



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

Februar 2021



Rechtsprechung

- 1** BGH-Entscheidung vom 07.12.2020: Zulassung eines GmbH-Geschäftsführers als Syndikusrechtsanwalt
- 2** BAG-Entscheidung vom 25.08.2020: Tarifliche Ausgleichszahlung bei Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente – Benachteiligung wegen Schwerbehinderung
- 3** BSG-Entscheidung vom 07.07.2020: Sozialversicherungspflicht des Gesellschafter-Geschäftsführers einer Steuerberatungs-GmbH
- 4** BFH-Entscheidung vom 12.08.2020: Beiträge an einen nicht der Versicherungsaufsicht unterliegenden Solidarverein als Vorsorgeaufwendungen
- 5** FG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 17.06.2020: Zur Verpflichtung einer unbeschränkt steuerpflichtigen Kapitalgesellschaft, trotz ruhenden Geschäftsbetriebs und fehlender Einkünfte weiterhin Steuererklärungen abzugeben
- 6** BFH -Entscheidung vom 30.09.2020: Besteuerungsbefugnis für Geschäftsführervergütungen und -abfindungen nach dem DBA-Polen 2003
- 7** FG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 15.01.2020: Steuerliche Berücksichtigung von Pflegeversicherungsbeiträgen im Zusammenhang mit luxemburgischen Renteneinkünften

Rechtsanwendung

- 1** OFD Karlsruhe vom 14.10.2020: DBA-Frankreich: Arbeitslohn und staatliche Unterstützungsleistungen von Grenzpendlern während der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie
- 2** Neues BMF-Schreiben vom 11.02.2021: Vergütungen iSd § 49 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. f und Nr. 6 EStG für die zeitlich befristete Überlassung und Veräußerung von eingetragenen inländischen Rechten
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 **BGH-Entscheidung vom 07.12.2020: Zulassung eines GmbH-Geschäftsführers als Syndikusrechtsanwalt**

Die Zulassung eines Geschäftsführers einer GmbH als Syndikusrechtsanwalt kann daran scheitern, dass er aufgrund der Regelung in § 37 GmbHG nicht über die erforderliche fachliche Weisungsunabhängigkeit verfügt, weil die Weisungsfreiheit zwar im Anstellungsvertrag, nicht aber im Wege eines Organbeschlusses der Gesellschaft geregelt ist und das Weisungsrecht daher weiterhin besteht.

Ein Beschäftigungsverhältnis ist nicht im Sinne des § 46 III BRAO durch anwaltliche Tätigkeiten geprägt, wenn die anwaltliche Tätigkeit des Geschäftsführers einer GmbH nicht der quantitativ und qualitativ eindeutige Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses ist, sondern lediglich ein erheblicher Bestandteil neben der ihm als Geschäftsführer übertragenen Leitungs- und Lenkungsaufgaben (BGH vom 07.12.2020 - AnwZ (Brgf) 17/20 -, BeckRS 2020, 37544).

2 **BAG-Entscheidung vom 25.08.2020: Tarifliche Ausgleichszahlung bei Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente – Benachteiligung wegen Schwerbehinderung**

Zu seinem Urteil vom 25.08.2020 zu Fragen tariflicher Ausgleichszahlung bei Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 25.08.2020 - 9 AZR 266/19 -, BeckRS 2020, 37823):

§ 10 AGG normiert Rechtfertigungsgründe, die eine dem Grundsatz nach unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters ausnahmsweise erlauben. Sie enthält keine Vorgaben, an denen eine Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung zu messen ist.

Indem die Tarifvorschrift des § 2 IX 1 ATzA für den Fall, dass der Arbeitnehmer eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nimmt, den Anspruch auf Ausgleichszahlungen von der Vollendung des 63. Lebensjahres abhängig macht, benachteiligt sie schwerbehinderte Arbeitnehmer der

Jahrgänge 1952–1963, die eine vorzeitige Rente vor der Vollendung des 63. Lebensjahres beziehen, mittelbar wegen deren Behinderung. Die tarifliche Regelung führt dazu, dass diese Arbeitnehmer – anders als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer – keine Ausgleichszahlung erhalten, obwohl sie wie jene zum frühestmöglichen Zeitpunkt vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen.

Rentenrechtliche Vorteile, die schwerbehinderte Menschen im Arbeitsverhältnis gegenüber anderen Arbeitnehmern genießen, sind nicht geeignet, diese Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Andernfalls würde das gesetzgeberische Ziel konterkariert, durch die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente den Schwierigkeiten und besonderen Risiken Rechnung zu tragen, denen schwerbehinderte Menschen ausgesetzt sind.

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, eine benachteiligungsfreie Regelung zu treffen. Eine „Anpassung nach oben“ ist jedoch möglich, wenn die Benachteiligung auf andere Weise nicht ausgeglichen werden kann.

3 **BSG-Entscheidung vom 07.07.2020: Sozialversicherungspflicht des Gesellschafter-Geschäftsführers einer Steuerberatungs-GmbH**

Der Geschäftsführer einer Steuerberatungs-GmbH ist aufgrund seiner Weisungsgebundenheit grundsätzlich abhängig beschäftigt. Seine freiberufliche Tätigkeit als Steuerberater für die GmbH ändert hieran nichts. Ein Beschäftigungsverhältnis ist nur dann ausgeschlossen, wenn er aufgrund seiner Gesellschafterstellung nicht genehme Weisungen an sich jederzeit verhindern kann. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer aufgrund einer notariellen Pool-Vereinbarung mit einem weiteren Gesellschafter zwar in der Regel, nicht jedoch in jedem denkbaren Fall mindestens 50 % der Stimmen auf sich vereinen kann. (BSG vom 07.07.2020 - B 12 R 17/18 -, BeckRS 2020, 17073).

4 **BFH-Entscheidung vom 12.08.2020: Beiträge an einen nicht der Versicherungsaufsicht unterliegenden Solidarverein als Vorsorgeaufwendungen**

Beiträge an einen nicht der Versicherungsaufsicht unterliegenden Solidarverein, der Leistungen in Krankheitsfällen gewährt, können – unbeschadet weiterer Voraussetzungen – nur dann als Sonderausgaben abgezogen werden, wenn auf die Leistungen des Vereins ein Rechtsanspruch besteht. Eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall nach § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 Buchst. a S. 2 EStG iVm § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V kann auf der Grundlage sowohl deutschen als auch ausländischen Rechts bestehen (BFH vom 12.08.2020 - X R 12/19 -, BeckRS 2020, 41606).

5 **FG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 17.06.2020: Zur Verpflichtung einer unbeschränkt steuerpflichtigen Kapitalgesellschaft, trotz ruhenden Geschäftsbetriebs und fehlender Einkünfte weiterhin Steuererklärungen abzugeben**

Eine unbeschränkt steuerpflichtige Kapitalgesellschaft bleibt nach § 149 Abs. 1 S. 1 AO iVm den einschlägigen Einzelsteuergesetzen auch dann zur Abgabe von Steuererklärungen verpflichtet, wenn ihr Geschäftsbetrieb ruht und sie keine Einkünfte mehr erzielt.

Eine Aufforderung zur Abgabe einer Steuererklärung nach § 149 Abs. 1 S. 2 AO ist nur dann ermessensfehlerhaft, wenn dem FA Umstände bekannt sind, aus denen sich ergibt, dass eine Steuerpflicht klar und einwandfrei nicht gegeben ist (FG Rheinland-Pfalz vom 17.06.2020 - 1 K 1651/19 -, BeckRS 2020, 19517).

6 BFH -Entscheidung vom 30.09.2020: Besteuerungsbefugnis für Geschäftsführervergütungen und -abfindungen nach dem DBA-Polen 2003

Die vom OECD-Musterabkommen abweichende Sonderregelung des Art. 16 Abs. 2 DBA-Polen 2003, in der die Besteuerungsbefugnis für Vergütungen einer Person in ihrer Eigenschaft als „bevollmächtigter Vertreter“ geregelt wird, gilt auch für Geschäftsführer einer deutschen GmbH. Sie erfasst auch Abfindungen (BFH vom 30.09.2020 - I R 76/17 -, BeckRS 2020, 39712).

7 FG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 15.01.2020: Steuerliche Berücksichtigung von Pflegeversicherungsbeiträgen im Zusammenhang mit luxemburgischen Renteneinkünften

Auch den inländischen Leibrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbare Auslandsrenten werden vom Anwendungsbeereich des § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. a EStG umfasst. Innerhalb des § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. c EStG ist dabei eine differenzierte Betrachtung der Vorsorgeaufwendungen nach der jeweiligen Versicherungssparte (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) vorzunehmen (FG Rheinland-Pfalz vom 15.01.2020 - 1 K 2011/15 -, BeckRS 2020, 8613).

Rechtsanwendung

1 OFD Karlsruhe vom 14.10.2020: DBA-Frankreich: Arbeitslohn und staatliche Unterstützungsleistungen von Grenzpendlern während der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie

1. Allgemeines

Im Hinblick auf die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von Grenzpendlern wurde mit der Französischen Republik am 13.5.2020 eine Konsultationsvereinbarung zum DBA-Frankreich über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie unterzeichnet.

Die Konsultationsvereinbarung (BMF v. 25.5.2020) ist im BStBl. I 2020, 535, IStR 2020, 477 veröffentlicht.

2. Auswirkungen auf die Grenzgängereigenschaft nach Art. 13 Abs. 5 DBA-Frankreich Tätigkeiten in der Grenzzone des Ansässigkeitsstaates des Arbeitnehmers gelten laut der Verständigungsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich v. 16.2.2006 (Tz. B Nr. 3, BMF v. 3.4.2006, BStBl. I 2006, 304, DStR 2006, 845, bzw. § 7 Abs. 2 KonsVerFRAV v. 20.12.2010, BGBl. I 2010, 2138) als innerhalb der Grenzzone ausgeübt. Arbeitstage, an denen Grenzgänger von ihrem Wohnsitz in der Grenzzone aus arbeiten (Homeoffice), gelten als in der Grenzzone erbracht und sind für die Berechnung der Nichtrückkehrtage als nicht schädlich anzusehen. Dies galt bisher schon.

Kann ein Grenzgänger aufgrund staatlicher Gesundheitsverordnungen oder -empfehlungen tatsächlich nicht arbeiten, erhält hierfür aber trotzdem sein Gehalt weiterhin, sind diese Tage als Arbeitstage zu zählen. Sofern er diese Tage in der Grenzzone des Ansässigkeitsstaats verbringt, handelt es sich ebenfalls um Tage, die für die Berechnung der Nichtrückkehrtage als nicht schädlich anzusehen sind.

Muss ein Arbeitnehmer in Kurzarbeit, wird das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht unterbrochen. Lediglich die Arbeitszeit wird durch schriftliche Zusatzvereinbarung auf 0 Stunden herabgesetzt. Daher gilt der Arbeitnehmer in Kurzarbeit auch weiterhin als im ganzen Kalenderjahr in der Grenzzone

beschäftigt. Dies hat zur Folge, dass die 45-Tage-Regelung Anwendung findet. Damit wird sowohl bei ganzen Tagen der Kurzarbeit als auch bei stundenweiser Kurzarbeit die 45-Tage-Regelung angewandt.

Diese Regelung gilt unabhängig zur Konsultationsvereinbarung v. 13.5.2020. Für die Berechnung des maßgeblichen Zeitraums zur Bestimmung der schädlichen Tage nach Tz. B Nr. 2 der og Verständigungsvereinbarung von 2006 bzw. § 7 Abs. 1 KonsVerFRAV v. 20.12.2010 (45-Tage-Grenze bzw. 20 %-Grenze) ist auch der Zeitraum, in dem die KonsV Anwendung findet, mit einzubeziehen. Die KonsV ändert insbesondere nichts an dem maßgeblichen Zeitraum zur Bestimmung der schädlichen Tage. Hat ein Grenzgänger in einem Kalenderjahr mehr als 45 Nichtrückkehrtage (bzw. sind mehr als 20 % seiner Arbeitstage Nichtrückkehrtage), geht die Grenzgängereigenschaft nach Tz. B Nr. 2 der og Verständigungsvereinbarung von 2006 bzw. § 7 Abs. 1 KonsVerFRAV v. 20.12.2010 verloren. Das Besteuerungsrecht richtet sich dann nach Art. 13 Abs. 1 DBA-Frankreich. In diesen Fällen findet Nr. 3 KonsV Anwendung.

Durch die Beschränkungen im Zuge der COVID-19-Pandemie werden im Jahr 2020 voraussichtlich weniger Dienstreisen durchgeführt als in den Vorjahren. Dadurch kann es vorkommen, dass ein Arbeitnehmer, der in den Vorjahren aufgrund häufiger Dienstreisen (Überschreiten der 45-Tage-Grenze) regelmäßig kein Grenzgänger war, im Jahr 2020 diese Grenze nicht überschreitet und deswegen unter die Grenzgängerregelung fällt. Die Fiktion der Homeoffice-Tage als in dem anderen Vertragsstaat erbrachte Arbeitstage (Nr. 3 der KonsV) greift dann nicht.

Im Rahmen der Veranlagung 2019 von in Deutschland ansässigen Steuerpflichtigen, die bisher wegen Überschreitens der maßgeblichen Nichtrückkehrtage-Grenze nicht als Grenzgänger in Deutschland besteuert wurden, kann bei den Erläuterungstexten darauf hingewiesen werden, dass mit einer Steuernachzahlung für 2020 zu rechnen ist, wenn die maßgebliche Nichtrückkehrtage-Grenze (45 Tage- oder 20 %-Grenze) im Kalenderjahr 2020 nicht überschritten wurde.

3. Besteuerung nach Art. 13 Abs. 1 DBA-Frankreich

Der Arbeitslohn ist nach Art. 13 Abs. 1 DBA-Frankreich aufzuteilen, wenn der Grenzgänger die maßgebliche Grenze von 45 Tagen, bezo-

gen auf das gesamte Jahr, bzw. 20 % der Arbeitstage, bezogen auf den Zeitraum der Tätigkeit in der Grenzzone, überschritten hat. Eine Aufteilung nach Art. 13 Abs. 1 DBA-Frankreich wird ebenfalls vorgenommen, wenn der Arbeitnehmer nicht unter die Grenzgängerregelung fällt, zB weil er nicht innerhalb der Grenzzone wohnt.

Arbeitstage, für die Arbeitslohn bezogen wird und an denen die unselbständige Arbeit nur aufgrund staatlicher Gesundheitsverordnungen oder -empfehlungen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie im Homeoffice ausgeübt wurde (Homeoffice-Tage), können als in dem Vertragsstaat verbrachte Arbeitstage gelten, in dem die grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmer die unselbständige Arbeit ohne diese Verordnungen oder Empfehlungen ausgeübt hätten. Da COVID-19-bedingte Homeoffice-Tage als im anderen Staat ausgeübt gelten, ist es nicht entscheidend, ob die Tätigkeit tatsächlich im anderen Staat ausgeübt oder dorthin fingiert wird. Für die Aufteilung des Arbeitslohns nach Art. 13 Abs. 1 DBA-Frankreich kommt es darauf an, wie viele Arbeitstage der Arbeitnehmer tatsächlich und fiktiv im anderen Staat verbracht hat. Im Hinblick auf die fiktiven Tage handelt es sich um ein Wahlrecht des Arbeitnehmers („können gelten“). Nach Kündigung der KonsV kann diese Fiktion nicht mehr geltend gemacht werden.

Solange die KonsV Gültigkeit hat, können bei der Anwendung des Art. 13 Abs. 1 DBA-Frankreich COVID-19-bedingte Homeoffice-Tage im Wohnsitzstaat als in dem anderen Vertragsstaat verbrachte Arbeitstage gelten, wenn der Arbeitgeber formlos bescheinigt, welche Homeoffice-Tage der Arbeitnehmer nur aufgrund staatlicher Gesundheitsverordnungen oder -empfehlungen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie (Maßnahmen) im Homeoffice verbracht hat. Solange die KonsV Gültigkeit hat, kann davon ausgegangen werden, dass die vom Arbeitgeber bescheinigten Homeoffice-Tage tatsächlich nur aufgrund dieser Maßnahmen erfolgt sind, es sei denn, es handelt sich um Arbeitstage, die laut Arbeitsvertrag regelmäßig im Homeoffice ausgeübt oder in einem Drittstaat verbracht werden oder worden wären, oder um Arbeitstage, die der Arbeitnehmer bereits in der Vergangenheit stets im Homeoffice verbracht hat. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der KonsV ist ein großzügiger Maßstab anzusetzen.

Die Fiktion kann bereits durch den Arbeitgeber im Rahmen des Lohnsteuerverfahrens oder durch den Arbeitnehmer im Rahmen seiner Steuererklärung geltend gemacht werden.

Für Arbeitstage, die laut Arbeitsvertrag regelmäßig im Homeoffice ausgeübt werden oder die in einem Drittstaat verbracht werden oder worden wären, gilt diese Vereinbarung nicht.

4. Steuerliche Behandlung bei Bezug von Lohnersatzleistungen
Das Besteuerungsrecht der Lohnersatzleistungen als Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung richtet sich nach Art. 18 DBA-Frankreich und steht dem Ansässigkeitsstaat zu.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt oder der Arbeitgeber geht in Insolvenz, kann Arbeitslosen- oder Insolvenzgeld gezahlt werden. Da der Arbeitnehmer dann nicht mehr in der Grenzzone tätig ist, erfolgt hierfür auch eine anteilige Kürzung der maßgeblichen Arbeitstage bei der Berechnung der Nichtrückkehrtage (20 %-Grenze).

Die Berechnung der deutschen Lohnersatzleistungen, insbesondere des Kurzarbeiter-, Arbeitslosen- und Insolvenzgeldes, erfolgt nicht nach steuerlichen Vorschriften, sondern nach dem Sozialgesetzbuch. Das Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit berechnet, in deren Bezirk die Lohnstelle liegt, die für den Betrieb zuständig ist, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Etwaige Einwände sind mit der zuständigen Agentur für Arbeit zu klären, in deren Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

5. Anwendungsregelungen
Die Konsultationsvereinbarung ist am 14.5.2020 in Kraft getreten und findet auf Arbeitstage im Zeitraum v. 11.3.2020 bis zum 31.5.2020 Anwendung. Ab dem 31.5.2020 verlängert sie sich bis zum Ende des folgenden Kalendermonats, sofern sie nicht von der zuständigen Behörde eines der Vertragsstaaten mindestens eine Woche vor Beginn des jeweils folgenden Kalendermonats durch schriftliche Erklärung an die zuständige Behörde des anderen Vertragsstaats gekündigt wird.

Die Regelungen in Nr. 2 (Grenzgängerregelung) und Nr. 4 (Lohnersatzleistungen) der KonsV galten bereits schon vor der COVID-19-Pandemie und haben lediglich klarstellenden Charakter.

Hinsichtlich der Nr. 3 findet diese Vereinbarung im Zeitraum v. 11.3.2020 bis zu deren Kündigung Anwendung.

Machen Arbeitnehmer von dieser KonsV Gebrauch, sind sie verpflichtet, sie in beiden Vertragsstaaten einheitlich anzuwenden und geeignete Aufzeichnungen zu führen (dh eine Bescheinigung des Arbeitgebers über den Anteil der Homeoffice-Tage, die ausschließlich auf die Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zurückzuführen waren). Die tatsächliche Besteuerung im anderen Staat ist nachzuweisen. (OFD Karlsruhe, Vfg. v. 14.10.2020 – S 130.1/1646 - St 224)

2 Neues BMF-Schreiben vom 11.02.2021: Vergütungen iSd § 49 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. f und Nr. 6 EStG für die zeitlich befristete Überlassung und Veräußerung von eingetragenen inländischen Rechten

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder sowie das BMF-Schreiben v. 6.11.2020 – IV C 5 - S 2300/19/10016 :006, DOK 2020/1009219 (BStBl. I 2020, 1060, DStR 2020, 2546) gilt für Vergütungen iSd § 49 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. f und Nr. 6 EStG, die von ausländischen Vergütungsschuldern für die zeitlich befristete Überlassung von Rechten gewährt werden, die in ein inländisches öffentliches Buch oder Register eingetragen sind, und ohne einen weiteren Inlandsbezug dem Steuerabzug nach § 50a Abs. 1 Nr. 3 EStG unterliegen, sowie für die Veräußerung solcher Rechte zur Vereinfachung des Verfahrens Folgendes:

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.

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**, Rechtsanwältin; **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 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 sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Patrick Drees.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Gruppe, 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, sowie in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Herr Drees, studierter Betriebswirt und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seinen Tätigkeiten für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON GRUPPE, sowie Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Versorgung und Vergütung. Darüber hinaus ist Herr Drees Mitautor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag und in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de.

Kenston Pension GmbH

Im Zollhafen 18
50678 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:

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