



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

Juni 2017



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 15.12.2016: Darlegungs- und Beweislast für Benachteiligung wegen des Alters
- 2** BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Hinterbliebenenversorgung – AGB-Kontrolle
- 3** BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Altersgrenzenregelung in Betriebsvereinbarung
- 4** BSG-Entscheidung vom 15.12.2016: Befreiung von der Rentenversicherung für einen Rechtsanwalt als Angestellten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- 5** BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Betriebsrentenanpassung – Keine Berücksichtigung aktiver latenter Steuern für Beurteilung der künftigen wirtschaftlichen Lage
- 6** BFH-Entscheidung vom 06.12.2016: Höhe des Veräußerungsgewinns bei einer Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften
- 7** BAG-Entscheidung vom 23.11.2016: Fehlende Unterrichtung über Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers bei Betriebsübergang
- 8** FG Niedersachsen - Entscheidung vom 03.03.2016: Berücksichtigung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung als Vorsorgeaufwendungen

Rechtsanwendung

- 1** Nicht steuerpflichtige Sonderzahlungen des Arbeitgebers zu einer externen Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 2 Buchst. b EStG: Kurzinformation der OFD Nordrhein-Westfalen vom 02.12.2016
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 15.12.2016: Darlegungs- und Beweislast für Benachteiligung wegen des Alters

Zu seinem Urteil vom 21.12.2016 zu Fragen der Darlegungs- und Beweislast für Benachteiligung wegen des Alters fasste das BAG urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 15.12.2016 - 8 AZR 454/15 -, BeckRS 2016, 118115):

Die Darlegungs- und Beweislast für die die Rechtfertigung im Sinne von § 3 II Hs. 2 AGG begründenden Tatsachen trägt der Arbeitgeber.

Nach § 3 II AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 3 II AGG ist unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit Art. 2 II Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG – und entsprechender Bestimmungen weiterer Richtlinien – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auszulegen. Nach § 3 II Hs. 2 AGG ist bereits der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung nicht erfüllt, wenn diejenigen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die mittelbare Diskriminierungen bewirken können, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Das mit den neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren verfolgte „rechtmäßige“ Ziel, das über das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung entscheidet, muss zwar kein „legitimes“ Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG sowie von Art. 6 I der Richtlinie 2000/78/EG insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung sein, sondern schließt andere von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Verwendung des neutralen Kriteriums ein. Es muss sich aber um ein objektives Ziel handeln, das selbst nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des verbotenen Anknüpfunggrundes nach § 1 AGG zu tun hat. Rechtmäßige Ziele in diesem Sinne können also nur solche sein, die nicht ihrerseits diskriminierend sind und die auch ansonsten legal sind. Wird ein wirtschaftlicher

Grund als objektives Ziel angeführt, kommt nur ein objektiv gerechtfertigter wirtschaftlicher Grund in Frage. Der für die Ungleichbehandlung angeführte Grund muss einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens entsprechen.

Zudem müssen die differenzierenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren zur Erreichung des rechtmäßigen Ziels erforderlich und angemessen sein. Beides ist im Hinblick auf das konkret angestrebte Ziel zu beurteilen. Dabei sind in unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 S. 2 Hs. 2 AGG die Mittel nur dann angemessen und erforderlich, wenn sie es erlauben, das mit der unterschiedlichen Behandlung verfolgte Ziel zu erreichen, sie also dafür geeignet sind, sie zudem im Hinblick auf die Erreichung dieses Ziels erforderlich sind, was nur angenommen werden kann, wenn dieses Ziel durch andere geeignete und weniger einschneidende Mittel nicht erreicht werden kann und wenn die Mittel ferner im Hinblick auf das angestrebte Ziel angemessen sind, was bedeutet, dass die Mittel nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Personen führen, die wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden.

Die Darlegungs- und Beweislast für die die Rechtfertigung im Sinne von § 3 II Hs. 2 AGG begründenden Tatsachen trägt der Arbeitgeber. Dies ergibt die Auslegung von § 3 II AGG unter Berücksichtigung der Vorgaben des Unionsrechts

2 BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Hinterbliebenenversorgung – AGB-Kontrolle

Zu seinem Urteil vom 21.02.2017 zu Fragen der AGB-Kontrolle bei Hinterbliebenenversorgung fasste das BAG urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 21.02.2017 - 3 AZR 297/15 -, BeckRS 2017, 104382):

Weicht der Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen von der sich aus rechtlichen Vorgaben ergebenden Vertragstypik ab, unterliegt diese Abweichung einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Sind Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, ist eine ergänzende Vertragsauslegung ausnahmsweise jedenfalls dann möglich, wenn ein Festhalten am Vertrag auch für den Verwender eine unzumutbare Härte darstellt.

Weicht der Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen bei der Zusage von Lei-

stungen der betrieblichen Altersversorgung von den im Betriebsrentengesetz angelegten Formen der Risikoabsicherung ab, ist die Einschränkung nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen uneingeschränkt auf ihre Angemessenheit zu kontrollieren. Die Höhe der zugesagten Versorgung ist nicht kontrollfähig.

Die Hinterbliebenenversorgung soll das mit dem Todesfall bestehende typische Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers absichern. Sie soll eine Kategorie von Personen, die in einem abgrenzbaren Näheverhältnis zum Versorgungsberechtigten steht, absichern. Sagt der Arbeitgeber für eine bestimmte Kategorie von Hinterbliebenen eine Versorgung zu, unterliegt die Einschränkung des danach erfassten Personenkreises der vollen Angemessenheitskontrolle.

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der lediglich die Ehefrau die Hinterbliebenenversorgung erhalten soll, mit der die Ehe zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage besteht, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen. Damit stellt der Arbeitgeber während des bestehenden Arbeitsverhältnisses auf einen rein zufällig gewählten Zeitpunkt des Bestehens der Ehe ab. Dafür besteht kein berechtigtes Interesse.

Wurde die Versorgungszusage vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes – also vor dem 1.1.2002 – erteilt, ist ausnahmsweise eine ergänzende Vertragsauslegung geboten. Eine auf den Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage abstellende Klausel ist dahingehend auszulegen, dass die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden haben muss, damit eine Hinterbliebenenversorgung gewährt wird.

3 BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Altersgrenzenregelung in Betriebsvereinbarung

Zu seinem Urteil vom 21.02.2017 zu Fragen der Altersgrenzenregelung in Betriebsvereinbarung fasste das BAG urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 21.02.2017 - 1 AZR 292/15 -, BeckRS 2017, 108324):

Betriebsparteien sind berechtigt, eine Altersgrenze für die Befristung von Arbeitsverhältnissen zu regeln, die auf das Erreichen der Regel-

altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt.

Eine solche Betriebsvereinbarung muss aus Gründen des Vertrauensschutzes Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits rentennahen Arbeitnehmer vorsehen.

Die Betriebsparteien sind wegen § 75 BetrVG bei ihrer Normsetzung auch an das aus Art. 2 I GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 III GG) folgende Gebot des Vertrauensschutzes gebunden.

Wird erstmals durch Betriebsvereinbarung eine Altersgrenze eingeführt, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt, erfordert es der Grundsatz des Vertrauensschutzes, auf die besondere Situation der bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits rentennahen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Dazu sind für diese Personengruppe grundsätzlich Übergangsregelungen vorzusehen.

Den Betriebsparteien steht sowohl bei der Bestimmung der als „rentennah“ anzusehenden Arbeitnehmer als auch bei der Ausgestaltung der für diese Personengruppe maßgeblichen Übergangsregelungen ein Gestaltungsspielraum zu. So können sie zum Beispiel für diese von der Einführung einer Altersgrenze gänzlich absehen oder individuelle Verlängerungsmöglichkeiten, finanzielle Kompensationen oder das Hinausschieben der Altersgrenze vereinbaren.

4 BSG-Entscheidung vom 15.12.2016: Befreiung von der Rentenversicherung für einen Rechtsanwalt als Angestellten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ein in der Steuerberatung externer Mandanten bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft angestellter Rechtsanwalt wird nicht als Syndikus tätig. Die Unabhängigkeit eines solchen Rechtsanwalts ist nur dann nicht gegeben, wenn sein Arbeitgeber auf den Inhalt der anwaltlichen Tätigkeit richtunggebenden Einfluss ausüben kann und der Rechtsanwalt darüber zur Rechenschaft verpflichtet ist. (BSG vom 15.02.2016 – B 5 RE 7/16 R -, BeckRS 2016, 120801).681/15 -, BeckRS 2017, 108049).

5 BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Betriebsrenten-anpassung – Keine Berücksichtigung aktiver latenter Steuern für Beurteilung der künftigen wirtschaftlichen Lage

Für die Beurteilung der künftigen wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens im Rahmen einer nach § 16 Abs. 1 BetrAVG anzustellenden Prognose sind die in der Bilanz ausgewiesenen aktiven latenten Steuern iSv § 274 Abs. 1 S. 2 HGB nicht geeignet (BAG vom 21.02.2017 - 3 AZR 455/15 -, BeckRS 2017, 107603).

6 BFH-Entscheidung vom 06.12.2016: Höhe des Veräußerungsgewinns bei einer Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften

Besteht die Gegenleistung bei einer Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften in der Abtretung einer Forderung, kommt es grundsätzlich auf deren Werthaltigkeit im Veräußerungszeitpunkt an. Werden Anteile an die nämliche Gesellschaft veräußert und dort zu eigenen Anteilen, führt eine verbilligte Veräußerung zum Vorliegen einer verdeckten Einlage (BFH vom 06.12.2016 - IX R 7/16 -, BeckRS 2016, 94453).

7 BAG-Entscheidung vom 23.11.2016: Fehlende Unterrichtung über Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers bei Betriebsübergang

Zu seinem Urteil vom 21.02.2017 zu Fragen der fehlenden Unterrichtung über Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers bei Betriebsübergang fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 23.11.2016 - 8 AZR 613/15 -, BeckRS 2016, 121082):

Eine fehlende Information über die Sozialplanprivilegierung nach § 112a II 1 BetrVG des neuen Inhabers führt dazu, dass die Widerspruchsfrist nach § 613a VI 1 BGB nicht in Lauf gesetzt wird.

Mit dem Ablauf des Privilegierungszeitraums von vier Jahren seit der Gründung des neuen Inhabers ist dieser Fehler in der Unterrichtung kraft Gesetzes geheilt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt im Hinblick auf diesen Unterrichtungsfehler entsprechend § 613a VI 1 BGB eine Widerspruchsfrist von einem Monat zu laufen.

Die einmonatige Widerspruchsfrist nach § 613a VI 1 BGB wird nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung nach § 613a V BGB in Lauf gesetzt.

Die Unterrichtung nach § 613a V BGB ist teleologisch auf das Widerspruchsrecht nach § 613a VI BGB ausgerichtet. Sie soll den Arbeitnehmern eine ausreichende Wissensgrundlage verschaffen, um eine sachgerechte Entscheidung darüber treffen zu können, ob sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber widersprechen wollen.

Aus § 613a V BGB folgt in der Regel keine Verpflichtung, die Arbeitnehmer im Einzelnen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des neuen Inhabers zu unterrichten.

Eine Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage des neuen Inhabers ist aber dann erforderlich, wenn dessen wirtschaftliche Notlage offensichtlich ist, wie zum Beispiel bei einem bereits eingeleiteten Insolvenzverfahren.

Zu den wirtschaftlichen Folgen im Sinne von § 613a V Nr. 3 BGB gehören auch die ökonomischen Rahmenbedingungen des Betriebsübergangs, sofern diese zu einer so gravierenden Gefährdung der wirtschaftlichen Absicherung der Arbeitnehmer bei dem neuen Inhaber führen, dass sie als ein wesentliches Kriterium für einen möglichen Widerspruch der Arbeitnehmer gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse anzusehen sind.

Die Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers nach § 112a II 1 BetrVG ist eine mit dem Betriebsübergang verbundene veränderte rechtliche Situation, die nach § 613a V Nr. 3 BGB im Unterrichtungsschreiben mitgeteilt werden muss, weil sich hieraus wirtschaftliche Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer ergeben.

Eine fehlende Information über die Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers nach § 112a II 1 BetrVG führt dazu, dass die einmonatige Widerspruchsfrist nach § 613a VI 1 BGB nicht in Lauf gesetzt wird. Dieser Mangel der Unterrichtung begründet aber kein zeitlich unbegrenztes Widerspruchsrecht, das gegebenenfalls bis zur Grenze der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) ausgeübt werden

könnte. Vielmehr tritt mit dem Ablauf des Privilegierungszeitraums von vier Jahren seit der Gründung des neuen Inhabers eine rechtliche Zäsur ein. Danach besteht kein wechselseitiger Bezug mehr zwischen der Verpflichtung, über eine Sozialplanprivilegierung des Erwerbers nach § 112 a II BetrVG zu unterrichten und dem Widerspruchsrecht nach § 613 a VI BGB. Dies führt dazu, dass mit Ablauf des Privilegierungszeitraums nach § 112 a II 1 BetrVG dieser Unterrichtsfehler kraft Gesetzes geheilt ist und im Hinblick auf diesen Unterrichtsfehler entsprechend § 613 a VI 1 BGB eine Widerspruchsfrist von einem Monat anläuft.

Die im Fall der nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers geltende einmonatige Widerspruchsfrist entsprechend § 613 a VI 1 BGB beginnt mit Ablauf des Privilegierungszeitraums von vier Jahren seit der Gründung des neuen Betriebsinhabers. Gründung im Sinne von § 112 a II 1 BetrVG ist gemäß § 112 a II 3 BetrVG der Zeitpunkt der Aufnahme der Erwerbstätigkeit, die nach § 138 AO dem Finanzamt mitzuteilen ist. Diese ist jedenfalls mit der Übernahme des Betriebs anzunehmen.

Diese Rechtsfolgen gelten allerdings nur bezogen auf die fehlende Information über die Sozialplanprivilegierung des neuen Inhabers und lassen die Auswirkungen sonstiger Mängel der Unterrichtung auf den Lauf der Widerspruchsfrist nach § 613 a VI 1 BGB unberührt.

8 FG Niedersachsen - Entscheidung vom 03.03.2016: Berücksichtigung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung als Vorsorgeaufwendungen

Weder die beschränkte Abziehbarkeit der Versicherungsbeiträge nach § 10 Abs. 4 S. 1 und 2 EStG noch der Ausschluss des Abzugs von Vorsorgeaufwendungen iSd § 10 Abs. 1 Nr. 3a EStG aufgrund von § 10 Abs. 4 S. 4 EStG stellen einen Verstoß gegen das Gleichheitsgebot oder das Folgerichtigkeitsgebot dar. (FG Niedersachsen vom 03.03.2016 - 10 K 8/16 -, BeckRS 2016, 95690).

9 FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 22.12.2015: Verzicht auf Pensionsansprüche eines Gesellschafter-Geschäftsführers – verdeckte Einlage – Zufluss von Lohn

Verzichtet ein beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer auf seine werthaltigen Pensionsansprüche und hat dies eine verdeckte Einlage zur Folge, fließt ihm in Höhe des Verzichts Arbeitslohn zu. (FG Baden-Württemberg vom 22.12.2015 - 8 K 380/13 -, BeckRS 2016, 94730). Dem steht nicht entgegen, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH formal nicht unter das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) fällt. Besteuerung (hier: Nichta

Rechtsanwendung

1 Nicht steuerpflichtige Sonderzahlungen des Arbeitgebers zu einer externen Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 2 Buchst. b EStG: Kurzinformation der OFD Nordrhein-Westfalen vom 02.12.2016

Aufgrund der Situation an den weltweiten Finanzmärkten kommt es in letzter Zeit häufiger zu höheren Zahlungen des Arbeitgebers an eine externe Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung (zB an Pensionskassen), um die Finanzierung der Versorgungsansparungen und -verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern sicherzustellen. Zur steuerlichen Behandlung dieser Zahlungen gilt Folgendes: Zum Arbeitslohn gehören nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 1 EStG laufende Beiträge und laufende Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem bestehenden Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung für eine betriebliche Altersversorgung. Diese Beträge sind allerdings im begrenzten Umfang nach §§ 3 Nr. 56 oder 63 EStG steuerfrei.

Ebenfalls zum Arbeitslohn gehören auch Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an eine

solche Versorgungseinrichtung leistet. Zum Arbeitslohn gehören aber nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 2 Hs. 2 Buchst. b EStG nicht Zahlungen des Arbeitgebers, die neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen erbracht werden und

- der Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten oder

- der Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen aufgrund einer unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderung der Verhältnisse dienen.

Dabei dürfen die Sonderzahlungen jedoch nicht zu einer Absenkung des laufenden Beitrags führen oder durch eine Absenkung des laufenden Beitrags ausgelöst werden.

Nach der Gesetzesbegründung und der auf Bundesebene abgestimmten Verwaltungsauffassung sind die vorstehenden Voraussetzungen beim Vorliegen folgender Sachverhalte dem Grunde nach erfüllt:

- Einbruch am Kapitalmarkt,
- Anstieg der Invaliditätsfälle,
- gestiegene Lebenserwartung und
- Niedrigzinsumfeld.

Hingegen kommt eine Nichtbesteuerung einer Sonderzahlung des Arbeitgebers an eine externe Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung zB nicht in Betracht

- wegen Verlusten aus Einzelgeschäften oder
- bei Fehlbeträgen, die durch früher gesetzte Risiken verursacht worden sind (zB Kalkulationsfehler, Insolvenzrisiken).

In welcher konkreten Höhe bezogen auf die jeweilige Versorgungseinrichtung nicht als Arbeitslohn zu erfassende Sonderzahlungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 2 Hs. 2 Buchst. b EStG vorliegen, ist im jeweiligen Einzelfall unter Beachtung der versicherungsaufsichtsrechtlichen Vorgaben durch einen Aktuar festzustellen.

Die Nichterfassung von Sonderzahlungen nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 2 Hs. 2 Buchst. b EStG setzt zudem voraus, dass die Sonderzahlung wirtschaftlich vom Arbeitgeber getragen wird. Nicht begünstigt sind daher zB Zahlungen, die

durch eine Entgeltumwandlung oder als Eigenanteil des Arbeitnehmers erbracht werden.

Für die Anwendung des § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 S. 2 Hs. 2 Buchst. b EStG ist es unerheblich, ob es sich bei der Sonderzahlung des Arbeitgebers um eine einmalige Kapitalauszahlung oder um eine regelmäßige Zahlung des Arbeitgebers (zB einen satzungsmäßig vorgesehenen Sonderzuschlag) neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen handelt.

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 Arbeit-

nehmer 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, Versiche-

rungswirtschaft 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 Lülldorf**, 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.