

Die Termine für das Seminarjahr 2026 stehen fest.

**Egal, ob Einsteiger, Profi, Personal oder Vertrieb –
in der febs-Akademie wird jeder fündig!**



Am 06.08.2025 wurde das Rentenpaket 2025 im Kabinett beschlossen und liegt nun beim Bundestag zur weiteren Beratung. So soll das Rentenniveau bis 2031 nicht unter 48 % fallen, mit der Mütterrente III wird die Anerkennung von Kindererziehungszeiten weiter vereinheitlicht und durch die Aufhebung des Anschluss- bzw. Vorbeschäftigungsverbot für diejenigen Arbeitnehmer*, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, kann der bisherige Arbeitgeber diese mit einem befristeten Arbeitsvertrag weiter beschäftigen. Auch die „Aktivrente“ (bis 2.000 € mtl. steuerfreies Gehalt bei Arbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze) soll bis zum 01.01.2026 stehen.

So schön das alles klingt, die Zukunft des gesetzlichen Rentensystems wird aber immer prekärer. Selbst das BMAS rechnet mit einem Beitragsanstieg der Rentenversicherungsbeiträge auf 21 % bis in 2030. Insbesondere für Jüngere gilt: Ohne zusätzliche (betriebliche) Altersversorgung wird es im Alter finanziell eng. Dass die bAV mit Blick auf die Entwicklungen bei der gesetzlichen Rente eine immer wichtigere Rolle spielt, hat sogar die Politik schon erkannt.

Die neuen Termine der febs-Akademie

Die aktuellen Entwicklungen zeigen: Weiterbildung auf dem Gebiet der bAV ist für Neueinsteiger und Experten gleichermaßen unerlässlich!
Selbstverständlich greifen wir in allen unseren Seminaren gesetzliche Neuerungen tagesaktuell auf. Das gilt auch für aktuelle Rechtsprechung.

Um Ihnen einen Einblick in Seminarinhalte zu geben, werden nachfolgend einige ausgewählte Urteile vorgestellt.

Weitere Informationen zu unseren Seminaren, den Terminen 2026 und zur Anmeldung finden Sie unter <https://www.febs-consulting.de/seminare/>. Über den QR-Code gelangen Sie zu neuen Seminar-Broschüre.



Gesetzlicher Zuschuss zur Entgeltumwandlung oder Vorrang von Tarifverträgen?

Ein tarifvertraglich geregelter Arbeitgeberzuschuss geht dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vor. Dies gilt selbst dann, wenn ein Tarifvertrag (TV) bereits vor Inkrafttreten des BRSg I in 2018 geschlossen wurde und auch dann, wenn ein solcher TV gar keine Regelung zu einem Arbeitgeberzuschuss enthält.

Gemäß BAG (08.03.2022 – 3 ARZ 362/21) stellt ein nach TV bei Entgeltumwandlung zu gewährender „Altersvorsorgegrundbetrag“ eine nach § 19 Abs. 1 BetrAVG zulässige Abweichung vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss dar. Der tarifgebundene Arbeitnehmer (AN) kann weder den vollen gesetzlichen Zuschuss noch die Differenz zum „Altersvorsorgegrundbetrag“ geltend machen.

Mit Urteil vom 20.08.2024 (3 AZR 286/23) bestätigte das BAG erstmals, dass auch TV, die bereits vor 2018 geschlossen wurden, zum Nachteil der AN vom gesetzlichen Zuschuss abweichen können.

Darauffolgend ging das BAG (11.03.2025 – 3 AZR 53/24) noch weiter: Sieht ein TV mit Abschluss vor 2018 gar keine Regelung zu einem Zuschuss bei Entgeltumwandlung vor, stellt dies ebenfalls eine zulässige TV-Abweichung von § 1a Abs. 1a BetrAVG dar.

Das Thema „Zuschusspflicht des Arbeitgebers“ wird u. a. in den febs-Seminaren „Betriebliche Altersversorgung für Fortgeschrittene“ sowie „Aktuelle Herausforderungen der betrieblichen Altersversorgung“ behandelt.

Welche Verhältnisse sind entscheidend bei Änderung einer Konzernbetriebsvereinbarung (KBV)?

Für den Eingriff noch nicht erdienter (zukünftiger) bAV-Anwartschaften auf Basis einer KBV müssen sich die hierfür erforderlichen „sachlich-proportionalen“ Gründe auf die tatsächlichen Umstände und wirtschaftlichen Verhältnisse des gesamten Konzerns und nicht nur auf ein einzelnes Konzernunternehmen beziehen.

Dies stellte das BAG mit Urteil vom 02.07.2024 (3 AZR 247/23) fest. Zugleich bestätigte es seine bisherige Rechtsprechung zu „sachlich-proportionalen“ Gründen, die zu einer Änderung der Versorgung berechtigen:

- Wirtschaftliche Schwierigkeiten des Konzerns:
Darlegung der bereits eingetretenen oder prognostizierten negativen wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns unter Erläuterung der Schwierigkeiten im Einzelnen inkl. Begründung, warum andere Sanierungsmöglichkeiten nicht getroffen wurden bzw. Maßnahmen dem Sanierungszweck zuwiderlaufen
- Fehlentwicklung des Versorgungssystems:
Erhebliche, zum Zeitpunkt der Schaffung des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung des Versorgungssystems (z.B. durch Änderungen im Sozialversicherungs- oder Steuerrecht), Begründung anhand eines Barwertvergleichs
- Geänderte Gerechtigkeitsvorstellungen:
Systemwechsel hin zu einer generationengerechteren Verteilung (z. B. keine Schließung einer Versorgung für Neueintritte), ohne unverhältnismäßiger Belastung einer AN-Gruppe

Das Thema „Veränderung von Versorgungswerken“ wird im febs-Seminar „Betriebliche Altersversorgung für Spezialisten“ behandelt.

Bildung von Pensionsrückstellungen (PR) bei unzureichender Regelung der vorzeitigen Altersleistung?

Ist der Bezug einer vorzeitigen Versorgungsleistung nicht eindeutig i. S. d. § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG in der Pensionszusage (PZ) geregelt, kann das zusagende Unternehmen trotzdem PR in der Steuerbilanz für die „reguläre“ Altersleistung bilden. Alle zuvor ausgezahlten Versorgungsleistungen sind jedoch nach BFH-Meinung als verdeckte Gewinnermittlung zu bewerten.

Die dem BFH-Urteil vom 28.02.2024 (I R 29/21) zugrundeliegende PZ enthielt folgende Regelung: „Sie haben auch die Möglichkeit, zu einem früheren oder einem späteren Zeitpunkt als der Vollendung des 65. Lebensjahres bei Ausscheiden aus der Firma eine Altersrente [...] zu beziehen.“ Problem an dieser Formulierung: Der vorzeitige Rentenbezug muss sich entsprechend des Wortlauts unmittelbar an das Ausscheiden des GGF anschließen, was aber nicht der Fall war.

Das Thema „Pensionsrückstellungen für Pensionszusagen Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)“ wird u. a. im febs-Seminar „Einrichtung einer Versorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF 1)“ behandelt.



Unser **Pensionszusagen-Check** prüft, ob die bestehende Regelung zur vorzeitigen Altersleistung den BFH-Vorgaben für die Bildung von Pensionsrückstellungen sowie der Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung entspricht: https://www.febs-consulting.de/wp-content/uploads/2025/09/1_PZC_DL_komplett_09.2025.pdf

PR in der Steuerbilanz für wertpapiergebundene PZ ohne garantierte (Mindest-) Leistung?

Selbst wenn eine wertpapiergebundene PZ keine Mindestleistung garantiert, können vom zusagenden Unternehmen PR in der Steuerbilanz gebildet werden; entscheidend ist ausschließlich der bestehende Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung dem Grunde nach.

Dies entschied der BFH (04.09.2024 – XI R 25/21), entgegen der Auffassung des BMF zu den Anforderungen an eine bAV (Schreiben vom 12.08.2021). Dem Urteil lagen PZ zugrunde, bei denen den AN eine beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) über ein fondsgebundene Rückdeckungsversicherung (RDV) zugesagt wurde. Die Höhe der Versorgung entsprach laut PZ dem Fondswert innerhalb der RDV, wobei keine Mindestleistung vorgesehen war. Begründung des BFH:

- PR dem Grunde nach:
Das Eindeutigkeitsgebot in § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG verlangt, dass die PZ schriftlich erteilt wird und eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthält. Hierbei ist jedoch nicht erforderlich, dass ein bezifferter Betrag angegeben wird; es genügen konkrete Angaben zur Bemessungsgrundlage der zu erbringenden Versorgung und deren Zusammensetzung. Die (ungewisse) Höhe kann sich auch aus dem Wert der Fondsanteile bei Eintritt des Versorgungsfalles ergeben.
- PR der Höhe nach:
Die PR sind mit dem Teilwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 HS 2 EStG auf Basis der jeweils zum Bilanzstichtag aktuellen Rückdeckungswerte als zukünftige Versorgungsleistung zu bewerten. Der Wert der RDV selbst – wie dies in der Handelsbilanz möglich ist – darf nicht angesetzt werden. Die PR können somit jährlich schwanken.

Bedeutung für die Praxis:

Das Urteil beleuchtet die Frage der steuerrechtlichen Ankerkennung von PR. Für dem BetrAVG unterliegende AN muss bei einer boLZ aber nach BAG (30.08.2016 – 3 AZR 361/15) bereits die Höhe der späteren Leistungen feststehen. Dabei sollte mit Blick auf den EuGH (19.12.2019 – C-168/18), der einen Mindestschutz in Höhe von 50 % der erworbenen Betriebsrentenanwartschaft sieht, dieses Garantieniveau bei beitragsorientierten Leistungszusagen nicht unterschritten werden.

Insofern hilft das BFH-Urteil allenfalls arbeitsrechtlich beherrschenden GGF, die eine wertpapiergebundene PZ ohne garantierte (Mindest-) Leistung nutzen möchten. Eine solche PZ könnte jedoch aufgrund mangelnder „Fremdüblichkeit“ ggf. trotzdem noch von Finanzämtern beanstandet werden.

Das Thema „Rückgedeckte Pensionszusage“ wird im febs-Seminar „Betriebliche Altersversorgung für Fortgeschrittene“ behandelt.

Personalabbau durch Vorruhestandslösungen: Arbeitslosengeldbezug nach Altersteilzeit erlaubt?

Der Abschluss eines ATZ-Vertrages für sich stellt kein versicherungswidriges Verhalten dar, welches eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe für ein im Anschluss an die ATZ beantragtes Arbeitslosengeld I (ALG) nach sich ziehen würde.

Für die Frage der Sperrzeit kommt es auf die Absicht des AN zum Zeitpunkt des Abschlusses des ATZ-Vertrages an: Wird hier z. B. durch die Einholung von Rentenauskünften, Gesprächen mit dem AG sowie der Inanspruchnahme einer Rentenberatung deutlich, dass der AN beim ATZ-Abschluss das Ziel hatte, nach der Freistellungsphase der ATZ nahtlos eine gesetzliche Rente (ggf. mit Abschlägen) zu beziehen, folgt auch dann keine Sperrzeit, wenn er sich umentscheidet und anstelle der Rente ALG beantragt.

Bedeutung für die Praxis:

Die bereits aus 2017 stammende BSG-Rechtsprechung (12.09.2017 – B 11 AL 25/16 R) wird wieder praxisrelevant. Denn AG nutzen (leider) wieder zunehmend Vorruhestandslösungen wie Zeitwertkonten oder die ATZ für notwendigen Personalabbau. AN sollten bei Abschluss eines ATZ-Vertrags auf die beschriebene Lage hingewiesen werden und entsprechende Beratungen in Anspruch nehmen, um die Chance auf ALG zu erhalten. Außerdem muss den AN bewusst sein, dass es keine „Sonderbehandlung“ von Älteren z. B. bzgl. Mitwirkungspflichten, Auskunftspflichten, Verfügbarkeit etc. während des Bezugs von ALG gibt.

Die Themen „Brückenarbeitslosigkeit“ und „Altersteilzeit im Blockmodell“ werden im febs-Seminar „Vorruhestandslösungen in der Praxis“ behandelt.

Wem „gehört“ die RDV bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse (UK)?

Die RDV stellt lediglich ein Finanzierungsinstrument der UK dar, gegen die der AN keinen unmittelbaren Rechtsanspruch hat. Er muss Versorgungsansprüche vielmehr gegenüber dem die Versorgungszusage erteilenden AG, hilfsweise gegen die U-Kasse geltend machen.

Ein AN wollte betriebliche Versorgungsansprüche unmittelbar vom Versicherer, bei dem die UK die RDV abgeschlossen hatte. Er blieb damit erwartungsgemäß vor dem OLG Saarbrücken erfolglos (10.07.2024 – 5 U 96/23).

Bedeutung für die Praxis:

Erbringt eine UK nicht die vereinbarten Versorgungsleistungen, haftet der AG gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG (Subsidiärhaftung). Im Insolvenzfall des AG wiederum haftet der PSV. Der AN ist umfassend geschützt und hat kein schutzwürdiges Interesse daran, den Versicherer in Anspruch zu nehmen.

Die rückgedeckte Unterstützungskasse aus Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Unterstützungskassensicht wird im febs-Seminar „rückgedeckte Unterstützungskasse“ behandelt

Das neue Halbtages-Seminar ab 2026:

„Zeitwertkonten 2.0 – Aktualisierung bestehender Modelle“,
erstmals am 21.04.2026 von 09.30 bis 12.45 Uhr

AKTUELLE SEMINARTERMINNE DER FEBS-AKADEMIE

Am **15.09.2025** startet der nächste **Lehrgang zum Fachberater für betriebliche Altersversorgung (febs)** mit dem Seminar „**Einführung in die betriebliche Altersversorgung**“ (15.09.-18.09.2025).

Am **07.10.2025** (10.00 Uhr bis 11.30 Uhr) findet ein weiteres **Zeitwertkonten-Online-Update** (ZWK-Online-Update III) statt. Darin geht es u. a. um praktische Detailfragen aus der Ansparphase, mögliche Arbeitgeberförderungen und praktische Details aus der Umsetzung von Freistellungen.

Außerdem besprechen wir aktuelle Urteile, deren Bedeutung für die Praxis sowie weitere bAV-relevante Themen in folgenden Seminaren:

- „Betriebliche Altersversorgung für Fortgeschrittene“ vom 13.10.-14.10.2025
- „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ am 15.10.2025
- „Betriebliche Altersversorgung für Spezialisten“ am 16.10.2025
- „Einrichtung einer Versorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF 1)“ am 10.11.2025
- „Analyse, Sanierung und Auslagerung bestehender Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF 2)“ vom 11.11.-12.11.2025
- „Zeitwertkonten – von der Idee zur praktischen Umsetzung“ am 10.12.2025

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminar finden Sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

IHRE ANSPRECHPARTNER



Markus Keller, Geschäftsführer
markus.keller@febs-consulting.de



Bianca Ermer, Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH)
bianca.ermer@febs-consulting.de

febs Consulting GmbH

Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn
www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungen.