicht von einer konkludent vereinbarten Betriebsvereinbarungsoffenheit vertraglicher Absprachen auszugehen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbaren, die unabhängig von einer im Betrieb geltenden normativen Ordnung Anwendung finden sollen.

Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit einer Feststellungsklage nicht entgegen, wenn durch diese die zwischen den Parteien bestehende Uneinigkeit insgesamt bereinigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt werden kann.

Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage greift in einem solchen Fall auch dann nicht ein, wenn der Kläger eine solche zwar bereits anhängig gemacht hat, dies aber nur mit einem gegenüber dem Feststellungsantrag nachrangig zur Entscheidung gestellten echten Hilfsantrag.

Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB ist eine Betriebsvereinbarung nur teil- und nicht insgesamt unwirksam, wenn der verbleibende Teil ohne die wegen Verstoßes gegen § 77 III BetrVG unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Es entspricht dem Normcharakter einer Betriebsvereinbarung, eine einmal gesetzte Ordnung im Interesse der Kontinuität aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann.

Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer – auch verschlechternden – Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Das kann nach der Rechtsprechung des BAG auch konkludent erfolgen. Von einer kon-

kludent vereinbarten Betriebsvereinbarungsoffenheit vertraglicher Absprachen ist allerdings nicht auszugehen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbaren, die unabhängig von einer im Betrieb geltenden normativen Ordnung Anwendung finden sollen.

5 OLG Hamm - Entscheidung vom 23.02.2026: Gesamtrentenfortschreibung und Auslegung eines Versorgungsstatuts in AGB

Für die Frage, ob die Wertgrenzen der §§ 14 Abs. 2 Nr. 2, 17 VersAusglG überschritten sind, sind Anrechte aus den sog. internen Durchführungswegen (Direktzusage, Unterstützungskasse) auch dann zusammenzurechnen, wenn ein Anrecht aus einer Direktzusage und ein weiteres bei einer Unterstützungskasse besteht. Berechnet der betriebliche Versorgungsträger den Kapitalwert eines Anrechts mit einem (von der Rechtsprechung akzeptierten) anderen Zinssatz als in der Teilungsordnung vorgesehen, kann die Verwendung dieses Zinssatzes bei interner Teilung durch Maßgabenanordnung festgeschrieben werden, wenn der ausgleichsberechtigten Person dadurch kein Nachteil entsteht (OLG Hamm vom 23.02.2026 - 13 UF 134/25 -, NZA 2026, 6861)



Rechtsanwendung

1 Uckermann/Drees/Böglmüller: Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen – Risiken renditegetriebener Modelle – aktueller Fachbeitrag in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)

Die Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen hat sich in den vergangenen Jahren zu einem zunehmend vielschichtigen Marktsegment entwickelt, in dem sich zwei grundsätzlich unterschiedliche Modelle gegenüberstehen: das betriebsrentenrechtlich geprägte Modell und das renditegetriebene Modell. Während das betriebsrentenrechtliche Modell primär auf die Absicherung typischer versicherungsmathematischer Risiken – wie Langlebigkeit und Zinsentwicklung – zielt und in seiner Struktur durch Transparenz, konservative Anlageformen und die Beteiligung von Rentenspezialisten gekennzeichnet ist, rückt beim renditegetriebenen Modell die Kapitalverwertung in den Vordergrund.

Zu dieser Thematik nehmen Sebastian Uckermann, Patrick Drees und Dr. Matthias Böglmüller in einem Fachbeitrag in der aktuellen Ausgabe der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA 2026 Heft 12) kritisch Stellung.

Der vollständige Artikel ist abrufbar unter: <https://www.kenston-pension.com/medien/publikationen-2026/>.

2 BMF-Schreiben vom 24.06.2026: Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren bei gesetzlich krankenversicherten Dienstordnungsangestellten (§ 39b Abs. 2 S. 5 Nr. 3 EStG)

Dieses BMF-Schreiben ist ab dem 1.1.2026 anzuwenden.

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder werden im BMF-Schreiben v. 14.8.2025 (BStBl. I 2025, 1628, BeckVerw 656795) der

Fettdruck im gesamten Text aufgehoben und die Rn. 14 wie folgt gefasst:

„Auf der Grundlage des steuerlichen Arbeitslohns (siehe Rn. 5 bis 8) wird unabhängig von der Berechnung der tatsächlich abzuführenden Krankenversicherungsbeiträge typisierend ein Arbeitnehmeranteil für die Krankenversicherung eines pflichtversicherten Arbeitnehmers berechnet, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwillig versichert ist (z. B. bei höher verdienenden Arbeitnehmern und bei Beamten, die unter Verzicht auf einen Beihilfeanspruch steuerfreie Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nummer 62 Satz 1 EStG erhalten [z. B. als Zuschuss, pauschale Beihilfe oder die Erstattung von Beiträgen zur Krankenversicherung]). Der typisierte Arbeitnehmeranteil ist auch anzusetzen bei in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmern, die die anfallenden Krankenversicherungsbeiträge in voller Höhe allein tragen müssen (oftmals z. B. freiwillig versicherte Beamte, Empfänger von Versorgungsbezügen). Der typisierte Arbeitnehmeranteil ist darüber hinaus auch anzusetzen bei gesetzlich krankenversicherten Dienstordnungsangestellten (DO-Angestellte); das gilt sowohl für teilkostenversicherte DO-Angestellte als auch für DO-Angestellte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung bei vollem Sachleistungsanspruch unter Wegfall des Beihilfeanspruchs versichert sind (Fälle des § 3 Nummer 11 Satz 4 EStG). Der entsprechende Teilbetrag ist jedoch nur zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich Beiträge zur inländischen gesetzlichen Krankenversicherung leistet. Besteht Sozialversicherungspflicht im Inland und parallel im Ausland, bleiben im Lohnsteuerabzugsverfahren die Beiträge an den ausländischen Sozialversicherungsträger unberücksichtigt. Den Arbeitnehmeranteil für die Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung darf der Arbeitgeber nur ansetzen, wenn er (z. B. das Lohnbüro, die Besoldungsstelle) von einer entsprechenden Versicherung Kenntnis hat (z. B. bei Zahlung eines steuerfreien Zuschusses oder nach Vorlage eines geeigneten Nachweises durch den Arbeitnehmer).“

Das BMF-Schreiben ist abrufbar unter: <https://www.kenston-pension.com/rechtsservice/bmf-schreiben/>

3 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 Nummer: 978-3-406-84215-3
3. Auflage, erscheint voraussichtlich Januar 2027

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
- betriebliche Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

Zur Neuauflage

Die Neuauflage berücksichtigt die gesetzlichen Neuerungen der letzten Jahre einschließlich des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

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,
Patrick Drees, Rentenberater,

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;
Christian Braun, Rechtsanwalt;
Patrick Drees, Rentenberater;
Takil, Hakan, Dipl.-Mathematiker;
Jan Stratmann, Dipl.-Mathematiker, Aktuar;
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.