

**1. Digitale Rentenübersicht - Aktueller**

**Stand und Ausblick:** Seit dem 01.01.2025 sind alle Anbieter von Altersvorsorge-Produkten, die eine jährliche Standmitteilung verschicken und mehr als 1.000 Vorsorgeansprüche verwalten, verpflichtet, sich an die Digitale Rentenübersicht anzubinden. Im bAV-Bereich betrifft dies Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds. Wie die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) mitteilte, konnte die Anbindung der Vorsorgeeinrichtungen überwiegend gut abgeschlossen werden und es haben sich außerdem mehrere Unternehmen mit Direktzusagen und Unterstützungskassen freiwillig zur Anbindung entschlossen.

Die Nutzung der Digitalen Rentenübersicht durch Bürgerinnen und Bürger scheint jedoch bisher noch nicht weit verbreitet zu sein. Verantwortlich hierfür ist wohl die zwingend nötige Authentifizierung mit dem elektronischen Personalausweis.

**2. Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz:**

Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Für die Berechnung einer Ausschüttungssperre ist außerdem der Durchschnittszins der letzten sieben Jahre relevant. Im Vergleich zum Jahresende 2024 hat sich das Zinsniveau wieder nach oben bewegt, womit auch die Zinsprognosen für zukünftige Jahre höher ausfallen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden sich die Rechnungszinsen beider Berechnungsweisen folgendermaßen entwickeln:

31.12.	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<b>7J-Zins</b> in %	1,96	2,21	2,59	3,01	3,41	3,56
<b>10J-Zins</b> in %	1,90	2,05	2,26	2,45	2,64	2,91

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.07.2025.

Der 7-Jahres-Durchschnittszinssatz liegt seit letztem Jahr über dem 10-Jahres-Durchschnittszinssatz und wird in den nächsten Jahren voraussichtlich schneller ansteigen. Der Unterschiedsbetrag zwischen den Pensionsrückstellungsbewertungen mit 7- und 10-Jahres-Durchschnittszins ist negativ; eine Ausschüttungssperre gibt es hier also nicht

mehr. Trotzdem ist der Unterschiedsbetrag weiterhin im Anhang zur Bilanz anzugeben.

**3. PSV-Beitragssatz 2025:** Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) hatte den Beitragssatz für 2024 bereits im letzten November auf 0,4 Promille festgesetzt. Die Zahl der neuen Insolvenzen, für die der PSVaG eintrittspflichtig geworden ist, liegt derzeit über dem Niveau des Vorjahres, die betroffenen Unternehmen hatten jedoch durchschnittlich weniger Mitarbeiter, so dass die Zahl der neu zu sichernden Leistungen gesunken ist. Trotzdem wird der Beitragssatz für 2025 voraussichtlich den Vorjahreswert übersteigen. Grund für den Anstieg ist eine deutlich geringere Rückstellung für Beitragsrückerstattung im Jahresabschluss 2024 des PSVaG.

**4. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung:** Überraschend hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Parallelverfahren geurteilt, dass die Tariföffnungsklausel in § 19 Abs. 1 BetrAVG dahingehend auszulegen ist, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 01.01.2018 geschlossen wurden.

In einem der Fälle wandelte der Kläger auf der Grundlage eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung vom 18.02.2003 monatlich Entgelt zur Begründung betrieblicher Altersversorgungsansprüche um. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber sei verpflichtet, für ihn monatlich einen Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 % des umgewandelten Entgelts in die von ihm abgeschlossenen Altersversorgungsverträge einzuzahlen. Der ihm nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zustehende Zuschuss sei nicht durch eine tarifliche Regelung im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG abbedungen. Die lange vor Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a BetrAVG eingeführten Regelungen des Tarifvertrags könnten die Zuschusspflicht des Arbeitgebers nicht verdrängen. Bei Abschluss des Tarifvertrags hätten die Tarifvertragsparteien die neue Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht voraussehen und dazu auch keine Regelung treffen können. Eine tarifliche Neuregelung nach Inkrafttreten des Gesetzes existiere nicht.

Nach den Urteilen des BAG ist diese Abweichung von § 1a BetrAVG gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG zulässig. Die Tariföffnungsklausel erfasst entgegen der Auffassung des Klägers auch vor dem 01.01.2018 geschlossene Tarifverträge. Dies bedeutet, dass auch „Alt-Tarifverträge“ von der Zuschusspflicht des § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichen und den Zuschuss der Höhe nach anders gestalten und ihn sogar gänzlich ausschließen können. (u.a. BAG-Urteile vom 11.03.2025 - 3 AZR 53/24 und vom 20.08.2024 - 3 AZR 286/23)

Und das Thema bleibt weiter aktuell: Das BAG hat am 24.06.2025 zu der Frage entschieden, ob und wie vermögenswirksame Leistungen auf die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 1a Abs. 1a BetrAVG anrechenbar sind. In dem Fall ging es um eine vor dem 01.01.2018 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung. Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte der Klägerin mit Urteil vom 17.04.2024 noch Recht gegeben. Gemäß Sitzungsergebnis des BAG wurde das Urteil auf die Revision der Beklagten im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, wie die Berufung der Beklagten zurückgewiesen wurde. (BAG-Urteil vom 24.06.2025 - 3 AZR 158/24)

**5. Gewinnrücklage bei Übernahme von Pensionsverpflichtungen:** Im Rahmen von Betriebsübergängen werden regelmäßig auch Pensionsverpflichtungen auf beteiligte Unternehmen übertragen, die hierfür im Gegenzug einen finanziellen Ausgleich erhalten. Das übernehmende Unternehmen muss eine Pensionsrückstellung bilden, dem die erhaltenen Vermögenswerte gegenüberstehen. Da der finanzielle Ausgleich in der Regel deutlich höher ist als die relativ niedrige steuerliche Pensionsrückstellung, entsteht ein Übertragungsgewinn. Dieser Übertragungsgewinn darf beim Betriebsübergang gemäß § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG über 15 Jahre verteilt werden. Hierfür kann eine gewinnmindernde Rücklage gebildet werden, die in den folgenden 14 Wirtschafts-

jahren gewinnerhöhend aufzulösen ist.

Strittig war bisher, ob eine solche Gewinnrücklage auch bei einem einzelvertraglichen Arbeitgeberwechsel mit Übernahme der Pensionszusage (z.B. im Konzern) gebildet werden kann. Der BFH hat nun entschieden, dass auch in diesem Fall eine gewinnmindernde Rücklage gemäß § 5 Abs. 7 Satz 5 EStG gebildet werden darf. Damit hat der BFH entgegen der Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen entschieden. (BFH-Urteil vom 23.10.2024, XI R 24/21)

**6. Höchstbegrenzung einer Betriebsrente nach 25-jähriger Dienstzeit:** Eine Versorgungszusage, die die versprochene Betriebsrente nach einer Dienstzeit von 25 Jahren auf einen bestimmten Höchstbetrag begrenzt, benachteiligt die Versorgungsberechtigten nicht unzulässig wegen des Alters i.S.d. §§ 1, 3 Abs. 1 und 2, § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Höchstbegrenzung der Altersrente nach einer Dienstzeit von 25 Jahren führt laut BAG nicht zu einer unzulässigen Benachteiligung wegen des Alters. Sie bewirkt zwar, dass nach 25 Dienstjahren allein durch weitere Betriebszugehörigkeitszeiten keine weiteren Versorgungsanwartschaften mehr erworben werden können. Darin liegt aber keine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Die Höchstbegrenzung für den Erwerb von Versorgungsanwartschaften auf 25 Dienstjahre führt nicht dazu, dass Beschäftigungszeiten, die vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters zurückgelegt werden, hinsichtlich des Erwerbs von Rentenanswartschaften eine andere Wertigkeit erhalten als solche, die danach zurückgelegt werden. (BAG-Urteil vom 22.10.2024 - 3 AZR 11/24)

**Redaktion:**

Dr. Susanne Gutmair-Lincke  
Dr. Kerstin Löffler

© Uhlmann & Ludewig GmbH

**Uhlmann & Ludewig GmbH**

Dienstleistungen zur Altersversorgung  
Baumwollbörse  
28195 Bremen

Telefon: (0421) 32 8888 0  
[impulse.hb@uhlmann-ludewig.de](mailto:impulse.hb@uhlmann-ludewig.de)  
[www.uhlmann-ludewig.de](http://www.uhlmann-ludewig.de)

Datenschutzhinweise: [www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html](http://www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html)