

Steuerliche Bewertung wertpapiergebundener Pensionszusagen – BMF übernimmt BFH-Rechtsprechung

BMF-Schreiben vom 17.09.2026 – IV C 6 – S 2176/00030/001/054

In unserer [Ausgabe LPQ 1/25](#) hatten wir den BFH-Beschluss vom 04.09.2024 – XI R 25/21 – zur steuerlichen Anerkennung und Bewertung wertpapiergebundener Pensionszusagen erläutert. Gegenstand der Entscheidung waren beitragsorientierte Versorgungszusagen, deren Leistungshöhe sich nach dem Wert fondsgebundener Rückdeckungsversicherungen bei Eintritt des Versorgungsfalls richtete. Eine Mindestversorgung war nicht garantiert.

Der BFH hatte entschieden, dass auch für solche Zusagen steuerliche Pensionsrückstellungen gebildet werden können. Voraussetzung ist ein rechtsverbindlicher Versorgungsanspruch, dessen Inhalt und Bemessungsgrundlagen in der schriftlichen Zusage eindeutig festgelegt sind. Dass die Höhe der späteren Leistung von der noch ungewissen Wertentwicklung des Rückdeckungsvermögens abhängt, steht der steuerlichen Anerkennung grundsätzlich nicht entgegen.

Mit seinem Schreiben vom 17.09.2026 übernimmt das Bundesministerium der Finanzen diese Rechtsprechung nun für alle noch offenen Fälle. Gleichzeitig hebt es das bisherige BMF-Schreiben vom 17.12.2002 auf, nach dem steuerliche Pensionsrückstellungen bei wertpapiergebundenen Zusagen nur für eine garantierte Mindestleistung gebildet werden konnten.

Berücksichtigung des wertpapierabhängigen Leistungsumfangs

Wertpapiergebundene Pensionszusagen verbinden die Versorgungsleistung mit der Entwicklung eines zugeordneten Rückdeckungsvermögens. Häufig wird zusätzlich eine Mindestleistung garantiert, beispielsweise die Summe der zugesagten Beiträge ohne Garantieverzinsung. Entwickelt sich das Vermögen positiv, kann der Versorgungsberechtigte nach Maßgabe der Zusage eine höhere Leistung erhalten.

In dieser Ausgabe

Steuerliche Bewertung wertpapiergebundener Pensionszusagen – BMF übernimmt BFH-Rechtsprechung
- BMF-Schreiben vom 17.09.2026 – IV C 6 – S 2176/00030/001/054 -

1

Nach der bisherigen Verwaltungsauffassung blieb dieser wertpapierabhängige Mehrwert bei der steuerlichen Rückstellungsbildung grundsätzlich unberücksichtigt. Maßgeblich war lediglich die garantierte Mindestleistung. Das neue BMF-Schreiben beseitigt diese Beschränkung.

Für die Bewertung sind nun die am Bilanzstichtag bestehenden Wertverhältnisse, beispielsweise die Kurswerte der zugeordneten Wertpapiere, mindestens jedoch eine eventuell zugesagte Mindestleistung, zugrunde zu legen. Bereits eingetretene Wertsteigerungen können somit den steuerlich zu berücksichtigenden Leistungsumfang erhöhen. Ungevisse zukünftige Wertsteigerungen dürfen dagegen nicht vorweggenommen werden.

Umgekehrt können Kursrückgänge den wertpapierabhän-

BAG zur Anpassung laufender Betriebsrenten: Tarifierhöhung am Anpassungsstichtag wirkt regelmäßig erst im Folgejahr

4

gigen Leistungsumfang wieder vermindern. Eine zugesagte Mindestleistung bildet dabei weiterhin die Untergrenze der maßgeblichen Versorgungsleistung. Entscheidend ist jeweils, welche Ansprüche der konkrete Zusagetext dem Versorgungsberechtigten einräumt.

Teilwertverfahren und Rechnungszins gem. § 6a EStG bleiben bestehen

Die Berücksichtigung der aktuellen Wertverhältnisse bedeutet nicht, dass die steuerliche Pensionsrückstellung unmittelbar in Höhe des Depotwerts anzusetzen ist. Der BFH hat eine solche Übernahme des Rückdeckungswerts ausdrücklich abgelehnt.

Vielmehr ist zunächst der nach den Stichtagsverhältnissen maßgebliche Leistungsumfang zu bestimmen. Auf dieser Grundlage erfolgt anschließend die versicherungsmathematische Berechnung nach § 6a EStG. Bei bestehenden Dienstverhältnissen gilt grundsätzlich das Teilwertverfahren, bei dem vom Barwert der künftigen Pensionsleistungen der Barwert der rechnerisch noch aufzubringenden Jahresbeträge abgezogen wird. Der gesetzliche Rechnungszins beträgt unverändert 6 %.

Auch bleibt die Unterscheidung zwischen handelsrechtlicher und steuerrechtlicher Bewertung bestehen. Die handelsrechtlichen Sonderregelungen für wertpapiergebundene Altersversorgungsverpflichtungen sowie die mögliche Saldierung mit qualifiziertem Deckungsvermögen werden durch das BMF-Schreiben nicht geändert. Handelsrechtliche Bilanzneutralität kann daher weiterhin mit einer steuerwirksamen Pensionsrückstellung einhergehen.

Laufende Beiträge und erreichbare Endversorgung

Wie bereits in [LPQ 1/25](#) erläutert, ist bei beitragsorientierten Zusagen zwischen bereits verbindlich zugesagten künftigen Beiträgen und erst später zu beschließenden weiteren Dotierungen zu unterscheiden.

Sind laufende Beiträge für die künftigen Dienstjahre bereits verbindlich zugesagt, ist die hieraus insgesamt erreichbare Endversorgung bei der Teilwertberechnung zu berücksichtigen. Wird dagegen jährlich neu entschieden, ob und in welcher Höhe weitere Beiträge zugesagt werden, können noch nicht zugesagte Beitragsbausteine nicht vorweggenommen werden.

Bei unseren regelmäßig mit laufenden Beiträgen ausgestalteten wertpapiergebundenen Zusagen ist deshalb zu prüfen, wie der am Stichtag bestehende wertpapierabhängige Anspruch mit den bereits zugesagten künftigen Beiträgen zusammenzuführen ist. Das neue BMF-Schreiben enthält hierfür keine ausdrückliche Hochrechnungsformel. Die maßgebliche Endleistung muss aus der jeweiligen Zusage abgeleitet werden; sowohl die Beteiligung an der Wertentwicklung als auch der Umfang der Beitragsgarantie sind dabei zu beachten.

Besonderheiten bei Entgeltumwandlung und GGF-Versorgungen

Das BMF stellt außerdem klar, dass der besondere Mindestbarwertvergleich bei Entgeltumwandlung nur zur Anwendung kommt, wenn sowohl der Versorgungsberechtigte als auch die Versorgung in den Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes fallen. In diesen Fällen ist die Rückstellung mindestens mit dem Barwert der gesetzlich unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen anzusetzen.

Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern außerhalb des Anwendungsbereichs des

Betriebsrentengesetzes kommt diese Sonderregelung auch bei einer Finanzierung durch Entgeltverzicht nicht zur Anwendung. Ebenso eröffnet eine lediglich vertraglich vereinbarte sofortige Unverfallbarkeit einer arbeitgeberfinanzierten Zusage nicht den besonderen Mindestbarwertvergleich. Insoweit verbleibt es während des bestehenden Dienstverhältnisses beim regulären Teilwertverfahren.

Übergangsregelung und Überprüfung bestehender Bewertungen

Von besonderer praktischer Bedeutung ist die Übergangsregelung zum steuerlichen Nachholverbot. Bei erstmaliger Anwendung des Schreibens in einem vor dem 01.01.2028 endenden Wirtschaftsjahr wird es nicht beanstandet, wenn dieses Verbot nicht beachtet wird. Bei kalendergleichem Wirtschaftsjahr kann die Umstellung damit insbesondere zum 31.12.2026 oder 31.12.2027 erfolgen und bisher nicht berücksichtigte Rückstellungsanteile erfassen.

Die Anwendung auf alle noch offenen Fälle ermöglicht außerdem eine Überprüfung verfahrensrechtlich noch änderbarer Vorjahre. Bereits bestandskräftige Steuerfestsetzungen werden durch das Schreiben allein jedoch nicht wieder eröffnet.

Für bestehende wertpapiergebundene Pensionszusagen sind daher die bisherigen Bewertungsgrundlagen zu überprüfen. Neben dem Vertragswerk der bestehenden Pensionszusagen (inkl. etwaiger Nachträge) werden künftig für die steuerliche Bewertung die Stichtagswerte des zugeordneten Rückdeckungsvermögens benötigt (z.B. Depotwerte). Soweit bislang ausschließlich die garantierte Mindestleistung bewertet wurde, kann sich aus der Einbeziehung des wertpapierabhängigen Mehrwerts eine höhere steuerliche Pensionsrückstellung ergeben.

Praxisbeispiel: Vergleich der bisherigen und neuen Bewertung

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer erhält eine wertpapiergebundene Pensionszusage mit laufenden Arbeitgeberbeiträgen. Die Alterskapitalleistung entspricht dem zugeordneten Depotwert bei Eintritt des Versorgungsfalls, mindestens jedoch der Summe der zugesagten Beiträge.

Ausgangsdaten

Geburtsdatum	15.05.1982
Zusageerteilung und Beitragsbeginn	01.06.2021
Bilanzstichtag	31.12.2026
Pensionsalter	67 Jahre
Monatlicher Arbeitgeberbeitrag	€ 1.000
Letzter Beitragsmonat	Mai 2049
Depotkurswert am Bilanzstichtag	€ 92.589

Seit Zusageerteilung wurden bis zum Bilanzstichtag Beiträge von insgesamt **€ 67.000** geleistet (67 Monate $\times$ € 1.000). Bis zum Pensionsalter besteht Anspruch auf weitere Beiträge von **€ 269.000** (269 Monate $\times$ € 1.000). Die garantierte Alterskapitalleistung beträgt damit **€ 336.000**.

Bei der bisherigen Bewertung wurde ausschließlich diese garantierte Beitragssumme zugrunde gelegt. Nach der neuen Verwaltungsauffassung ist für den aus bisherigen Beiträgen aufgebauten Leistungsanteil der aktuelle Depotwert zu berücksichtigen, soweit dieser die garantierte Mindestleistung übersteigt. Hinzu kommen die bereits verbindlich zugesagten künftigen Beiträge ohne unterstellte zukünftige Kurssteigerungen.

Bewertungsbestandteil	Bisherige Bewertung	Neue Bewertung
Kapitalleistung aus den bis zum Stichtag geleisteten Beiträgen	€ 67.000	€ 92.589
Kapitalleistung aus künftig zugesagten Beiträgen	€ 269.000	€ 269.000
Der Bewertung zugrunde gelegte Alterskapitalleistung	€ 336.000	€ 361.589
Steuerliche Pensionsrückstellung nach § 6a EStG – relativer Vergleich	100 %	ca. 108 %

Die Leistungsgrundlage erhöht sich um **€ 25.589 beziehungsweise rund 8 %**. Dieser Mehrbetrag entspricht dem am Bilanzstichtag vorhandenen Mehrwert des Depots gegenüber den bisher geleisteten Beiträgen.

Die steuerliche Pensionsrückstellung wird weiterhin nach dem Teilwertverfahren mit einem Rechnungszins von 6 % berechnet. Bei unveränderten Rechnungsgrundlagen und proportional steigenden bewerteten Versorgungsleistungen erhöht sich auch der Rückstellungswert um rund 8 %. Künftige Kurssteigerungen werden nicht vorweggenommen.

BAG zur Anpassung laufender Betriebsrenten: Tariferhöhung am Anpassungsstichtag wirkt regelmäßig erst im Folgejahr

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 12.05.2026 – 3 AZR 127/25 – die zeitlichen Grenzen einer an die Tariflohnentwicklung gekoppelten Betriebsrentenanpassung präzisiert. Sieht eine Versorgungsregelung eine jährliche Anpassung zu einem festen Stichtag vor, ist regelmäßig nur die bis zum Ablauf des Vortages eingetretene Tarifentwicklung maßgeblich. Eine Tariferhöhung, die erst am Anpassungsstichtag selbst wirksam wird, ist daher grundsätzlich erst bei der nächsten jährlichen Anpassung zu berücksichtigen. Aus der Beteiligung der Betriebsrentner an der Gehaltsentwicklung der aktiven Beschäftigten folgt somit nicht ohne Weiteres ein Anspruch auf eine zeitgleiche Erhöhung der Betriebsrente.

Der Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem der Kläger seit April 2020 eine Betriebsrente von seinem ehemaligen Arbeitgeber bezog. Nach den maßgeblichen, durch Betriebsvereinbarungen geregelten Versorgungsbestimmungen war die Betriebsrente jährlich zum Zeitpunkt der allgemeinen Anpassung der gesetzlichen Renten, also zum 1. Juli, entsprechend der Entwicklung der Gehaltstarife anzupassen.

Zum 01.07.2023 erhöhten sich die tariflichen Entgelte der aktiven Beschäftigten um 6,4 %. Der Arbeitgeber berücksichtigte diese Erhöhung bei der Betriebsrentenanpassung zum selben Stichtag jedoch nicht. Er stellte auf den Zeitraum vom 01.07.2022 bis zum 30.06.2023 ab, in dem keine Erhöhung der maßgeblichen Tarifgehälter eingetreten war. Die zum 01.07.2023 wirksam gewordene Tarifsteigerung sollte deshalb erst bei der nächsten jährlichen Rentenanpassung zum

01.07.2024 berücksichtigt werden.

Der Kläger hielt dies für unzutreffend. Seiner Auffassung nach musste die zum Anpassungsstichtag wirksam gewordene Tarifsteigerung unmittelbar auf seine Betriebsrente übertragen werden. Er verlangte daher entsprechende Nachzahlungen für den Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024. Nachdem das Arbeitsgericht der Klage zunächst stattgegeben hatte, wies das Landesarbeitsgericht sie ab. Das BAG bestätigte die Klageabweisung hinsichtlich des streitigen Zeitraums.

Maßgeblich ist die Tarifentwicklung bis zum Vortag

Zur Begründung stellte das BAG insbesondere auf Wortlaut, Systematik und Zweck der Versorgungsregelungen ab. Mit der Festlegung eines jährlichen Anpassungstermins hätten die Betriebsparteien ein periodisches Anpassungssystem geschaffen: Zunächst werde die Entwicklung der Gehaltstarife innerhalb eines bestimmten Zeitraums ermittelt; anschließend erfolge zu dem festgelegten Stichtag die entsprechende Anpassung der Betriebsrenten.

Die für die Anpassung maßgebliche Gehaltsentwicklung müsse daher vor dem Anpassungsstichtag bereits eingetreten sein. Eine Veränderung, die erst gleichzeitig mit dem Stichtag wirksam werde, gehöre noch nicht zu dem abgeschlossenen Betrachtungszeitraum. Für die Rentenanpassung zum 01.07.2023 sei dementsprechend die Tarifentwicklung vom 01.07.2022 bis einschließlich 30.06.2023 maßgeblich gewesen. Die am 01.07.2023 wirksam gewordene Erhöhung falle dagegen in den nächsten Betrachtungszeitraum und sei erst zum 01.07.2024 einzubeziehen.

Auch der Zweck der Anpassungsregelung rechtfertige keine andere Auslegung. Zwar sollen die Versorgungsempfänger an der Gehaltsentwicklung der aktiven Beschäftigten teilhaben. Damit werde aber regelmäßig nur ein Gleichlauf hinsichtlich der Höhe der Anpassung angeordnet. Ein Anspruch darauf, dass Gehalts- und Betriebsrentenerhöhungen stets gleichzeitig wirksam werden, lasse sich daraus nicht ableiten.

Die dadurch mögliche Verzögerung um ein Jahr sei bei einem solchen Anpassungssystem grundsätzlich hinzunehmen. Eine gebündelte Anpassung zu einem festen jährlichen Stichtag sei zulässig und stelle für sich genommen keine unzumutbare Benachteiligung der Versorgungsempfänger dar.

Für diese Auslegung spreche außerdem die Anknüpfung an den Anpassungstermin der gesetzlichen Renten. Auch dort werden für die Ermittlung der Rentenerhöhung zurückliegende Zeiträume betrachtet. Eine erst am Anpassungsstichtag selbst eintretende Lohnveränderung wird somit auch bei der gesetzlichen Rentenanpassung nicht unmittelbar berücksichtigt.

Kein Antragserfordernis für die Rentenanpassung

Neben der zeitlichen Einordnung der Tarifsteigerung befasste sich das BAG mit dem prozessualen Antragsgrundsatz nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Vorinstanzen hatten auch über Ansprüche für Zeiträume ab Juli 2024 entschieden, obwohl der Kläger lediglich Nachzahlungen für Juli 2023 bis Juni 2024 geltend machen wollte. Soweit die gerichtlichen Entscheidungen über diesen Zeitraum hinausgingen, waren sie deshalb gegenstandslos.

Der Antragsgrundsatz begrenzt den Umfang der gerichtlichen Entscheidung. Ein Gericht darf einer Partei weder mehr noch etwas anderes zusprechen, als beantragt wurde. Ebenso darf es keine Ansprüche aberkennen, die der Kläger überhaupt nicht zur Entscheidung gestellt hat.

Wie Dr. Uwe Langohr-Plato in seiner Kommentierung hervorhebt, folgt daraus kein Erfordernis, wonach Betriebsrentner zunächst einen ausdrücklichen Antrag auf Rentenanpassung bei ihrem

ehemaligen Arbeitgeber stellen müssten. Entsprechende Schlussfolgerungen in verschiedenen Internetveröffentlichungen verwechseln den gerichtlichen Klageantrag mit der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rentenanpassung.

Die Anpassungsprüfung und die Entscheidung über eine Anpassung bleiben eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG. Entsprechendes gilt für die Erfüllung einer vertraglich vereinbarten Anpassungsverpflichtung. Der Arbeitgeber muss die jeweils geschuldete Prüfung und Anpassung von sich aus vornehmen und darf diese nicht von einem vorherigen Antrag des Versorgungsempfängers abhängig machen.

Praxishinweis

Die Entscheidung verdeutlicht, dass bei der Durchführung von Betriebsrentenanpassungen neben dem Anpassungssatz auch der zugrunde liegende Betrachtungszeitraum sorgfältig zu bestimmen ist. Bei vertraglichen Regelungen, die innerhalb eines periodischen Systems an die Tariflohnentwicklung anknüpfen, sind Erhöhungen am Anpassungsstichtag selbst regelmäßig erst beim nächsten Anpassungstermin zu berücksichtigen. Entscheidend bleibt die Auslegung der konkreten Versorgungsregelung.

Auch bei der gesetzlichen Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG ist auf eine zutreffende zeitliche Abgrenzung zu achten. Beim Inflationsausgleich wird grundsätzlich die Entwicklung des Verbraucherpreisindex seit Rentenbeginn betrachtet. Hierfür werden die Indexwerte des Monats vor dem Rentenbeginn und des Monats vor dem jeweiligen Prüfungsstichtag miteinander verglichen. Bereits erfolgte sowie nach § 16 Abs. 4 BetrAVG zu Recht unterbliebene Anpassungen sind bei der Ermittlung des noch offenen Anpassungsbedarfs zu berücksichtigen.

Arbeitgeber sollten die maßgeblichen Stichtage, Betrachtungszeiträume und Berechnungsgrundlagen in ihren Verwaltungs- und Berechnungsverfahren eindeutig hinterlegen. Ebenso sollten die Ergebnisse der Anpassungsprüfung nachvollziehbar dokumentiert und den Versorgungsempfängern mitgeteilt werden. Ergibt sich eine Rentenerhöhung, ist diese zum maßgeblichen Anpassungsstichtag umzusetzen; erfolgt die Entscheidung erst später, gegebenenfalls mit entsprechender Nachzahlung.

(Die vollständige Kommentierung von Dr. Uwe Langohr-Plato, „Anpassung einer Betriebsrente“, zum BAG-Urteil vom 12.05.2026 – 3 AZR 127/25 – ist in jurisPR-ArbR 36/2026 Anm. 2, veröffentlicht am 09.09.2026, erschienen.)



Impressum:

Herausgeber:



In der Auen 55
51427 Bergisch Gladbach
Tel.: +49-2204-706 35-10
Fax: +49-2204-706 35-29
E-Mail: service@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Sebastian Lutz



Dr. Uwe Langohr-Plato



07.10.2026