



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

Juli 2017



Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 22.06.2017: Geltung der Betriebsübergangsrichtlinie – Vor Insolvenz vorbereiteter und danach vollzogener Betriebsübergang
- 2** BAG-Entscheidung vom 18.01.2017: Rechtfertigung einer Befristung durch auf Erreichen des Regelrentenalters bezogene Altersgrenzenregelung
- 3** EuGH-Entscheidung vom 05.07.2017: Regelaltersgrenze für Piloten von 65 Jahren europarechtskonform – Beschäftigung als „Verkehrspilot“ nach Erreichen der Altersgrenze
- 4** BAG-Entscheidung vom 27.04.2017: Sozialauswahl – Bezug von Regelaltersrente
- 5** BAG-Entscheidung vom 21.03.2017: Betrieblicher Versorgungstarifvertrag über Betriebsrente und Hinterbliebenenversorgung – Dynamische Bezugnahme auf VBL
- 6** BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Einführung eines Antragserfordernisses für Leistungsbeginn bei Ablösung einer Versorgungsordnung
- 7** BAG-Entscheidung vom 21.03.2017: Auskehrung von Pensionskassenbeiträgen in der Insolvenz
- 8** LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 28.03.2017: Statusfeststellungsverfahren bei Gesellschafter-Geschäftsführer – Entgegenstehen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV
- 9** LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 18.10.2016: Sozialversicherungspflicht des Gesellschafter-Geschäftsführers ohne Sperrminorität auch bei Ausgestaltung des Anstellungsvertrags im Sinne einer selbständigen Tätigkeit
- 10** SG Berlin - Entscheidung vom 08.05.2017: Statusfeststellung des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers bei Geschäftsbesorgungsvertrag mit Ein-Mann-GmbH

Rechtsanwendung

- 1** Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 20.07.2017: Sebastian Uckermann, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, als Referent auf 17. NZA-Jahrestagung 2017.
- 2** Neues BMF-Schreiben vom 04.07.2017: Lohnsteuerliche Folgerungen der Übernahme der Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers gegen eine Ablösungszahlung und Wechsel des Durchführungswegs
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 **EuGH-Entscheidung vom 22.06.2017: Geltung der Betriebsübergangsrichtlinie – Vor Insolvenz vorbereiteter und danach vollzogener Betriebsübergang**

Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen – und insbesondere ihre Art. 5 I – ist dahin auszulegen, dass der in den Art. 3 und 4 dieser Richtlinie gewährleistete Schutz der Arbeitnehmer in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens aufrechterhalten wird, in der der Übergang eines Unternehmens im Anschluss an eine Konkursöffnung im Zusammenhang mit einem Prepack stattfindet, das vor der Konkursöffnung vorbereitet und unmittelbar danach vollzogen wird und in dessen Rahmen ua ein von einem Gericht bestellter Verwalter in spe die Möglichkeiten für eine etwaige Fortführung der Tätigkeiten dieses Unternehmens durch einen Dritten prüft und sich darauf vorbereitet, kurz nach der Konkursöffnung Handlungen vorzunehmen, um diese Fortführung zu verwirklichen, und dass es insoweit im Übrigen nicht darauf ankommt, dass dieses Prepack auch die Maximierung des Erlöses aus der Übertragung für die Gesamtheit der Gläubiger des in Rede stehenden Unternehmens zum Ziel hat (EuGH vom 22.06.2017 - C AZR 126/16 -, BeckRS 2017, 113943).

2 **BAG-Entscheidung vom 18.01.2017: Rechtfertigung einer Befristung durch auf Erreichen des Regelrentenalters bezogene Altersgrenzenregelung**

Zu seinem Urteil vom 18.01.2017 zu Fragen der Rechtfertigung einer Befristung durch auf Erreichen des Regelrentenalters bezogene Altersgrenzenregelung fasste das BAG urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 18.01.2017 - 7 AZR 236/15 -, BeckRS 2017, 112133):

Ein Aufhebungsvertrag unterliegt als Vereinbarung über das vorzeitige Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einem Arbeitsverhältnis nicht

der Befristungskontrolle. Er ist seinem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet. Das bringen die Parteien in der Regel durch die Wahl eines zeitnahen Beendigungszeitpunkts, der sich häufig an der jeweiligen Kündigungsfrist orientiert, und weitere Vereinbarungen wie Freistellungen, Urlaubsregelungen oder Abfindungen zum Ausdruck, die typischerweise im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Von einer befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dagegen auszugehen, wenn es an derartigen Absprachen fehlt und der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreitet.

Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen. Allein die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags lässt jedoch noch nicht auf einen entsprechenden Wunsch schließen. Entscheidend ist, ob weitere Umstände die Annahme rechtfertigen, dass der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.

Die freie Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers, ein für ihn günstiges Vertragsänderungsangebot seines Arbeitgebers anzunehmen oder das Arbeitsverhältnis unverändert fortzusetzen, ist allein kein Sachgrund dafür, das geänderte Arbeitsverhältnis auch zu befristen. Die Befristung entspricht auch nicht schon deshalb dem Wunsch des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber das zeitlich begrenzte Änderungsangebot mit finanziellen Vergünstigungen verbindet und dem Arbeitnehmer eine lange Annahmefrist sowie umfangreiche Beratungen ermöglicht.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine auf das Erreichen des Regelrentenalters bezogene Altersgrenzenregelung, die einzelvertraglich vereinbart ist oder kollektivrechtlich gilt, die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 14 I 1 TzBfG sachlich rechtfertigen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung ist allerdings nur gerechtfertigt, wenn an die Stelle der Arbeitsvergütung die Möglichkeit eines dauerhaften Bezugs von Leistungen aus einer gesetzlichen Altersversorgung tritt. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden aufgrund der Altersgrenze ist damit Bestandteil des Sachgrunds. Sie kann nicht durch eine Ausgleichszahlung des Arbeitgebers oder eine betriebliche Altersversorgung ersetzt werden.

3 **EuGH-Entscheidung vom 05.07.2017: Regelaltersgrenze für Piloten von 65 Jahren europarechtskonform – Beschäftigung als „Verkehrspilot“ nach Erreichen der Altersgrenze**

FCL.065 Buchst. b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 ist dahin auszulegen, dass er dem Inhaber einer Pilotenlizenz, der das Alter von 65 Jahren erreicht hat, weder verbietet, als Pilot Leer- oder Überführungsflüge im Gewerbebetrieb eines Luftverkehrsunternehmens durchzuführen, bei denen weder Fluggäste noch Fracht oder Post befördert werden, noch – ohne Mitglied der Flugbesatzung zu sein –, als Ausbilder und/oder Prüfer an Bord eines Luftfahrzeugs tätig zu sein (EuGH vom 05.07.2017 - C-190/16 -, BeckRS 2017, 115489).

4 **BAG-Entscheidung vom 27.04.2017: Sozialauswahl – Bezug von Regelaltersrente**

Ein regelaltersrentenberechtigter Arbeitnehmer ist in einer Sozialauswahl nach § 1 III 1 KSchG hinsichtlich des Kriteriums „Lebensalter“ deutlich weniger schutzbedürftig als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente beanspruchen kann (BAG vom 27.04.2017 - 2 AZR 67/16 -, BeckRS 2017, 114796).

Über das Auswahlkriterium „Lebensalter“ soll die Rechtsstellung solcher Arbeitnehmer im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 III 1 KSchG gestärkt werden, deren Chancen typischerweise schlechter stehen, nach dem Verlust des Arbeitsverhältnisses überhaupt oder doch zeitnah ein dauerhaftes „Ersatzeinkommen“ zu erzielen. Deshalb ist ein Arbeitnehmer, der bereits Regelaltersrente beziehen kann, deutlich weniger schutzbedürftig als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente zu beanspruchen hat.

In dieser Auslegung verstößt § 1 III 1 KSchG nicht gegen die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Mit der Berücksichtigung der Regelaltersrentenberechtigung verfolgt der nationale Gesetzgeber in verhältnis-

mäßiger Weise ein rechtmäßiges Ziel aus dem Bereich der Arbeitsmarktpolitik im Sinne von Art. 6 I der Richtlinie.

5 BAG-Entscheidung vom 21.03.2017: Betrieblicher Versorgungstarifvertrag über Betriebsrente und Hinterbliebenenversorgung – Dynamische Bezugnahme auf VBL

Eine in einem Versorgungstarifvertrag enthaltene dynamische Bezugnahme auf das Satzungsrecht der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) verliert ihre Dynamik mit der Beendigung des Versorgungstarifvertrags und dessen Eintritt in die Nachwirkung. An spätere Änderungen der VBL-Satzung ist der Arbeitgeber auch dann nicht gebunden, wenn diese Änderungen auf einen Zeitpunkt vor der Beendigung des Versorgungstarifvertrags zurückwirken. (BAG vom 21.03.2017 - 3 AZR 86/16 -, BeckRS 2017, 113620). Wird arbeitsvertraglich der jeweils geltende Tarifvertrag in Bezug genommen, der seinerseits dynamisch auf das Satzungsrecht der VBL verweist und endet diese Dynamik wegen des Eintritts der Nachwirkung, erfasst die vertragliche Verweisungsklausel nicht spätere gegebenenfalls auch rückwirkende Änderungen der VBL-Satzung.

6 BAG-Entscheidung vom 21.02.2017: Einführung eines Antragsverfahrens für Leistungsbeginn bei Ablösung einer Versorgungsordnung

Zu seinem Urteil vom 18.01.2017 zu Fragen der Einführung eines Antragsverfahrens für Leistungsbeginn bei Ablösung einer Versorgungsordnung fasste das BAG urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 21.02.2017 - 3 AZR 542/15 -, BeckRS 2017, 109069):

Verweisen Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung dynamisch auf außerhalb der Urkunde existierende Bestimmungen, genügt es zur Wahrung des Schriftformgebots nach § 77 II 2 BetrVG, wenn die einbezogenen Regelungen bei Abschluss der Betriebsvereinbarung in schriftlicher Form vorliegen und damit ein

Bezug auf spätere Fassungen sichergestellt ist.

Mit der Einführung eines Antragsverfahrens für den Leistungsbeginn in einer Versorgungsordnung, die eine ältere Versorgungsordnung ablösen soll, wird nicht in die Höhe der Versorgungsanwartschaften eingegriffen. Eine solche Änderung ist unmittelbar an den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu messen, die dem von der Rechtsprechung für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften entwickelten dreistufigen Prüfungsschema zugrunde liegen.

Die Einführung eines Erfordernisses, einen Antrag zu stellen, um den Rentenbezug in Lauf zu setzen, verletzt jedenfalls dann nicht die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, wenn die vom Arbeitgeber zugesagten Versorgungsleistungen hinsichtlich einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsrente nach der Neuregelung der Versorgungsordnung erheblich günstiger sind als die Ansprüche auf eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente nach dem SGB VI, und an die Art und Weise der Antragstellung keine unangemessen hohen Anforderungen gestellt werden.

7 BAG-Entscheidung vom 21.03.2017: Auskehrung von Pensionskassenbeiträgen in der Insolvenz

Zu seinem Urteil vom 21.02.2017 zu Fragen der Auskehrung von Pensionskassenbeiträgen in der Insolvenz fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 21.03.2017 - 3 AZR 718/15 -, BeckRS 2017, 114275):

Ein von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gebotener Schutz der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers führt nicht zur Begründung eines Aussonderungsrechts nach § 47 InsO an den vom Arbeitgeber nicht an die Pensionskasse gezahlten Beiträgen. Eine unionsrechtskonforme Auslegung oder richterliche Rechtsfortbildung von § 47 InsO, nach der eine Aussonderung keine Trennung des auszusondernden Vermögens vom Vermögen des Schuldners erfordert, übersteigt die Grenze des rechtsmethodisch Erlaubten.

Ein Recht auf Aussonderung nach § 47 InsO aufgrund eines Treuhandverhältnisses besteht nur, wenn das Treugut – soweit es sich um ver-

trebare Gegenstände im Sinne des § 91 BGB handelt – vom eigenen Vermögen des Treuhänders getrennt ist.

Zahlt der später insolvente Arbeitgeber für die Arbeitnehmer keine Beiträge mehr an die Pensionskasse, so kann ein von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gebotener Schutz der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers nicht dadurch gewährt werden, dass ein Aussonderungsrecht nach § 47 InsO an diesen Beiträgen begründet wird.

Eine unionsrechtskonforme Auslegung von § 47 InsO oder eine richterliche Rechtsfortbildung, nach der eine Aussonderung keine Trennung des auszusondernden Vermögens vom Vermögen des Schuldners erfordert, ist von Gesetzes wegen ausgeschlossen. Ein Verzicht auf das Erfordernis der Vermögensseparierung ist mit dem Wortlaut von § 47 InsO, seinem Sinn und Zweck sowie dem Regelungszusammenhang und der Systematik der Insolvenzordnung nicht zu vereinbaren.

8 LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 28.03.2017: Statusfeststellungsverfahren bei Gesellschafter-Geschäftsführer – Entgegenstehen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV

Eine Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV steht der Einleitung eines Statusverfahrens nach § 7a SGB IV nur dann entgegen, wenn das konkrete Beschäftigungsverhältnis Gegenstand der Betriebsprüfung war. (LSG Baden-Württemberg vom 28.03.2016 - L 11 R 1310/16 -, BeckRS 2017, 108987). Verwaltungsverfahren zur Durchführung einer freiwilligen Krankenversicherung und Kontenklärungsverfahren bei einem Rentenversicherungsträger sind keine „Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung“ iSd § 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV. Der Anspruch eines mitarbeitenden Gesellschafters, der über keine Sperrminorität verfügt, auf eine Tantieme von 20 % des Jahresüberschusses der Gesellschaft begründet noch kein unternehmerisches Risiko, wenn der Gesellschafter zudem Anspruch auf ein festes Monatsgehalt hat.

9 LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 18.10.2016: Sozialversicherungspflicht des Gesellschafter-Geschäftsführers ohne Sperrminorität auch bei Ausgestaltung des Anstellungsvertrags im Sinne einer selbständigen Tätigkeit

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, der über keine Sperrminorität verfügt und dessen Anstellungsvertrag mit der GmbH mehr für eine selbständige als für eine abhängige Beschäftigung spricht, ist dennoch abhängig beschäftigt, weil er bei seiner Tätigkeit als Geschäftsführer an die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung gebunden ist, kraft seines Gesellschaftsanteils keinen bestimmenden Einfluss auf die Willensbildung der GmbH ausüben und im Bedarfsfall etwaige ihm unangenehme Weisungen nicht jederzeit verhindern kann (LSG Baden-Württemberg vom 18.10.2016 - L 11 R 1032/16 -, BeckRS 2016, 74614).

10 SG Berlin - Entscheidung vom 08.05.2017: Statusfeststellung des Minderheitsgesellschaftler-Geschäftsführers bei Geschäftsbesorgungsvertrag mit Ein-Mann-GmbH

Die Tätigkeit eines Minderheitsgesellschaftler-Geschäftsführers einer GmbH stellt auch dann eine abhängige Beschäftigung dar, wenn anstelle eines Geschäftsführeranstellungsvertrages ein zu demselben wirtschaftlichen Ergebnis führender Geschäftsbesorgungsvertrag mit einer dem Geschäftsführer allein gehörenden Ein-Mann-GmbH geschlossen wird. (SG Berlin vom 08.05.2017 - S 81 KR 988/16 -, BeckRS 2017, 114742).1032/16 -, BeckRS 2016, 74614).

Rechtsanwendung

1 Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 20.07.2017: Sebastian Uckermann, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, als Referent auf 17. NZA-Jahrestagung 2017.

Die Zusammenarbeit zwischen Sebastian Uckermann, als Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe und Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und dem Verlag C.H. Beck oHG in Form seiner Seminareinheit „BeckAkademie Seminare“ wird noch einmal weiter forciert. So nimmt Herr Uckermann als Referent an der diesjährigen NZA-Jahrestagung in Frankfurt teil. Im Rahmen der Podiumsdiskussion zum neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz wird er den Beraterstandpunkt darstellen.

Die NZA-Jahrestagung, ausgerichtet durch „BeckAkademie Seminare“ ist die führende juristische Fachveranstaltung zu allen Fragen des Arbeitsrechts in Deutschland.

Die BeckAkademie Seminare runden mit ihrem umfangreichen Fortbildungsangebot das Sortiment des Verlages C.H. Beck, dem führenden juristischen Fachverlag, ab. Das Seminarangebot richtet sich vornehmlich an Rechtsanwälte, Unternehmensjuristen, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sowie alle, deren Tätigkeit juristisches Praxiswissen erfordert. Die BeckAkademie Seminare stehen für erstklassige Referenten, aktuelle und praxisrelevante Themen, umfangreiche Seminarunterlagen, praxisgerechte Wissensvermittlung und Lernen in angenehmer Gruppengröße.

Sebastian Uckermann fungiert zusammen mit der KENSTON Unternehmensgruppe, in der Funktion als gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, als fokussierter Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themen bAV und Zeitwertkonten konzentriert. KENSTON betreut als bundesweites „Kompetenzcenter“ Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und Rechtsberater, Unternehmensberater und Finanzdienstleister sowie Unternehmen jeder Größe und Branche. Ziel der Kooperation zwischen KENSTON und den genannten Berufen ist die Auslagerung aller erlaubnispflichtiger und haftungsrelevanter Tätigkeiten aus der Rechts- und Rentenberatung der bAV und der Zeitwertkonten auf die jeweilige Gesellschaft der KENSTON Unternehmensgruppe.

Sebastian Uckermann ist – neben seinen Tätigkeiten für die KENSTON Unternehmensgruppe – 1. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ). Darüber hinaus ist Herr Uckermann Autor zahlreicher wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikation auf den Gebieten der betrieblichen Altersversorgung und Vergütung sowie Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag. Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe tätig.

Anmeldeinformationen zur 17. NZA-Jahrestagung 2017 finden Sie unter: www.kenston.de, www.kenston-pension.de und www.beck-seminare.de.

2 Neues BMF-Schreiben vom 04.07.2017: Lohnsteuerliche Folgerungen der Übernahme der Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers gegen eine Ablösungszahlung und Wechsel des Durchführungswegs

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 18. August 2016 - VI R 18/13 - seine Rechtsprechung bestätigt, nach der im Fall eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers die Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage beim Arbeitnehmer dann zum Zufluss von Arbeitslohn führt, wenn der Ablösungsbetrag auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt wird (BFH-Urteil vom 12. April 2007 - VI R 6/02 -, BStBl II Seite 581). Hat der Arbeitnehmer 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. Zufluss von Arbeitslohn liegt in diesem Fall nicht vor. 1 Seitenzahl wird von der Redaktionsleitung des Bundessteuerblattes ergänzt. Seite 2 Nach dem Ergebnis der Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder ist Folgendes zu beachten:

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.

dig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

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 stän-

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

Herausgegeben von

Sebastian Uckermann, Rentenberater, **Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt, **Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und

Dr. Peter A. Doetsch, Rechtsanwalt und Mediator.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater; **Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt; **Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin;

Dr. Marco Keßler, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lültsdorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weibenfels**, 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.

Kenston Pension GmbH

Kaiser-Wilhelm-Ring 27 - 29

50672 Köln

Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0

Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

info@kenston-pension.de

www.kenston-pension.de

www.kenston-akademie.de

Mit freundlicher Unterstützung:

Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.