



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

September 2026



Rechtsprechung

- 1** LAG Niedersachsen - Entscheidung vom 08.05.2026: Vergütungsanpassung freigestellter Betriebsratsmitglieder in der passiven Phase der Altersteilzeit
- 2** BAG-Entscheidung vom 10.03.2026: Diskriminierende Hinterbliebenenversorgungsregelung – Leistungsausschluss bei Ehe mit 60 und keinem fünfjährigen Bestand
- 3** BFH-Entscheidung vom 24.06.2026: Versorgungsbeginn im Falle der internen Teilung
- 4** BVerfG-Entscheidung vom 10.04.2026: Rückwirkende Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur bei bestehender Pflichtmitgliedschaft im Versorgungswerk
- 5** FG Schleswig-Holstein - Entscheidung vom 07.10.2025: Ertragsanteilsbesteuerung privater Leibrenten und Zulässigkeit der rückwirkenden Neuregelung des § 52 Abs. 28 S. 5 EStG

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 17.09.2026: Betriebliche Altersversorgung; Ansatz und Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG für Versorgungszusagen, die von künftigen Ereignissen wie der Wertentwicklung zugrunde liegender Wertpapiere abhängen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 LAG Niedersachsen - Entscheidung vom 08.05.2026: Vergütungsanpassung freigestellter Betriebsratsmitglieder in der passiven Phase der Altersteilzeit

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte in einer aktuellen Entscheidung über die Vergütung eines während seiner Amtszeit freigestellten Betriebsratsmitglieds in der passiven Phase der Altersteilzeit zu urteilen. Das LAG entschied, dass die Vergütung auch in der passiven Phase der Altersteilzeit nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu bemessen ist und das Arbeitsentgelt nicht geringer sein darf als das vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung.

Die Altersteilzeitvereinbarung enthielt in diesem Fall keine konstitutive Regelung zur Vergütungshöhe, sondern verweist lediglich deklaratorisch auf die bereits geltende Entgeltstufe. Maßgeblich für die Vergütung ist demnach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, wonach das Betriebsratsmitglied Anspruch auf eine Vergütung in Höhe derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung hat. In der passiven Phase der Altersteilzeit ist die während der aktiven Phase erarbeitete Vergütung fortzuführen. Korrigiert der Arbeitgeber eine zuvor mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied als bloße Anpassung nach § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen dürfte, trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für eine objektive Fehlerhaftigkeit der Vergütungserhöhung. Die Beklagte konnte im aktuellen Fall nicht darlegen, dass die dem Kläger gewährte Vergütung objektiv fehlerhaft war. Die nachträgliche Bildung einer Vergleichsgruppe zum Stichtag 1. Januar 2002 genügte nicht, da nach ständiger Rechtsprechung auf den Zeitpunkt der Amtsübernahme abzustellen ist. Ein Rückforderungsanspruch der Beklagten wegen angeblicher Überzahlung besteht nicht. Die Klage auf Vergütung nach Entgeltstufe 20 für die relevante Zeit war daher begründet. (LAG Niedersachsen vom 08.05.2026 - 17 SLa 582/24 -, BeckRS 2026, 16231).

2 BAG-Entscheidung vom 10.03.2026: Diskriminierende Hinterbliebenenversorgungsregelung – Leistungsausschluss bei Ehe mit 60 und keinem fünfjährigen Bestand

Zu seinem Urteil vom 10.03.2026 zu Fragen einer diskriminierenden Hinterbliebenenversorgungsregelung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 10.03.2026 - 3 AZR 107/25 -, BeckRS 2026, 15054):

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, wonach eine Witwenrente nicht gezahlt wird, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde und nicht wenigstens 5 Jahre bestanden hat, benachteiligt den Arbeitnehmer nach §§ 1, 3 I 1 AGG unzulässig wegen des Alters, wenn die festgelegte Grenze der Vollendung des 60. Lebensjahres keinem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip folgt, das nach der Versorgungsordnung typischerweise mit einer Zäsur im Arbeitsverhältnis verbunden ist.

Eine derartige Verknüpfung mit einem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip ist gegeben, wenn die gewählte Altersgrenze einen Zeitpunkt darstellt, der typischerweise das Ende des Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt des Versorgungsfalles beschreibt (Rn. 34 f.). Das ist in Bezug auf die Vollendung des 60. Lebensjahres nicht der Fall, wenn die Versorgungsordnung eine feste Altersgrenze mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vorsieht und das Erreichen des 60. Lebensjahres lediglich den Zeitpunkt markiert, ab dem im Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers auf eigenen Wunsch Versorgungsleistungen beansprucht werden können.

Die altersbedingte Benachteiligung durch die beschriebene Ausschlussklausel ist nicht deshalb angemessen iSv § 10 2 AGG, weil sie den an das Alter anknüpfenden Ausschluss auf Ehen beschränkt, die noch keine fünf Jahre bestanden haben. Für die Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung durch das Erfordernis einer fünfjährigen Mindestehedauer stehen dem Arbeitgeber isoliert betrachtet keine hinreichenden Interessen zur Seite.

3 BFH-Entscheidung vom 24.06.2026: Versorgungsbeginn im Falle der internen Teilung

Wird eine beamtenrechtliche Versorgung nach dem Versorgungsausgleichsgesetz intern geteilt, sind der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag bei der ausgleichsberechtigten Person nach dem Jahr zu bemessen, in dem der Anspruch auf den Versorgungsbezug bei ihr entstanden ist.

Nach § 19 Abs. 2 EStG ist für die Bemessung des Versorgungsfreibetrags und des Zuschlags bei der ausgleichsberechtigten Person auf das Jahr des erstmaligen Entstehens ihres eigenen Versorgungsanspruchs abzustellen, nicht auf das Jahr des Versorgungsbeginns der ausgleichspflichtigen Person. Die interne Teilung nach § 10 VersAusglG begründet für die ausgleichsberechtigte Person einen eigenständigen Anspruch, der mit Rechtskraft der familiengerichtlichen Entscheidung entsteht. Eine analoge Anwendung der Regelungen für Hinterbliebenenbezüge oder eine Übertragung der Besteuerungsmerkmale der ausgleichspflichtigen Person ist nicht zulässig. Die ausgleichsberechtigte Person tritt nicht in die steuerlichen „Fußstapfen“ der ausgleichspflichtigen Person. Im Streitfall war daher das Jahr 2016 – das Jahr der Anspruchsbegründung durch familiengerichtlichen Beschluss – maßgeblich. Das Finanzamt hatte den Versorgungsfreibetrag und den Zuschlag zutreffend nach diesem Jahr berechnet. Die Klage war abzuweisen (BFH vom 24.06.2026 - VI R 19/24 -, BeckRS 2026, 20209).

4 BVerfG-Entscheidung vom 10.04.2026: Rückwirkende Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur bei bestehender Pflichtmitgliedschaft im Versorgungswerk

Das Bundesverfassungsgericht hatte in einer aktuellen Beschwerde über die rückwirkende Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei bestehender Pflichtmitgliedschaft im Versorgungswerk zu entscheiden und beschloss, dass die Verfassungsbeschwerde eines Syndikusanwalts gegen die Versagung einer rückwirkenden Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht nach § 231 Abs. 4b SGB

VI nicht zur Entscheidung angenommen wird. Die Beschwerde genügt nicht den gesetzlichen Begründungsanforderungen und zeigt keine Grundrechtsverletzung substantiiert auf.

Die rückwirkende Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht nach § 231 Abs. 4b SGB VI setzt für Syndikusrechtsanwälte während der maßgeblichen Zeiträume eine Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk voraus. Eine freiwillige Mitgliedschaft genügt nicht (BVerfG vom 10.04.2026 – 1 BvR 1805/20 -, BeckRS 2026, 11851).

5 FG Schleswig-Holstein - Entscheidung vom 07.10.2025: Ertragsanteilsbesteuerung privater Leibrenten und Zulässigkeit der rückwirkenden Neuregelung des § 52 Abs. 28 S. 5 EStG

Rentenzahlungen, die auf einem begünstigten Versicherungsvertrag iSd § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b EStG 2004 beruhen, sind, soweit nicht die Kapitalauszahlung gewählt wird, nach § 52 Abs. 28 S. 5 EStG nF mit dem Ertragsanteil gemäß § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchs. bb EStG zu versteuern.

In § 52 Abs. 28 S. 5 EStG nF liegt eine konstitutive Änderung der Rechtslage, die sich auch auf zurückliegende Veranlagungszeiträume erstreckt.

Die in der Regelung des § 52 Abs. 28 S. 5 EStG nF liegende echte Rückwirkung ist mangels Vertrauensschutzes ausnahmsweise zulässig. Dies gilt jedenfalls für solche Sachverhaltskonstellationen, in denen die Dispositionsentscheidung des Steuerpflichtigen, ob er von seinem Recht zur einmaligen Kapitalauszahlung Gebrauch macht, vor dem Zeitpunkt des Urteils des BFH v. 1.7.2021 (VIII R 4/18, BFHE 273, 293, DStR 2021, 2341) liegt.

Die Revision ist beim BFH unter Aktenzeichen: VIII R 19/25 anhängig (FG Schleswig-Holstein vom 07.10.2025 - 4 K 151/24 -, BeckRS 2025, 33450).

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 17.09.2026: Betriebliche Altersversorgung; Ansatz und Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG für Versorgungszusagen, die von künftigen Ereignissen wie der Wertentwicklung zugrunde liegender Wertpapiere abhängen

Der BFH hat mit Beschluss v. 4.9.2024 (BStBl. II 2026, xxx, DStR 2025, 327) entschieden, dass Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG auch für Pensionszusagen zu bilden sind, die einen rechtsverbindlichen Anspruch auf Versorgungsleistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles unter der aufschiebenden Bedingung einräumen, dass sich die Höhe der zugesagten Leistung danach richtet, welchen Wert eine in Fondsanteile investierende Rückdeckungslebensversicherung beim Eintritt des Versorgungsfalles hat. Der Teilwert einer Pensionsverpflichtung richtet sich auch bei beitragsorientierten Leistungszusagen ohne garantierte Mindestleistung nach § 6a Abs. 3 EStG.

Nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder sind die Grundsätze des BFH-Beschlusses über den entschiedenen Einzelfall hinaus in allen noch offenen Fällen anzuwenden.

1. Berücksichtigung von Pensionsleistungen, die von künftigen ungewissen Ereignissen abhängen

Soweit künftige Pensionsleistungen von künftigen Ereignissen wie der Wertentwicklung zugrunde liegender Wertpapiere zu einem festgelegten Zeitpunkt (zB Eintritt des Versorgungsfalles) abhängen, sind unter Berücksichtigung des Stichtagsprinzips nach § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 2 Hs. 2 EStG die zum Bilanzstichtag bestehenden Wertverhältnisse (zB der Kurswert von Wertpapieren), mindestens jedoch eine eventuell zugesagte Mindestleistung der Bewertung der Pensionsrückstellung nach § 6a EStG zugrunde zu legen.

2. Bewertung von Entgeltumwandlungen

Der Mindestbarwertvergleich gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 1 Alt. 2 EStG kommt nur für Entgeltumwandlungen iSv § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) in Betracht, bei denen sowohl der Berechtigte in den Anwendungsbereich des BetrAVG fällt als auch sachlich betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG vorliegt.

3. Aufhebung des BMF-Schreibens v. 17.12.2002 (BStBl. I 2002, 1397, BeckVerw 035888)

Das der o.g. Entscheidung des BFH entgegenstehende BMF-Schreiben v. 17.12.2002 (BStBl. I 2002, 1397, BeckVerw 035888), wonach Pensionsrückstellungen nur insoweit gebildet werden können, als der Versorgungsanspruch auf eine garantierte Mindestleistung entfällt, wird aufgehoben.

Hinsichtlich der im o.g. Schreiben v. 17.12.2002 unter Punkt 2 enthaltenen Aussagen zur getrennten Bilanzierung von Wertpapieren und Pensionsverpflichtungen verweise ich auf die Einkommensteuer-Richtlinie R 6a Abs. 23 EStR und die entsprechenden Hinweise H 6a Abs. 23 EStH.

4. Nachholverbot gemäß § 6a Abs. 4 S. 1 EStG

Bei einer erstmaligen Anwendung dieses Schreibens in einem vor dem 1.1.2028 endenden Wirtschaftsjahr ist es nicht zu beanstanden, wenn das sog. Nachholverbot gemäß § 6a Abs. 4 S. 1 EStG nicht beachtet wird.

Dieses Schreiben wird im BStBl. I veröffentlicht.

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

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

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 Durchfüh-

rungswege 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

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;
Hakan Takil, 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.