



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

April 2023



Rechtsprechung

- 1** OLG Frankfurt - Entscheidung vom 01.12.2021: Beratungspflichten bei Begründung einer Betriebsaufspaltung
- 2** OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 22.11.2022: Versorgungsausgleich bei privater fondsgebundener Rentenversicherung
- 3** LSG Sachsen-Anhalt - Entscheidung vom 10.03.2022: Versicherungspflicht bei Kapitalbeteiligung in Höhe von 100 % an einer in der Handwerksrolle eingetragenen GmbH & Co. KG
- 4** EuGH-Entscheidung vom 16.02.2023: Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers
- 5** EuGH-Entscheidung vom 16.02.2023: Insolvenzsicherung – Rückforderung des von Garantiefonds gezahltem „Arbeitsentgelt“
- 6** BAG-Entscheidung vom 15.11.2022: Betriebliche Altersversorgung und Tarifauflegung – Energiekostenrabatt I
- 7** BAG-Entscheidung vom 15.11.2022: Betriebliche Altersversorgung und Tarifauflegung – Energiekostenrabatt II
- 8** BFH-Entscheidung vom 06.12.2022: Keine Bildung einer Pensionsrückstellung bei Pensionszusage unter Vorbehalt

Rechtsanwendung

- 1** FBeH Hamburg, Fachinfo vom 23.5.2022: Voraussetzungen einer Betriebsaufspaltung; Änderung der bisherigen Rechtsprechung durch BFH-Urteil v. 16.9.2021 – IV R 7/18
- 2** OFD Frankfurt a.M. VfG. vom 01.02.2023 – S 2770 A-053-St 55: Körperschaftsteuerliche Organschaft und atypisch stille Gesellschaft
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 OLG Frankfurt - Entscheidung vom 01.12.2021: Beratungspflichten bei Begründung einer Betriebsaufspaltung

Das OLG Frankfurt hatte sich in einer Entscheidung mit den Beratungspflichten eines Steuerberaters bei Begründung einer Betriebsaufspaltung zu befassen und urteilte, dass eine Pflichtverletzung vorliegt, wenn der Steuerberater bei Kenntnis von einer beabsichtigten Anteilsübertragung den Hinweis unterlässt, die Übertragung werde zu einer Betriebsaufspaltung führen, und dabei die steuerrechtlichen Konsequenzen nicht darlegt.

Ferner hielt das OLG fest, dass eine Nebenpflicht zu ungefragtem Rat sich aus dann ergeben kann, wenn für einen durchschnittlichen Steuerberater ersichtlich ist, dass der Auftraggeber ohne seinen Rat einen Schaden erleiden könnte (OLG Frankfurt vom 01.12.2021 - 12 U 315/20 -, BeckRS 2021, 59705).

2 OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 22.11.2022: Versorgungsausgleich bei privater fondsgebundener Rentenversicherung

Bei einer privaten fondsgebundenen Rentenversicherung kann die externe Teilung nicht durch Begründung eines Anrechts im Umfang der hälftigen Fondsanteile bei Ehezeitende erfolgen, wenn das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person ständigen, teilweise sogar börsentäglichen Umschichtungen zwischen den verschiedenen Fonds durch die Fondsgesellschaft unterliegt. Gleichwohl handelt es sich bei der Umschichtung der Fondsanteile nach dem Ehezeitende um eine nahezeitliche Veränderung im Sinne von § 5 II 2 VersAusglG, die auf den Ehezeitanteil zurückwirkt und die demzufolge bei der Teilung zu berücksichtigen ist. In einem solchen Fall kann durch die Einholung einer aktuellen Versorgungsauskunft zeitnah zum voraussichtlichen Eintritt der Rechtskraft ein Kapitalwert ermittelt werden, der die seit dem Ehezeitende erfolgte Wertentwicklung des Anrechts widerspiegelt. Auch ein nahezeitlicher Wertverlust der fondsgebundenen Altersversorgung wirkt dabei auf den Ehezeitanteil zurück. Die Heranziehung des verringerten Werts entspricht

dem Halbteilungsgrundsatz und verletzt nicht die Rechte des Ausgleichsberechtigten.

Ist als Zielversorgungsträger der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung bestimmt, ist in einem solchen Fall – abweichend zu der gesetzlichen Regelung in § 76 IV 2 SGB VI – die Maßgabe zu tenorieren, dass die Umrechnung des Zahlbetrags in Entgeltpunkte mit dem bei Rechtskraft der Entscheidung maßgebenden Umrechnungsfaktor erfolgt.

Bezieht sich eine in der Zusage der fondsgebundenen Rentenversicherung (sogenannte Riester-Rente) enthaltene Beitragsgarantie nicht auf die Ansparphase des Anrechts, sondern greift erst zu Beginn der Auszahlungsphase, ist für eine alternative Verpflichtung des Versorgungsträgers gemäß dem Beschluss des BGH vom 19.7.2017 (NJW 2017, 3148) dergestalt, dass das Anrecht mit dem Wert der zu übertragenden Anteile im Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung, „mindestens jedoch“ in Höhe eines etwa garantierten Kapitalbetrags (gegebenenfalls nebst Zinsen) geteilt wird, kein Raum.

(OLG Karlsruhe vom 22.11.2022 - 20 UF 10/22 -, BeckRS 2022, 38264).

3 LSG Sachsen-Anhalt - Entscheidung vom 10.03.2022: Versicherungspflicht bei Kapitalbeteiligung in Höhe von 100 % an einer in der Handwerksrolle eingetragenen GmbH & Co. KG

Als Kommanditist und Betriebsleiter der in die Handwerksrolle eingetragenen GmbH & Co. KG, deren Kapital er zu 100 % hält, werden die Voraussetzungen der Versicherungspflicht aus § 2 Satz 1 Nr. 8 SGB VI erfüllt. Soweit danach als Gewerbetreibender „gilt“, wer als Gesellschafter in seiner Person die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle erfüllt, knüpft das Gesetz nicht allein an die Eintragung in der Handwerksrolle an, sondern fingiert eine Eintragung bei einer typischerweise angenommenen Schutzbedürftigkeit als Handwerker (LSG Sachsen-Anhalt vom 10.03.2022 - L 3 R 47/21 -, BeckRS 2022, 24881).

4 EuGH-Entscheidung vom 16.02.2023: Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Art. 9 I der RL 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist dahin auszulegen, dass bei der Bestimmung des Mitgliedstaats, dessen Garantieeinrichtung für die Befriedigung nicht erfüllter Arbeitnehmeransprüche zuständig ist, davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber, der zahlungsunfähig ist, nicht in dem Bestimmung im Hoheitsgebiet mindestens zweier Mitgliedstaaten tätig ist, wenn nach dem Arbeitsvertrag des betreffenden Arbeitnehmers dessen Arbeitsschwerpunkt und gewöhnlicher Arbeitsort im Sitzmitgliedstaat des Arbeitgebers liegen, der Arbeitnehmer aber seine Aufgaben zu einem ebenso großen Teil seiner Arbeitszeit aus der Ferne von einem anderen Mitgliedstaat aus verrichtet, in dem sich sein Hauptwohnsitz befindet (EuGH vom 16.02.2023 – C-710/21 -, BeckRS 2023, 1842).

5 EuGH-Entscheidung vom 16.02.2023: Insolvenzsicherung – Rückforderung des von Garantiefonds gezahltem „Arbeitsentgelt“

1. Art. 1 I und 2 I RL 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegenstehen, die vorsieht, dass der maßgebliche Zeitpunkt für die Bestimmung des Zeitraums, für den eine Garantieeinrichtung nicht erfüllte Arbeitsentgeltansprüche von Arbeitnehmern zu befriedigen hat, der Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers dieser Arbeitnehmer ist.

2. Art. 3 II und 4 IRL 2008/94 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegenstehen, die die Befriedigung nicht erfüllter Arbeitsentgeltansprüche von Arbeitnehmern durch eine Garantieeinrichtung auf einen Zeitraum von drei Monaten begrenzt, der innerhalb eines Bezugszeitraums liegt, der die drei Monate unmittelbar vor und die drei Monate unmittelbar nach dem Zeitpunkt der Er-

öffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers dieser Arbeitnehmer umfasst.

3. Art. 12 Buchst. a RL 2008/94 ist dahin auszulegen, dass von einem Mitgliedstaat erlassene Vorschriften, die vorsehen, dass eine Garantieeinrichtung von einem Arbeitnehmer Beträge zurückfordert, die ihm nach Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist wegen nicht erfüllter Arbeitsentgeltansprüche gezahlt wurden, keine zur Vermeidung von Missbrauch notwendigen Maßnahmen im Sinne dieser Bestimmung darstellen können, wenn kein dem betreffenden Arbeitnehmer zuzurechnendes Handeln oder Unterlassen vorliegt.

4. Die RL 2008/94 ist im Licht der Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität dahin auszulegen, dass sie dem entgegensteht, dass eine steuerrechtliche Regelung eines Mitgliedstaats angewandt wird, um von Arbeitnehmern Beträge zuzüglich Zinsen und Strafzahlungen wegen Säumnis zurückzufordern, die von einer Garantieeinrichtung wegen nicht erfüllter Arbeitsentgeltansprüche von Arbeitnehmern für die in der ersten und der zweiten Frage genannten Zeiträume, die nicht innerhalb des von der nationalen Regelung dieses Staats vorgesehenen Bezugszeitraums liegen, rechtsgrundlos gezahlt werden oder nach Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist geltend gemacht werden, falls

– die von dieser nationalen Regelung vorgesehenen Voraussetzungen der Rückforderung für die Arbeitnehmer weniger günstig sind als die Voraussetzungen der Rückforderung von Leistungen, die ihnen nach den nationalen Bestimmungen im Bereich des Rechts der sozialen Sicherheit zustehen, oder

– die Anwendung der in Rede stehenden nationalen Regelung es den betreffenden Arbeitnehmern unmöglich macht oder übermäßig erschwert, von der Garantieeinrichtung die Zahlung von Beträgen zu verlangen, die ihnen wegen nicht erfüllter Arbeitsentgeltansprüche zustehen, oder die Zahlung der von dieser nationalen Regelung vorgesehenen Zinsen oder Strafzahlungen wegen Säumnis den Schutz, der den Arbeitnehmern sowohl durch die RL 2008/94 als auch durch die nationalen Bestimmungen zu deren Umsetzung gewährt wird, insbesondere dadurch beeinträchtigt, dass das Mindestniveau des gemäß Art. 4 II dieser Richtlinie vorgesehenen Schutzes ange-tastet wird (EuGH vom 16.02.2023 – C-524/21, C-525/21 -, BeckRS 2023, 1892).

6 BAG-Entscheidung vom 15.11.2022: Betriebliche Altersversorgung und Tarifauflegung – Energiekostenrabatt I

Zu seinem Urteil vom 15.11.2022 zu Fragen der Gewährung des Energiekostenrabattes im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 15.11.2022 - 3 AZR 457/21 -, BeckRS 2022, 42217):

Die Tarifbestimmung in § 5 II 1 TV-SR ist dahin auszulegen, dass sie den von der Arbeitgeberin gewährten Energiekostenrabatt als „gewährte betriebliche Sozialleistung“ in diesem Sinne erfasst und damit für zum Stichtag bestehende Arbeitsverhältnisse als Anspruch aus einem Tarifvertrag auch für Betriebsrentner fortführt.

Der Rabatt ist den Arbeitnehmern auch dann zu gewähren, wenn sie nach dem Stichtag in den Ruhestand treten, da der Energiekostenrabatt nicht nur während des aktiven Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Ruhestand gewährt wurde.

Die Tarifnorm unterscheidet nicht danach, ob die Arbeitnehmer von der Spaltung unmittelbar betroffen sind und den Arbeitgeber im Rahmen der Spaltung etwa aufgrund Betriebsübergangs nach § 324 UmwG iVm § 613 a I 1 BGB wechseln.

Aus dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips folgt, dass tarifliche Regelungen, die Ansprüche ausschließen oder einschränken, dies hinreichend erkennbar und eindeutig im Tarifvertrag regeln müssen. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, in welcher Höhe er oder seine Angehörigen im Versorgungsfall Leistungen zu erwarten haben, um etwaige Versorgungslücken schließen zu können.

7 BAG-Entscheidung vom 15.11.2022: Betriebliche Altersversorgung und Tarifauflegung – Energiekostenrabatt II

Zu seinem Urteil vom 15.11.2022 zu Fragen der Gewährung des Energiekostenrabattes im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 15.11.2022 - 3 AZR 42/22 -, BeckRS 2022, 42213):

Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf „für den Arbeitgeber jeweils in Kraft befindliche sonstige Tarifverträge“ erfasst die vor dem Übergang des Arbeitsverhältnisses geltenden Tarifverträge der damaligen Arbeitgeberin, insbesondere den TV-SR. Mit diesem Inhalt geht die Klausel nach § 613 a I 1 BGB auf den neuen Arbeitgeber über und wird Inhalt des Arbeitsvertrags. Das gilt auch und gerade, wenn die Erwerberin im Tarifvertrag lediglich mit einem Arbeitstitel bezeichnet ist und den Tarifvertrag nicht selbst gezeichnet hat.

§ 5 II 1 TV-SR erfasst Arbeitnehmer, die von der Spaltung unmittelbar betroffen sind und den Arbeitgeber im Rahmen der Spaltung etwa aufgrund Betriebsübergangs nach § 324 UmwG iVm § 613 a I 1 BGB wechseln.

Aus einem Verstoß gegen § 12 BORA folgt kein besonderes verfassungsrechtlich gebotenes Schutzbedürfnis für ein Beweisverwertungsverbot. Die Norm enthält allein standes- und berufsrechtliche Vorgaben. Zwar dienen diese auch dem Interesse der Allgemeinheit an der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege, fordern aber kein prozessuales Verwertungsverbot.

8 BFH-Entscheidung vom 06.12.2022: Keine Bildung einer Pensionsrückstellung bei Pensionszusage unter Vorbehalt

Enthält eine Pensionszusage einen Vorbehalt, demzufolge die Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann, ist die Bildung einer Pensionsrückstellung steuerrechtlich nur zulässig, wenn der Vorbehalt positiv – dh ausdrücklich – einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiert, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet (BFH vom 06.12.2022 - IV R 21/19 -, BeckRS 2022, 44627).

Rechtsanwendung

1 **FBeH Hamburg, Fachinfo vom 23.5.2022: Voraussetzungen einer Betriebsaufspaltung; Änderung der bisherigen Rechtsprechung durch BFH-Urteil v. 16.9.2021 – IV R 7/18**

Der BFH hat mit Urteil v. 16.9.2021 – IV R 7/18, BStBl. II 2022, 767, DStR 2022, 189 seine bisherige Rechtsprechung zur personellen Verflechtung insofern geändert, als er es nunmehr auch für möglich erachtet, dass die Gesellschafter einer Betriebs-Personengesellschaft mittelbar über eine Kapitalgesellschaft die Geschicke des Besitzunternehmens bestimmen. Der IV. Senat hat die Zustimmung auch der anderen Senate zu dieser Rechtsprechungsänderung eingeholt (BFH in DStR 2022, 189 Rn. 39 und 40).

Nach bisheriger BFH-Rechtsprechung konnte in diesen Fällen keine Betriebsaufspaltung vorliegen, weil die Gesellschafter der Betriebs-Personengesellschaft bei dieser Konstellation nicht selbst Mitunternehmer der Besitz-Personengesellschaft sind und aufgrund der Intransparenz der zwischengeschalteten Kapitalgesellschaft hier ein sog. „Durchgriffsverbot“ angenommen wurde (BFH in DStR 2022, 189, Gründe Rn. 34). Allerdings hatte die bisherige Rechtsprechung für den umgekehrten Fall, bei einer nur mittelbaren Beteiligung der Gesellschafter einer Besitz-Personengesellschaft an einer Betriebs-Personengesellschaft, das Vorliegen einer personellen Verflechtung bereits bejaht. Mit der aktuellen Entscheidung des IV. Senats wird diese Differenzierung aufgegeben, weil es für sie keine triftigen sachlichen Gründe gibt (BFH in DStR 2022, 189 Rn. 38; so früher schon ua Wacker in L. Schmidt, EStG-Kommentar, 40. Aufl. 2021, § 15 Rn. 835).

Nach der aktuellen BFH-Rechtsprechung kommt es auch bei nur mittelbarer Beherrschung einer Besitz-Personengesellschaft durch die Gesellschafter der Betriebs-Personengesellschaft allein darauf an, ob eine Person oder Personengruppe beide Unternehmen in der Weise beherrscht, dass sie in der Lage ist, in beiden Unternehmen einen einheitlichen Geschäfts- und Bestätigungswillen durchzusetzen, und das eben kann in beide Richtungen auch durch die mittelbare Beteiligung über eine Kapitalgesellschaft geschehen.

Bei der Änderung von Steuerbescheiden ist hier ggf. Vertrauensschutz nach § 176 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AO zu gewähren.

2 **OFD Frankfurt a.M. VfG. vom 01.02.2023 – S 2770 A-053-St 55: Körperschaftsteuerliche Organschaft und atypisch stille Gesellschaft**

Nach dem Ergebnis der Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt für die Anerkennung einer körperschaftsteuerlichen Organschaft im Zusammenhang mit atypisch stillen Beteiligungen Folgendes:

1. Atypisch stille Gesellschaft
Besteht am Handelsgewerbe einer Kapitalgesellschaft eine stille Beteiligung nach § 230 HGB, die ertragsteuerlich als Mitunternehmerschaft zu qualifizieren ist (atypisch stille Gesellschaft), kann diese atypisch stille Gesellschaft weder Organgesellschaft nach den §§ 14, 17 KStG noch Organträgerin nach § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 KStG sein.

2. Kapitalgesellschaft, an der eine atypisch stille Beteiligung besteht
Eine Kapitalgesellschaft an der eine atypisch stille Beteiligung besteht, kann weder Organgesellschaft nach den §§ 14, 17 KStG noch Organträgerin nach § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 KStG sein.

Am 20.8.2015 bereits bestehende, steuerlich anerkannte Organschaften mit Organträgern, an deren Handelsgewerbe atypisch stille Beteiligungen bestehen, können unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls im Wege der Billigkeit und aus Gründen des Vertrauensschutzes weiter steuerlich anerkannt werden.

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.