



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 12.05.2016: Rückforderung von Krankengeldzuschüssen bei rückwirkender Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
- 2** BAG-Entscheidung vom 21.10.2015: Vertragsauslegung – Verweisung auf Tarifvertrag
- 3** EuGH-Entscheidung vom 18.10.2016: Anwendbares Recht für einen Arbeitsvertrag – Auslegung von Eingriffsnormen
- 4** BAG-Entscheidung vom 19.05.2016: Benachteiligung wegen des Alters – „Objektive Eignung“ und „subjektive Ernsthaftigkeit“
- 5** BGH-Entscheidung vom 09.03.2016: Unterschiedliche Behandlung rentenferner und rentennaher Versicherter
- 6** BFH-Entscheidung vom 21.06.2016: Doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen
- 7** BFH-Entscheidung vom 18.08.2016: Kein Zufluss von Arbeitslohn bei Schuldübernahme einer Pensionsverpflichtung gegen Ablösungszahlung
- 8** BGH-Entscheidung vom 27.09.2016: Betriebsrentenanpassung – Berechnungsdurchgriff bei Verwirklichung der Gefahrenlage durch Beherrschungsvertrag
- 9** FG Mecklenburg-Vorpommern - Entscheidung vom 13.01.2016: Kein deutsches Besteuerungsrecht für von der Deutschen Rentenversicherung Bund an in Kanada ansässige Rentempfängerin gezahlte, auf frühere Erwerbstätigkeit in Deutschland zurückzuführende Leibrente

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 04.11.2016: Bewertung einer lebenslänglichen Nutzung oder Leistung; Vervielfältiger für Bewertungsstichtage ab 1. Januar 2017
- 2** Pensionsversicherungsverein (PSVaG) setzt Beitragssatz fest
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

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

November 2016



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 12.05.2016: Rückforderung von Krankengeldzuschüssen bei rückwirkender Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Zu seinem Urteil vom 12.05.2016 zu Fragen Rückforderung von Krankengeldzuschüssen bei rückwirkender Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 12.05.2016 - 6 AZR 365/15 -, BeckRS 2016, 70258):

1. Ab dem Zeitpunkt des Erhalts einer Rente wegen Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) endet nach § 22 IV 2 TVöD-AT die Zahlung des Krankengeldzuschusses.
2. Maßgeblich ist der Tag, der im Bescheid des Rentenversicherungsträgers als der des Rentenbeginns bezeichnet ist. Unbedeutend ist dabei, welches Datum der Rentenbescheid trägt, wann er dem Beschäftigten zugegangen ist und ob ihm die Rente tatsächlich ausgezahlt worden ist.
3. § 22 IV 2 TVöD-AT will einen Doppelbezug von Krankengeldzuschuss und Rentenleistung für denselben Zeitraum ausschließen. Bei rückwirkender Rentenbewilligung hat der Beschäftigte den bereits erhaltenen Krankengeldzuschuss gemäß § 22 IV 4 Hs. 1 TVöD-AT zurückzuzahlen.
4. Es konnte offenbleiben, ob eine Erwerbsminderung in einem untrennbaren Zusammenhang mit einer Behinderung im Sinne des § 1 AGG steht. § 22 IV 2 TVöD-AT bewirkt auch dann keine Diskriminierung behinderter Menschen. Behinderte, die arbeitsunfähig sind und eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten, werden nicht gegenüber arbeitsunfähigen Nichtbehinderten mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss benachteiligt. Es besteht keine vergleichbare Situation. Die Rentenbezieher erhalten eine eigenständige finanzielle Unterstützung. Zudem unterfällt nur das Arbeitsverhältnis der Erwerbsgeminderten den Regelungen des § 33 II und III TVöD-AT.
5. Mangels nachteiliger Ungleichbehandlung behinderter Menschen verstößt § 22 IV 2 TVöD-AT nicht gegen Art. 3 III 2 GG.
6. § 22 IV 4 Hs. 1 TVöD-AT bezieht sich nicht nur auf überzahlten Krankengeldzuschuss, sondern auch auf „sonstige Überzahlungen“. Dies betrifft unter anderem die Jahressonderzahlung nach §

20 TVöD-AT, weil diese gemäß § 20 IV 1 iVm 2 Nr. 2 TVöD-AT mit dem Krankengeldzuschuss verknüpft ist.

2 BAG-Entscheidung vom 21.10.2015: Vertragsauslegung – Verweisung auf Tarifvertrag

Bei einer nach dem 31.12.2001 vereinbarten Änderung eines vor dem 1.1.2002 geschlossenen Arbeitsvertrags von einem bei Vertragsschluss tarifgebundenen Arbeitgeber mit einer dynamischen Verweisung auf einen Tarifvertrag kommt es für die Beurteilung, ob die unterschiedlichen Auslegungsmaßstäbe für „Neu-“ oder für „Altverträge“ maßgebend sind, darauf an, ob die vertragliche Bezugnahmeregelung in der nachfolgenden Vertragsänderung zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der beteiligten Vertragsparteien gemacht worden ist (BAG vom 21.10.2015 - 4 AZR 649/14-, BeckRS 2016, 67912). Bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist grundsätzlich von übereinstimmenden Willenserklärungen auszugehen. Soll einem Vertragsinhalt ausnahmsweise keine rechtsgeschäftliche Bedeutung zukommen, sondern lediglich „deklaratorisch“ eine sog. Wissenserklärung abgegeben werden, muss dies im Vertrag deutlich zum Ausdruck gebracht werden.

3 EuGH-Entscheidung vom 18.10.2016: Anwendbares Recht für einen Arbeitsvertrag – Auslegung von Eingriffsnormen

Art. 28 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.6.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) ist dahin auszulegen, dass ein vor dem 17.12.2009 begründetes vertragliches Arbeitsverhältnis nur dann in den Anwendungsbereich dieser Verordnung fällt, wenn es durch gegenseitiges Einvernehmen der Vertragsparteien, das sich ab diesem Zeitpunkt manifestiert hat, in einem solchen Umfang geändert wurde, dass davon auszugehen ist, dass ab diesem Zeitpunkt ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wurde, was zu prüfen Aufgabe des vorlegenden

Gerichts ist (EuGH vom 18.10.2016 -C-135/15 -, BeckRS 2016, 82514). Art. 9 III der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 ist dahin auszulegen, dass er es dem angerufenen Gericht nicht erlaubt, andere Eingriffsnormen als die des Staates des angerufenen Gerichts oder des Staates, in dem die durch den Vertrag begründeten Verpflichtungen erfüllt werden sollen oder erfüllt worden sind, als Rechtsvorschriften anzuwenden, ihm jedoch nicht verbietet, solche anderen Eingriffsnormen als tatsächliche Umstände zu berücksichtigen, soweit das nach den Bestimmungen dieser Verordnung auf den Vertrag anwendbare nationale Recht dies vorsieht. Diese Auslegung wird durch den in Art. 4 III EUV niedergelegten Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit nicht in Frage gestellt.

4 BAG-Entscheidung vom 19.05.2016: Benachteiligung wegen des Alters – „Objektive Eignung“ und „subjektive Ernsthaftigkeit“

Zu seinem Urteil vom 16.06.2016 zu Fragen der Benachteiligung wegen des Alters fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 19.05.2016 - 8 AZR 470/14 -, BeckRS 2016, 73607):

1. Das Vorliegen einer „vergleichbaren Situation“ oder „vergleichbaren Lage“ ist nicht nur im Rahmen von § 3 I AGG, der die unmittelbare Benachteiligung zum Gegenstand hat, sondern auch im Rahmen von § 3 II AGG, der die mittelbare Benachteiligung definiert, von Bedeutung.
2. Die „objektive Eignung“ des Bewerbers/der Bewerberin ist kein Kriterium der „vergleichbaren Situation“ oder „vergleichbaren Lage“ im Sinne von § 3 I und II AGG und deshalb nicht Voraussetzung für einen Anspruch nach § 15 I und II AGG.
3. § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgele-

gen hat. Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist.

4. Enthält eine Stellenausschreibung Formulierungen, insbesondere Anforderungen, die „auf den ersten Blick“ den Anschein erwecken, der Arbeitgeber habe den Arbeitsplatz unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben, begründet dies nicht ohne Weiteres die Vermutung im Sinne von § 22 AGG, der/die Bewerberin sei im Auswahl-/ Stellenbesetzungsverfahren wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt worden. Eine solche Vermutung besteht vielmehr nur dann, wenn die Stellenausschreibung gegen § 11 AGG verstößt. Dies ist bei Formulierungen, insbesondere Anforderungen in Stellenausschreibungen, die eine unmittelbare Benachteiligung wegen eines § 1 AGG genannten Grundes bewirken, dann nicht der Fall, wenn die Diskriminierung nach §§ 8, 9 oder § 10 AGG zulässig ist. Und bei Formulierungen, insbesondere Anforderungen in Stellenausschreibungen, die eine mittelbare Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bewirken können, scheidet nach § 3 II AGG ein Verstoß gegen § 11 AGG dann aus, wenn die Anforderung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist.

5. Sowohl § 8 AGG als auch § 10 AGG enthalten Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot der Diskriminierung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Für das Vorliegen der in diesen Bestimmungen enthaltenen Voraussetzungen hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

6. § 6 I 2 Alt. 1 AGG enthält einen formalen Bewerberbegriff. Danach ist Bewerber, wer eine Bewerbung eingereicht hat. Auf die „subjektive Ernsthaftigkeit“ der Bewerbung kommt es nicht an. Die Frage, ob eine Bewerbung „nicht ernsthaft“ war, weil eine Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern um eine Entschädigung geltend zu machen, betrifft vielmehr die Frage, ob diese sich unter Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 I 2 Alt. 1 AGG verschafft und damit für sich den persönlichen Anwendungsbereich des AGG treuwidrig eröffnet hat, weshalb der Ausnutzung dieser Rechtsposition der durchgreifende Rechtsmissbrauchseinwand entgegenstehen könnte.

5 **BGH-Entscheidung vom 09.03.2016: Unterschiedliche Behandlung rentenferner und rentennaher Versicherter**

Gegen die unterschiedliche Behandlung rentenferner und rentennaher Versicherter und den für die Unterscheidung maßgeblichen Stichtag in der Übergangsregelung des § 79 VBLS bestehen keine rechtlichen Bedenken (BGH vom 09.03.2016 - IV ZR 168/15 -, BeckRS 2016, 5670). Übergangsregelungen in § 79 I und II VBLS knüpfen zwar an das Alter des Versicherten an, es handelt sich aber um keine unzulässige Benachteiligung. Soweit aus § 7 I Hs. 1 AGG und aus Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ein Verbot der Diskriminierung wegen Alters zu entnehmen ist, ist eine Ungleichbehandlung jedenfalls nach § 10 AGG und Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

6 **BFH-Entscheidung vom 21.06.2016: Doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen**

Auch wenn die mit dem AltEinkG geschaffene Übergangsregelung für die Besteuerung von Leibrenten aus der Basisversorgung (§ 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG) grundsätzlich verfassungsgemäß ist, darf es in keinem Fall zu einer verfassungswidrigen doppelten Besteuerung der Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezüge kommen. Die Feststellungslast hierfür liegt beim Steuerpflichtigen (BFH vom 21.06.2016 - X R 44/14 -, BeckRS 2016, 94557). Der Steuerpflichtige kann eine verfassungswidrige doppelte Besteuerung bereits bei Beginn des Rentenbezugs rügen. Es kann nicht unterstellt werden, dass zu Beginn des Rentenbezugs zunächst nur solche Rentenzahlungen geleistet werden, die sich aus steuerentlasteten Beiträgen speisen. Zu den Rechtsfragen, die sich im Rahmen der Berechnung stellen, ob im konkreten Einzelfall eine doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen gegeben ist.

7 **BFH-Entscheidung vom 18.08.2016: Kein Zufluss von Arbeitslohn bei Schuldübernahme einer Pensionsverpflichtung gegen Ablösungszahlung**

Die Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage führt beim Arbeitnehmer zwar dann zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn der Ablösungsbetrag auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt wird (BFH vom 18.08.2016 - VI R 18/13 -, BeckRS 2016, 95587). Hat der Arbeitnehmer jedoch kein Wahlrecht, den Ablösungsbetrag alternativ an sich auszahlen zu lassen, wird mit der Zahlung des Ablösungsbetrags an den die Pensionsverpflichtung übernehmenden Dritten der Anspruch des Arbeitnehmers auf die künftigen Pensionszahlungen (noch) nicht wirtschaftlich erfüllt. Ein Zufluss von Arbeitslohn liegt in diesem Fall nicht vor.

Zu allen Fragenstellungen rund um die rechtssichere Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen stehen Ihnen die Mitarbeiter der Kenston Pension GmbH umfassend zur Verfügung.

8 **BGH-Entscheidung vom 27.09.2016: Betriebsrenten-anpassung – Berechnungsdurchgriff bei Verwirklichung der Gefahrenlage durch Beherrschungsvertrag**

Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Abs. 1 BetrAVG geschützte Interesse eines Versorgungsempfängers am Werterhalt laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies rechtfertigt einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat (BGH vom 27.09.2016 - II ZR 57/15 -, BeckRS 2016, 05066). Der Versorgungsempfänger hat im Prozess darzulegen, dass die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff vorliegen können. Dazu hat er das Bestehen eines Beherrschungsvertrags darzulegen und ggf. zu beweisen sowie zu behaupten, dass sich die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefah-

renlage verwirklicht hat. Es ist dann Sache des Versorgungsschuldners, im Einzelnen nachvollziehbar darzulegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht hat. Der Versorgungsschuldner kann dazu darlegen, dass sich infolge der erteilten Weisungen des herrschenden Unternehmens die Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht maßgeblich verschlechtert haben oder dass er auch ohne Weisungen nicht leistungsfähig und damit nicht zur Anpassung der Betriebsrente verpflichtet wäre.

9 FG Mecklenburg-Vorpommern - Entscheidung vom 13.01.2016: Kein deutsches Besteuerungsrecht für von der Deutschen Rentenversicherung Bund an in Kanada ansässige Rentempfängerin gezahlte, auf frühere Erwerbstätigkeit in Deutschland zurückzuführende Leibrente

Eine Leibrente, die eine nunmehr in Kanada ansässige Steuerpflichtige ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland infolge einer früheren nichtselbständigen, in Deutschland ausgeübten Tätigkeit von der Deutschen Rentenversicherung Bund erhält, ist aus deutscher Sicht als Ruhegehalt iSd Art. 18 Abs. 1 DBA-Kanada 2001 und nicht als Rente iSd Art. 18 Abs. 2 DBA-Kanada 2001 zu behandeln (FG Mecklenburg-Vorpommern vom 13.01.2016 – 1 K 453/13 -, BeckRS 2016, 94486). Nach der sachlichen Quellensteuerbegrenzung für Deutschland in Nr. 5 Buchst. b des Protokolls zum DBA-Kanada 2001, das nach Art. 30 DBA-Kanada 2001 Bestandteil des Abkommens ist, darf von Ruhegehältern aus Quellen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland die deutsche Steuer nur erhoben werden, wenn die Ruhegehälter von der Bundesrepublik Deutschland, einem ihrer Länder oder einer Gebietskörperschaft gezahlt werden. Danach ist eine Quellenbesteuerung nur für Ruhegehälter im öffentlichen Dienst möglich, worunter eine Sozialversicherungsrente der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht fällt.

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 04.11.2016: Bewertung einer lebenslänglichen Nutzung oder Leistung; Vervielfältiger für Bewertungsstichtage ab 1. Januar 2017

Bekanntgegeben werden gemäß § 14 Absatz 1 Satz 4 BewG die Vervielfältiger zur Berechnung des Kapitalwerts lebenslänglicher Nutzungen oder Leistungen, die nach der am 20. Oktober 2016 veröffentlichten Sterbetafel 2013/2015 des Statistischen Bundesamtes ermittelt wurden und für Bewertungsstichtage ab dem 1. Januar 2017 anzuwenden sind.

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

2 Pensionsversicherungsverein (PSVaG) setzt Beitragssatz fest

Der Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), Köln, hat für das Jahr 2016 erstmals seit Beginn seines Geschäftsbetriebs einen Beitragssatz von 0,0 Promille (Vorjahr 2,4 Promille) festgesetzt. Nachdem der PSVaG bereits im Juli über eine günstige Schadenentwicklung informiert hatte, hat sich diese im Jahresablauf noch verstärkt. Hinzu kamen weitere entlastende Komponenten, wie die Überschussbeteiligung vom Konsortium der Lebensversicherer, das die Rentenzahlungen an die Versorgungsberechtigten vornimmt, Erträge aus Insolvenzforderungen und die vorjährige Rückstellung für Beitragsrückerstattung. Dies hat dazu geführt, dass kein Beitrag für das laufende Geschäftsjahr erforderlich ist. (Quelle: www.psvag.de, Pressemitteilung vom 08.11.2016)



3 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 Lülsdorf**, 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.