



Reformwelle in der Vorsorgewelt!

Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II; BGBl. 2026 I Nr. 14 v. 21.01.2026) und insbesondere das Altersvorsorgereformgesetz (Zustimmung Bundesrat am 08.05.2026 in der Fassung der BT-Drs. 21/4996) verändern die bAV- und pAV-Landschaft deutlich. Zudem liegt ein Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Versorgungsausgleichsrechts vor (22.04.2026). Flankiert werden diese Neuerungen von der 2026 in Kraft getretenen Aktivrente sowie wichtiger BFH-Rechtsprechung zur Probezeit bei Entgeltumwandlung von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF). Alle genannten Neuerungen sowie weitere Rechtsprechung werden nachfolgend kurz vorgestellt und deren Bedeutung für die Praxis eingeordnet.

Vollständig überarbeitet und wieder im febs Seminar-Programm: „Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung“ am 20.10.2026

Die Zahl der Eheschließungen bleibt hoch – entgegen der öffentlichen Wahrnehmung. Im Jahr 2023 wurden ca. 361.000 Ehen geschlossen. Damit verbunden verharrt die Zahl der Scheidungen ebenfalls auf einem hohen Niveau und lag 2023 bei ca. 129.000. Die Formel „jede dritte Ehe wird geschieden“ ist damit in etwa korrekt.

Die bAV ist bei Scheidung im Rahmen des Versorgungsausgleichs zu teilen. Hiervon betroffen und zur Erteilung von Informationen gegenüber dem Familiengericht verpflichtet sind u. a. auch die Versorgungsträger (Arbeitgeber, Versicherer, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse). Auch hier gilt es, „up to date“ zu bleiben, um nicht zuletzt hohe (Bearbeitungs-) Kosten bestmöglich zu vermeiden.

Was Sie im VA-Seminar erwartet, erfahren Sie im Anhang zu diesem Newsletter. Die Anmeldung können Sie unkompliziert über unsere Webseite vornehmen: <https://www.febs-consulting.de/anmeldeformular/>

„Erneuerungsdreiklang“ in der geförderten privaten Altersvorsorge zum 01.01.2027

Durch das Altersvorsorgereformgesetz wird die nach §§ 10a, 79 ff. EStG bzw. AltZertG geförderte private Altersvorsorge („Riester-Förderung“) insbesondere durch drei Maßnahmen runderneuert: flexiblere Zertifizierungsvoraussetzungen, beitragsproportionale Förderung und neue Produkte in Form des Altersvorsorge- bzw. Standarddepots. Im Einzelnen:

Flexiblere Zertifizierungsvoraussetzungen

Geförderte Garantieprodukte wie z. B. Lebensversicherungen können anstelle des Kapitalerhalts auch ein Garantieniveau von 80 % beinhalten. Das wird im Rahmen von beitragsorientierten Leistungszusagen bereits in der bAV z. B. bei Direktversicherungen angewendet. I. d. R. liegt ein Hybridmodell zu Grunde (statische / dynamische Beitragsaufteilung in einen sicheren und chancenorientierten „Topf“). Mutmaßlich werden diese Modelle in die private Altersvorsorge übertragen. Die Mindestaltersgrenze für Altersleistungen wird von derzeit 62 Jahren auf die Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht. „Echte“ Invaliditäts- bzw. Todesfallleistungen sind nicht mehr vorgesehen, nur eine 10- oder 20-jährige Rentengarantiezeit. Neu ist außerdem die Möglichkeit eines Auszahlplans ohne Verrentung von Restkapital, der frühestens mit Vollendung des 85. Lebensjahres enden darf. Wermutstropfen für den Vertrieb: Abschluss- und Vertriebskosten müssen über die gesamte Laufzeit verteilt werden. Bei einem Anbieterwechsel nach 5 Jahren Mindestvertragslaufzeit entstehen praktisch keine oder nur mehr vernachlässigbare Wechselkosten.

Beitragsproportionale Förderung

Die bisherige komplexe Förderung, die auch vom Gehalt abhing, wird durch folgende Förderung ersetzt:

Grundzulage	Förderfähiger Beitrag p. a.	%-Satz der Förderung	Förderung in € p. a.
	mind. 120 € bis max. 360 €	50 %	max. 180 €
	zwischen 360,01 € und 1.800 €	25 %	max. 360 €
	Gesamt max. 1.800 €	30 %	max. 540 €

Kinderzulage	Förderfähiger Beitrag p. a.	%-Satz der Förderung	Förderung in € p. a.
	mind. 120 € bis max. 300 €	100 % pro Kind	max. 300 € pro Kind
Zulage abhängig von Kindergeldberechtigung			

Anmerkung: Förderrechner sind im Internet bereits vielerorts nutzbar, z. B. <https://www.smart-rechner.de/altersvorsorgedepot/rechner.php>, abgerufen am 12.06.2026. Oder eigene Abbildung in Excel mit folgender Formel und den beiden Eingabezellen Beitrag (z. B. in Zelle B1) und Anzahl förderberechtigter Kinder (z. B. in Zelle C2):

$$==WENN(B1<120; 0; (MIN(B1; 360)*0,5) + (MAX(0; MIN(B1; 1800)-360)*0,25) + (MIN(B1; 300)*C1))$$

Es können auch weiterhin Sonderausgaben in Höhe des förderfähigen Beitrags zzgl. Zulagen angesetzt werden. Übersteigt der Steuervorteil die Zulagen („Günstigerprüfung“), wird wie bisher die Differenz über die Steuererklärung des Zulagenberechtigten ausgeglichen (z. B. 1.800 € Beitrag plus 540 € Grundzulage = 2.340 € Sonderausgabenabzug; bei 40 % Steuersatz = 936 € und damit abzgl. 540 € Grundzulage noch 396 € Steuererstattung).

„Altersvorsorgedepot-Vertrag“ und „Standarddepot-Vertrag Altersvorsorge“

Dabei handelt es sich um neue, kurz „Altersvorsorgedepot“ (AVD) und „Standarddepot“ genannte geförderte Vertragsformen. Auch sie unterliegen den grundsätzlichen Zertifizierungsvoraussetzungen (Vollendung 65. Lebensjahr, Auszahlplan etc.). Allerdings erfordern sie keine Garantien, d. h. alle Risiken und Chancen liegen beim Zulagenberechtigten. Die Beiträge können im AVD insbesondere in Fonds / ETF bis hin zu Risikoklasse 5 (langer Anlagehorizont und Verlusttrugfähigkeit von 20 bis 30 %) angelegt werden, also z. B. in einen ETF mit weltweiter Aktienanlage. Das Standarddepot wiederum stellt eine Unterform des AVD dar und beinhaltet u. a. ein Ablaufmanagement („Lebenszyklus“): 5 Jahre vor Auszahlungsbeginn dürfen max. 50 % in Risikoklasse 5 angelegt sein, 2 Jahre vor Beginn wiederum max. 30 %. Das Standarddepot darf außerdem max. 1,0 % Effektivkosten beinhalten.

Übrigens: Der maximale Beitrag, der eingezahlt werden kann, beträgt 6.840 €. Man darf max. 2 Verträge abschließen. Zwar wird der über 1.800 € hinausgehende Beitrag nicht gefördert, aber die Erträge während der Laufzeit unterliegen nicht der Abgeltungssteuer. Es greift das „Halbeinkünfteverfahren“ (bzw. hälftige Differenzbesteuerung) bei Auszahlung nach Vollendung Mindestalter und mind. 12 Jahren Laufzeit. D. h. es können sich steuerliche Vorteile im Vergleich zu einem privaten, ungeforderten Fondsdepot ergeben.

Außerdem: Die Nutzung des AVD in der bAV ist **nicht** möglich. Einer bAV muss eine Zusageart nach BetrAVG zu Grunde liegen, welche (abseits der Beitragszusage im Sozialpartnermodell) eine garantierte Leistung voraussetzt. Zentrales Kennzeichen des AVD ist aber, dass es keine Garantien gibt.

Anmerkung: Eine erste Übersicht über geplante Produkte findet sich z. B. unter <https://www.dasinvestment.com/altersvorsorge-depot-etf-fonds-produkte-ueberblick/>; abgerufen am 12.06.2026.

Bestandsschutz für bestehende „Riester-Verträge“

Zertifizierte Verträge, die vor dem 01.01.2027 abgeschlossen wurden, können mit der bisherigen Förderung weitergeführt werden. Es ist nichts zu unternehmen. Zulagenberechtigte können aber auf Wunsch gegenüber dem Anbieter unwiderruflich erklären, dass die neue Förderung angewendet werden sollen. Die Erklärung gilt ab dem entsprechenden Beitragsjahr einheitlich für alle Verträge. Bei Abschluss eines neuen zertifizierten Vertrags in 2027 wird automatisch für alle Verträge das neue Recht angewendet.

Anmerkung: Vergleichsrechner zur Klärung der Frage von Bestands-Zulagenberechtigten, welche Förderung besser ist, gibt es bereits vielerorts, z. B. unter <https://www.fragfina.de/finanzrechner/riester-altersvorsorgedepot-rechner/>; abgerufen am 12.06.2026.

AVD versus bAV – was ist „besser“?

Beitragsproportionale Förderung und die Charakteristika machen das AVD insbesondere für jüngere bzw. kapitalanlagenaffine Zulagenberechtigte sehr attraktiv. Erstmals kann staatlich gefördert und ohne renditemindernde Garantien in Fonds bzw. ETF angelegt werden. Dazu kann das Kapital ab Rentenbeginn in einem Auszahlplan ausgezahlt werden und muss nicht (rest-)verrentet werden. Dem steht die bAV gegenüber, die nach wie vor (abseits Beitragszusage) Garantien z. B. im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage erfordert und i. d. R. nur lebenslange Renten bzw. einmalige Kapitalleistungen (in seltenen Fällen auch Auszahlung in Raten) vorsieht. Vergleicht man für einzelne Beispielfälle die „Systemrendite“ (also die Rendite, die sich abseits einer etwaigen Produktrendite nur aus der nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung sowie Zuschüssen/Zulagen ergibt), muss sich die bAV meist nicht verstecken. Dies zeigt auch eine Beispielbetrachtung (vgl. Anhang zum Newsletter).

Es ergeben sich beim Vergleich zwischen AVD und bAV grobe „Faustregeln“:

- **„Versorgungslücken-Regel“:** Mit dem AVD lässt sich eine Versorgungslücke i. d. R. nicht schließen. Es bedarf ergänzend oder stattdessen einer bAV, die viel höher dotiert werden kann (je nach Durchführungsweg).
- **„Sockelbetrags- und Kinder-Regel“:** Für die ersten 300 € bzw. 360 € Eigenbeitrag p. a. ist die neue Förderung mit förderberechtigtem/n Kind/ern sehr gut, aber wiederum nicht ausreichend für die Schließung von Versorgungslücken.
- **„20-Prozent-Schwelle“:** Im gezeigten Standardfall (ohne Kind / innerhalb BBG) liegen die Modelle bei 20 % Arbeitgeberzuschuss in etwa gleichauf. Je höher der Arbeitgeberzuschuss, desto besser die bAV!

- **„Freibetrags-Grenze“:** Die bAV ist besonders attraktiv, soweit die spätere Leistung unter dem KV-Freibetrag sowie der PV-Freigrenze bleibt (derzeit 197,75 € monatliche Rente) und somit nicht verbeitragt wird. Bei hohen bAV-Leistungen jenseits Freibetrag/-grenze (z. B. AG-finanzierte bAV und Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss), greift die Beitragsbelastung und die bAV verliert an Boden.
- **„Steuer-Cashback-Regel“:** In der Praxis landen etwaige Steuererstattungen nicht in der Vorsorge, sondern „verpuffen“ z. B. im Privatkonsum einer Steuererstattung. In der bAV gehen Umwandlungsbetrag und Arbeitgeberzuschuss vollständig in die Versorgung!
- **„Schutz-Regel“:** In der bAV ist der AN vor sich selbst geschützt, d. h. kein „schädlicher Zugriff“ möglich.



Weitere Details zur neuen geförderten privaten Altersvorsorge erfahren Sie im febs-Seminar **„Aktuelle Herausforderungen für Produkthanbieter und Berater“** am 26.11.2026 (https://www.febs-consulting.de/wp-content/uploads/2025/09/Akt.-Herausforderungen-PAB_2026.pdf) sowie in unseren **vierteljährlichen Online-Updates zur betrieblichen Altersversorgung**; nächste Termine am 24.09.2026 sowie 08.12.2026 (https://www.febs-consulting.de/wp-content/uploads/2025/09/Akt.-Herausforderungen-AG_2026.pdf).

BRSG II: Finale Fassung und aktuelle Entwicklungen

Die wesentlichen Neuerungen des BRSG II wurden bereits im [Newsletter „Betriebsrentenstärkungsgesetz 2.0 - Zentrale Änderungen“ vom 04.07.2024](#) behandelt, auf den verwiesen werden kann. Daher nur ein „Update“ zu folgenden Punkten:

- **Sozialpartnermodelle (SPM):** Die neuen „Andockmöglichkeiten“ an bereits geschlossene SPM für nicht tarifgebundene Arbeitgeber (AG) nach § 24 Abs. 2 BetrAVG auf Basis der ver.di-Zuständigkeit wurden erstmals genutzt (<https://pensions.industries.de/sind-sie-dabei-das-ist/>; abgerufen am 12.06.2026).
- **Evaluierung:** Das BMAS wird 2027 prüfen, ob die Verbreitung der bAV aufgrund der Öffnungen des SPM erkennbar gestiegen ist. Verdoppelt sich die SPM-Teilnehmerzahl gegenüber 2025 nicht, erfolgt ein Vorschlag geeigneter Maßnahmen bis zum 31.03.2028, um allen Arbeitgebern SPM-Zugang zu geben.
- **Opting-out durch Betriebsvereinbarungen:** Das Opting-out ohne Tarifvertrag mittels Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ist nach § 20 Abs. 3 BetrAVG nur möglich, wenn „Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt“ werden. Das schränkt die Nutzung der Vorschrift in der Praxis stark ein.
- **Abfindung:** Kurz vor Verabschiedung des BRSG II in BT und BR wurde noch die Abfindungsgrenze für einseitige Abfindungen von Renten bzw. Rentenanwartschaften nach § 3 Abs. 2 S. 1 BetrAVG von 1 % auf 1,5 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV erhöht (bzw. von 12/10 auf 18/10 bei Kapitalanwartschaften). Dies ermöglicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers (AN) Abfindungen von Renten/Anwartschaften bis zu 59,33 € monatlich (2026; Kapitalanwartschaften: 7.119 €).
- **Späteres Inkrafttreten:** Z. B. insbesondere die Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG und der Rechtsanspruch auf vorzeitige Altersleistung nach § 6 BetrAVG auch bei Bezug einer gesetzlichen Altersrente in Form einer Teilrente gelten erst ab 2027!

Die neue „Aktivrente“ ist da!

Das Aktivrentengesetz stellt Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG) nach § 3 Nr. 21 EStG bis max. 2.000 € monatlich steuerfrei, wenn ein AN die Regelaltersgrenze (RAG; § 35 S. 2 bzw. § 235 SGB VI) bereits erreicht hat und der AG Rentenversicherungsbeiträge entrichtet (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 1d oder Abs. 3, § 172 Abs. 1 oder § 172a SGB VI).

Z. B. Beamte, Selbstständige und auch geringfügig Beschäftigte fallen somit nicht in den Geltungsbereich. Und auch AN, die bereits z. B. mit Alter 64 Jahren vorzeitig „in Rente“ gegangen sind und aufgrund der Aktivrente gerne wieder arbeiten würden, sind bis zum Erreichen der RAG außen vor.

Bedeutung für die Praxis im Hinblick auf die bAV:

- **Neueinstellung eines Aktivrentners:** Versorgungsordnungen (VO) zu AG-finanzierter bAV sollten ein Höchst Eintrittsalter beinhalten (zulässig, vgl. z. B. [BAG vom 21.09.2021 – 3 AZR 147/21](#)). Denn bei Neueintritt nach Erreichen RAG ist zumindest bei versicherungsförmiger bAV ein Vertragsabschluss nicht oder nur mehr zu unattraktiven Konditionen möglich. Theoretisch ist auch denkbar, dass ein rentenversicherungspflichtiger Aktivrentner (z. B. Verzicht auf RV-Freiheit bei Bezug einer Vollrente nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI) noch Entgeltumwandlung (EU) verlangt. Das kann rechtlich nicht ausgeschlossen werden, wird aber ggf. praktisch nicht umsetzbar sein.
- **Weiterbeschäftigung eines Aktivrentners:** Es ist zu prüfen, ob sich diese gem. VO zur AG-finanzierten bAV leistungserhöhend auswirkt. Ob das möglich ist, hängt bei versicherungsförmiger bAV vom jeweiligen Vertrag ab. Gerade ältere Verträge beinhalten feste Altersgrenzen, Leistungen werden dann unabhängig von einer Weiterbeschäftigung fällig. In der VO sollte dann die Leistungserhöhung ausgeschlossen werden. Entsprechendes gilt ggf. für eine laufende Entgeltumwandlung.

GGF: Probezeit auch bei Entgeltumwandlung?

Eine mittels „echter“ EU finanzierte GGF-Zusage ist fremdüblich und führt nicht zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA), wenn sie ohne Einhaltung der personen- und unternehmensbezogenen Probezeiten erteilt wird.

So der BFH (19.11.2025 – [I R 50/22](#)) im Fall eines GGF einer neu gegründeten UG, der sich auf Basis einer Entgeltumwandlung eine beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) mit 3 % Garantiezins erteilte. Somit wurde die Rechtsprechung zur Erdienbarkeit (07.03.2018 – [I R 89/15](#)) bei der Probezeit fortgeführt. „Echt“ ist die EU, wenn der GGF eine „angemessene Gesamtausstattung“ aus Gehalt und ggf. weiteren Vergütungsbestandteilen erhält und daraus EU betreibt. Außerdem muss bei arbeitsrechtlich beherrschenden GGF zwingend eine Insolvenzversicherung eingerichtet werden. Kritisch sowohl im besagten als auch in einem vergleichbaren Fall (17.12.2025 – [I R 4/23](#)) war die Höhe der garantierten Verzinsung der EU-Beträge (3 % bzw. 6 %). Sobald ein „signifikantes Mitfinanzierungsrisiko“ des AG besteht, handelt es sich laut BFH (auch) um AG-Finanzierung, die bei Probezeit- bzw. Erdienbarkeitsverletzung insgesamt zu vGA führt. Der zugesagte Zins muss dem risikoarmen Marktzins entsprechen, der z. B. aus der Verzinsung von Geldmarktfonds abgeleitet werden kann (nunmehr von jeweiliger Vorinstanz zu prüfen).

Bedeutung für die Praxis:

- Endlich Klarheit! Für jeden Durchführungsweg gilt: Bei angemessenem Gehalt des GGF und somit echter EU sind Probezeiten und Erdienbarkeitsfristen nicht zu beachten. Aber nur, wenn es im jeweiligen Einzelfall kein „signifikantes Mitfinanzierungsrisiko“ des AG gibt.
- Bei externen Durchführungswegen Direktversicherung oder auch rückgedeckter Unterstützungskasse gibt es im Rahmen einer boLZ i. d. R. kein signifikantes Mitfinanzierungsrisiko des AG, wenn der jeweilige Versicherer die Garantieleistungen – auch z. B. 80 % Garantieniveau – erbringt.
- Kritisch könnten wertpapiergebundene Pensionszusagen mit Fondsrückdeckung sein: Werden dem GGF z. B. zumindest die Umwandlungsbeträge als Garantieleistung zugesagt (oder auch nur 80 % davon), stellt sich die Frage, ob aufgrund einer volatilen Fondsanlage ein „signifikantes Mitfinanzierungsrisiko“ bestehen könnte. Dies ist diskutabel, zumindest bei „aggressiver“ Fondsauswahl und kurzen Laufzeiten.
- Besonders kritisch sind die in den Urteilen enthaltenen Fallgestaltungen: Zusage einer bestimmten Garantieverzinsung im Rahmen einer boLZ ohne irgendeine Rückdeckung. Eine solche Gestaltung scheitert bei arbeitsrechtlich beherrschenden GGF i. d. R. schon an der fehlenden Insolvenzversicherung.

Keine Fünftelungsregel für Direktversicherungen und Pensionskassenverträge

Mit Urteilen vom 30.10.2025 ([X R 25/23](#) und [X R 28/23](#)) hat der BFH bisherige Rechtsprechung fortgeführt und die Fünftelungsregel nach § 34 EStG bei Kapitalauszahlungen aus Direktversicherungen und Pensionskassen für nicht anwendbar erklärt.

Es fehlt an der „Atypik“ (Außerordentlichkeit) derartiger Kapitalzahlungen. AN können laut Gericht i. d. R. frei darüber entscheiden, ob Rente oder Kapital ausgezahlt wird. Empirische Befunde belegen, dass Kapitalwahlrechte nicht nur in „sehr seltenen und daher atypischen Einzelfällen ausgeübt“ werden. Die Entscheidung wurde vom BMF in den [Anwendungserlass](#) vom 13.05.2026 aufgenommen und ist damit allgemein anwendbar.

Ende der Diskussion: Es bleibt bei 6 % Zins für Pensionsrückstellungen

Mit der [Allgemeinverfügung](#) der obersten Finanzbehörden der Länder vom 18.03.2026 wurden alle anhängigen Einsprüche gegen Steuerbescheide zurückgewiesen, die sich auf Verstoß des Rechnungszinses von 6 % nach § 6a EStG gegen das Grundgesetz berufen.

Alle derartigen Anläufe sind bisher vor dem BVerfG gescheitert (28.07.2023 – [2 BvL 22/17](#); Aufhebung des BFH-Beschlusses vom 30.12.2022 ([XI B 104/21](#)) vom 21.02.2025 – [1 BvR 2267/23](#)). Es bleibt bei den im Vergleich zur Handelsbilanz niedrigeren Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz. Die von der Allgemeinverfügung betroffenen Steuerbescheide sind wirksam, wenn nicht innerhalb eines Jahres nach Veröffentlichung der Allgemeinverfügung im Bundessteuerblatt Klage beim Finanzgericht erhoben wird.

Geplante Änderungen im Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG)

Im am [22.04.2026](#) beschlossenen Regierungsentwurf sind insbesondere folgende Anpassungen des VersAusglG enthalten (weitere, hier nicht aufgeführte Anpassungen z. B. im FamFG):

Erfassung übergangener Anrechte

Anrechte, die vergessen, verschwiegen oder übersehen wurden, sollen nach neuem Recht über den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich nachträglich ausgeglichen werden können (§ 20 Abs. 1 Sätze 3 und 4 VersAusglG-E). Durchgesetzt werden kann dieser Anspruch allerdings erst mit Inkrafttreten des neuen VersAusglG, eine Rückwirkung ist ausgeschlossen.

Anpassung des Versorgungsausgleichs von arbeitsrechtlich beherrschenden Organpersonen

Bisher waren Kapitalzusagen an diesen Personenkreis (z. B. insbesondere beherrschende GGF einer GmbH) vom Versorgungsausgleich ausgeschlossen. Das ändert sich: Die Bewertung wird an Anrechte i. S. d. BetrAVG angeglichen. Die Versorgungsträger können wählen, ob sie auf den Renten- oder Kapitalwert zum Ehezeitende abstellen. Ebenso wird klargestellt, dass für die zeiträtierliche Berechnung des Ehezeitanteils für Anrechte nicht auf die Betriebszugehörigkeit, sondern auf den Erdienungszeitraum abzustellen ist (§ 45 Abs. 4 Satz 6 VersAusglG-E). Zudem kann die ausgleichsberechtigte Person zukünftig auch die Versorgungsausgleichskasse als Zielversorgungsträger wählen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 VersAusglG-E).

Trotz dieser Vereinfachungen sind besagte Fälle u. a. aus folgenden Gründen weiterhin besonders: Für die Bewertung des Anrechts zum Ehezeitende ist bei einem Statuswechsel eine zweigeteilte Berechnung erforderlich. Eine zur Insolvenzsicherung verpfändete Rückdeckungsversicherung stellt keinen Teilungsgegenstand im Versorgungsausgleich dar, nichtsdestotrotz muss für die ausgleichsberechtigte Person ein entsprechender Insolvenzschutz eingerichtet werden (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 VersAusglG). Wie jedoch die vom BGH postulierte „Zuordnung der Rückdeckungsversicherung“ (zuletzt Beschluss vom 23.03.2022 – [XII ZB 337/21](#)) der Insolvenzsicherung dienen soll, ist fraglich, insbesondere dann, wenn die Rückdeckungsversicherung vorab ausgezahlt wird oder die ausgleichspflichtige Person verstirbt.

Auch bei rückdeckungsakzessorischen Pensionszusagen wäre eine Angleichung an die Rechtsprechung zur Teilung von Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen wünschenswert. Hier müssen die Versorgungsträger denselben Tarif für die ausgleichsberechtigte Person verwenden. Bei rückdeckungsakzessorischen Pensionszusagen greift diese Rechtsprechung hingegen nicht und dem Versorgungsträger bleibt ein Nachfinanzierungsrisiko aufgrund unterschiedlicher Wertentwicklungen und Leistungen.

Einen Überblick, wie die betriebliche Altersversorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers im Fall der Scheidung aufzuteilen ist, bietet der in der „GmbH-Steuerpraxis“ 12/2025 erschienene Fachartikel „[Der Versorgungsausgleich des geschiedenen Gesellschafter-Geschäftsführers](#)“

Klarstellung von bisher auslegungsbedürftigen Regelungen

- § 18 Abs. 2 VersAusglG-E
Bisher ist es so, dass beiderseitige Anrechte gleicher Art, deren Wertunterschied nicht gering i. S. d. § 18 Abs. 1 VersAusglG ist, auszugleichen sind, auch wenn eines der gleichartigen Anrechte einen geringen Ausgleichswert i. S. d. § 18 Abs. 2 VersAusglG aufweist. Gerichten wird nun ermöglicht, ein Anrecht mit geringem Ausgleichswert auch dann auszuschließen, wenn beiderseitige Anrechte bestehen, deren Wertunterschied nicht gering ist.
- § 24 Abs. 2 VersAusglG-E
Mit der Regelungsanpassung wird klargestellt, dass im Fall einer Abfindung des schuldrechtlichen Ausgleichsanspruchs (§ 23 VersAusglG) die Versorgungsausgleichskasse nicht als Zielversorgungsträger zum Tragen kommt.
- § 25 Abs. 5 VersAusglG-E
Um eine Doppelbelastung der Versorgungsträger beim erweiterten schuldrechtlichen Versorgungsausgleich (nach dem Tod der ausgleichspflichtigen Person) zu vermeiden, wurde klargestellt, dass die Kürzung der Hinterbliebenenleistung der (neuen) Witwe der ausgleichspflichtigen Person auch dann bestehen bleibt, wenn die ausgleichsberechtigte Person stirbt und der Anspruch auf erweiterte schuldrechtliche Ausgleichsrente entfällt.



Die geplante Änderung des VersAusglG und des FamFG wird im eingangs angekündigten febs-Seminar „Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung“ behandelt. Weitere Informationen zu den Seminarinhalten befinden sich im Anhang.

Neues Zeitwertkonten-Update am 22. September 2026 von 10.00 Uhr bis 11.30 Uhr

Behandelt werden insbesondere folgende Themen: längere Krankheit in der Arbeitsphase der ATZ, BAG-Rechtsprechung zur Insolvenzsicherung der ATZ und Folgen für ZWK, Freistellungsmodelle in Unternehmen

Anmeldung unter <https://www.febs-consulting.de/anmeldeformular/>

AKTUELLE SEMINARTERMINE DER FEBS-AKADEMIE

Am **14.09.2026** startet der nächste **Lehrgang zum Fachberater für betriebliche Altersversorgung (febs)** mit dem Seminar „**Einführung in die betriebliche Altersversorgung**“ (14.09.-17.09.2025).

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

- „Betriebliche Altersversorgung für Fortgeschrittene“ vom 12.10.-13.10.2025
- „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ am 14.10.2025
- „Betriebliche Altersversorgung für Spezialisten“ am 15.10.2025
- „Einrichtung einer Versorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF 1)“ am 23.11.2025
- „Analyse, Sanierung und Auslagerung bestehender Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF 2)“ vom 24.11.-25.11.2025
- „Zeitwertkonten – rechtliche Grundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten“ am 09.12.2025

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 Versicherungen.

Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung

Seminarinhalte

Bei einer Scheidung gilt es viel zu regeln: Wie wird das Vermögen geteilt, wer bekommt Ehegattenunterhalt, wo bleiben etwaige Kinder und wer zahlt Kindesunterhalt etc. Auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist im sogenannten Versorgungsausgleich zwischen den ehemaligen Ehegatten aufzuteilen. Während bis 2009 der Ausgleich über die gesetzliche Rentenversicherung stattfand, wurden ab 2009 die Versorgungsträger stärker in die Pflicht genommen. Sie sind verpflichtet Auskünfte zu erteilen, einen Ausgleichsvorschlag zu erstellen sowie das Urteil des Familiengerichts umzusetzen. Dieses Seminar ist für alle Mitarbeiter eines Versorgungsträgers – sei es eines Versicherers, einer Pensionskasse, eines Pensionsfonds einer Unterstützungskasse oder eines Arbeitgebers mit unmittelbaren Pensionszusagen –, die mit der Umsetzung des Versorgungsausgleichs betraut sind. Nach dem Seminar kennen Sie die Hintergründe und den Ablauf des Versorgungsausgleichs, wissen, wie Sie Ihre Pflichten als Versorgungsträger erfüllen und können den Versorgungsausgleich rechtmäßig umsetzen.

Rahmenbedingungen des Versorgungsausgleichs

- Arten des Versorgungsausgleichs
- Wesentliche Rechtsgrundlagen
- Zentrale Begriffe im Versorgungsausgleich
- Halbteilungsgrundsatz
- Teilungsformen
- Interne & externe Teilung
- Besonderheiten der externen Teilung
- Teilungskosten
- Auszugleichende Anrechte („Ausgleichsreife“)

Ablauf des Versorgungsausgleichs & Pflichten des Versorgungsträgers

- Auskunftersuchen (V30)
- Auskunftsvorschlag (V31)
- Entscheidung über den Versorgungsausgleich
- Pflichten des Versorgungsträgers im Versorgungsausgleichsverfahren

Umsetzung der Entscheidung über den Versorgungsausgleichs

- Unmittelbare Bewertung des Ehezeitanteils
- Zeiträtierliche Bewertung des Ehezeitanteils
- Berechnung einer endgehaltsabhängigen Pensionszusage
- Fondsgebundene Zusage mit Mindestleistung
- Teilung einer laufenden Rentenleistung
- Teilung von Renten- vs. Kapitalleistungen

Vorkenntnisse: Grundkenntnisse erforderlich

Termin: 20.10.2026
von 09.30 – 17.00 Uhr

Kosten: 890 € zzgl. MwSt.

Anmeldung: seminare@febs-consulting.de

Umsetzung der Entscheidung über den Versorgungsausgleichs

- Schrittweise Umsetzung
- Verzinsung zwischen Ehezeitende und Rechtskraft
- Änderung zwischen Ehezeitende und Rechtskraft der Entscheidung
- Steuerrechtliche Rahmenbedingungen des Versorgungsausgleichs

Schuldrechtlicher Versorgungsausgleich

- Anwendungsbereich des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs
- Formen des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs
- Verlängerter schuldrechtlicher Versorgungsausgleichs
- Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs im Durchführungsweg Pensionszusage

Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung

- Ausgewählte Urteile der höchsten deutschen Gerichte rund um den Versorgungsausgleich
- Beleuchtung der geplanten gesetzlichen Änderungen

AVD versus bAV – Vergleich der Systemrendite

AVD	bAV
<p>Arbeitnehmer ohne Kinder im Alter von 47 Jahren mit einem (Grenz-) Steuersatz auf das Gehalt i. H. v. 35 % sowie ca. 21 % AN-Beitragssatz (Gehalt innerhalb aller BBG)</p> <p>Vergleichsbasis: Bruttogehalt ca. 2.278 €</p> <p>Nettogehalts-Berechnung bei Auszahlung dieses Bruttogehalts: SV-Abzug: $2.278 \text{ €} \times (1 - 21 \%) = \text{ca. } 1.800 \text{ €}$ Steuer-Abzug (SV-Beiträge absetzbar): $1.800 \text{ €} \times (1 - 35 \%) = 1.170 \text{ €}$</p> <p>1.170 € = Ausgangsbasis für Berechnung Systemrendite aus pAV und bAV, wenn keine Netto-Auszahlung des Bruttogehalts in Höhe von 2.287 € erfolgt, sondern pAV bzw. bAV genutzt werden</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Eigenbeitrag 1.800 € (entspricht den 2.278 € bAV-Entgeltumwandlung nach Abzug von SV; aufgrund Sonderausgabenabzug kein Steuerabzug) (Grenz-) Steuersatz auf Leistung 30 % 	<ul style="list-style-type: none"> Entgeltumwandlung 2.278 € 20 % AG-Zuschuss auf Umwandlungsbetrag 0 % KV-/PV-Beitragssatz in der Auszahlungsphase (da annahmegemäß Leistung innerhalb KV-/PV-Freibetrag/-grenze) (Grenz-) Steuersatz auf Leistung 30 %
<p>Einzahlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.800 € zzgl. 540 € Grundzulage = 2.340 € Steuererstattung = $2.340 \text{ €} \times 35 \% - 540 \text{ € (Grundzulage)} = 279 \text{ €}$ (Berücksichtigung bei Systemrendite) <p>Auszahlung Nettoleistung: $2.340 \text{ €} \times (1 - 30 \%) + 279 \text{ €} = 1.917 \text{ €}$</p> <p>Systemrendite auf Nettogehalt 1.170 € bei z. B. 20 Jahren Laufzeit: $((1.917 \text{ €} / 1.170 \text{ €})^{1/20} - 1) \times 100 = \mathbf{2,5 \text{ \% p. a.}}$</p>	<p>Einzahlung: $2.278 \text{ €} + 455 \text{ €} = 2.734 \text{ €}$</p> <p>Auszahlung Nettoleistung: $2.734 \text{ €} \times (1 - 30 \%) = 1.914 \text{ €}$</p> <p>Systemrendite auf Nettogehalt 1.170 € bei z. B. 20 Jahren Laufzeit: $((1.914 \text{ €} / 1.170 \text{ €})^{1/20} - 1) \times 100 = \mathbf{2,5 \text{ \% p. a.}}$</p>

Insbesondere Kinder bringen beim AVD noch Extra-Systemrendite: Wird das Beispiel um zwei förderberechtigte Kinder erweitert, liegt die Systemrendite bereits bei 2,9 % p. a. Dreht man bei der bAV am Arbeitgeberzuschuss und setzt diesen auf 50 %, ergibt sich ceteris paribus eine Rendite von 3,6 % p. a.

Betrachtet man lediglich die Systemrendite, ist die bAV insbesondere über einen ausreichend hohen Arbeitgeberzuschuss und die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung mit späteren Leistungen innerhalb des Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung konkurrenzfähig – auch durch weitere qualitative Vorteile. Bei einem AVD ohne Garantie könnte die Produktrendite – zumindest bei längeren Laufzeiten – höher sein als in der bAV.