Kenston Pension news



Rechtsprechung

1 LAG Hessen - Entscheidung vom 17.12.2025: Sozialplanabfindung bei rentennahen Arbeitnehmern – Altersdiskriminierung?

2 BAG-Entscheidung vom 17.03.2026: Inflationsausgleichsprämie für Teilzeitarbeitnehmer in Altersteilzeit

3 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 18.11.2025: Pensionsfonds – pauschale Nachreservierungen zur Deckungsrückstellung aufgrund geänderter Sterbetafel – Rückstellungen für Eintrittsverluste aus zukünftigen Gehaltssteigerungen

4 BSG-Entscheidung vom 05.03.2026: Beitragsfreiheit einer freiwilligen VBL-Rente in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Rechtsanwendung

1 Aktueller Fachbeitrag Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 19/2026 von Uckermann/Drees/Böglmüller: Ausstattung und Restrukturierung von Rentnergesellschaften im Rahmen von Pension Buyouts

2 Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung"

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

Oktober 2026



Rechtsprechung

1 LAG Hessen - Entscheidung vom 17.12.2025: Sozialplanabfindung bei rentennahen Arbeitnehmern – Altersdiskriminierung?

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass eine Sozialplanregelung, die für rentennahe Arbeitnehmer die Abfindung nicht nach der Betriebszugehörigkeit, sondern nach den Monaten bis zum frühestmöglichen Bezug einer ungekürzten Altersrente berechnet, keine unzulässige Altersdiskriminierung darstellt, sondern nach § 10 S. 3 Nr. 6 AGG zulässig ist.

Die maßgebliche Regelung im Sozialplan stellt zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG dar, ist jedoch durch § 10 S. 3 Nr. 6 2. Alt. AGG gerechtfertigt. Den Betriebsparteien steht bei der Ausgestaltung von Sozialplanleistungen jedoch ein weiter Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zu. Die Ungleichbehandlung ist angemessen und erforderlich, da sie eine ausgewogene Verteilung des Sozialplanvolumens sicherstellt und eine überproportionale Begünstigung rentennaher Jahrgänge verhindert. Die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer werden durch die Möglichkeit des Rentenbezugs und ergänzende Leistungen, wie etwa eine zusätzliche Abfindung bei Schwerbehinderung, ausreichend kompensiert. Die Argumente des Klägers, insbesondere zur Angemessenheit der Abfindung und zur Arbeitsmarktlage, rechtfertigen keine abweichende Beurteilung. Auch die Festlegung des Sozialplanvolumens ist nicht zu beanstanden. Ein Anspruch auf eine nach der Betriebszugehörigkeit berechnete Abfindung besteht nicht (LAG Hessen vom 17.12.2025 - 18 SLa 674/25 -, BeckRS 2025, 39233).

2 BAG-Entscheidung vom 17.03.2026: Inflationsausgleichsprämie für Teilzeitarbeitnehmer in Altersteilzeit

Zu seinem Urteil vom 17.03.2026 zu Fragen einer diskriminierenden Hinterbliebenenversorgungsregelung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 17.03.2026 - 9 AZR 193/25 -, BeckRS 2026, 18239):

Es ist nach § 4 I 1 TzBfG nicht zu beanstanden, dass eine an das arbeitsvertragliche Synallagma anknüpfende tarifvertragliche Inflationsausgleichsprämie vom Umfang der Arbeitszeit abhängig gemacht wird, der auch für das Tarifentgelt maßgeblich ist.

Ein Anspruch auf volle Inflationsausgleichszahlungen trotz Altersteilzeit folgt nicht aus einer isolierten, erläuternden Auslegung von §§ 2 und 3 TV Inflationsausgleich.

Ein Anspruch auf die vollen Leistungen nach §§ 2 und 3 TV Inflationsausgleich trotz Altersteilzeit ergibt sich auch nicht abweichend von § 24 II TVöD aus § 7 II TV FlexAZ (Rn. 16). Die letztgenannte Norm ist keine ausdrückliche anderweitige Regelung iSv § 24 II TVöD (Rn. 17). Bei den Leistungen nach §§ 2 und 3 TV Inflationsausgleich handelt es sich zudem nicht um sonstige Entgeltbestandteile iSv § 7 II 1 TV FlexAZ.

Eine ergänzende Auslegung des TV Inflationsausgleich dergestalt, dass Arbeitnehmer, die sich in den Bezugszeiträumen nach §§ 2 und 3 TV Inflationsausgleich in der Arbeitsphase ihrer Altersteilzeit im Blockmodell befanden, die Leistungen voll beanspruchen könnten, kommt nicht in Betracht. Es fehlt an einer planwidrigen Regelungslücke.

Die Regelung einer lediglich anteiligen Zahlung an Teilzeitbeschäftigte nach § 2 II 3 und § 3 II 3 TV Inflationsausgleich iVm § 24 II TVöD verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in § 4 I TzBfG.

Die Berechnung entspricht dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 I 2 TzBfG. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Leistungen im Umfang des Anteils ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.

Die Leistungsberechnung ist auch mit § 4 I 1 TzBfG vereinbar. Es ist nicht zu beanstanden, dass eine das Tarifentgelt bezuschussende, an das arbeitsvertragliche Synallagma anknüpfende tarifvertragliche Inflationsausgleichsprämie vom Umfang der Arbeitszeit abhängig gemacht wird, der auch für das Tarifentgelt maßgeblich ist.

3 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 18.11.2025: Pensionsfonds – pauschale Nachreservierungen zur Deckungsrückstellung aufgrund geänderter Sterbetafel – Rückstellungen für Eintrittsverluste aus zukünftigen Gehaltssteigerungen

Führt bei einer Pensionskasse die Anpassung der individuellen Sterbetafel zu einer Erhöhung der Deckungsrückstellung und genehmigt die BaFin einen Geschäftsplan zur Wahrung der wirtschaftlichen Solvabilität dahingehend, dass die Anpassung (Erhöhung der Rückstellung) über mehrere Jahre gestreckt erfolgen kann, kann die Pensionskasse jederzeit die Dekkungsrückstellung auch weiter bis zur notwendigen Höhe erhöhen und ist nicht an den ursprünglichen Plan (ratierliche Anpassung) gebunden. Eine solche pauschale Nachreservierung verstößt weder gegen den Einzelbewertungsgrundsatz noch gegen den Grundsatz der Bewertungsstetigkeit. Die Genehmigung der BaFin nach dem Stichtag führt auch nicht zu einem Verstoß gegen das Stichtagsprinzip.

Das Stichtagsprinzip begrenzt aber die Einbeziehung von bloßen künftigen Erwartungen, auch wenn sie erfahrungsgemäß wahrscheinlich erscheinen. Nur am Stichtag bereits feststehende tarifliche Gehaltsanhebungen dürfen berücksichtigt werden, nicht jedoch antizipierte Parameter wie künftige Karrieresprünge, Übertritte in höhere Tarifgruppen oder allgemeine, noch nicht fixierte Lohntrends. Dies galt bereits vor der Einführung des § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. f EstG. Die Revision ist beim BFH anhängig unter Aktenzeichen IX R 26/25 (FG Berlin-Brandenburg vom 18.11.2025 - 8 K 8017/23 -, DStRE 2026, 1228).

4 BSG-Entscheidung vom 05.03.2026: Beitragsfreiheit einer freiwilligen VBL-Rente in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass Rentenzahlungen aus der freiwilligen, staatlich geförderten Altersvorsorgeversicherung „VBLextra" in den Jahren 2016 und 2017 nicht der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen.

Die Leistungen aus der VBLextra sind keine beitragspflichtigen Versorgungsbezüge im Sinne von § 229 Abs. 1 Satz 1 SGB V. Zwar wird der institutionelle Rahmen der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes genutzt, jedoch fehlt es an einer maßgeblichen Beteiligung des Arbeitgebers und einer Versorgungszusage. Die freiwillige Versicherung wurde allein zwischen der Klägerin und der VBL abgeschlossen, die Klägerin war Versicherungsnehmerin, versicherte Person und alleinige Beitragsschuldnerin. Die Einbindung des Arbeitgebers beschränkte sich auf die Abführung der Beiträge aus dem Nettoarbeitsentgelt. Eine Gleichbehandlung der freiwilligen, staatlich geförderten VBLextra-Rente mit verpflichtenden betrieblichen Altersversorgungen oder eine Ungleichbehandlung gegenüber privaten Riester-Renten ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt. Die Beitragspflicht würde gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen, da keine wesentlichen Unterschiede zu privaten, staatlich geförderten Altersvorsorgeverträgen bestehen, die ebenfalls beitragsfrei sind. Die ab 1.1.2018 eingeführte gesetzliche Klarstellung, wonach Leistungen aus Altersvorsorgevermögen nicht beitragspflichtig sind, bestätigt diese Auslegung auch für die davor liegenden Zeiträume. Die Revision der Krankenkasse wurde daher zurückgewiesen. (BSG vom 05.03.2026 - B 12 KR 5/24 R -, BeckRS 2026, 17460).

Rechtsanwendung

1 Aktueller Fachbeitrag Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 19/2026 von Uckermann/Drees/Böglmüller: Ausstattung und Restrukturierung von Rentnergesellschaften im Rahmen von Pension Buyouts

Die Auslagerung unmittelbarer Pensionsverpflichtungen unter Nutzung einer Rentnergesellschaft ist seit einigen Jahren eines der intensiv diskutierten Themen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Der Markt ist weiterhin in Bewegung was nicht zuletzt kürzlich Martin Diller und Mathis Schaller in einem NZA-Editorial (NZA Heft 15/2026, S. III) aufgegriffen, den Finger in die Wunde des renditegetriebenen Modells gelegt und vor den massiven Haftungsrisiken gewarnt haben. Hier setzt der Beitrag von Uckermann/Drees/Böglmüller in der NZA 19/2026 an und zeigt vor dem Hintergrund einer möglichen Ausstattungsverpflichtung dem Grunde nach die sich daraus für auslagernde Unternehmen ergebenen Haftungsgefahren auf. Schließlich wird auch die Restrukturierung von bereits im Markt eingerichteten Rentnergesellschaften erörtert.

Hierbei kommen die Autoren zu folgendem Fazit:

Die Übertragung von unmittelbaren Pensionsverbindlichkeiten auf Rentnergesellschaften ist ein unverzichtbares Instrument von „De-Risk-Prozessen" in deutschen Unternehmen. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftslage sind entsprechende bilanzielle Entschuldungsprogramme unausweichlich. Gleichwohl müssen die beschriebenen rechtlichen Spielregeln eingehalten werden, um unkontrollierbare Haftungsgefahren rechtssicher beenden zu können.

Maßgeblich ist hierbei, dass die zur Finanzierung der Pensionsverbindlichkeiten getroffenen Anlageentscheidungen zu risikolosen Finanzinstrumenten führen. Auf Basis eines Festgeldkontenansatzes werden grds. nur entsprechend mündelsichere Anlagen infrage kommen bzw. zu empfehlen sein. Mündelsicher sind alle Vermögensanlagen, bei denen Wertverluste der Anlage mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen sind; der Wertverlust durch Inflation wird hierbei jedoch implizit toleriert. Gesetzlich ist der Umgang mit dem Mündelgeld in den §§ 1798 ff. BGB geregelt. Dementsprechend sollten in den vergangenen Jahren eingerichtete Rentnergesellschaften einer nachhaltigen Prüfung unterzogen werden, inwieweit die getroffenen Anlageentscheidungen zu einer erforderlichen Enthaftung der jeweiligen Gesellschaftsorgane führen, was den Erfahrungen der Verfasser zufolge zu verneinen ist. Eine Restrukturierung bereits errichteter Rentnergesellschaften wird somit evident geprüft und in Erwägung gezogen werden müssen, um eine rechtsnotwendige Anlagegestaltung zumindest nachträglich noch sicherstellen zu können. Und das kann nur im Verantwortungsbereich der Unternehmensführung und der Eigentümer liegen:
Der Einsatz von Rentnergesellschaften ist kein Finanzdienstleistungsprodukt, sondern eine komplex-juristische M&A-Maßnahme, die nur auf höchster Unternehmensebene entschieden und umgesetzt werden kann. Unternehmensinterne Fachabteilungen sollten, auch aufgrund der enormen Volumina solcher Transaktionen, nur im Umsetzungsprozess helfen, aber nicht eigenständig entscheiden, und nur mit Hilfe „neutraler Berater".

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

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 it 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;
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.

Kenston Pension

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.
BRBZ

Verantwortlich im Sinne des Presserechts (V. i. S. d. P.): Sebastian Uckermann