



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

April 2018



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 20.10.2017: Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung – Drohende Insolvenz des Arbeitgebers (Griechenland)
- 2** BAG-Entscheidung vom 14.11.2017: Diskriminierung wegen des Alters – Spätheckelklausel
- 3** BFH-Entscheidung vom 12.12.2017: Keine Anwendung von § 4 Abs. 3 S. 4 EStG auf den Erwerb einer Rückdeckungsforderung
- 4** EuGH-Entscheidung vom 14.03.2018: Berücksichtigung von „Vordienstzeiten“ vor dem 18. Lebensjahr – Altersdiskriminierung
- 5** BAG-Entscheidung vom 25.10.2017: Vereinbarung von Altersgrenzen – Sachgrund und Schriftform
- 6** FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 17.05.2017: Verspätungsgeld bei nicht fristgerechter Übermittlung von Rentenbezugsmitteilungen durch Rentenversicherungsträger nicht verfassungswidrig
- 7** BFH-Entscheidung vom 06.12.2017: Erwerb eigener Anteile durch GmbH als Gewinn nach § 17 EStG beim Gesellschafter auch nach BilMoG
- 8** FG München - Entscheidung vom 22.04.2016: Lohnsteuerhaftung – keine Arbeitgeberstellung der inländischen Tochtergesellschaft bei Entsendung eines im Interesse und auf Kosten der ausländischen Muttergesellschaft arbeitenden Geschäftsführers
- 9** FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 24.04.2017: Keine rechtliche Bindung zwischen der Beurteilung einer vGA auf Gesellschafts- und Anteilseignerebene

Rechtsanwendung

- 1** Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen vom 01.02.2018: Steuerliche Behandlung von Entschädigungen nach § 15 AGG
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 20.10.2017: Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung – Drohende Insolvenz des Arbeitgebers (Griechenland)

Zu seinem Urteil vom 20.10.2017 zu Fragen der Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 20.10.2017 - 2 AZR 783/16 -, BeckRS 2017, 142814):

Eine außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung kann begründet sein, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, um der konkreten Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers zu begegnen.

Die Republik Griechenland war nicht berechtigt, aufgrund der von ihr erlassenen Gesetze Nr. 3833/2010 und Nr. 3845/2010 die Vergütung ihrer in Deutschland im Rahmen von Arbeitsverhältnissen an Ergänzungsschulen beschäftigten Lehrkräfte einseitig und ohne wirksame Änderungskündigung herabzusetzen.

Die Änderungskündigung zur bloßen Entgeltreduzierung stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Leistungs-/Lohngefüge des Arbeitsvertrags dar. Sie kommt deshalb als ordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen. Eine solche Situation setzt regelmäßig einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft.

Eine außerordentliche fristlose Änderungskündigung mit dem Ziel einer Entgeltabsenkung setzt voraus, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen zum Ziel hat, der konkreten Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers zu begegnen.

Wird eine ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigung mit dem Ziel einer Entgeltabsenkung zur Abwendung einer ansonsten drohenden Insolvenz des Arbeitgebers ausgesprochen, ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nur gewahrt, wenn sich das Änderungsangebot darauf beschränkt, dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit den Vertragsbedingungen anzubieten, die den Vorgaben des im Kündigungszeitpunkt geltenden Sanierungsplans entsprechen.

2 BAG-Entscheidung vom 14.11.2017: Diskriminierung wegen des Alters – Späteheklausel

Zu seinem Urteil vom 14.11.2017 zu Fragen der Diskriminierung wegen des Alters bei Späteheklauseln fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 14.11.2017 - 3 AZR 781/16 -, BeckRS 2017, 142367):

Regelungen in Versorgungsordnungen, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer bei der Eheschließung ein bestimmtes Alter überschritten hatte, unterfallen § 10 S. 3 Nr. 4 AGG jedenfalls dann, wenn dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer eine Altersversorgung zugesagt wird und sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente oder – sofern versprochen – der Invaliditätsrente orientiert. Die Hinterbliebenenversorgung steht dann regelmäßig in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Alters- oder Invaliditätsrente.

Bei der Beurteilung der Frage, ob Regelungen einer betrieblichen Hinterbliebenenversorgung eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bewirken, ist auf die Person des Arbeitnehmers und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen.

Eine Hinterbliebenenversorgung kann als „Annex“ einer Alters- oder Invaliditätsversorgung unter § 10 S. 3 Nr. 4 AGG fallen.

Nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen grundsätzlich aber nicht immer zulässig. Die in der Versorgungsordnung festgelegte konkrete Altersgrenze muss angemessen und erforderlich sein.

Altersgrenzen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, die an betriebsrentenrechtliche Strukturprinzipien – wie etwa die feste Altersgrenze – anknüpfen, sind angemessen im Sinne von § 10 S. 2 AGG.

3 BFH-Entscheidung vom 12.12.2017: Keine Anwendung von § 4 Abs. 3 S. 4 EStG auf den Erwerb einer Rückdeckungsforderung

Ein Rückdeckungsanspruch stellt eine Forderung gegen den Versicherer dar, die zum Umlaufvermögen gehört. Die Anschaffung eines Rückdeckungsanspruchs ist regelmäßig keine von § 4 Abs. 3 S. 4 EStG erfasste Anschaffung von Wertpapieren und vergleichbaren, nicht verbrieften Forderungen und Rechten des Umlaufvermögens. (BFH vom 12.12.2017 - VIII R 9/14 -, BeckRS 2017, 145960).

4 EuGH-Entscheidung vom 14.03.2018: Berücksichtigung von „Vordienstzeiten“ vor dem 18. Lebensjahr – Altersdiskriminierung

Art. 45 AEUV sowie die Art. 2, 6 und 16 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegenstehen, durch die zur Beseitigung einer Diskriminierung wegen des Alters, die in Anwendung einer nationalen Regelung entstanden ist, wonach bei der Einstufung von Arbeitnehmern eines Unternehmens in das Gehaltsschema nur die nach Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Dienstzeiten berücksichtigt werden, diese Altersgrenze rückwirkend und für alle diese Arbeitnehmer aufgehoben wird, wobei aber nur die Anrechnung der bei Unternehmen, die im selben Wirtschaftssektor tätig sind, erworbenen Erfahrung zulässig ist (EuGH vom 14.03.2018 - C-482/16 -, BeckRS 2018, 2864).

5 BAG-Entscheidung vom 25.10.2017: Vereinbarung von Altersgrenzen – Sachgrund und Schriftform

Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds im Sinne des § 14 I TzBfG. Eine auf das Regelrentenalter abstellende Befristungsvereinbarung, die in Kollektivnormen und in Individualverträgen getroffen werden kann, ist verfassungsrechtlich nur zu rechtfertigen, wenn der dauerhafte Bezug von Leistungen aus einer Altersversorgung an die Stelle der Arbeitsvergütung tritt. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden durch eine Altersgrenze ist Bestandteil des Sachgrunds. Auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers kommt es nicht an. Eine rentenrechtliche Versorgung in diesem Sinne kann nicht nur eine Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sein, sondern auch eine Regelaltersrente von einem Versorgungswerk im Sinne von § 6 I SGB VI (BAG vom 25.10.2017 - 7 AZR 632/15 -, BeckRS 2017, 143531).

Die gesetzliche Schriftform des § 14 IV TzBfG für die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht schon gewahrt, wenn eine die Befristungsabrede enthaltende Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet wurde. Hat der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber vorformulierte, aber noch nicht unterschriebene Vertragsurkunde unterzeichnet an den Arbeitgeber zurückgegeben, muss auch die von diesem gegengezeichnete schriftliche Annahmeerklärung dem Arbeitnehmer zur Einhaltung der Schriftform zugegangen sein.

Das Schriftformerfordernis des § 14 IV TzBfG gilt auch bei der Vereinbarung von Altersgrenzen. Für eine teleologische Reduktion der Vorschrift ist kein Raum. Durch die Schriftform der Befristungsabrede, die neben der Warn- auch eine Beweisfunktion erfüllt, sollen Streitigkeiten darüber vermieden werden, ob die Parteien in einem – möglicherweise viele Jahre zuvor abgeschlossenen – Arbeitsvertrag eine entsprechende Altersgrenze vereinbart haben. Das gesetzliche Schriftformerfordernis findet nur dann keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt einem Tarifvertrag unterfällt, der eine Befristung vorsieht.

6 FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 17.05.2017: Verspätungsgeld bei nicht fristgerechter Übermittlung von Rentenbezugsmitteilungen durch Rentenversicherungsträger nicht verfassungswidrig

Die Vorschrift des § 22a Abs. 5 S. 1 EStG – Verspätungsgeld bei nicht fristgerechter Übermittlung von Rentenbezugsmitteilungen iSd § 22a Abs. 1 S. 1 EStG ua durch Rentenversicherungsträger – ist nicht verfassungswidrig und verstößt insbes. weder unter Berücksichtigung der Bußgeldvorschrift des § 50f EStG gegen das Verbot der Doppelbestrafung, noch unter Berücksichtigung des Gesetzeszwecks gegen den aus Art. 20 Abs. 3 GG abgeleiteten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das gesetzlich vorgesehene Verzögerungsgeld ist auch der Höhe nach nicht unangemessen (FG Berlin-Brandenburg vom 17.05.2017 - 5 K 10070/15 -, BeckRS 2017, 119828).

Eine Verfassungswidrigkeit von § 22a Abs. 5 EStG ergibt sich auch nicht daraus, dass die Mitteilungspflichtigen als nicht am konkreten Steuerrechtsverhältnis Beteiligte und somit als Dritte zunächst nach Abs. 1 der Norm unentgeltlich verpflichtet werden, die Rentenbezugsmitteilungen zu übermitteln, und bei nicht fristgerechter Übermittlung nach Abs. 5 ein Verspätungsgeld zu zahlen haben.

Da das Verspätungsgeld nach § 22a Abs. 5 S. 3 EStG dann nicht zu erheben ist, wenn der Mitteilungspflichtige die Fristüberschreitung nicht zu vertreten hat, verstößt die Inanspruchnahme der Rentenversicherungsträger als Dritte auch nicht gegen das Übermaßverbot. Hat der Mitteilungspflichtige im Wege der Funktionsauslagerung einen Dienstleister mit der fristgerechten und vollständigen Übermittlung der Rentenbezugsmitteilungen beauftragt und dieser aber entgegen § 22a Abs. 1 S. 1 Nr. 4 EStG die Bezeichnung und die Anschrift des Mitteilungspflichtigen nicht mit angegeben, liegt keine fristgerechte Rentenbezugsmitteilung iSd § 22a Abs. 1 S. 1 EStG vor.

Bei § 22a Abs. 5 EStG handelt es sich nicht um eine dem Ordnungswidrigkeitenrecht zuzuordnende Bußgeldvorschrift, sondern um eine – wie § 3 Abs. 4 AO dies ausdrücklich festlegt – steuerliche Nebenleistung, die dazu dient, den rechtzeitigen Eingang der Rentenbezugsmitteilungen und damit auch die rechtzeitige Festsetzung und Entrichtung der Steuern sicherzustellen.

7 BFH-Entscheidung vom 06.12.2017: Erwerb eigener Anteile durch GmbH als Gewinn nach § 17 EStG beim Gesellschafter auch nach BilMoG

Auf der Ebene des veräußernden Gesellschafters stellt der entgeltliche Erwerb eigener Anteile durch die GmbH ein Veräußerungsgeschäft iSd § 17 Abs. 1 EStG dar (BFH vom 06.12.2017 - IX R 7/17 -, BeckRS 2017, 143059). Die rein gesellschaftsintern wirkende Umgliederung einer freien Gewinnrücklage in eine zweckgebundene Rücklage führt nicht zu nachträglichen Anschaffungskosten auf den Geschäftsanteil des veräußernden Gesellschafters.

8 FG München - Entscheidung vom 22.04.2016: Lohnsteuerhaftung – keine Arbeitgeberstellung der inländischen Tochtergesellschaft bei Entsendung eines im Interesse und auf Kosten der ausländischen Muttergesellschaft arbeitenden Geschäftsführers

Lohnsteuerlicher Arbeitgeber iSd § 38 Abs. 1 S. 1 EStG ist derjenige, dem der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung schuldet, unter dessen Leitung er tätig wird oder dessen Weisung er zu folgen hat. Dies ist regelmäßig der Vertragspartner des Arbeitnehmers aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag iSd §§ 611 ff. BGB (FG München vom 22.04.2016 - 8 K 3290/14 -, BeckRS 2017, 94546).

Ist der Steuerpflichtige sowohl zum Geschäftsführer der ausländischen Muttergesellschaft als auch der inländischen Tochtergesellschaft bestellt, besteht ein Dienst- bzw. Arbeitsvertrag aber nur mit der Muttergesellschaft und erbringt der Steuerpflichtige seine Tätigkeit für die Tochtergesellschaft nur im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der Muttergesellschaft als zusätzliche Arbeitsleistung im Interesse und auf Rechnung der Muttergesellschaft, so ist die Tochtergesellschaft nicht Arbeitgeberin iSd § 38 Abs. 1 S. 1 EStG.

.Für den Begriff des inländischen Arbeitgebers

bei Arbeitnehmerübersendung iSd § 38 Abs. 1 S. 2 EStG ist auf den wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriff des Art. 15 Abs. 2 Buchst. b DBA-Italien abzustellen. Das inländische Unternehmen trägt den Arbeitslohn iSd § 38 Abs. 1 S. 2 EStG insbes. dann, wenn die vom entsendenden Unternehmen aufgewandten Lohnkosten an das aufnehmende Unternehmen weiterbelastet werden.

Eine konzerninterne Entsendung kann nur dann zu einem Wechsel der Arbeitgeberstellung führen, wenn die Entsendung des betreffenden Arbeitnehmers im Interesse und auf Betreiben des aufnehmenden Unternehmens erfolgt und der Arbeitnehmer in den Arbeitsablauf jenes Unternehmens eingebunden und dessen Weisungen unterworfen ist. Dient die Entsendung jedoch ausschließlich oder überwiegend dem entsendenden Unternehmen, ist selbst bei Übernahme des Arbeitslohns durch das aufnehmende Unternehmen regelmäßig nur das entsendende Unternehmen als Arbeitgeber anzusehen.

Es spricht für eine Tätigkeit des Geschäftsführers im Interesse der Muttergesellschaft, wenn er im Rahmen seiner Tätigkeit bei der inländischen Tochtergesellschaft vor allem die Marktposition der Muttergesellschaft in Deutschland und Österreich stärken, die Umsetzung des von der Muttergesellschaft vorgegebenen Unternehmenskonzepts beaufsichtigen soll und wenn auch die von der Muttergesellschaft getragenen Lohnkosten der Tochtergesellschaft nicht weiter belastet werden. Die Tochtergesellschaft kann auch nicht allein deswegen als Arbeitgeberin angesehen werden, weil sie dem Geschäftsführer während seiner Tätigkeit in Deutschland Wohnraum und ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt hat.

Bei der Überlassung von Wirtschaftsgütern ist die vGA bei dem Gesellschafter in der Höhe anzusetzen, in der bei der Kapitalgesellschaft eine vGA zu berücksichtigen ist.

Es ist nicht ernstlich zweifelhaft, dass bei verbilligter Überlassung einer Wohnung die vGA auf der Ebene der GmbH nach der Kostenmiete zu bewerten ist und in gleicher Höhe Kapitaleinkünfte bei dem Anteilseigner gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 EStG anzusetzen sind.

Rechtsanwendung

1 **Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen vom 01.02.2018: Steuerliche Behandlung von Entschädigungen nach § 15 AGG**

In letzter Zeit ist insbesondere im Zusammenhang mit den Urteilen des BVerwG v. 30.10.2014 – 2 C 3/13, BeckRS 2014, 58182 und 2 C 6/13, BeckRS 2015, 41911 mehrfach die Frage gestellt worden, wie Entschädigungen nach § 15 AGG steuerlich zu werten sind. Hierzu wird gebeten, folgende Auffassung zu vertreten:

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion bzw. der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Bei einem Verstoß gegen das Be-

nachteiligungsverbot sieht § 15 AGG als zentrale Rechtsfolge einen Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung des Betroffenen vor.

In der Regel resultiert die Entschädigung aus einem bestehenden oder einem künftigen Vertragsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer. Die steuerliche Behandlung der Zahlung hängt dabei regelmäßig von der vom Gericht zugrunde gelegten Rechtsgrundlage ab.

1. Der Arbeitgeber ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 15 Abs. 1 AGG verpflichtet, den hierdurch entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat. In diesem Fall liegt regelmäßig steuerpflichtiger Arbeitslohn (§ 24 Nr. 1 Buchst. a EStG iVm § 19 EStG) vor, da der Ausgleich eines materiellen Schadens der steuerbaren Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen ist.

2. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist (immaterieller oder ideeller Schaden), kann der oder die Beschäftigte nach § 15 Abs. 2 AGG eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die zur Erfüllung eines Anspruchs nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG geleistete Entschädigung ist nicht Ausfluss aus dem Arbeitsverhältnis und somit auch nicht der steuerbaren Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen. Sie führt damit im Gegensatz zum Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn und bleibt damit steuerfrei.

(OFD Nordrhein-Westfalen, Kurzinformation v. 1.2.2018, Kurzinformation Einkommensteuer Nr. 02/2018)

9 **FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 24.04.2017: Keine rechtliche Bindung zwischen der Beurteilung einer vGA auf Gesellschafts- und Anteilseignerebene**

Eine rechtliche Bindung zwischen der Beurteilung einer vGA auf der Ebene der Kapitalgesellschaft gemäß § 8 Abs. 3 S. 2 KStG und einer solchen auf der Ebene des Gesellschafters gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 EStG besteht nicht (FG Berlin-Brandenburg vom 24.04.2017 - 10 V 1044/17 -, BeckRS 2017, 113203).



2 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.
 Buch. In Leinen C.H.BECK
 ISBN 978-3-406-63193-1
 Erschienen November 2013

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 ist 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 betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

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,
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt,
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und
Dr. Peter A. Doetsch, Rechtsanwalt und Mediator.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lültsdorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.



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 ist Herr Sebastian Uckermann.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de und www.kenston-akademie.de.