



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

## März 2021



### Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 08.12.2020: Rückstellungen – Kein Wegfall der Geschäftsgrundlage für laufende Betriebsrenten
- 2** BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Betriebsrenten-Gesamtzusage und Gleichbehandlungsgrundsatz – AGB-Kontrolle
- 3** EuGH-Entscheidung vom 21.01.2021: Vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente als mittelbare Diskriminierung weiblicher Beschäftigter
- 4** BAG-Entscheidung vom 22.09.2020: Übergang von Nebenrechten bei Insolvenz des Arbeitgebers – unmittelbare Versorgungszusage
- 5** BAG-Entscheidung vom 10.09.2020: Teilrente und Überbrückungsbeihilfe TV SozSich – Änderung der Hinzuerdienstgrenzen
- 6** BFH -Entscheidung vom 27.10.2020: Zur Aufteilung der Einkommensteuerschuld des Insolvenzschuldners bei vom Insolvenzverwalter beantragter Zusammenveranlagung und zur Berücksichtigung des Altersentlastungsbetrages
- 7** LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 13.11.2020: Maßgeblichkeit der Handelsregistereintragung für statusrechtliche Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern
- 8** LAG Köln - Entscheidung vom 08.05.2020: Anforderungen an Nachweis des Arbeitgebers für Abführen von Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag
- 9** FG München - Entscheidung vom 29.05.2020: Lohnsteuerhaftung der Geschäftsführerin einer insolventen GmbH – pauschale Nachversteuerung von Sachbezügen

### Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 18.03.2021: Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus; Weitere Verlängerung der verfahrensrechtlichen Erleichterungen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

### 1 BAG-Entscheidung vom 08.12.2020: Rückstellungen – Kein Wegfall der Geschäftsgrundlage für laufende Betriebsrenten

Zu seinem Urteil vom 08.12.2020 zu Fragen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage bei Rückstellungsberechnung für laufende Betriebsrenten fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 08.12.2020 - 3 AZR 65/19 -, BeckRS 2020, 41402):

Handelsbilanzielle Rückstellungen beeinflussen als Instrument der Innenfinanzierung den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust mit entsprechend negativen Folgen für das Geschäftsjahr. Das führt aber nicht zum Wegfall der Geschäftsgrundlage und berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einem Eingriff in laufende Betriebsrenten oder in eine Anpassungsregelung einer Versorgungszusage.

Die Anpassung von Versorgungsregelungen kann grundsätzlich auf die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) gestützt werden. Ein Anwendungsfall ist die so genannte Äquivalenzstörung, die dann vorliegt, wenn sich die Geschäftsgrundlage, die der Versorgungszusage zugrunde lag, nach Schaffung des Versorgungswerks wesentlich und unerwartet geändert hat und der Arbeitgeber hierdurch finanziell in erheblichem Ausmaß stärker belastet wird. Wird die Anpassung einer Versorgungsregelung aber auf Umstände gestützt, die Inhalt und damit nicht Grundlage der Versorgungszusage sind, liegt keine Störung der Geschäftsgrundlage vor.

Auch gestiegene bilanzielle Rückstellungen führen nicht zur Störung der Geschäftsgrundlage. Bilanzielle Rückstellungen sind vor allem ein Instrument der Innenfinanzierung und können zwar den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust beeinflussen. Das berechtigt aber nicht zur Änderung von Anpassungsregelungen, denn nach den gesetzlichen Wertungen in § 7 BetrAVG vermag nicht einmal eine wirtschaftliche Notlage den Widerruf von laufenden Versorgungsleistungen und von Regelungen zu ihrer Anpassung zu begründen. Nähme man in so einem Fall eine Störung der Geschäftsgrundlage an, so widerspräche das der gesetzlich vorgesehenen Risikoverteilung.

### 2 BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Betriebsrenten-- Gesamtzusage und Gleichbehandlungsgrundsatz – AGB-Kontrolle

Zu seinem Urteil vom 03.06.2020 zu Fragen der AGB-Kontrolle bei Gesamtzusagen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 03.06.2020 - 3 AZR 730/19 -, BeckRS 2020, 19524):

Wenn und soweit Regelungen in Gesamtzusagen gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, führt die unzulässige Gruppenbildung allein zu einem Anspruch im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen kollektiven Regelung auf Anpassung nach oben. Aus dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt sich nichts Weitergehendes.

Alle elektronisch übermittelten Dokumente – und damit auch die Revisionsbegründung; § 551 II 1 ZPO – sind bei fehlender elektronischer Durchsuchbarkeit nicht geeignet, die Formanforderungen zu erfüllen. Bei Formatfehlern besteht allerdings die Möglichkeit der rückwirkenden Korrektur. Der Fehler ist dem Absender nach § 130 a VI 1 ZPO unter Hinweis auf die Unwirksamkeit des Eingangs und auf die geltenden technischen Rahmenbedingungen unverzüglich mitzuteilen. Das Dokument gilt gemäß § 130 a VI 2 ZPO als zum Zeitpunkt der früheren Einreichung eingegangen, sofern der Absender es unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachreicht und glaubhaft macht, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt.

Das Gericht hat im Freibeweis zu prüfen, ob es sich um das inhaltlich identische Dokument handelt. Dem steht nicht entgegen, dass der Bevollmächtigte die inhaltliche Gleichheit glaubhaft versichern muss. Zweck des Versicherns ist es, eine Prüfung der inhaltlichen Übereinstimmung durch das Gericht auf der Grundlage der Glaubhaftmachung zu eröffnen.

Da sich die Glaubhaftmachung nur auf die Identität der Schriftsätze bezieht, ist es unerheblich, ob der Absender die Einreichung eines ungeeigneten elektronischen Dokuments verschuldet hat.

Im Betriebsrentenrecht hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung. Gemäß § 1 b I 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern

auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Außerhalb des Betriebsrentenrechts gilt Ähnliches. Als privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 I GG bildet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine Anspruchsgrundlage, die auch auf ungleich behandelnde Regelungen in Gesamtzusagen Anwendung findet. Die sachlich nicht gerechtfertigte Gruppenbildung führt zur Anpassung der Regelung.

Bei Gesamtzusagen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Ihre Inhalte sind daher nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind.

Der pauschale Ausschluss von Arbeitnehmern aus einer Versorgungsordnung wegen einer anderen einzelvertraglichen Leistungszusage verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Arbeitnehmer mit individueller Zusage im Versorgungsfall nicht eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhält.

Der Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz richtet sich bei einer vom Arbeitgeber getragenen Versorgung darauf, mit anderen Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden. Der Arbeitnehmer kann daher eine Arbeitgeberleistung von gleichem wirtschaftlichen Wert verlangen, aber nicht mehr als den Ausgleich der Differenzen.

Grundlegende verfassungs- und AGB-rechtliche Vorgaben sprechen dafür, das Rechtsfolgenkonzept des § 306 BGB auf Regelungen in Gesamtzusagen jedenfalls im Betriebsrentenrecht nicht anzuwenden, wenn und soweit sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die unzulässige Gruppenbildung in einer Gesamtzusage führt vielmehr zu dem Bestehen des Anspruchs im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen Regelung, nicht jedoch zur Unwirksamkeit der ungleich behandelnden Bestimmung. Der Gleichbehandlungsgrundsatz beinhaltet ein spezielleres und abgeschlossenes Regelungs- und Rechtsfolgenkonzept. Er bildet damit eine im Arbeitsrecht geltende Besonderheit im Sinne von § 310 IV 2 Hs. 1 BGB. Das schließt es aus, auf von einer Gesamtzusage ausgeschlossene

Versorgungsberechtigte mit eigener Leistungszusage sowohl die Gesamtzusage als auch ihre individuelle Regelung nebeneinander anzuwenden.

### **3** **EuGH-Entscheidung vom 21.01.2021: Vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente als mittelbare Diskriminierung weiblicher Beschäftigter**

Art. 4 I RL 79/7/EWG des Rates vom 19.12.1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die bei freiwilligem Eintritt eines dem allgemeinen System der sozialen Sicherheit angeschlossenen Beschäftigten in den Vorruhestand den Anspruch dieses Beschäftigten auf eine vorzeitige Altersrente von der Voraussetzung abhängig macht, dass der Betrag dieser Altersrente mindestens dem Betrag der Mindestrente, auf die dieser Beschäftigte mit 65 Jahren Anspruch hätte, entspricht, auch wenn – was zu prüfen Sache des nationalen Gerichts ist – diese Regelung weibliche Beschäftigte gegenüber männlichen Beschäftigten in besonderer Weise benachteiligte, jedoch nur, soweit diese Folge durch legitime sozialpolitische Ziele gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (EuGH vom 21.01.2021 - C-843/19 -, BeckRS 2021, 343).

### **4** **BAG-Entscheidung vom 22.09.2020: Übergang von Nebenrechten bei Insolvenz des Arbeitgebers – unmittelbare Versorgungszusage**

Zu seinem Urteil vom 22.09.2020 zu Fragen des Übergangs von Nebenrechten bei Insolvenz des Arbeitgebers fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 22.09.2020 - 3 AZR 304/18 -, BeckRS 2020, 32491):

Ansprüche, die sich aus der – gesamtschuldnerischen – Mithaftung eines abgespaltenen Unternehmens für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 133 I 1 iVm III UmwG ergeben und die der Sicherung der Betriebsrentenansprüche dienen, gehen als Neben-

rechte gemäß § 9 II 1 BetrAVG iVm §§ 412 und 401 I BGB analog mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers zusammen mit den Rechten der Versorgungsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf den Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung – den Pensions-Sicherungs-Verein – über.

Versorgungsempfänger, denen Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage zustehen, die wegen der Insolvenz ihres – ehemaligen – Arbeitgebers nicht erfüllt werden, haben nach § 7 I 1 BetrAVG einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, den Pensions-Sicherungs-Verein, und zwar regelmäßig in der Höhe, die der – ehemalige – Arbeitgeber ohne die Insolvenz zu leisten hätte.

Die vorgenannten Ansprüche der Versorgungsberechtigten gegen ihren – ehemaligen – Arbeitgeber gehen nach § 9 II 1 BetrAVG auf den PSV im Umfang von dessen Eintrittspflicht (§ 7 BetrAVG) über.

Für einen gesetzlichen Forderungsübergang greift die für die Abtretung einer Forderung geltende Regelung des § 401 I BGB nach § 412 BGB entsprechend. Danach gehen die dort genannten Nebenrechte auf den neuen Gläubiger über. Die Regelung ist offen für eine analoge Anwendung auf andere Nebenrechte, insbesondere auf solche, die der Sicherung der Forderung dienen und nicht eigenständig am Wirtschaftsverkehr teilnehmen. Die analoge Anwendung kommt allerdings bei Rechten, bei denen dies von vornherein nicht passt, nicht in Betracht.

Zu den Nebenrechten, die nach §§ 412, 401 BGB analog übergehen, zählt auch die gesamtschuldnerische Mithaftung des abgespaltenen Unternehmens für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 133 I 1 iVm III UmwG. Die Mithaftung dient vornehmlich der – zeitlich beschränkten – Sicherung der Betriebsrentenansprüche. Dieser Zweck rechtfertigt den Übergang der Ansprüche aus § 133 I 1 iVm III UmwG auf den PSV.

### **5** **BAG-Entscheidung vom 10.09.2020: Teilrente und Überbrückungsbeihilfe TV SozSich – Änderung der Hinzuverdienstgrenzen**

Zu seinem Urteil vom 10.09.2020 zu Fragen der Teilrente und Überbrückungsbeihilfe fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 10.09.2020 - 6 AZR 286/19 -, BeckRS 2020, 38555):

Bei der Überbrückungsbeihilfe gemäß § 4 TV SozSich (Tarifvertrag vom 31.8.1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) handelt es sich um eine steuerfinanzierte soziale Sonderleistung. Mit ihr soll der Arbeitnehmer dazu angehalten werden, ein neues Arbeitsverhältnis außerhalb des Bereichs der Stationierungsstreitkräfte zu begründen, um – sei es auch zu einer geringeren Vergütung – im Arbeitsprozess zu verbleiben, oder zumindest der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stehen (Anreizfunktion). Darüber hinaus sollen Nachteile, die sich aus einem geringeren Arbeitsentgelt oder aufgrund von Arbeitslosigkeit ergeben, über das Ende des Arbeitsverhältnisses mit den Stationierungsstreitkräften hinaus zeitlich befristet überbrückt werden (Besitzstandsicherungsfunktion).

Der zeitlich befristete Überbrückungsbedarf endet mit dem frühestmöglichen Erwerb der Berechtigung zum Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unabhängig davon, ob die zu erwartende Rente tatsächlich die Aufrechterhaltung des Lebensstandards gewährleistet. Die Überbrückungsbeihilfe dient nicht der Ergänzung einer als unzureichend empfundenen Altersrente (Rn. 16 f., 24). Insoweit wird die mit der Überbrückungsbeihilfe verbundene Anreizfunktion von der dieser Leistung nach dem TV SozSich immanenten zeitlichen Befristung überlagert und begrenzt.

Dem Ausschlussstatbestand des § 8 Nr. 1 Buchst. c TV SozSich unterfällt sowohl die Möglichkeit des Bezugs einer Voll-, als auch einer Teilrente gemäß § 42 SGB VI. Letztere ist keine eigene Rentenart, sondern eine anteilige Altersrente im Sinne einer quotierten Vollrente. Sowohl Voll- als auch Teilrente betreffen stets dasselbe individuelle Rentenstammrecht.

Aus den mit dem Inkrafttreten des Flexirentengesetzes zum 1.7.2017 verbundenen Änderungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung, insbesondere der Erhöhung der Hinzuverdienstgrenzen des § 34 II, III SGB VI, folgt nichts Gegenteiliges. Die Tarifvertragsparteien des TV SozSich haben sich dessen jeweiliger Systematik unterworfen. Änderungen im bestehenden System der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten bzw. zulasten des Arbeitnehmers wirken sich daher reflexartig auf seinen Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe „eins zu eins“ aus.



**6 BFH -Entscheidung vom 27.10.2020: Zur Aufteilung der Einkommensteuerschuld des Insolvenzschuldners bei vom Insolvenzverwalter beantragter Zusammenveranlagung und zur Berücksichtigung des Altersentlastungsbetrages**

Die auf den Insolvenzschuldner entfallende Gesamteinkommensteuerschuld ist auf die insolvenzrechtlichen Vermögensbereiche aufzuteilen. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens begründete Steueransprüche sind, soweit diese als Masseverbindlichkeiten (§ 55 Abs. 1 InsO) zu qualifizieren sind, gegenüber dem Insolvenzverwalter festzusetzen. Sonstige, nach Insolvenzeröffnung begründete Steueransprüche sind insolvenzfremd und gegen den Insolvenzschuldner festzusetzen. Die Ausübung des Veranlagungswahlrechts durch den Insolvenzverwalter stellt dabei eine Handlung iSd § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO dar, die zur Folge hat, dass auch die auf der Zusammenveranlagung beruhende Einkommensteuerschuld als Masseverbindlichkeit anzusehen ist. Wählt der Insolvenzverwalter die Zusammenveranlagung, ist daher auch die auf Einkünfte der nicht insolventen Ehefrau entfallende Einkommensteuer im gleichen Verhältnis wie die durch die Einkünfte des Insolvenzschuldners ausgelöste Einkommensteuer zwischen der Insolvenzmasse und dem insolvenzfremden Vermögen zu verteilen. Ein Altersentlastungsbetrag gemäß § 24a EStG ist im Rahmen der Ermittlung der den Vermögensbereichen zuzuordnenden Einkünfte – und damit auch zugunsten des Insolvenzverwalters – zu berücksichtigen. (BFH vom 27.10.2020 - VIII R 19/18 -, BeckRS 2020, 42032).

**7 LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 13.11.2020: Maßgeblichkeit der Handelsregister-eintragung für statusrechtliche Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern**

Bei der statusrechtlichen Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern kommt es wegen des Grundsatzes der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände maßgeblich auf deren Eintragung in das Handelsregister an (LSG Baden-Württemberg vom 13.11.2020 - L 8 BA 899/20 -, BeckRS 2020, 41204).

**8 LAG Köln - Entscheidung vom 08.05.2020: Anforderungen an Nachweis des Arbeitgebers für Abführen von Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag**

Ein Arbeitgeber kann im Hinblick auf § 286 Abs. 1 ZPO den Nachweis, dass die auf eine gezahlte Abfindung entfallene Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag an das zuständige FA abgeführt wurden, ohne Weiteres dadurch führen, dass er die entsprechende Gehaltsabrechnung des betreffenden Arbeitnehmers, das monatliche Lohnjournal für alle Arbeitnehmer in geschwärzter Fassung (bis auf die Angaben zum betreffenden Arbeitnehmer), das Protokoll der elektronischen Lohnsteueranmeldung einschließlich des Transfertickets an das FA, vorlegt. In diesem Falle kann sich der Arbeitgeber auf den sog. besonderen Erfüllungseinwand iSd Rechtsprechung des 5. Senats des BAG berufen (vgl. BAG v. 17.10.2018 –

5 AZR 538/17, DStR 2019, 700 Rn. 18). Im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO muss der Nachweis der Erfüllung bzw. des (besonderen) Erfüllungseinwands nicht durch öffentliche Urkunden iSv § 775 Nr. 4 ZPO erbracht werden, da diese Regelung nur bei der einstweiligen Einstellung bzw. Beschränkung der Zwangsvollstreckung durch das Vollstreckungsorgan gilt. Im Rahmen der materiell-rechtlichen Vollstreckungsabwehrklage reicht der Nachweis iSv § 286 Abs. 1 ZPO aus (LAG Köln vom 08.05.2020 - 4 Sa 324/19 -, BeckRS 2020, 16167).

**9 FG München - Entscheidung vom 29.05.2020: Lohnsteuerhaftung der Geschäftsführerin einer insolventen GmbH – pauschale Nachversteuerung von Sachbezügen**

Die Nichtabführung einzubehaltender und anzumeldender Lohnsteuer (und der weiteren Lohnabzugsbeträge) zu den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkten stellt regelmäßig eine zumindest grob fahrlässige Verletzung der Geschäftsführerpflichten dar.

Sind die Streitgegenständlichen Lohnsteuerabzugsbeträge zur Insolvenztabelle festgestellt, kommen weitere Ermittlungen – auch des Gerichts – zur Höhe des Steuerausfalls und damit zur möglichen Höhe der Haftungssumme im Hinblick auf die Tatbestandswirkung des Tabelleneintrags nach § 178 Abs. 3 InsO nicht in Betracht.

Weder der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der GmbH noch die Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters mit Zustimmungsvorbehalt entbinden den Geschäftsführer von der Verpflichtung zur Abführung der Lohnsteuer bzw. der weiteren Lohnabzugsbeträge in zutreffender Höhe.

Der Grundsatz der anteiligen Tilgung findet bei der Lohnsteuerhaftung keine Anwendung. Das gilt auch, soweit die Steuerschuld darauf beruht, dass im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung bislang unversteuert gebliebene Sachbezüge festgestellt und durch Nachforderungsbescheid pauschal nachversteuert wurden (FG München vom 29.05.2020 - 8 K 2529/19 -, BeckRS 2020, 18852).



## Rechtsanwendung

### 1 Neues BMF-Schreiben vom 18.03.2021: Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus; Weitere Verlängerung der verfahrensrechtlichen Erleichterungen

In weiten Teilen des Bundesgebietes entstehen durch das Coronavirus weiterhin beträchtliche wirtschaftliche Schäden. Es ist daher angezeigt, den Geschädigten durch eine angemessene Verlängerung der steuerlichen Maßnahmen zur Vermeidung unbilliger Härten entgegenzukommen. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt daher im Hinblick auf Steuern, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden, ergänzend zum BMF-Schreiben v. 19.3.2020 – IV A 3 - S 0336/19/10007: 002(BStBl. I 2020, 262, DStR 2020, 663) Folgendes:

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:

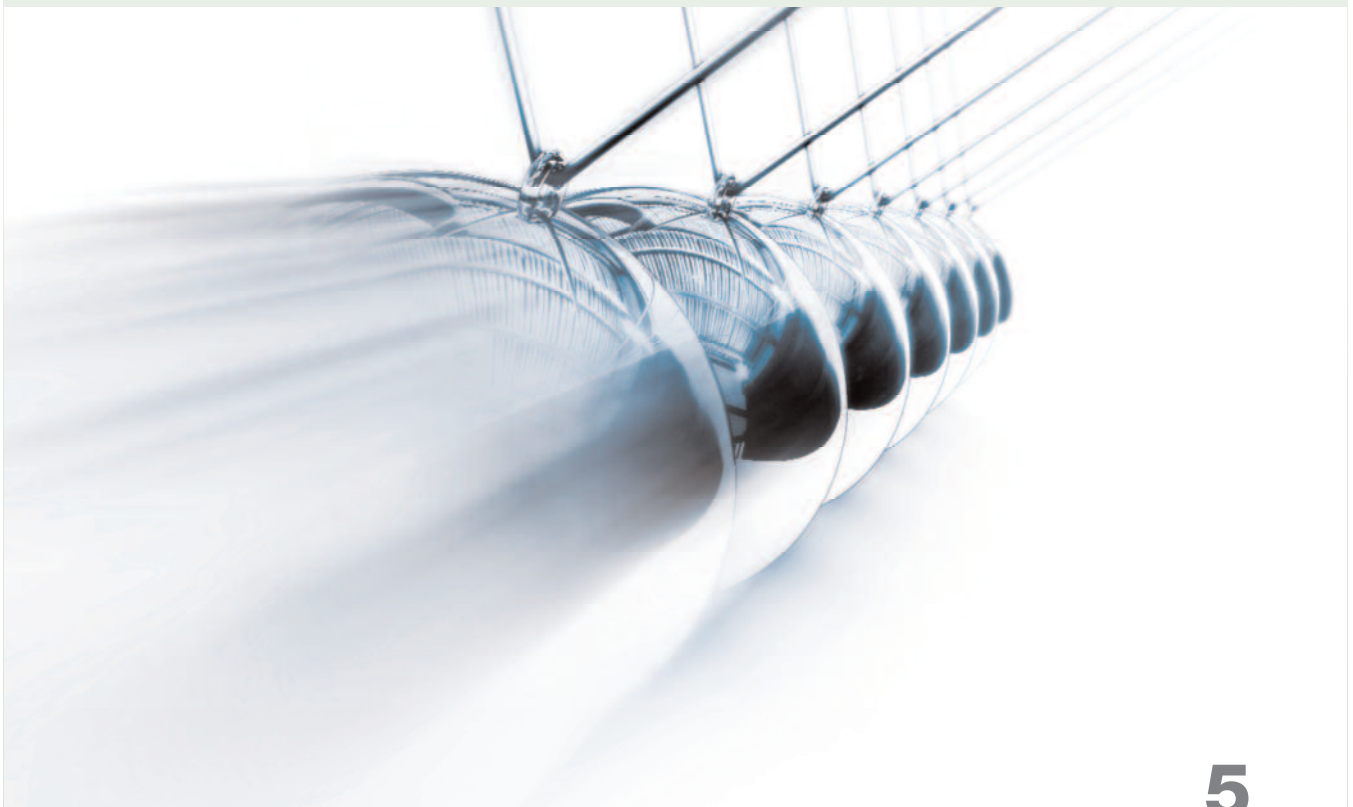
- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)
- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, 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**, Rechts-

anwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lülsdorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.

Uckermann / Fuhrmanns  
Ostermayer / Doetsch

### Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und  
Sozialversicherungsrecht

Kommentar

Verlag C. H. Beck

### 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](http://www.kenston-pension.de).