



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

### Juli 2018



### Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 26.04.2018: Betriebsrentenanpassung im Konzern – Umstrukturierungsmaßnahmen Altersabstandsklausel
- 2** BAG-Entscheidung vom 23.01.2018: Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage
- 3** BAG-Entscheidung vom 26.04.2018: Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung bei Entgeltumwandlung
- 4** BFH-Entscheidung vom 13.03.2018: Entschädigung für den Verlust von Versorgungsanwartschaften – Zwangslage bei Einigung mit Arbeitgeber
- 5** BAG-Entscheidung vom 25.01.2018: Unzulässigkeit einer negativen Betriebsübergangs-Feststellungsklage – Wirtschaftliche Einheit und Verantwortlichkeit
- 6** BAG-Entscheidung vom 20.02.2018: Mitbestimmung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung – Tarifvorbehalt
- 7** FG Schleswig-Holstein - Entscheidung vom 21.02.2017: Abfindungsklauseln in Pensionszusagen müssen Schriftform- und Eindeutigkeitsgebot entsprechen
- 8** FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 22.06.2017: Übertragung eines Zeitwertkonto-Guthabens bei Arbeitgeberwechsel ist nicht steuerbar
- 9** BAG-EntsFG München - Entscheidung vom 31.03.2017: Leistungen an betriebliche Versorgungskasse nach österreichischem „Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz“ bei Grenzgängern steuerfrei
- 10** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 05.09.2017: Kein Anspruch auf Altersvorsorgezulage während Sonderurlaubs zur Kinderbetreuung
- 11** FG Köln - Entscheidung vom 06.04.2017: Erdienensgrundsätze für Pensionszusagen gelten auch bei nachträglicher Erhöhung bereits erteilter Pensionszusagen

### Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 28.06.2018: Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen nach § 37b EStG
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

### **1 BAG-Entscheidung vom 26.04.2018: Betriebsrenten-anpassung im Konzern – Umstrukturierungsmaßnahmen**

Eine im Zeitpunkt des Anpassungsstichtags geplante, der Verbesserung des Unternehmensergebnisses dienende Umstrukturierungsmaßnahme ist nicht geeignet, eine im Rahmen der Anpassungsprüfung vom Arbeitgeber erstellte negative Prognose zu erschüttern (BAG vom 26.04.2018 - 3 AZR 686/16 -, BeckRS 2018, 12894).

### **2 BAG-Entscheidung vom 23.01.2018: Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage**

Zu seinem Urteil vom 23.01.2018 zu Fragen der Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage fasste das BAG folgende urteilbegründende Orientierungssätze (BAG vom 23.01.2018 - 1 AZR 65/17 -, BeckRS 2018, 8614):

Die Betriebsparteien können wegen der Tarifsperrung des § 77 III 1 BetrVG in einer Betriebsvereinbarung weder Bestimmungen über Tarifentgelte treffen noch über deren Höhe disponieren.

Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage muss durch außerhalb der Betriebsvereinbarung liegende Umstände gerechtfertigt sein, welche den Schluss zulassen, dass sich der Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsvereinbarung vertraglich verpflichten will, die in dieser geregelten Leistungen zu gewähren.

Ein dem Geltungsbereich eines einschlägigen Mantel- und Gehaltstarifvertrags unterfallender Arbeitgeber und der in seinem Betrieb gebildete Betriebsrat können wegen der Regelungssperre des § 77 III 1 BetrVG in einer Betriebsvereinbarung keine Gehaltsgruppen definieren und absolute Entgelthöhen festlegen. Das gilt auch dann, wenn die Regelungen für die Arbeitnehmer günstiger sind als diejenigen der Tarifvertragsparteien.

Die eine solche Betriebsvereinbarung betreffende Sperrwirkung ist nicht unter dem Ge-

sichtspunkt einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit aufgehoben. Es handelt sich nicht um betriebliche Lohngestaltung im Sinne von § 87 I Nr. 10 BetrVG. Auf den Tarifvorbehalt des § 87 I Eingangshalbsatz BetrVG kommt es nicht an.

Gegen § 77 III 1 BetrVG verstoßende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung sind unwirksam. Die Unwirksamkeitsfolge erstreckt sich – im vorliegenden Fall – nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB auf das in der Betriebsvereinbarung in der Höhe mit einem bestimmten prozentualen Anteil „des Gehalts“ festgelegte Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage entsprechend § 140 BGB knüpft an Umstände an, die den Schluss rechtfertigen, dass sich der Arbeitgeber unabhängig von dem kollektivrechtlichen Gestaltungsmittel verpflichten wollte, bestimmte Leistungen zu gewähren. Hierfür geben die Regelungen der Betriebsvereinbarung ebenso wenig her wie die in einer ihr vorangestellten Präambel niedergelegten gemeinsamen Erklärungen der Betriebsparteien.

### **3 BAG-Entscheidung vom 26.04.2018: Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung bei Entgeltumwandlung**

Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung verfolgt den Zweck, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit diesem Versorgungszweck ist es nicht vereinbar, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wäre, eine zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossene Direktversicherung zu kündigen, damit der versicherte Arbeitnehmer das für den Versorgungsfall angesparte Kapital für die Begleichung von Verbindlichkeiten verwenden kann (BAG vom 26.04.2018 - 3 AZR 586/16 -, BeckRS 2018, 7687).

### **4 BFH-Entscheidung vom 13.03.2018: Entschädigung für den Verlust von Versorgungsanwartschaften – Zwangslage bei Einigung mit Arbeitgeber**

Widerruft der Arbeitgeber einseitig die bisherige betriebliche Versorgungszusage und bietet er den Beschäftigten eine neue betriebliche Al-

tersversorgung an, die zu wesentlich niedrigeren Versorgungsansprüchen führt, so handelt es sich bei einer Zahlung des Arbeitgebers, die den zukünftigen Einnahmenverlust teilweise ausgleichen soll, um eine Entschädigung iSv § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG (BFH vom 13.03.2018 - IX R 12/17 -, BeckRS 2018, 8291).

### **5 BAG-Entscheidung vom 25.01.2018: Unzulässigkeit einer negativen Betriebsübergangs-Feststellungsklage – Wirtschaftliche Einheit und Verantwortlichkeit**

Zu seinem Urteil vom 25.01.2018 zu Fragen der Unzulässigkeit einer negativen Betriebsübergangs-Feststellungsklage fasste das BAG folgende urteilbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 25.01.2018 - 8 AZR 309/16 -, BeckRS 2018, 13035):

Ein Betriebsübergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG sowie im Sinne von § 613 a I 1 BGB setzt voraus, dass

a) der Übergang eine auf Dauer angelegte, ihre Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit betrifft und

b) die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die in dieser Eigenschaft die Arbeitgeberpflichten gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt.

Verantwortlich für den Betrieb einer wirtschaftlichen Einheit ist die Person, die die wirtschaftliche Einheit im eigenen Namen führt und nach außen als deren Inhaber auftritt.

Ein Klageantrag, mit dem lediglich die Feststellung begehrt wird, dass das Arbeitsverhältnis nicht in Folge eines Betriebsübergangs auf einen neuen Arbeitgeber übergegangen ist (negative „Betriebsübergangs-Feststellungsklage“), ist nicht auf die Feststellung eines feststellungsfähigen Rechtsverhältnisses im Sinne von § 256 I ZPO gerichtet und damit unzulässig.

Werden bei einem streitigen Betriebsübergang sowohl der bisherige Arbeitgeber als auch der – vermeintliche – neue Inhaber verklagt, sind

diese keine notwendigen Streitgenossen nach § 62 I Alt. 1 oder Alt. 2 ZPO.

Ein gegen den (vermeintlichen) neuen Inhaber ergangenes (Teil-)Urteil, mit dem das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit diesem festgestellt wird, entfaltet keine materielle Rechtskraftwirkung gegenüber dem (vermeintlichen) Veräußerer.

Sowohl die Richtlinie 2001/23/EG als auch § 613a BGB sind nur anwendbar, wenn die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die in dieser Eigenschaft die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten einkehrt, wechselt.

Für den Betrieb einer wirtschaftlichen Einheit verantwortliche Person ist nur, wer diese im eigenen Namen führt und nach außen als deren Inhaber auftritt.

Danach ist es nicht ausreichend, lediglich im Innenverhältnis zur Belegschaft als Inhaber aufzutreten.

Wird der Arbeitnehmer von dem vermeintlichen Veräußerer und/oder dem vermeintlichen neuen Inhaber über einen von diesen rechtsirrig angenommenen Betriebsübergang unterrichtet und erklärt er innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung keinen Widerspruch gegen den vermeintlichen Übergang seines Arbeitsverhältnisses, ist er nicht nach § 613a VI 1 BGB daran gehindert, sich auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber zu berufen. § 613a VI 1 BGB, wonach der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nur innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Abs. 5 schriftlich widersprechen kann, setzt voraus, dass es zu einem Betriebs- oder Betriebsübergang gekommen ist und kann nicht, auch nicht analog, auf Fälle angewendet werden, in denen der vermeintliche Veräußerer und/oder der vermeintliche neue Inhaber den Arbeitnehmer über einen von ihnen rechtsirrig angenommenen Betriebsübergang unterrichtet haben.

## **6 BAG-Entscheidung vom 20.02.2018: Mitbestimmung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung – Tarifvorbehalt**

Zu seinem Urteil vom 20.02.2018 zu Fragen der Mitbestimmung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung fasste das BAG folgende urteilbegründende Orientierungssätze (BAG vom

20.02.2018 - 1 ABR 53/16 -, BeckRS 2018, 13050):

Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist auszugehen, wenn die vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel in einer Betriebsstätte zu einem einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt sowie die Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten unternehmensübergreifend einheitlich wahrgenommen werden. Allein der Abschluss einer darauf gerichteten Führungsvereinbarung ist nicht ausreichend.

Die in einem Tarifvertrag geregelte Entgeltordnung stellt im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers zugleich das maßgebende Vergütungssystem für die Entgeltbemessung der Arbeitnehmer dar, zu deren Anwendung der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet ist.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung oder der Änderung des Vergütungssystems durch einen tarifgebundenen Arbeitgeber ist nach § 87 I Eingangshalbs. BetrVG insoweit ausgeschlossen, als der Tarifvertrag hierzu eine abschließende und zwingende Regelung enthält.

Erwirbt ein Arbeitgeber durch Rechtsgeschäft (§ 613a I 1 BGB) einen Betrieb unter Wahrung dessen Identität, ist er nicht zur Fortführung der dort bestehenden Vergütungsordnung verpflichtet, wenn die tariflichen Entgeltbestimmungen eines von ihm geschlossenen Haustarifvertrags nach dessen Geltungsbereich auch in diesem Betrieb unmittelbar und zwingend gelten und damit zu dessen betrieblichen Vergütungsordnung im Sinne des § 87 I Nr. 10 BetrVG werden.

## **7 FG Schleswig-Holstein - Entscheidung vom 21.02.2017: Abfindungsklauseln in Pensionszusagen müssen Schriftform- und Eindeutigkeitsgebot entsprechen**

Abfindungsklauseln sind Bestandteil der Pensionszusage und unterliegen deshalb auch im Hinblick auf die zu erwartende Abfindungsleistung dem Schriftform- und Eindeutigkeitsgebot des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG (FG Schleswig-Holstein vom 21.02.2017 - 1 K 141/15 -, BeckRS 2017, 94646). Die Abfindungsregelung darf keinen schädlichen Kürzungsvorbehalt iSd § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG beinhalten. Die Abfindung muss dem Wert des gesamten Versor-

gungsversprechens zum Abfindungszeitpunkt entsprechen (Gebot der Wertgleichheit).

Das Schriftform- und Eindeutigkeitsgebot und das Gebot der Wertgleichheit sind auch ohne Angabe einer konkret benannten Sterbetafel und eines konkret benannten Abzinsungssatzes gewahrt, wenn zur Berechnung der Abfindung auf die nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung geltenden Regelungen verwiesen wird.

## **8 FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 22.06.2017: Übertragung eines Zeitwertkonto-Guthabens bei Arbeitgeberwechsel ist nicht steuerbar**

Die Übertragung eines Guthabens auf einem Zeitwertkonto bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber ist nicht steuerbar. Der neue Arbeitgeber tritt an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers und übernimmt dessen Verpflichtungen aus dem Wertguthaben im Wege der Schuldübernahme. Leistungen aus dem Wertguthaben durch den neuen Arbeitgeber gehören zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (FG Baden-Württemberg vom 22.06.2017 - 12 K 1044/15 -, BeckRS 2017, 124830). Als Arbeitslohn zu versteuern ist noch nicht die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto, sondern erst die Auszahlung aus diesem. Wird der Betrag auf dem Zeitwertkonto verzinst, so sind die nach Ablauf des Ausgleichszeitraums ausgezahlten Zinsen keine Einkünfte aus Kapitalvermögen, sondern durch das Dienstverhältnis veranlasste Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, die im Zeitpunkt der Auszahlung und nicht schon im Moment der Gutschrift auf dem Konto zu versteuern sind.

## 9 FG München - Entscheidung vom 31.03.2017: Leistungen an betriebliche Versorgungskasse nach österreichischem „Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz“ bei Grenzgängern steuerfrei

Durch Beitragsleistungen nach dem österreichischen „Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz“ entsteht im Vermögen inländischer Grenzgänger ein unentziehbarer Rechtsanspruch, welcher das Vermögen des berechtigten Arbeitnehmers bereits im Zeitpunkt der Beitragsleistung gemehrt hat. Die Beitragszahlungen sind gemäß § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei zu stellen. (FG München vom 31.03.2017 - 13 K 2270/15 -, BeckRS 2017, 113192).

## 10 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 05.09.2017: Kein Anspruch auf Altersvorsorgezulage während Sonderurlaubs zur Kinderbetreuung

Angestellte des öffentlichen Dienstes, die unbezahlten Sonderurlaub gemäß § 28 TVöD für die Betreuung von Kindern genommen haben, haben während dieser Zeit keinen Anspruch auf Altersvorsorgezulage. Allein der Gedanke des besonderen grundgesetzlichen Schutzes der Ehe und Familie rechtfertigt keine Gewährung der streitbefangenen Subvention und führt insoweit im Falle ihrer Versagung auch nicht zu einer Diskriminierung.

Gegen den Ausschluss Selbständiger aus dem Kreis der Zulageberechtigten bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken, insbes. liegt kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. (FG Berlin-Brandenburg vom 05.09.2017 - 10 K 10237/16 -, BeckRS 2017, 126804).

## 11 FG Köln - Entscheidung vom 06.04.2017: Erdienensgrundsätze für Pensionszusagen gelten auch bei nachträglicher Erhöhung bereits erteilter Pensionszusagen

Die vom BFH für Pensionszusagen aufgestellten Erdienensgrundsätze gelten auch im Falle einer erst kurz vor Erreichen des vereinbarten Pensionsalters und jenseits des 60. Lebensjahres geschlossenen Vereinbarung über eine barwerterhaltende Pensionserhöhung bei Weiterbeschäftigung des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (FG Köln vom 06.04.2017 - 10 K 2310/15 -, BeckRS 2017, 123436).

## Rechtsanwendung

### 1 Neues BMF-Schreiben vom 28.06.2018: Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen nach § 37b EStG

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder werden die Rn. 9c, 9e und 38 des BMF-Schreibens v. 19.5.2015 (BStBl. I 2015, 468, BeckVerw 305369) geändert und sind in folgender Fassung anzuwenden:

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter [www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben](http://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 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**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lültsdorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.



#### Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH ist Herr Sebastian Uckermann.

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

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

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter [www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de) und [www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de).