



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

## Oktober 2022

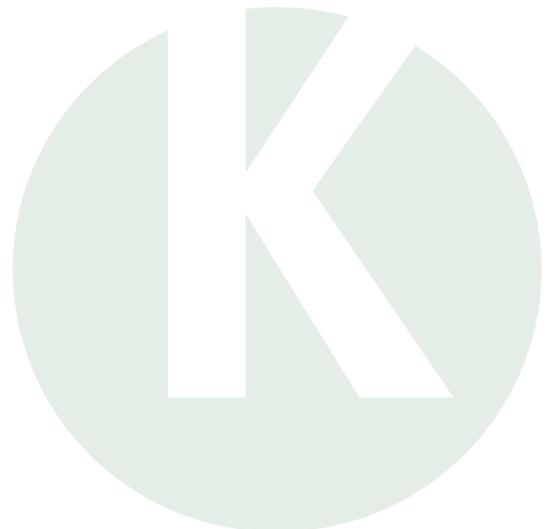


### Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 03.05.2022: Rückwirkende nachteilige Änderung einer Betriebsvereinbarung zur bAV bei Gewerkschaft – Ablösung
- 2** LAG München - Entscheidung vom 17.03.2022: Betriebliche Altersversorgung – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten?
- 3** BFH-Entscheidung vom 01.06.2022: Behandlung ausländischer Krankengeldzahlungen und Kapitaleinkünfte iRd fiktiven unbeschränkten Steuerpflicht und des Progressionsvorbehalts
- 4** VG Cottbus - Entscheidung vom 13.12.2021: Umfang der Auskunftspflicht des Beitragspflichtigen zum Versorgungswerk
- 5** FG Bremen vom 27.01.2021: Zum Zwecke der Unternehmensnachfolge innerhalb einer Familien-Unternehmensgruppe erfolgte Schenkung von Kommanditanteilen an ein für ein Unternehmen der Gruppe tätiges Familienmitglied kein steuerpflichtiger Arbeitslohn

### Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 07.10.2022: Verfahrensrechtliche Fragen zur einkommensteuerlichen Behandlung pauschaler Bonuszahlungen einer gesetzlichen Krankenkasse für gesundheitsbewusstes Verhalten
- 2** Pressemitteilung KENSTON Gruppe vom 24.10.2022: Graue Kommentarreihe im Beck-Verlag – 2. Auflage erschienen: Uckermann/„Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### **1 BAG-Entscheidung vom 03.05.2022: Rückwirkende nachteilige Änderung einer Betriebsvereinbarung zur bAV bei Gewerkschaft – Ablösung**

Zu seinem Urteil vom 03.05.2022 zu Fragen der rückwirkenden nachteiligen Änderung einer Betriebsvereinbarung zur bAV bei Gewerkschaften fasste das BAG folgende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 03.05.2022 - 3 AZR 472/21 -, BeckRS 2022, 15926):

Will ein gewerkschaftlicher Arbeitgeber künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse von Betriebsrentenanwartschaften verringern, muss er darlegen, dass aufgrund konkreter Anhaltspunkte ohne den Eingriff anzunehmen ist, dass gewerkschaftliche Handlungsspielräume, die über bereits bestehende und konkret geplante Maßnahmen gewerkschaftlichen Handelns hinausgehen, künftig eingeschränkt werden könnten. Die wirtschaftlich drohende Situation muss über die vorhandenen und bereits fest geplanten Maßnahmen als Ausdruck gewerkschaftlichen Tätigwerdens hinaus eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Handlungsspielräume befürchten lassen. Gewerkschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten müssen dabei so beeinträchtigt werden, dass eine vernünftige Gewerkschaftspolitik dies zum Anlass nehmen kann, zu reagieren.

Wenn die Satzung einer Gewerkschaft vorsieht, dass die allgemeinen Arbeitsbedingungen von einer erweiterten Personalkommission, die aus einer Mehrzahl von Personen besteht, mit der Vertretung der Beschäftigten „vereinbart“ werden, werden hierdurch die Regeln über die allgemeine organschaftliche Vertretung der Satzung weder aufgehoben noch modifiziert. Wenn die Satzung die Bestellung eines besonderen Vertreters nach § 30 BGB regeln oder ermöglichen will, muss sie dies hinreichend deutlich tun.

Die Betriebsparteien können rückwirkend eine vormals formunwirksame Betriebsvereinbarung bestätigend wirksam in Kraft setzen, was sich aus der Auslegung der späteren Betriebsvereinbarung ergeben kann. Wenn zur Zeit der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass diese Ansprüche zulasten der Arbeitnehmer geändert werden sollen, ist das Vertrauen auf den Fortbestand bestehender Regelungen abweichend von typischen Fallgestaltungen nicht schutzbedürftig. Die Grundsätze des

Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit lassen dann auch abweichend vom dreistufigen Prüfungsschema für Eingriffe in Versorgungsregelungen Eingriffe zu.

Die Gründe, die einen Eingriff in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung rechtfertigen sollen, müssen um so gewichtiger sein, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird. Nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes im dreistufigen Prüfungsschema stellen Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse einen Eingriff auf der dritten Stufe dar. Grundsätzlich sind sachlich-proportionale Gründe erforderlich, aber auch ausreichend.

Der Senat hält nicht mehr daran fest, dass es bei einer Gewerkschaft als steuerbefreiten Berufsverband in der Rechtsform eines nicht eingetragenen Vereins nicht erforderlich ist, dass die sachlichen Gründe auch proportional sind. Zwar bleibt es den Arbeitsgerichten untersagt, die koalitionspezifische Verwendung der Gewerkschaftsmittel zu bewerten. Eine Gewerkschaft muss allerdings nach Abwägung der beteiligten Grundrechte darlegen, dass aufgrund konkreter Anhaltspunkte davon auszugehen war, dass ohne den Eingriff gewerkschaftliche Handlungsspielräume, die über bereits bestehende und konkret geplante Maßnahmen gewerkschaftlichen Handelns hinausgehen, künftig eingeschränkt werden können. Gewerkschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten müssen dabei so beeinträchtigt werden, dass eine vernünftige Gewerkschaftspolitik dies zum Anlass nehmen kann zu reagieren.

### **2 LAG München - Entscheidung vom 17.03.2022: Betriebliche Altersversorgung – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten?**

Das LAG München hatten sich in einem aktuellen Rechtsstreit mit der Fragestellung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu befassen und urteilte, dass § 4 I 2 TzBfG kein absolutes Benachteiligungsverbot regelt. Wie das BAG bereits wiederholt feststellte, ist eine proportionale Kürzung von Leistungen aus einem Pensionsplan bzw. der Altersversorgung des Teilzeitarbeitnehmers grundsätzlich zulässig. § 4 I 2 TzBfG verbietet zwar eine Abweichung vom Prorata-temporis-Grundsatz zum Nachteil von Teilzeitkräften, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Eine Schlechterstellung von Teilzeitarbeitnehmern kann sachlich

jedoch gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (LAG München vom 17.03.2022 - 7 Sa 588/21 -, BeckRS 2022, 7068).

### **3 BFH-Entscheidung vom 01.06.2022: Behandlung ausländischer Krankengeldzahlungen und Kapitaleinkünfte iRd fiktiven unbeschränkten Steuerpflicht und des Progressionsvorbehalts**

Für die Berechnung der sog. Wesentlichkeitsgrenzen nach § 1 Abs. 3 S. 2 EStG als Voraussetzung für die fiktive unbeschränkte Steuerpflicht sind auf der ersten Stufe (Ermittlung des Welteinkommens) Einnahmen, die unter Zugrundelegung deutschen Einkommensteuerrechts grundsätzlich steuerbar, aber – zB nach § 3 EStG – steuerfrei wären. Solche Einnahmen sind aber ggf. im Rahmen der Bemessung des Progressionsvorbehalts zur Berechnung des besonderen Steuersatzes nach § 32b EStG zu berücksichtigen.

Bei der Bemessung des Progressionsvorbehalts bleiben ausländische Kapitaleinkünfte außer Betracht, die bei einem inländischen Sachverhalt der Abgeltungsteuer unterliegen würden (BFH vom 01.06.2022 - I R 3/18 -, BeckRS 2021, 26960).

### **4 VG Cottbus - Entscheidung vom 13.12.2021: Umfang der Auskunftspflicht des Beitragspflichtigen zum Versorgungswerk**

Das VG Cottbus hatte den Umfang der Auskunftspflicht eines Beitragspflichtigen zu einem Versorgungswerk zu entscheiden und urteilte, dass sich der Auskunftsanspruch eines berufsständischen Versorgungswerkes grundsätzlich auf die zur Beitragsbemessung erforderlichen Unterlagen und nicht auf die vollständige Vorlage des Einkommensteuerbescheides bezieht. Demnach ist ein Mitglied eines berufsständischen Versorgungswerkes dabei nicht verpflichtet, seine Sonderausgaben offenzulegen, da es

sich dabei allein um potenziell seine Beitragslast senkende Angaben handelt (VG Cottbus vom 13.12.2021 - VG 8 K 2699/17 -, BeckRS 2021, 48709).

– der Wert der übertragenen Anteile den aktuellen Arbeitslohn des Beschenkten um ein Vielfaches übersteigt (FG Bremen vom 27.01.2021 - 1 K 152/21 -, DSTRE 2022, 1251).

## **5 FG Bremen vom 27.01.2021: Zum Zwecke der Unternehmensnachfolge innerhalb einer Familien-Unternehmensgruppe erfolgte Schenkung von Kommanditanteilen an ein für ein Unternehmen der Gruppe tätiges Familienmitglied kein steuerpflichtiger Arbeitslohn**

Können in einer Familien-Unternehmensgruppe nur zur qualifizierten Leitung von operativen Unternehmen geeignete leibliche Abkömmlinge eines bestimmten Familienmitglieds Gesellschafter werden und werden einem von den beherrschenden Gesellschaftern für geeignet erachteten, bislang nur als Prokurist bei einem Unternehmen der Gruppe tätigen Familienmitglied Kommanditanteile an mehreren Gesellschaften der Gruppe im Wege der Schenkung übertragen, deren Wert die Höhe seines Arbeitslohns weit übersteigt, so ist davon auszugehen, dass die Übertragungen der Gesellschaftsanteile nicht als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft des beschenkten Familienmitglieds, sondern zur Regelung der Unternehmensnachfolge innerhalb des Familienverbundes erfolgt sind, und dass es sich nicht um Arbeitslohn, sondern um Schenkungen iSv § 7 Abs. 1 Nr. 1 ErbStG handelt. Insoweit ist unerheblich, dass die Schenkung an eine Tätigkeit innerhalb der Unternehmensgruppe geknüpft ist und befristet widerrufen werden kann; der Umstand, dass die Zuwendung ohne die berufliche Tätigkeit nicht erfolgt wäre, führt nicht zur Annahme von steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Für eine Übertragung der Kommanditanteile zum Zwecke der Unternehmensnachfolge im Rahmen des Familienverbundes und gegen eine Einstufung der Übertragung als Arbeitslohn spricht es, wenn

– vergleichbare Zuwendungen nur an Familienmitglieder, nicht aber an andere Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe erfolgt sind,

– der Übertragungsvertrag von „Schenkungen“ spricht und keine Anhaltspunkte dafür enthält, dass die Übertragung als Gegenleistung für frühere oder künftige Dienste für die Gesellschaft erfolgen soll, bei der der Beschenkte aktuell angestellt ist,

## **Rechtsanwendung**

### **1 Neues BMF-Schreiben vom 07.10.2022: Verfahrensrechtliche Fragen zur einkommensteuerlichen Behandlung pauschaler Bonuszahlungen einer gesetzlichen Krankenkasse für gesundheitsbewusstes Verhalten**

Mit Urteilen v. 6.5.2020 – X R 16/18, BStBl. II 2022, 109, DStR 2020, 1905, und X R 30/18, BFH/NV 2020, 1067, BeckRS 2020, 20578, hat der BFH entschieden, dass die von einer gesetzlichen Krankenkasse auf der Grundlage von § 65a SGB V gewährte Geldprämie (Bonus) für gesundheitsbewusstes Verhalten auch bei pauschaler Ausgestaltung keine den Sonderausgabenabzug mindernde Beitragsrückstattung darstellt, sofern durch sie ein finanzieller Aufwand der oder des Steuerpflichtigen ganz oder teilweise ausgeglichen wird, der im konkreten Zusammenhang mit einer Gesundheitsmaßnahme steht. Erstattungen bzw. Bonuszahlungen nach § 65a SGB V sind aber nur dann steuerlich unbeachtlich, wenn sie Gesundheitsmaßnahmen betreffen, die nicht im regulären Versicherungsumfang des Basiskrankenversicherungsschutzes enthalten sind bzw. der Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens dienen und von den Versicherten privat finanziert worden sind bzw. werden. Auf den Zeitpunkt des Abflusses der Kosten kommt es nicht an; eine pauschale Bonusleistung muss zudem die tatsächlich entstandenen bzw. entstehenden Kosten nicht exakt abdecken. Eine „echte“ Beitragsrückstattung, die den Sonderausgabenabzug mindert, liegt dagegen vor, wenn sich ein Bonus der gesetzlichen Krankenkasse auf eine Maßnahme bezieht, die vom Basiskrankenversicherungsschutz umfasst ist oder für aufwandsunabhängiges Verhalten gezahlt wird.

Die Grundsätze dieser Entscheidungen sind nach dem BMF-Schreiben v. 16.12.2021, BStBl. I 2022, 155, DStR 2021, 2972 – u.a. zur einkommensteuerlichen Behandlung pauschaler Bonuszahlungen einer gesetzlichen Krankenkasse für gesundheitsbewusstes Verhalten nach

§ 65a SGB V – über den entschiedenen Einzelfall hinaus allgemein in allen verfahrensrechtlich änderbaren Fällen anzuwenden.

Im BMF-Schreiben v. 16.12.2021, aaO, ist zugleich eine Vereinfachungsregelung getroffen worden. Danach bedarf es für bis zum 31.12.2023 geleistete Zahlungen der vorstehend dargestellten differenzierten Betrachtungsweise nicht, wenn die jährlichen Bonusleistungen auf der Grundlage von § 65a SGB V den Betrag von 150 EUR pro versicherte Person nicht übersteigen. Aus Vereinfachungsgründen kann dann generell vom Vorliegen steuerlich unbeachtlicher Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse ausgegangen werden. Eine den Sonderausgabenabzug mindernde Beitragsrückstattung liegt nur hinsichtlich der den Betrag von 150 EUR pro versicherte Person übersteigenden Bonusleistungen nach § 65a SGB V vor. Allerdings können Steuerpflichtige nachweisen, dass auch diesen Betrag übersteigende Bonusleistungen Gesundheitsmaßnahmen betreffen, die nicht im regulären Versicherungsumfang des Basiskrankenversicherungsschutzes enthalten sind bzw. der Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens dienen und privat finanziert wurden oder werden.

Im Rahmen der verfahrensrechtlichen Umsetzung dieser Urteile gilt im Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder 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 Pressemitteilung KENSTON Gruppe vom 24.10.2022: Graue Kommentarreihe im Beck-Verlag – 2. Auflage erschienen: Uckermann/„Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“**

Nach umfangreichen Arbeiten der Beteiligten ist in den vergangenen Wochen die 2. Auflage des Rechtskommentars „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“ in der renommierten grauen Kommentarreihe des Beck-Verlags erschienen. Herausgeber und Autor Sebastian Uckermann, CEO der KENSTON GRUPPE,

wurde hierbei durch ein spezialisiertes Experten- und Autorenteam aus KENSTON-internen und -externen Mitarbeitern tatkräftig unterstützt. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

### Lesen Sie nachfolgend einen Auszug aus dem Vorwort der Kommentarneuaufgabe:

„Es ist einiges los in unserer Welt. Vor allem hat sich einiges getan seit der 1. Auflage dieses Kommentars. Sowohl in der Welt, als auch hinsichtlich dieses Kommentars.“

Wer hätte sich 2021 noch vorstellen können, dass in Europa wieder Bomben auf Staaten abgeschossen werden. Dass eigentlich, zumindest angenommen, rationale Staaten in den Krieg ziehen. Wer hätte sich vorstellen können, dass im Zuge einer High-Tech-Entwicklung der ganzen Welt, sich Menschen aus allen Ecken des Globus´ wieder nach traditioneller (und vielleicht auch schon vergessener) Verlässlichkeit sehnen. Nach Recht und Ordnung, nach bewährten und daher bekannten Mustern und Linien.

Man muss sich nur den im Mai 2022 im Kino erschienen Blockbuster „Top Gun – Maverick“ anschauen. Sehr sehenswert für Nostalgiker, wie der Herausgeber einer ist, aber auch sehr aufrüttelnd für was der Film als Synonym steht: die Menschen sehnen sich nach dem „Alten“, dem „Vertrauten“, dem „Bewährten“. Anerkannte Errungenschaften, konsensuale Situationen, Kompromisse, Lösungsfindung – das „Gute“ gewinnt zum Schluss.

Sie werden jetzt denken: was hat das mit betrieblicher Altersversorgung (bAV) zu tun...? Alles! Als dieser Kommentar zum 1. Mal vor fast schon zehn Jahren erschienen ist, lebten wir noch in einer anderen Welt. Es drehte sich alles nur um Modernität, Vernetztheit, die schnellste Wifi-Verbindung (das wahrscheinlich auch noch heute), Patch-Work, Work-Life-Balance, Beginn der Wokeness, Konservatismus- und Traditionalismus-Kritik. Und wenn man dann noch über bAV sprach und referierte – man hatte das Gefühl, man sei ein Relikt aus alter Zeit. Firmen lagerten Verpflichtungen auf Contractual Trust Arrangements (CTA) aus, neue Verpflichtungen sollten nur noch über bilanzschonende Maßnahmen gestaltet werden. Denn: die „gute, alte“ bAV sei unpraktikabel und schlichtweg „unsexy“.

Und was haben wir heute: Rentner, Anwärter und Arbeitnehmer sehnen sich nach Sicherheit, „Alt-Bewährtem“ – einer sicheren Rente. Firmen würden vielfach, nach vollständiger Innenkenntnissetzung, nie mehr auf CTAs oder versicherungsähnliche Formen auslagern. Die Firmenpension als tradierter und lebensnotwendiger Baustein der Altersabsicherung. Nie war das wichtiger als heute, in Zeiten der weltweiten Unsicherheiten. Die „Renaissance“ der Firmenrente als Indikator einer funktionierenden bundesdeutschen Wirtschaft. Oder: Die überragende Kraft der deutschen Wirtschaft als Träger der betrieblichen Altersversorgung. Oder: Tradition wird zur Moderne. Lebenslange Betriebsrentenzahlungen als zentraler Baustein der sozialen Sicherheit und des sozialen Friedens. Richtige Rentnergemeinschaften mit garantierter Rechtssicherheit und Haftungsübernahme statt Auslagerungen mit beschränkter Haftung und unsicherem Ausgang.

Dieser Kommentar aus der „Praxis für die Praxis“ liefert daher auch in seiner 2. Auflage wieder eine (aktualisierte) kompakte, übergreifende Darstellung und Kommentierung aller rechtlichen Aspekte der bAV, vom Arbeits- und Zivilrecht, Sozialversicherungs-, Steuer- und Bilanzrecht, Versicherungsvertragsrecht, Insolvenzrecht bis hin zum Entgeltrecht. Gleichzeitig wird auch die Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung intensiv gewürdigt.

Nach einer chronologischen Betrachtung der arbeits- und zivilrechtlichen Grundlagen der bAV einschließlich seiner historischen Entstehungsgeschichte folgt eine umfassende Kommentierung der Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Danach schließt sich – mit Blick auf Praktiker und Berater – eine Betrachtung von wichtigen Spezialthemen der bAV an: Gleichbehandlungsverpflichtung, Änderung und Aufhebung von Versorgungszusagen, Versorgungsausgleich, bAV im Betriebsübergang, betriebliche Altersversorgung bei M&A-Transaktionen sowie zivilrechtlicher Insolvenzschutz außerhalb des BetrAVG. Es folgt ein Blick auf die bilanziellen Auslagerungsmöglichkeiten von Pensionsverpflichtungen.

Ebenfalls erfolgt eine Kommentierung der in den letzten anderthalb Jahrzehnten immer mehr in den Fokus gerückten Arbeitszeit- bzw. Zeitwertkonten.

Gestraft worden ist in dieser Auflage die Autorenmannschaft, um „kürzere Dienstwege“ innerhalb der Autoren zu haben.“

Der Kommentar ist online bestellbar unter: <https://www.beck-shop.de/uckermann-recht-betrieblichen-altersversorgung/product/16436950>.

## 3 Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann

### Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

**Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht** – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H.BECK

ISBN 978-3-406-63193-1

2. Auflage, erschienen im August 2022

#### 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.

## Bearbeitet von

**Sebastian Uckermann**, Rentenberater; **Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lülsdorf**, Rentenberater; **Patrick Drees**, Rentenberater; **Takil, Hakan**, Dipl.-Mathematiker; **Jan Stratmann**, Dipl.-Mathematiker, Aktuar; **Christiane Grabinski**, Dipl.-Mathematiker, Aktuarin; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl. Finanzwirtin



## 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).