



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

August 2026



Rechtsprechung

- 1** LAG Niedersachsen - Entscheidung vom 11.05.2026: Änderung der Festsetzung einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen
- 2** BAG-Entscheidung vom 12.05.2026: Anpassung einer Betriebsrente – Heilung eines Verstoßes gegen den Antragsgrundsatz
- 3** BAG-Entscheidung vom 22.04.2026: Inflationsausgleichsprämie und Zweckbestimmung
- 4** OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 12.02.2026: Teilauszahlung der privaten Altersversorgung während Scheidungsverfahren

Rechtsanwendung

- 1** Uckermann/Drees/Böglmüller: Auslagerung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen – Risiken renditegetriebener Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen – aktueller Fachbeitrag in der aktuellen Betriebswirtschaft im Blickpunkt (BBP)
- 2** Neutral beraten - oder das eigene Geschäftsmodell retten? Interessenkonflikte von Maklern bei Ausschreibungen zu Pensionsausgliederungen - Blogbeitrag von Seitz Rechtsanwälte
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 LAG Niedersachsen - Entscheidung vom 11.05.2026: Änderung der Festsetzung einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

Das LAG Niedersachsen hat sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Änderung der Festsetzung einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zu befassen und entschied, dass entschied, dass die Beklagte im zugrunde liegenden Fall berechtigt war, die Festsetzung der Versorgung des Klägers als Dienstordnungsangestellter nach beamtenrechtlichen Grundsätzen rückwirkend zu ändern und die Versorgungsbezüge zu kürzen, nachdem sich die ursprüngliche Festsetzung als ermessensfehlerhaft herausgestellt hatte.

Die Versorgung von Dienstordnungsangestellten ist weitgehend öffentlich-rechtlich ausgestaltet. Die Beklagte durfte die Festsetzung der Versorgung in entsprechender Anwendung des § 48 VwVfG mit Wirkung für die Vergangenheit ändern, da die ursprüngliche Festsetzung unter voller Anrechnung der Beurlaubungszeit ermessensfehlerhaft war. Maßgeblich war, dass der Kläger während der Beurlaubung bei der GmbH eine betriebliche Altersversorgung erwarb, was nach der einschlägigen Verwaltungsvorschrift zu § 6 BeamtVG eine nur teilweise Anerkennung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähig zulässt. Die Regelungen des dreiseitigen Vertrages begründeten keine Bindung der Beklagten, die Beurlaubungszeit zwingend voll anzuerkennen. Ein schützenswertes Vertrauen des Klägers auf die ursprüngliche Festsetzung bestand nicht, insbesondere da die betriebliche Altersversorgung erst nachträglich zugesprochen wurde. Die nachträgliche Kürzung verstößt weder gegen Treu und Glauben noch gegen Gleichbehandlungsgrundsätze, da die Verwaltungsvorschrift für andere vergleichbare Fälle noch nicht galt. Die Rückforderung überzahlter Versorgungsleistungen war daher rechtmäßig (LAG Niedersachsen vom 11.05.2026 - 15 SLa 1104/25 B -, BeckRS 2026, 14222).

2 BAG-Entscheidung vom 12.05.2026: Anpassung einer Betriebsrente – Heilung eines Verstoßes gegen den Antragsgrundsatz

Zu seinem Urteil vom 12.05.2026 zu Fragen der Anpassung einer Betriebsrente fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 12.05.2026 - 3 AZR 127/25 -, BeckRS 2026, 17069):

Sieht eine Versorgungsregelung eine jährliche Anpassung der Betriebsrenten entsprechend der Entwicklung der Gehaltstarife zu einem bestimmten Anpassungsstichtag vor, ist für die Anpassung regelmäßig die bis zum Ablauf des dem Stichtag unmittelbar vorausgehenden Tages eingetretene Tarifentwicklung maßgeblich. Die maßgebliche tatsächliche Lage muss in diesem Fall im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Anpassung bereits vorliegen und darf nicht erst zeitgleich mit dem Anpassungsstichtag eintreten.

Ist die Erfüllung des mit einer Leistungsklage geltend gemachten Anspruchs zwischen den Parteien unstrittig, ist die Klage mangels Rechtsschutzinteresses unzulässig.

Ein Verstoß des ArbG gegen den Antragsgrundsatz des § 308 I 1 ZPO kann geheilt werden, wenn sich der Kläger die angefochtene Entscheidung im zweiten Rechtszug zu eigen macht, was auch durch den Antrag auf Zurückweisung der Berufung geschehen kann. Voraussetzung ist dabei aber, dass der Kläger den Verstoß gegen § 308 I 1 ZPO erkannt hat und seinen Willen, das erstinstanzliche Antragsverständnis zu übernehmen, für das Gericht und den Prozessgegner erkennbar zum Ausdruck bringt.

3 BAG-Entscheidung vom 22.04.2026: Inflationsausgleichsprämie und Zweckbestimmung

Zu seinem Urteil vom 22.04.2026 zur Inflationsausgleichsprämie und Zweckbestimmung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 22.04.2026 - 10 AZR 143/25 -, BeckRS 2025, 13589):

Soll eine tarifliche Sonderzahlung „mit der Vergütung“ geleistet werden, so ergibt sich allein aus diesem Wortlaut noch kein Entgeltcharakter. Ebenso gut kann es sich um eine reine Fälligkeitsbestimmung handeln.

Die Bestimmung des Zwecks einer Sonderzahlung ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. In aller Regel hat eine Sonderzahlung – zumindest auch – Vergütungscharakter. Soll sie nicht der Vergütung der Arbeitsleistung dienen, muss sich dies deutlich aus den maßgeblichen Bestimmungen ergeben.

Mit der Regelung in § 3 Nr. 11c EStG hat der Gesetzgeber steuer- und sozialabgabenfreie Zahlungen ermöglicht, um die Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise zu ermöglichen. Wird in einem Tarifvertrag bei der Regelung einer Sonderzahlung hierauf Bezug genommen, spricht dies dafür, dass die finanziellen nachteiligen Folgen der Inflation durch die Sonderzahlung abgemildert werden sollen. Weitere Leistungszwecke sind allerdings möglich.

Die in § 7 TVR Teil 2 geregelte Inflationsausgleichsprämie dient allein dem Ausgleich gestiegener Verbraucherpreise für alle im Fälligkeitsmonat Beschäftigten. Sie ist weder Vergütungsbestandteil noch soll eine vergangene oder künftige Betriebstreue belohnt werden.

Nach § 4a EFZG können Sonderzahlungen, die nicht rein arbeitsleistungsbezogen sind, nur bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung, die sich auch aus den Anspruchsvoraussetzungen ergeben kann, und nur im gesetzlich vorgegebenen Rahmen für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit gekürzt werden. Hieran sind auch Tarifvertragsparteien gebunden, was bei einer gesetzeskonformen Auslegung der Tarifnormen zu berücksichtigen ist.

Dient die Sonderzahlung nur dem Inflationsausgleich, steht sie auch Arbeitnehmern zu, die – etwa wegen lang andauernder Arbeitsunfähigkeit oder Elternzeit – keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen haben.

4 OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 12.02.2026: Teilauszahlung der privaten Altersversorgung während Scheidungsverfahrens

Allein die treuwidrige Ausübung des Kapitalwahlrechts eines eigentlich in den Versorgungsausgleich einzubeziehenden Anrechts der privaten Altersversorgung in Kenntnis des anhängigen Scheidungsverfahrens mit Folgesachen ist zur Annahme einer groben Unbilligkeit im Sinne des § 27 VersAusglG nicht ausrei-

chend, solange eine adäquate Kompensation über den Zugewinnausgleich erfolgt.

Einem Versorgungsträger, der einen Teilbetrag des Versorgungsanrechts nach Rechtshängigkeit des Scheidungsverfahrens und damit unter Verstoß gegen das Leistungsverbot nach § 29 VersAusglG an den Versicherungsnehmer auszahlt, ohne dies dem Familiengericht mitzuteilen, und dadurch eine fehlerhafte Entscheidung des Amtsgerichts und die Notwendigkeit eines Beschwerdeverfahrens verursacht, können jedoch gem. § 150 IV 1 FamFG die Kosten des Beschwerdeverfahrens zumindest teilweise auferlegt werden (OLG Karlsruhe vom 12.02.2026 - 16 UF 137/25 -, BeckRS 2026, 8713).

Rechtsanwendung

1 **Uckermann/Drees/Böglmüller: Auslagerung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen – Risiken renditegetriebener Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen – aktueller Fachbeitrag in der aktuellen Betriebswirtschaft im Blickpunkt (BBP)**

Die Auslagerung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen durch Gestaltungen des Umwandlungsrechts ist seit einigen Jahren eines der am häufigsten diskutierten Themen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

Grundsätzlich stehen sich derzeit zwei Modelle gegenüber: das betriebsrentenrechtlich geprägte und das renditegetriebene Modell. Das betriebsrentenrechtliche Modell zielt primär auf die Absicherung versicherungsmathematischer Risiken wie Langlebigkeit und Zinsentwicklung ab. Es zeichnet sich durch Transparenz und konservative Anlageformen aus.

Beim renditegetriebenen Modell steht die Kapitalverwertung im Vordergrund. Die betriebsrentenrechtlichen Verpflichtungen dienen hierbei oftmals lediglich als Vehikel, um Zugriff auf die zugrunde liegenden Vermögenswerte zu erlangen. Vor diesem Hintergrund beleuchten Sebastian Uckermann, Patrick Drees und Dr. Matthias Böglmüller in einem Beitrag in der aktuellen Betriebswirtschaft im Blickpunkt (BBP)

das derzeitige Marktgeschehen und zeigen auf, welche (vermeidbaren) Haftungsrisiken für Unternehmen und deren Organe erwachsen können.

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

2 **Neutral beraten - oder das eigene Geschäftsmodell retten? Interessenkonflikte von Maklern bei Ausschreibungen zu Pensionsausgliederungen - Blogbeitrag von Seitz Rechtsanwälte**

Die Kanzlei Seitz Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB hat einem aktuellen Blog-Beitrag die Interessenkonflikte von Versicherungsgroßmaklern bei Ausschreibungsprozessen von Pensionsauslagerungen thematisiert.

Die Beratungspraxis der Kenston Pension GmbH bestätigt den geschilderten Sachverhalt, sodass wir uns den Auffassungen anschließen: Unternehmen, die ihre bestehenden Versorgungsverpflichtungen auslagern möchten, bedienen sich regelmäßig externer Berater. Diese strukturieren Ausschreibungen, koordinieren Bieterprozesse, bewerten Angebote und sprechen Handlungsempfehlungen aus. Nicht selten prägen sie damit die spätere Auswahlentscheidung maßgeblich.

Was dabei häufig übersehen wird: Der Berater kann selbst Teil des Problems sein. Denn vielfach handelt es sich bei diesen Beratungsunternehmen zugleich um Versicherungs-Großmakler, die bereits seit Jahren umfangreiche Dienstleistungen für das Unternehmen erbringen. Neben der Vermittlung von Direktversicherungen oder Rückdeckungsversicherungen übernehmen sie häufig auch die Administration der betrieblichen Altersversorgung, die Rentner-Payroll sowie die Erstellung versicherungsmathematischer Gutachten und bilanzieller Bewertungen.

Gerade diese Dienstleistungen entfallen jedoch ganz oder teilweise, wenn die Versorgungsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsträger übertragen werden. Der Berater kann deshalb ein unmittelbares wirtschaftliches Interesse daran haben, dass die Transaktion unterbleibt, verzögert wird oder jedenfalls nicht

zu einer vollständigen Übertragung der Verpflichtungen führt.

Dass dieses Spannungsfeld keineswegs theoretischer Natur ist, zeigen Ausschreibungen der vergangenen Jahre. Dort wurden Bieter ausdrücklich gebeten darzulegen, ob und in welchem Umfang die bisherigen Dienstleister auch nach einer Auslagerung weiterhin mandatiert werden könnten. Allein diese Fragestellung verdeutlicht, dass die wirtschaftlichen Eigeninteressen des Beraters Teil des Entscheidungsprozesses werden.

Geht man davon aus, dass eine wirtschaftlich sinnvolle Auslagerung und der damit verbundene Risikotransfer grundsätzlich im Interesse des Unternehmens liegen, entsteht ein struktureller Interessenkonflikt: Je erfolgreicher die Transaktion verläuft, desto größer ist regelmäßig der Umsatzverlust des Beraters. Ein deutlicherer Gegensatz zwischen Unternehmensinteresse und Eigeninteresse des Beraters ist kaum vorstellbar.

Der Berater soll einerseits objektiv beurteilen, ob eine Transaktion durchgeführt werden sollte und welcher Erwerber hierfür der geeignetste ist. Andererseits verliert er bei erfolgreichem Abschluss einen wesentlichen Teil seiner eigenen Geschäftsgrundlage. Die Unabhängigkeit der Entscheidungsvorbereitung wird dadurch in ihrem Kern berührt.

Compliance verlangt mehr als bloße Unparteilichkeit

Moderne Compliance-Systeme beruhen auf den Grundprinzipien Integrität, Objektivität und Unabhängigkeit. Interessenkonflikte sollen nicht erst sanktioniert, sondern von vornherein vermieden oder jedenfalls wirksam beherrscht werden.

Ein Berater, dessen wirtschaftlicher Erfolg maßgeblich vom Ausgang der Ausschreibung abhängt, erfüllt diese Anforderungen regelmäßig nicht. Dabei kommt es rechtlich nicht darauf an, ob der Berater tatsächlich Einfluss nimmt oder das Verfahren manipuliert. Bereits die objektive Gefahr einer interessengeleiteten Entscheidungsvorbereitung genügt, um die Integrität des Verfahrens in Frage zu stellen. Genau deshalb verlangen anerkannte Compliance-Standards – insbesondere der IDW PS 980 sowie internationale Compliance-Grundsätze – die frühzeitige Identifikation und wirksame Beherrschung solcher Interessenkonflikte.

Business Judgement Rule schützt keine strukturell verzerrten Entscheidungsprozesse

Auch gesellschaftsrechtlich ist die Problematik erheblich.

Die Business Judgement Rule (§ 93 Abs. 1 Satz 2 AktG) schützt unternehmerische Entscheidungen nur dann, wenn sie auf einer angemessenen Informationsgrundlage beruhen. Eine solche Informationsgrundlage setzt objektive und unabhängige Entscheidungsgrundlagen voraus.

Erarbeitet jedoch ausgerechnet derjenige Berater die Entscheidungsgrundlage, dessen wirtschaftliche Interessen den Unternehmensinteressen unmittelbar entgegenstehen, bestehen erhebliche Zweifel an der erforderlichen Objektivität. Die Business Judgement Rule schützt nicht die bewusste Organisation eines Entscheidungsprozesses, der von einem strukturellen Interessenkonflikt geprägt ist.

Organisationspflichten und Haftungsrisiken

Beauftragt der Vorstand oder die Geschäftsführung trotz eines offensichtlichen Interessenkonflikts einen solchen Berater mit der Durchführung und Bewertung der Ausschreibung, kann darin bereits eine Verletzung der Organisationspflicht liegen.

Führt der konfliktbehaftete Entscheidungsprozess dazu, dass eine wirtschaftlich sinnvolle Auslagerung unterbleibt, verzögert wird oder ein wirtschaftlich nachteiliger Erwerber ausge-

wählt wird, können Schadensersatzansprüche gegen die Organmitglieder nach § 93 AktG beziehungsweise § 43 GmbHG in Betracht kommen.

Das Haftungsrisiko entsteht dabei nicht erst durch eine nachweislich fehlerhafte Entscheidung. Bereits die pflichtwidrige Organisation des Entscheidungsprozesses kann eine eigenständige Pflichtverletzung darstellen.

Auch das Vergaberecht kennt dieses Problem

Diese Wertung findet sich auch im europäischen Vergaberecht wieder. Dort genießt die Neutralität des Auswahlverfahrens zentrale Bedeutung. Bereits das Bestehen eines Interessenkonflikts kann Maßnahmen bis hin zum Ausschluss eines Beteiligten rechtfertigen, ohne dass eine konkrete Manipulation nachgewiesen werden müsste.

Dem liegt ein allgemeiner Rechtsgedanke zugrunde: Wer ein Auswahlverfahren vorbereitet oder bewertet, muss frei von eigenen wirtschaftlichen Interessen sein, die seine Objektivität beeinträchtigen können. Zwar unterliegen private Ausschreibungen zu Pensionsausgliederungen regelmäßig nicht dem Vergaberecht. Die dort entwickelten Grundsätze können jedoch als Maßstab ordnungsgemäßer Governance und wirksamer Compliance herangezogen werden.

Fazit

Wird ein Versicherungs-Großmakler oder sonstiger Dienstleister mit der Durchführung und

Bewertung einer Ausschreibung zu einer Pensionsausgliederung betraut, obwohl er bei erfolgreicher Transaktion wesentliche laufende Umsätze aus der Administration der betrieblichen Altersversorgung, der Rentner-Payroll oder versicherungsmathematischen Dienstleistungen verliert, liegt ein struktureller Interessenkonflikt nahe.

Ein Berater, dessen wirtschaftliche Interessen dem Gegenstand der von ihm gesteuerten Ausschreibung unmittelbar entgegenstehen, bietet regelmäßig keine hinreichende Gewähr für eine objektive und unbeeinflusste Entscheidungsvorbereitung. Vorstände und Geschäftsführer sind deshalb gehalten, Entscheidungsprozesse so zu organisieren, dass vermeidbare Interessenkonflikte ausgeschlossen oder wirksam neutralisiert werden. Unterbleibt dies, kann bereits die Auswahl des Beraters eine eigenständige Pflichtverletzung darstellen. Die Voraussetzungen der Business Judgement Rule werden dann häufig nicht erfüllt, weil die Entscheidung nicht auf einer objektiven Informationsgrundlage beruht.

Aus Compliance-Sicht spricht daher vieles dafür, Berater mit einem derart ausgeprägten wirtschaftlichen Eigeninteresse weder mit der Gestaltung noch mit der Bewertung entsprechender Ausschreibungsverfahren zu betrauen. Andernfalls drohen nicht nur Zweifel an der Integrität des Verfahrens, sondern im Schadensfall auch erhebliche persönliche Haftungsrisiken für die verantwortlichen Organmitglieder. Es gilt: Wer durch den Erfolg einer Transaktion sein eigenes Geschäftsmodell verliert, sollte das Auswahlverfahren nicht steuern.



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.