Kenston Pension **Buyout News**

Pension Buyout: Auslagerung unmittelbarer Pensionsverpflichtungen

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

Ausgabe 02/2026
Oktober 2026

INHALT

1 Vorwort

2 Warum Deutschland angelsächsische Pension-Buyout-Modelle nicht einfach kopieren kann

3 Umwandlungsrechtliche Abspaltung, Pensionsfonds und CTA – Der Vergleich von Äpfeln mit Birnen

4 Rückabwicklung einer Pensionsfonds-Auslagerung

5 Kenston Pension GmbH: Haftungssichere Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen aus einer Hand

6 **KENSTON** GRUPPE®: Gesellschaften, Historie und Standorte

7 **KENSTON** GRUPPE®: Fachöffentlichkeit

VORWORT

1 Rentnergesellschaft im Fokus des Marktes

Die Auslagerung unmittelbarer Versorgungsverpflichtungen rückt weiter in den Fokus vieler Unternehmen, die nach Lösungen suchen, sich von den in der Vergangenheit eingegangenen Versorgungsverpflichtungen zu entledigen.

Wir freuen uns daher, Ihnen unseren „Buyout“-Newsletter zu diesem Thema präsentieren zu können, der ab sofort regelmäßig erscheint.

In der aktuellen Ausgabe beleuchten wir drei Themen aus der aktuellen Beratungspraxis.

Zunächst nehmen wir zu dem neu aufkommenden Phänomen des „Plattformansatzes“ zur Auslagerung unmittelbarer Versorgungsverpflichtungen Stellung. Marktteilnehmer unternehmen den Versuch hiermit den aus dem USA und dem Vereinigten Königreich bekannten Ansatz des Pension-Buyout auf deutsche Pensionsverpflichtungen zu übertragen. Verkannt wird hierbei der rechtliche Hintergrund und die Alleinstellung des deutschen Pensionssystem im Rahmen der unmittelbaren Versorgungszusage. Denn bei der Auslagerung deutscher Versorgungsverpflichtungen handelt es sich um einen umfänglichen Risikotransfer von Schuldner zu Schuldner der Versorgungsverpflichtungen und nicht um einen Wechsel des Versicherungsanbieters, bei dem man einzelnen Bausteine wählen kann.

In durch Versicherungsmakler initiierten Ausschreibungsverfahren wird darüber hinaus ein umwandlungsrechtlicher Spaltungsprozess zur haftungsbefreienden Auslagerung als eine Möglichkeit des De-Riskings neben den gleichberechtigten Gestaltungen einer Schaffung von Treuhandvermögen über sogenannte Contractual Trust Arrangements (CTA) und einer Auslagerung über einen Pensionsfonds dargestellt. Auch wenn man die monetäre Motivation der „Berater“ verstehen kann, zeigen wir in unserem zweiten Beitrag auf, dass hier eher Äpfel und Birnen verglichen werden und eine haftungsbefreiende Auslagerung nur mit umwandlungsrechtlichen Gestaltungen möglich ist.

Abschließend nehmen wir vor diesem Hintergrund zur Frage Stellung, welche Fallstricke aus einer in der Vergangenheit durchgeführte Auslagerung auf einen Pensionsfonds für Unternehmen erwachsen können und wie eine haftungsbefreiende Auslagerung doch noch gelingen kann.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und stehen bei Rückfragen und Anregungen gerne zur Verfügung.

Sebastian Uckermann und Patrick Drees
Geschäftsführer Kenston Pension GmbH
CEO/COO **KENSTON** GRUPPE®





2 Warum Deutschland angelsächsische Pension-Buyout-Modelle nicht einfach kopieren kann

Deutsche Anbieter bauen derzeit Plattformlösungen für den Pension Buyout, die sich ganz offen am amerikanischen Markt für Pension Risk Transfer orientieren. Die Idee ist verständlich, beruht aber auf einer falschen Analogie. Was bei einem deutschen Buyout den Eigentümer wechselt, ist keine Versicherungspolice. Es ist der Schuldner selbst.

Das zunehmende Interesse an Pension Buyouts in Deutschland überrascht kaum. Pensionsverpflichtungen sind in den vergangenen Jahren immer komplexer geworden, binden erhebliche Kapazitäten, verursachen, vor allem bei internationalen Rechnungslegungsstandards, Bilanzvolatilität und werden insbesondere im Rahmen von M&A-Transaktionen oder Unternehmensrestrukturierungen häufig als Belastungsfaktor wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund treten verstärkt Anbieter am Markt auf, die einen Ausweg versprechen: die Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf spezialisierte Plattformen, vermarktet unter dem international etablierten Begriff des „Pension Buyout".

Auffällig ist, dass die aktuelle Diskussion in Deutschland maßgeblich von Entwicklungen in den USA und im Vereinigten Königreich geprägt wird. Begriffe wie „Pension Risk Transfer", versicherungsbasierte Lösungen oder skalierbare Buyout-Plattformen werden genannt. Dadurch entsteht der Eindruck, Deutschland befinde sich lediglich auf einem Entwicklungspfad, den angelsächsische Pensionsmärkte bereits erfolgreich beschritten haben. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass diese Annahme nicht zutrifft.

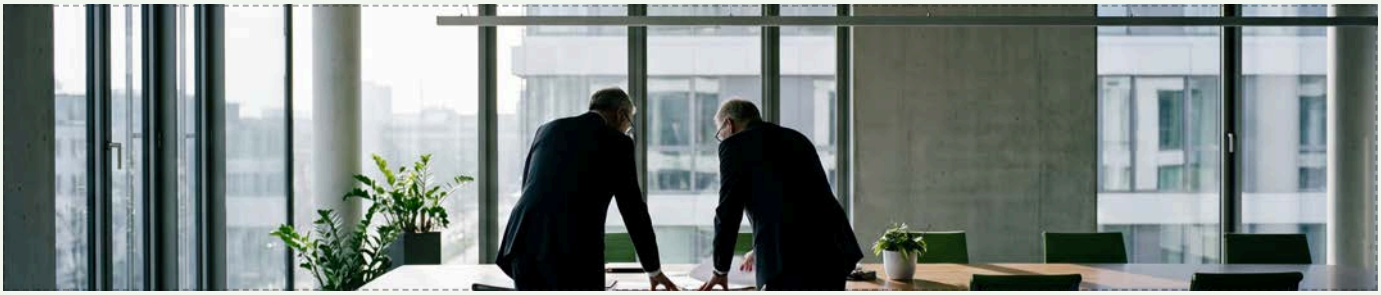
Die Ursprünge des Pension-Buyout-Marktes liegen tatsächlich in den Vereinigten Staaten und im Vereinigten Königreich. Insbesondere seit Beginn der 2010er Jahre haben große Unternehmen dort in erheblichem Umfang Leistungszusagen aus Defined-Benefit-Pensionsplänen auf Versicherungsunternehmen übertragen. Ziel dieser Transaktionen war es, Langlebigkeitsrisiken, Kapitalmarktrisiken und administrative Aufwendungen zu reduzieren und gleichzeitig die Planbarkeit der Unternehmensbilanz zu verbessern. Die Umsetzung erfolgte regelmäßig über Gruppenrentenversicherungen, bei denen Versicherungsunternehmen die Verantwortung für die zukünftigen Rentenzahlungen übernahmen.

Eine vergleichbare Entwicklung war im Vereinigten Königreich zu beobachten. Dort haben Buy-in- und Buyout-Transaktionen einen festen Platz in den Abwicklungs-Strategien vieler Defined-Benefit-Pensionspläne eingenommen. Sowohl in den USA als auch im Vereinigten Königreich steht dabei vor allem die Übertragung von Versicherungsrisiken im Vordergrund. Die Verpflichtungen befinden sich bereits innerhalb ausfinanzierter Versorgungssysteme, Trust-Strukturen oder versicherungsförmiger Vehikel. Die zentrale Frage lautet folglich, wie Risiken möglichst effizient von einem institutionellen Risikoträger auf einen anderen übertragen werden können.

Genau an dieser Stelle stößt der Vergleich mit Deutschland an seine Grenzen.

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland ist einmalig und basiert auf einer grundlegend anderen rechtlichen sowie wirtschaftlichen Struktur. Denn eine unmittelbare Versorgungszusage kennt nur das deutschen Pensionssystem. Die Pensionsverpflichtung wird damit nicht lediglich finanziert oder verwaltet, sondern ist originärer Bestandteil der rechtlichen Sphäre des Unternehmens.

Dieser Unterschied ist weit mehr als eine juristische Besonderheit. Er berührt den Kern dessen, was unter einem Pension Buyout überhaupt zu verstehen ist.



Wenn ein amerikanisches Unternehmen eine Rentenversicherung zur Absicherung seiner Pensionsverpflichtungen erwirbt, steht primär die Absicherung zukünftiger Risiken im Fokus. Die zugrunde liegende Struktur des Versorgungssystems bleibt weitgehend unverändert. Unternehmen mit Direktzusagen in Deutschland sehen sich dagegen mit einer wesentlich grundsätzlicheren Frage konfrontiert: Wer trägt die rechtliche Verantwortung für das abgegebene Versorgungsversprechen?

Das deutsche Betriebsrentenrecht verfolgt traditionell einen besonders ausgeprägten Schutzgedanken zugunsten der Versorgungsberechtigten. Der Grundsatz, dass der Arbeitgeber für die Erfüllung seiner Versorgungszusage einzustehen hat, ist der elementare Kernbestandteil. Diese Schutzphilosophie erklärt, weshalb sich zahlreiche aus den USA oder Großbritannien bekannte Transaktionsstrukturen nicht auf deutsche Verhältnisse übertragen lassen.

Gleichwohl entsteht in Teilen des Marktes zunehmend der Eindruck, dass genau dies möglich sei. Anbieter präsentieren Pension-Buyout-Lösungen häufig als modulare Plattformen, innerhalb derer Unternehmen einzelne Elemente wie Finanzierung, Administration, Asset Management oder Treuhandabsicherung flexibel kombinieren können. Ebenso werden mit (Rück)versicherungsunternehmen kostspielige und (unnötige) Rückversicherungspolicen aufgelegt. Was sie jedoch häufig nicht erreichen, ist das eigentliche Ziel vieler Unternehmen: eine tatsächliche und umfassende Befreiung von den Pensionsverpflichtungen. Verkannt wird hierbei das Wesen eines deutschen Pension-Buyouts. Es handelt sich um Risikotransfer, der eine vollumfängliche Haftungsbefreiung erreichen soll.

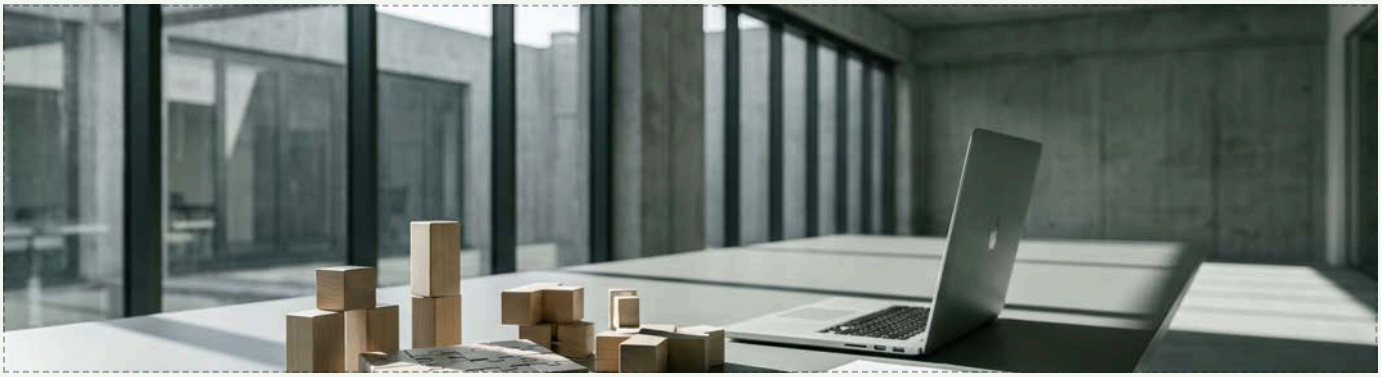
Gerade deshalb ist die Unterscheidung zwischen Risikoreduzierung und Enthaftung von zentraler Bedeutung. Eine Versicherungslösung kann Risiken absichern. Ein CTA kann die Finanzierung verbessern. Die Auslagerung administrativer Aufgaben kann Prozesse vereinfachen. Keine dieser Maßnahmen verändert jedoch zwangsläufig die grundlegende rechtliche Verantwortung für die zugesagte Betriebsrente. Genau diese Verantwortung stellt jedoch bei Unternehmensverkäufen, Restrukturierungen oder langfristigen Bilanzstrategien oftmals die größte Herausforderung dar. Bereits heute zeichnet sich ab, dass Deutschland gut beraten wäre, Pension Buyouts nicht ausschließlich durch die Brille angelsächsischer Märkte zu betrachten. Der Begriff mag derselbe sein, die zugrunde liegende Transaktion ist es nicht.

Man könnte sogar argumentieren, dass die deutsche Diskussion teilweise unter einem Missverständnis der verwendeten Terminologie leidet. Während in den USA und im Vereinigten Königreich unter einem Buyout häufig eine versicherungsbasierte Risikoübertragung verstanden wird, setzt ein echter Pension Buyout in Deutschland voraus, dass sich ein Unternehmen nicht nur von einzelnen Risiken, sondern von der zugrunde liegenden Verpflichtung selbst trennt. Eine wie auch immer geartete „Plattformlösung“ in der man einzelnen Bausteine quasi dazu buchen kann, verfehlt das eigentliche Ziel.

Klarstellend: Bei einer Auslagerung deutscher Pensionsverpflichtungen handelt es sich um einen vollständigen Risikotransfer auf die Rentnergesellschaft. Mit allen Rechten und Pflichten.

Die zukünftige Entwicklung des deutschen Marktes wird daher weniger davon abhängen, welche internationalen Konzepte übernommen werden können. Entscheidend wird vielmehr sein, die Besonderheiten des deutschen Versorgungssystems anzuerkennen. Direktzusagen stellen keinen Sonderfall dar, der an internationale Marktstandards angepasst werden muss. Sie sind vielmehr das prägendste Merkmal der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Erfolgreiche Buyout-Modelle müssen daher von dieser Ausgangslage ausgehen, anstatt sie zu umgehen.

Für deutsche Unternehmen lautet die entscheidende Frage deshalb nicht, welche Elemente des amerikanischen oder britischen Pension Risk Transfers übernommen werden können. Die entscheidende Frage lautet vielmehr, wie eine Transaktion strukturiert werden muss, um Risiken für das auslagernden Unternehmen und deren Organe zu vermeiden. Dies muss oberste Priorität einer jeden Gestaltung sein.





3 Umwandlungsrechtliche Abspaltung, Pensionsfonds und CTA – Der Vergleich von Äpfeln mit Birnen

Unternehmen, die ihre bestehenden Versorgungsverpflichtungen auslagern möchten, bedienen sich regelmäßig externer Berater. Diese strukturieren Ausschreibungen, koordinieren Bieterprozesse, bewerten Angebote und sprechen Handlungsempfehlungen aus. Nicht selten prägen sie damit die spätere Auswahlentscheidung maßgeblich.

Vielfach handelt es sich bei diesen Beratungsunternehmen zugleich um Versicherungs-Großmakler, die bereits seit Jahren umfangreiche Dienstleistungen für das Unternehmen erbringen. Diese übernehmen häufig die Administration der betrieblichen Altersversorgung, die Rentner-Payroll sowie die Erstellung versicherungsmathematischer Gutachten und bilanzieller Bewertungen.

Gerade diese Dienstleistungen entfallen jedoch ganz oder teilweise, wenn die Versorgungsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsträger übertragen werden. Der Berater kann deshalb ein unmittelbares wirtschaftliches Interesse daran haben, dass die Transaktion unterbleibt, verzögert wird oder jedenfalls nicht zu einer vollständigen Übertragung der Verpflichtungen führt.

Erschwerend kommt hinzu, dass neben den oben genannten Dienstleistungen die Vermittlung von Versicherungsprodukten und die Einrichtung sowie die Administration von Treuhandlösungen durch sogenannte Contractual Trust Arrangements (CTA) und damit einhergehende Kapitalanlage eine weitere wesentliche Ertragsquelle derartiger Berater sind.

Es ist demnach nicht verwunderlich, dass eine Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds und die Schaffung von Treuhandvermögen durch Auslagerungen von Vermögenswerten auf einen CTA durch diese Berater als gleichberechtige „Produktmöglichkeiten“ neben einem umwandlungsrechtlichen Auslagerungsprozess gemäß § 123 UmwG positioniert werden.

Dass hier Äpfel mit Birnen verglichen werden und sich daraus oftmals unerwartete Risiken für Unternehmen ergeben, indem deren eigentliche Zielsetzung einer haftungsbefreienden Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen nicht darstellbar ist, wird verkannt.

Bei einer Auslagerung auf einen Pensionsfonds handelt es sich juristisch um einen Wechsel des Durchführungsweges von einer unmittelbaren Versorgungszusage hin zu einem, durch § 1b Abs. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG), definierten Pensionsfonds. Die Einstandsverpflichtung bzw. die Subsidärhaftung des zusagenden Arbeitgebers bleibt weiterhin bestehen.

Der Pensionsfonds kann dabei als versicherungsförmige Variante mit derzeit maximal 1,00 % Rechnungszins oder nach den Vorgaben des Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) als nicht-versicherungsförmige Variante mit einem durch die Bafin ausdrücklich zu genehmigenden höheren Rechnungszins betrieben werden. Er unterscheidet sich dann nur noch graduell von Pensionskassen bzw. Lebensversicherern. Der Einmalbeitrag, um eine Pensionsverpflichtung zu übernehmen, ist damit regelmäßig deutlich höher als die entsprechende in der Handelsbilanz bzw. internationalen Bilanz ausgewiesene Verpflichtung.



Möglich ist dagegen aber auch eine nicht versicherungsförmige Variante, bei der Pensionsfonds einen kalkulatorischen Zins bis max. 5 % der Beitragsberechnung zugrunde legen. Hierdurch kann sich der für die Auslagerung zu leistende Einmalbeitrag erheblich reduzieren und liegt unter Umständen nur noch gering über dem Verpflichtungsvolumen gemäß Handelsbilanz bzw. internationaler Rechnungslegung. Der Arbeitgeber muss sich hierbei jedoch für den Fall einer Unterdeckung zum Nachschuss verpflichten, sodass der Arbeitgeber das Risiko trägt, dass der kalkulierte höhere Zins langfristig nicht erzielt wird. Hierdurch zeigt sich auch das Dilemma einer Auslagerung über eine Pensionsfonds-Lösung. Nutzen Arbeitgeber die versicherungsförmige Variante, können sie die Gesellschaft wirtschaftlich enthaften, zahlen jedoch einen hohen Preis, der aus betriebswirtschaftlicher Sicht wenig sinnvoll erscheint. Nutzen sie dagegen die nicht-versicherungsförmige Variante, ist eine umfassende Enthaftung aufgrund der latenten Gefahr und mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eintretenden Nachschussverpflichtung sowohl rechtlich als auch wirtschaftlich nicht gegeben.

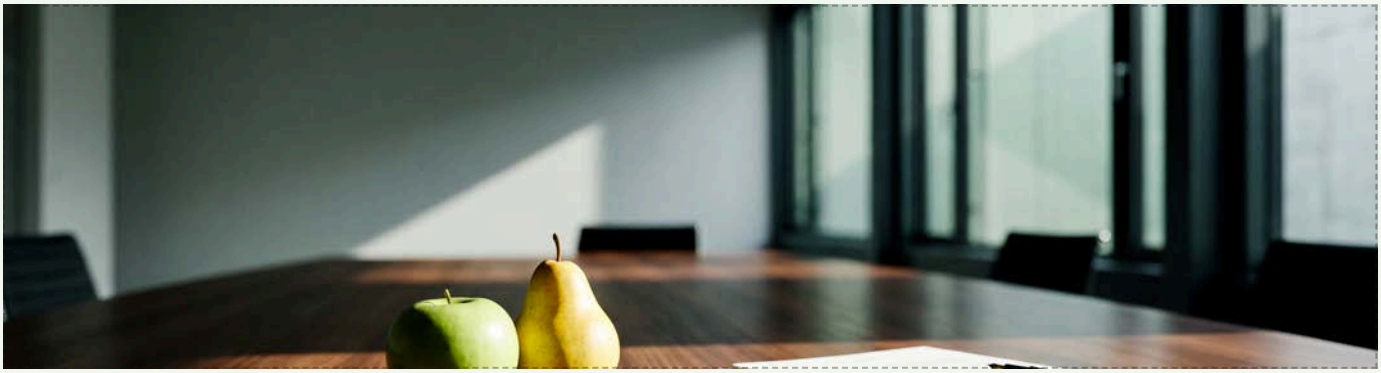
In Ausschreibungsprozessen wird darüber hinaus oftmals auf die von der herrschenden Meinung als überholt angesehenen Ausstattungsverpflichtung einer Rentnergesellschaft auf Grundlagen des BAG-Urteils von 2008 Bezug genommen. Vor dem Hintergrund, dass Berater eine Auslagerung auf einen Pensionsfonds platzieren möchten, leuchtet die Vorgehensweise ein. Denn, wird eine Rentnergesellschaft unsachgemäß zu hoch auf Grundlage des BAG-Urteils ausgestattet, wirkt eine Auslagerung auf einen Pensionsfonds, unabhängig von den latenten Nachschussverpflichtungen, zumindest wirtschaftlich nicht mehr so unattraktiv, wie es tatsächlich der Fall ist.

Zur planmäßigen Ausfinanzierung der unmittelbaren Pensionszusagen und auch zur eigenständigen Insolvenzsicherung – neben der Pensionssicherungspflicht über den PSVaG – können grundsätzlich Treuhandmodelle über CTA entwickelt bzw. vereinbart werden. Hierzu werden zweckgebundene Vermögensmassen, die durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, ausgelagert in eigenständige Rechtsträger. Der externe Rechtsträger wird in seiner Funktion als neutraler Treuhänder zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins (e.V.), einer GmbH oder einer Stiftung gegründet. Treugeber ist das Unternehmen, das ihren Arbeitnehmern Versorgungsleistungen zugesagt hat. Daneben existieren in der Praxis überbetriebliche Gruppen-CTAs, die von einer Reihe, der auch für Ausschreibung verantwortlichen Berater angeboten werden.

Die vertragliche Vereinbarung eines Treuhandmodells hat keine Auswirkungen auf den vom Unternehmen gewählten Durchführungsweg der Direktzusage. Dieser bleibt ebenso wie die Zahlungsverpflichtung des zusagenden Unternehmens bestehen. Zweck der Auslagerung der Vermögensmassen in ein CTA ist in erster Linie, dass eine Bilanzverkürzung gemäß HGB bzw. IFRS möglich ist. Daher kann im Jahresabschluss des Unternehmens eine Saldierung der plan-assets mit den Pensionsrückstellungen vorgenommen werden.

Einen Enthaftung wird durch den Einsatz eines CTA nicht erreicht. Ebenso fallen weiterhin Verwaltungskosten für die Buchhaltung und die Erstellung der versicherungsmathematischen Gutachten an. Darüber hinaus werden für derartige Konstruktionen hohe Kosten für die laufende Administration und die Vermögensverwaltung des CTA fällig. Eine Vergleichbarkeit mit tatsächlichen Instrumenten des De-Risking ist daher nicht möglich. CTA-Konstruktionen sind lediglich als Ergänzung von Auslagerungen durch umwandlungsrechtliche Gestaltung sinnvoll, um die zehnjährige Nachhaftung gemäß § 133 Abs. 3 UmwG wirtschaftlich auszuschließen.

Zusammenfassend kann daher rechtlich nicht von einem Nebeneinander dreier gleichberechtigter Lösungen zum Pension De-Risking die Rede sein. Eine umfassende Enthaftung von unmittelbaren Versorgungsverpflichtungen kann nur ein umwandlungsrechtlicher Spaltungsprozess unter Zuhilfenahme von Treuhandkonstruktionen zum Ausschluss der durch § 133 Abs. 3 UmwG definierten zehnjährigen Nachhaftung ermöglichen. Auslagerungswillige Unternehmen sollten daher genau hinschauen und auch die Motivation und Beweggründe von Beratern nicht aus den Augen verlieren.





4 Rückabwicklung einer Pensionsfonds-Auslagerung

Die unmittelbare Versorgungszusage ist nach wie vor der bedeutendste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Mehr als die Hälfte der Versorgungszusagen und mehr als die Hälfte der Deckungsmittel entfallen auf diesen Durchführungsweg. Seit einigen Jahren suchen Unternehmen jedoch nach Lösungen, um die sich aus in diesem Zusammenhang ergebenen Haftungsrisiken zu lösen. Die Versicherungswirtschaft hat dabei über viele Jahre die Auslagerung auf einen Pensionsfonds als „Königsweg“ angepriesen. Mittlerweile werden auslagernde Unternehmen von der Realität in Form von gekürzten Rentenleistungen oder Nachschussverpflichtungen eingeholt, die derartige Gestaltungen massiv in Frage stellen. Oftmals ist die Rückabwicklung der Pensionsfondsauslagerung der einzige Weg, um das Unternehmen dauerhaft von den Versorgungsverpflichtungen zu befreien und zukunftssicher aufzustellen.

Grundlagen zur Auslagerung auf einen Pensionsfonds

Der Pensionsfonds als jüngster Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung wurde mit dem Altersvermögensgesetz zum Jahresbeginn 2002 vor allem mit der Zielsetzung geschaffen, international am Kapitalmarkt agierenden Unternehmen eine Möglichkeit zu schaffen, bestehende Direktzusagen lohnsteuerfrei im Rahmen des § 3 Nr. 66 EStG auf einen neuen Versorgungsträger auslagern zu können. Hierdurch sollte eine oftmals gewünschte Verbesserung des Bilanzbilds erreicht werden. Der Pensionsfonds, gemäß § 1b Abs. 3 BetrAVG eine „rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt“, unterliegt wie Pensionskassen oder Lebensversicherer der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Der Pensionsfonds kann dabei als versicherungsförmige Variante mit derzeit maximal 1,00 % Rechnungszins oder als nicht-versicherungsförmige Variante mit einem durch die Bafin ausdrücklich zu genehmigenden höheren Rechnungszins betrieben werden. Aufgrund des Rechnungszinses übersteigt ein zu leistender Abgeltungsbetrag zur Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen in der versicherungsförmigen Variante dabei die handelsrechtlichen Rückstellungswerte deutlich.

Möglich ist dagegen aber auch eine nicht versicherungsförmige Variante, bei der Pensionsfonds einen kalkulatorischen Zins bis max. 5 % der Beitragsberechnung zugrunde legen. Hierdurch kann sich der für die Auslagerung zu leistende Einmalbeitrag erheblich reduzieren und liegt unter Umständen nur noch gering über dem Verpflichtungsvolumen gemäß Handelsbilanz bzw. internationaler Rechnungslegung. Der Arbeitgeber muss sich hierbei jedoch für den Fall einer Unterdeckung zum Nachschuss verpflichten, sodass der Arbeitgeber das Risiko trägt, dass der kalkulierte höhere Zins langfristig nicht erzielt wird. Hierdurch zeigt sich auch das Dilemma einer Auslagerung über eine Pensionsfonds-Lösung. Nutzen Arbeitgeber die versicherungsförmige Variante, können sie die Gesellschaft weitestgehend enthaften, zahlen jedoch einen hohen Preis, der aus betriebswirtschaftlicher Sicht wenig sinnvoll erscheint. Nutzen sie dagegen die nicht-versicherungsförmige Variante, ist eine umfassende Enthaftung aufgrund der latenten Gefahr einer Nachschussverpflichtung nicht gegeben. In der Praxis sind größtenteils Auslagerung im Rahmen nicht-versicherungsförmiger Pensionsfonds umgesetzt worden.



Betriebswirtschaftlich werden sich Vorstände und Geschäftsführer auslagernder Unternehmen nicht für eine versicherungsförmige Lösung entschieden haben können. Da darüber hinaus das Risiko einer etwaigen Nachschussverpflichtung marginalisiert worden sein wird, kommt es für Unternehmen oftmals zum bösen Erwachen, wenn der Pensionsfonds nun Nachschüsse fordert.

Denn oftmals wird die rechtliche Konstruktion einer Auslagerung auf einen Pensionsfonds und die entsprechenden Konsequenzen verkannt. Bei der Auslagerung auf einen Pensionsfonds handelt es sich betriebsrentenrechtlich um eine Änderung des Durchführungswegs. Das bedeutet ebenso, dass das Unternehmen weiterhin subsidiär für das Versorgungsversprechen haftet. Kann der Pensionsfonds die zugesagte Versorgungsleistung demnach nicht mehr erbringen, hat das zusagende Unternehmen die Pflicht, entsprechende Differenzen auszugleichen.

Rückabwicklung und Auslagerung gemäß Umwandlungsgesetz

Doch was ist zu unternehmen, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist?

Genauso wie das Unternehmen im Zuge der Auslagerung den Durchführungsweg von Direktzusage auf Pensionsfonds geändert hat, ist dies nun selbstverständlich auch von einer Pensionsfondszusage auf eine Direktzusage möglich. Auch wenn der Betreiber des Pensionsfonds sicherlich hiervon nicht begeistert sein wird und den entsprechenden Finanzmittelabfluss zu befürchten hat, wird dieser dem Wechsel des Durchführungswegs aus rechtlicher Sicht zustimmen müssen. Mit dem Wechsel des Durchführungswegs zurück auf die Direktzusage befindet sich die Verpflichtung wieder im Unternehmen. Da das Unternehmen jedoch weiterhin an einer Enthaftung interessiert sein wird, ist sie hier lediglich „zwischengeparkt".

So kann das „rückübertragende" Unternehmen mit den zurückerhaltenden Vermögenswerten des Pensionsfonds eine weitere und in diesem Fall haftungsbefreiende Auslagerung angehen. Eine derartige Gestaltung sollte zwingend im Rahmen eines umwandlungsrechtlichen Spaltungsprozesses gemäß 123 Umwandlungsgesetz (UmwG) durchgeführt werden. Mit ergänzender treuhändischer Sicherung der Vermögenswerte für die sich aus § 133 Abs. 3 UmwG zehnjährige Nachhaftung und einer risikolosen Kapitalanlage, erreicht das auslagernde Unternehmen (mit Umwegen) das Ziel einer finalen und unwiederbringlichen Enthaftung von eingegangenen Versorgungsversprechen.



Uckermann/Drees

STANDARDKOMMENTAR ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H.BECK
ISBN Nummer: 978-3-406-84215-3
3. Auflage, erscheint voraussichtlich Januar 2027

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.

KENSTON PENSION GMBH

5 Haftungssichere Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen aus einer Hand

Die Kenston Pension GmbH, ein Unternehmen der **KENSTON** GRUPPE®, 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.

Mit der Kenston Services GmbH besitzt die **KENSTON** GRUPPE® darüber hinaus ein gruppeneigenes Aktuariat und Dienstleister zur Abwicklung der Rentnerlohnbuchhaltung, sowie aller dazugehöriger Tätigkeiten. Mathematisch und administrativ betreut die Kenston Services GmbH unter anderem 85 Pensions- und Sterbekassen mit 350.000 Versorgungsberechtigten.

Bereits seit 2005 ausschließlich im Bereich Versorgung und Vergütung tätig, hat sich die **KENSTON** GRUPPE® frühzeitig auf die Übernahme von unmittelbaren Versorgungsverpflichtungen spezialisiert. Die erste Transaktion wurde im Jahr 2011 umgesetzt. Neben umwandlungsrechtlichen Gestaltungen, werden je nach individuellem Einzelfall auch Schuldübernahmen bzw. Schuldbeitritte gemäß § 414 ff. BGB oder auch der Kauf von Gesellschaften im Rahmen eines Share-Deals in umgesetzt. Alle Umsetzungen von KENSTON gewährleisten die vollumfängliche Haftungsbefreiung für das auslagernde Unternehmen und deren Organe.

Im Rahmen von knapp 1.500 durchgeführten Transaktionen mit einem Volumen von 4 Milliarden Euro, werden aktuell 95.000 Versorgungsberechtigte betreut. Die **KENSTON** GRUPPE® ist daher der Ansprechpartner zur Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen für alle Unternehmen von der Ein-Mann GmbH bis zum Dax-Konzern.

Die **KENSTON** GRUPPE® agiert dabei als Komplettanbieter. Neben der Erstellung aller für den Auslagerungsprozess notwendigen rechtlichen Unterlagen, werden auch die für den Spaltungsprozess notwendigen versicherungsmathematische Gutachten gruppenintern erstellt. Für die Rentnergesellschaft werden nach Auslagerungsprozess darüber hinaus externe Kosten vermieden. Dies wird durch das interne Aktuariat und die interne Rentnerlohnbuchhaltung sichergestellt. Für übernommene Versorgungsberechtigte ist eine 24/7 Hotline geschaltet, sodass deren Anliegen rund um die Uhr bearbeitet werden können. Rentenrechtliche Experten stehen bei Rückfragen ebenso wie Lohnabrechnungs-Spezialisten für die Betriebsrentner zur Verfügung.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Patrick Drees.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig CEO der **KENSTON** GRUPPE®, „Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.“ (BRBZ) sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber und Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Drees, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig COO der **KENSTON** GRUPPE®, Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung.
Darüber hinaus ist Herr Drees Herausgeber und Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

KENSTON GRUPPE®

6 Gesellschaften, Historie und Standorte

Unter dem Dach der **KENSTON** GRUPPE® (www.kenston.com) agieren miteinander verbundene Unternehmen, die als unabhängige Lösungspartner für sämtliche Themenbereiche der betrieblichen Altersversorgung agieren. Im Mittelpunkt steht hierbei die Umsetzung aller in Fragen kommenden Auslagerungsgestaltungen von unmittelbaren Versorgungsverpflichtungen.

Darüber hinaus ist die **KENSTON** GRUPPE® als Partner zur Finanzierung von unternehmerisch nachhaltigen Investitionen tätig. Entsprechende Umsetzungen erfolgen weltweit und werden einheitlich gesteuert.

KENSTON GRUPPE® ist eine Marke der Kenston Services GmbH.

Kenston Pension GmbH

Gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei – rechtliches Kompetenzzentrum für die bAV.

PVK Pensionsverwaltung GmbH

Fachgesellschaft für die Übertragung von Pensionsverpflichtungen.

Kenston Services GmbH

Unabhängiges Dienstleistungsunternehmen für aktuarielle Themen der bAV, berät über 85 Pensions- und Sterbekassen.

KENSTON Business GmbH

Koordinationsfunktion im Rahmen der internationalen Beratung.

KENNZAHLEN

Seit 2005
betriebsrentenrechtliche und aktuarielle Beratung

2011
erste Transaktion zur Übernahme unmittelbarer Versorgungsverpflichtungen

> 1.500
durchgeführte Transaktionen

4 Mrd. €
Transaktionsvolumen

~ 95.000
verwaltete Versorgungsberechtigte in Rentnergesellschaften

> 85
verwaltete Pensions- und Sterbekassen mit 350.000 Versorgungsberechtigten

STANDORTE



Köln
Im Zollhafen 13c
50678 Köln
Deutschland



Düsseldorf
Königsallee 80
40212 Düsseldorf
Deutschland



Wien
Lassallestraße 7b
1020 Wien
Österreich



London
96 Kensington High St.
London W8 4SG
Großbritannien



Dubai
Al Noor Building, 402-93
Dubai
VAE

KENSTON GRUPPE®

7 Fachöffentlichkeit

Die **KENSTON** GRUPPE® und die entsprechend handelnden Personen unterstreichen ihre marktführende Stellung durch die jahrzehntelange Veröffentlichung einschlägiger juristischer Fachliteratur. Hierzu gehört auch explizit die Autoren- und Herausgeberschaft im Rahmen von Standardwerken der betrieblichen Altersversorgung. Ebenfalls elementarer Bestandteil der KENSTON-Leistungen ist die juristische Ausbildung aller beratenden Berufe sowie firmeninterner Stabsstellen.

7.1. Fachliteratur



BBP · BETRIEBS-WIRTSCHAFT IM BLICKPUNKT



NZA · NEUE ZEIT-SCHRIFT FÜR ARBEITSRECHT



RDA · RECHT DER ARBEIT



BB · BETRIEBS-BERATER



PU · PRAXIS UNTERNEHMENS-NACHFOLGE



DSTR · DEUTSCHES STEUERRECHT



GSTB · GESTALTENDE STEUERBERATUNG



Das Recht der betrieblichen Altersversorgung – Kommentar
C.H.BECK, 2. Auflage



Betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten
Schäffer-Poeschel, 2. Auflage



Betriebliche Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer
Schäffer-Poeschel

7.2. Fachseminare

BECKAKADEMIE SEMINARE

BECK AKADEMIE SEMINARE

Auslagerung unmittelbarer Pensionsverpflichtungen – Seminare für die beratenden Berufe

Referent: Sebastian Uckermann

Termine und Anmeldung: www.kenston.com/seminare

7.3. Historie Veröffentlichungen

7.3.1. Fachbücher

2022 **Das Recht der betrieblichen Altersversorgung – Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht (Grauer Kommentar)**
2. Auflage, ISBN 978-3-406-69561-2 · Verlag C. H. Beck, München · Uckermann (Herausgeber und Autor), Drees (Autor)

2019 **Betriebliche Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer – Steuerrechtliche und zivilrechtliche Anforderungen, Gestaltungsoptionen, Finanzierungswege**
1. Auflage · Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart · Uckermann

2014 **Das Recht der betrieblichen Altersversorgung – Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht (Grauer Kommentar)**
1. Auflage, ISBN 978-3-406-63193-1 · Verlag C. H. Beck, München · Uckermann (Hrsg. und Autor), Fuhrmanns, Ostermayer, Doetsch (Hrsg.)

2014 **Betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten – Arbeits- und Sozialrecht, Steuer- und Bilanzrecht**
2. überarbeitete und aktualisierte Auflage, ISBN 978-3-7910-3250-4 · Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart · Uckermann

7.3.2. Fachpublikationen

NZA = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht · NZS = Neue Zeitschrift für Sozialrecht · DStR = Deutsches Steuerrecht · RdA = Recht der Arbeit · BB = Betriebs-Berater · BBP = Betriebswirtschaft im Blickpunkt · PU = Praxis Unternehmensnachfolge · GStB = Gestaltende Steuerberatung · StB = Der Steuerberater · NWB-BB = NWB Betriebswirtschaftliche Beratung

NZA 19/2026	Ausstattung und Restrukturierung von Rentnergesellschaften im Rahmen von Pension Buyouts · Uckermann / Drees / Böglmüller
BBP 08/2026	Auslagerung unmittelbarer Pensionsverpflichtungen – Risiken renditegetriebener Ausgliederung · Uckermann / Drees / Böglmüller
NZA 12/2026	Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen – Risiken renditegetriebener Modelle · Uckermann / Drees / Böglmüller
Handelsblatt 08.05.2026	Betriebsrenten der DAX- und MDAX-Konzerne – Experteneinschätzung · Uckermann (Zitat/Interview)
PU 02/2025	Kalkulation des Abgeltungsbetrags von „Rentnergesellschaften“ · Uckermann / Drees
PU 04/2024	Haftungsbefreiende Handhabung und Herauslösung von Pensionsverpflichtungen bei Unternehmensliquidationen (Teil 2) · Uckermann / Drees
PU 03/2024	Haftungsbefreiende Handhabung und Herauslösung von Pensionsverpflichtungen bei Unternehmensliquidationen (Teil 1) · Uckermann / Drees
PU 03/2023	Pensionsverpflichtungen als Deal-Breaker: haftungsbefreiende Auslagerung beim Unternehmensverkauf · Uckermann / Drees
NZA 21/2020 (Editorial)	Pensionsverpflichtungen in der Corona-Krise – Beratungslösungen durch umwandlungsrechtliche Auslagerung auf Dritte · Uckermann
DStR 11/2019	Sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Gesellschafter-Geschäftsführern, mitarbeitenden Gesellschaftern und nahestehenden Personen · Uckermann / Drees
private banking magazin 01/2019	Aus der Beratungspraxis: Rückabwicklung einer Pensionsfondszusage · Uckermann / Drees
BBP 12/2018	Rückabwicklung von Pensionsfonds als notwendige Beratungslösung · Uckermann / Drees
BBP 09/2018	Neue Wege der effektiven Auslagerung von unmittelbaren Pensionszusagen · Uckermann
NZA 19/2016	Widerruf von Versorgungszusagen (Jahresendgeschäft 2016) · Uckermann
NZA 19/2015	Sinnhaftigkeit von pauschaldotierten Unterstützungskassen · Uckermann
Creditreform 2/2015	Verwaltung von betrieblichen Versorgungswerken / bAV-Auslagerung · Uckermann
gmbh.chef 14-6 (Dez/Jan)	Rechtssichere Beratung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
BBP 09/2014	Haftungsfallen für Steuerberater im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann / Heilck
der freie beruf 07–08/2014	Betriebliche Altersversorgung als Wachstumsmarkt für freie Berufe · Uckermann / Drees
Personalmagazin 06/2014	Auslegung von Versorgungsordnungen (Altersgrenze) · Uckermann
DStR 20/2014	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann / Heilck
BBP 01/2014	Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds (Teil 2) · Uckermann / Heilck
BBP 12/2013	Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds (Teil 1) · Uckermann / Heilck
der freie beruf 09–10/2013	Zukunftstrend ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement · Uckermann / Doetsch
der freie beruf 04/2013	Verbraucherschutz in der bAV durch Aufdeckung und Vermeidung unerlaubter Rechtsberatung · Uckermann
NZA 4/2013	Rechtliche Grundlagen der GGF-Versorgung im Rahmen der bAV (Teil 2) · Uckermann
Finanzen und Steuern 02/2013	Betriebliche Versorgung und Vergütung im internationalen Kontext · Uckermann
DStR 48/2012	Kritische Würdigung der Vorteilhaftigkeit pauschaldotierter Unterstützungskassen · Uckermann / Jakob
NZA-Beilage 3/2012 (zu NZA 21/2012)	Aktuelle Marktlage im Bereich der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
DStR 45/2012	Betriebswirtschaftliche Vorteilhaftigkeit der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds · Uckermann / Jakob / Drees
Vermögen & Steuern 9/2012	Verzicht auf den Future-Service bei GGF wieder möglich – BMF bestätigt Rechtsauffassung · Uckermann
GStB 8/2012	Rechtsprechung zur Anerkennung von Zeitwertkonten für Gesellschafter-Geschäftsführer · Uckermann / Jakob
RdA 6/2012	Übertragung versicherungsförmiger Versorgungsansprüche nach § 4 BetrAVG; Beitragszusage mit Mindestleistung · Uckermann

NZA 8/2012	Rechtliche Grundlagen der GGF-Versorgung im Rahmen der bAV (Teil 1) · Uckermann
BB 30/2012	Standpunkt: Intransparenz in der bAV und notwendige Lösungen · Uckermann
GStB 7/2012	Leitfaden für die steuerlich optimale Auslagerung unmittelbarer Pensionszusagen (Teil 2) · Uckermann
GStB 6/2012	Leitfaden für die steuerlich optimale Auslagerung unmittelbarer Pensionszusagen (Teil 1) · Uckermann
der freie beruf 03/2012	Anwendung von pauschal dotierten Unterstützungskassen · Uckermann
NZA 11/2011	Informations- und Aufklärungspflichten in der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
der freie beruf 09–10/2011	Qualitäts- und Beratungsstandards zur Rechtssicherheit in der bAV · Uckermann (mit BRBZ)
RdA 4/2011	Zeitwertkonten bei Sozial-, Versorgungs- und Unterhaltsleistungen sowie im Pfändungsfall · Uckermann
Lohn+Gehalt 5/2011	Haftungsgefahren für Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
Profile 04/2011	Alleinstellungskompetenzen steuerlicher Berater in der bAV-Beratung · Uckermann
NZA 3/2011	Die Rechtsbegründungsakte der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann / Fuhrmanns
NZA 1/2011	Historische, gesetzliche und zivilrechtliche Grundlagen der bAV in Deutschland · Uckermann / Fuhrmanns
VERSICHERUNGSBETRIEBE 1/2011	Haftungsgefahren im Rahmen der bAV und Lösungswege · Uckermann
KKH-Allianz Nachrichten 01/2011	Haftungsgefahren für Arbeitgeber in der bAV und Wege zur Haftungsvermeidung · Uckermann
der freie beruf 11/2010	Aus- und Weiterbildung in der bAV – BRBZ initiiert Deutsche Lehr- und Praxisakademie · Uckermann
personalmagazin – bAV spezial 11/2010	Aktuelle berufsrechtliche Fragestellungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
NWB-BB Nr. 10 v. 30.09.2010	Haftungsfalle „unerlaubte Rechtsberatung" – Erlaubnispflichtigkeit von Beratungsdienstleistungen in der bAV · Uckermann
NZS 09/2010	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
Vermögen & Steuern 8/2010	Unterschiede zwischen Entgeltumwandlung in der bAV und Zeitwertkontenlösungen · Uckermann
NZA 10/2010	Entgeltumwandlung in der bAV nach der „Zillmerungsentscheidung" des BAG vom 15.09.2009 · Uckermann
Vermögen & Steuern 5/2010	Haftungsgefahren für die Finanzdienstleistung durch unerlaubte Rechtsberatung in der bAV · Uckermann
Vermögen & Steuern 4/2010	Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) auf unmittelbare Pensionsverpflichtungen · Uckermann
GStB 4/2010	Herabsetzungsmöglichkeiten unmittelbarer Versorgungsrechte eines GGF – Verzicht auf Future-Service · Uckermann
BB 11/2010	Herabsetzung betrieblicher Versorgungsrechte eines GGF – Finanzverwaltung Baden-Württemberg (Fortsetzung zu BB 8/2010) · Uckermann
BB 8/2010	Herabsetzung betrieblicher Versorgungsrechte eines GGF – Auffassung der Finanzverwaltung NRW · Uckermann
BB 6/2010	Auslagerungsmöglichkeiten von Pensionsverpflichtungen aus Sicht der steuerlichen Beratung · Uckermann
StB 1–2/2010	Steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Beherrschung eines GGF bei unmittelbarer Pensionszusage · Uckermann
GStB 1/2010	Begründungsloser Verzicht auf noch nicht erdiente Versorgungsrechte von Gesellschafter-Geschäftsführern · Uckermann
Vermögen & Steuern 1/2010	Die neue steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten · Uckermann
StB 12/2009	Sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungspflichten bei der Bildung von Wertguthaben (Flexi-G II) · Uckermann
GStB 12/2009	Gleichzeitiger Bezug von Gehalt und Pension durch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer · Uckermann
BB 48/2009	Versorgungszusagen an beherrschende GGF – Herabsetzung nach den Grundsätzen der Past-Service-Methode · Uckermann
wp.net Novemberjournal 2009	Unerlaubte Rechtsberatung in der bAV aus Sicht der Versicherungswirtschaft · Uckermann
der freie beruf 10/2009	Rechtlich „richtige" Qualitätssicherung in bAV- und Zeitwertkontenberatung · Uckermann
GStB 10/2009	Die „neuen" steuerlichen Vorgaben des BMF an die Führung von Zeitwertkontenmodellen · Uckermann / Pradl
BB 36/2009	Gefahren unerlaubter Rechtsberatung in der bAV aus Sicht des Steuerberaters – Handlungsempfehlungen zur Enthaftung · Uckermann / Pradl
Vermögen & Steuern 9/2009	Auswirkungen der EStÄR 2008 auf die steuerbilanzielle Bewertung unmittelbarer Pensionszusagen an beherrschende GGF · Uckermann
Vermögen & Steuern 8/2009	Gutachterliche Feststellungen zur Erlaubnispflichtigkeit der Beratung in bAV und Zeitwertkonten · Uckermann
BB 25/2009	Versorgungszusagen an beherrschende GGF – Pensionszahlung bei gleichzeitigem Gehaltsbezug; ersetzende und ergänzende Zusagen · Uckermann / Pradl
steuer-journal 11/2009	Abstimmung von Zeitwertkontenlösungen mit Versorgungswerken der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann / Steinhaus
GStB 6/2009	Berufsrechtliche Haftungsgefahren für Steuerberater im Beratungsgebiet der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann / Pradl
GStB 5/2009	Konkrete Auswirkungen des BilMoG auf die Bewertung betrieblicher Pensionsverpflichtungen · Uckermann
der freie beruf 04/2009	Der rechtlich „richtige" Beratungsprozess im Bereich der betrieblichen Altersversorgung · Uckermann
Vermögen & Steuern 4/2009	Zeitwertkontenberatung 2009 – Alleinstellungskompetenzen für Steuerberater durch beratungsorientiertes Mandantenmanagement · Uckermann
GStB 3/2009	Zeitwertkonten erfolgreich als Partner der betrieblichen Altersversorgung einsetzen · Uckermann

finanzwelt 02/2009	Auswirkungen des Flexi-G II auf die weitere rechtliche Behandlung von Zeitwertkonten · Uckermann
GStB 1/2009	Steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten – kritische Stellungnahme zum Vorhaben der Finanzverwaltung · Uckermann
personalmagazin – ENTGELT spezial 1/2009	Interview zu den Änderungen der rechtlichen Behandlung von Zeitwertkontenmodellen · Uckermann (Interview)
Vermögen & Steuern 1/2009	Haftungsfallen in bAV und Zeitwertkonten durch Ausführung unerlaubter Rechtsberatung · Uckermann
DAS INVESTMENT 01/2009	Auswirkungen des Flexi-G II auf die rechtliche Behandlung von Zeitwertkontenmodellen · Uckermann
BB 47/2008	Kommentierung der abschließenden Beratungen im Gesetzgebungsverfahren zu Zeitwertkonten (Flexi-G II) · Uckermann
portfolio international 11/2008	Stellungnahme zum Entwurf eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten · Uckermann
Vermögen & Steuern 11/2008	Würdigung des Entwurfs eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten · Uckermann
BB 43/2008	Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten – 3. Update zu BB 24/2008 · Uckermann
Haufe Personal 10/2008	Kommentierung des Entwurfs eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten · Uckermann
personalmagazin – bAV spezial 10/2008	Kommentierung der avisierten gesetzlichen Vorhaben zur Führung von Zeitwertkonten · Uckermann
BB 39/2008	Ungenutzte Alleinstellungskompetenzen von Rechts- und Steuerberatern in bAV und Zeitwertkonten · Uckermann
BB 37/2008	Kommentierung der Vorhaben des BMF zur rechtlichen Behandlung von Zeitwertkontenmodellen · Uckermann
Vermögen & Steuern 9/2008	Kommentierung des Regierungsentwurfs zu den gesetzlichen Änderungen von Zeitwertkontenmodellen · Uckermann
BB 35/2008	Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten – 2. Update zu BB 24/2008 · Uckermann
Vermögen & Steuern 8/2008	Folgen gesetzgeberischer Einschnitte in Insolvenzsicherung und Kapitalanlage von Zeitwertkonten · Uckermann
GStB 7/2008	Leitfaden für Bewertung und Bilanzierung wertpapiergebundener Zeitwertkonten · Uckermann
BB 29/2008	Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten – Update zu BB 24/2008 · Uckermann
portfolio international 06/2008	Mögliche steuerliche Probleme bei der beabsichtigten Novellierung des Flexi-Gesetzes · Uckermann
BB 24/2008	Beabsichtigte Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten (Ausgangsbeitrag) · Uckermann
Vermögen & Steuern 6/2008	Insolvenzrechtliche Absicherung wertpapiergebundener Zeitwertkonten · Uckermann
Lohn+Gehalt 3/2008	Arbeitsleitfaden für die unternehmensinterne Bilanzbuchhaltung – Teil 2 · Uckermann
Vermögen & Steuern 4/2008	Arbeitsrechtliche Anforderungen an Zeitwertkonten · Uckermann
portfolio institutionell 03/2008	Arbeitsrechtliche und finanztechnische Erfordernisse an Zeitwertkonten · Uckermann / Fuhrmanns
Vermögen & Steuern 3/2008	Bilanzielle und steuerliche Vorteilhaftigkeit von Zeitwertkonten für Personengesellschaften · Uckermann / Spielmann
Vermögen & Steuern 2/2008	Bilanzielle und steuerliche Vorteilhaftigkeit von Zeitwertkonten für Kapitalgesellschaften · Uckermann / Spielmann
Lohn+Gehalt 1/2008	Arbeitsleitfaden für die unternehmensinterne Bilanzbuchhaltung – Teil 1 · Uckermann
Creditreform 12/2007	Vorteilhaftigkeit von Zeitwertkonten · Uckermann
Vermögen & Steuern 12/2007	Rechtssichere Beratung bei Einrichtung und Reparatur von Pensionszusagen – Teil II · Uckermann
Vermögen & Steuern 11/2007	Rechtssichere Beratung bei Einrichtung und Reparatur von Pensionszusagen – Teil I · ohne Namensnennung
Vermögen & Steuern 9/2007	Praktischer Arbeitsleitfaden für Steuer- und Finanzberater (Steuer/Bilanz Zeitwertkonten) · Uckermann / Spielmann
Vermögen & Steuern 8/2007	Brisante Themen der bAV und der Zeitwertkonten (Rechtsberatung) · Uckermann
Vermögen & Steuern 8/2007	Insolvenzsicherung über CTA-Modelle · Kenston Pension GmbH
Handelsblatt 13.02.2007	Problemstellungen bei Pensionszusagen im Mittelstand · Uckermann (Zitat/Interview)

Kenston Pension GmbH
Im Zollhafen 13c
50678 Köln
T +49 (0) 221 99 2222 3 - 0
info@kenston-pension.de
www.kenston-pension.de

Kenston Pension