



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

**Juni 2023**

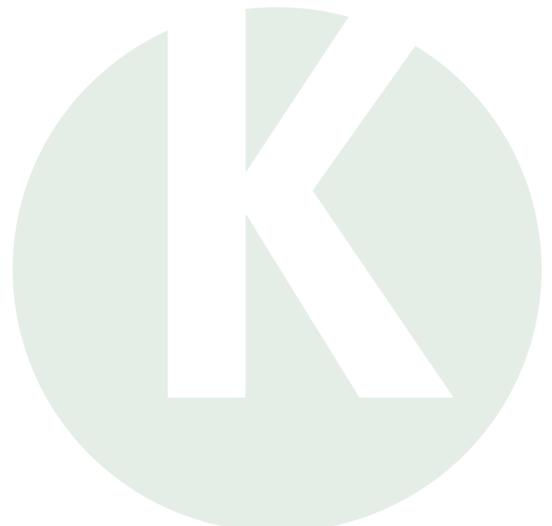


## Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 27.04.2023: Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Altersteilzeit wegen Krankheit und Wechsel in die Freistellungsphase
- 2** BAG-Entscheidung vom 08.12.2022: Berücksichtigung der Rentennähe bei der Sozialauswahl – grobe Fehlerhaftigkeit
- 3** BGH-Entscheidung vom 11.01.2023: Teilanfechtung des Versorgungsausgleichs
- 4** OLG Dresden - Entscheidung vom 23.01.2023: Externe Teilung der sogenannten Riester-Rente
- 5** OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 08.03.2023: Anspruchsberechnung des geschiedenen Ehegatten auf Hinterbliebenenversorgung
- 6** BAG-Entscheidung vom 25.01.2023: Weihnachtsgeld – Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen
- 7** OLG Hamm - Entscheidung vom 05.12.2022: Externe Teilung bei gesunkenem Wert des fondsgebundenen Anrechts
- 8** BGH-Entscheidung vom 15.03.2023: Versorgungszahlungen als verdeckte Gewinnausschüttung bei Weiterbeschäftigung des Gesellschafter-Geschäftsführers
- 9** BAG-Entscheidung vom 17.01.2023: Kapitalwahlrecht in AGB einer Versorgungszusage – Ersetzung

## Rechtsanwendung

- 1** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### **1** **EuGH-Entscheidung vom 27.04.2023: Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Alterszeitteil wegen Krankheit und Wechsel in die Freistellungsphase**

Art. 7 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung iVm Art. 31 II GRCh ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die vorsieht, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer durch die Ausübung seiner Arbeit im Rahmen einer Altersteilzeitregelung erworben hat, mit Ablauf des Urlaubsjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt erlischt, wenn der Arbeitnehmer vor der Freistellungsphase wegen Krankheit daran gehindert war, diesen Urlaub zu nehmen, und zwar auch dann, wenn es sich nicht um eine lange Abwesenheit handelt (EuGH vom 27.04.2023 - C 129/22 -, BeckRS 2023, 8353).

### **2** **BAG-Entscheidung vom 08.12.2022: Berücksichtigung der Rentennähe bei der Sozialauswahl – grobe Fehlerhaftigkeit**

Zu seinem Urteil vom 08.12.2023 zu Fragen der Berücksichtigung der Rentennähe bei der Sozialauswahl fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 14.03.2023 - 6 AZR 31/22 -, BeckRS 2022, 36836):

Im Rahmen der sozialen Auswahl darf bei der Gewichtung des Kriteriums „Lebensalter“ zulasten des Arbeitnehmers die Möglichkeit berücksichtigt werden, spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses entsprechend der jeweiligen rentenversicherungsrechtlichen Vorgaben die Regelaltersrente oder eine andere Rente wegen Alters – mit Ausnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen – abschlagsfrei zu beziehen.

Das Eintreten der Vermutungswirkungen des § 125 I InsO setzt allein die durch Unterzeichnung des Interessenausgleichs mit Namensliste dokumentierte Einigung der Betriebsparteien auf die zu kündigenden Arbeitnehmer voraus. Da-

gegen unterliegt es keiner gerichtlichen Kontrolle, ob und wie intensiv der Betriebsrat zuvor über die Namensliste verhandelt hat.

Leidet die soziale Auswahl an einem evidenten, dh ins Auge springenden schweren Fehler und fehlt dem Interessenausgleich dadurch jede soziale Ausgewogenheit, ist eine grobe Fehlerhaftigkeit im Sinne des § 125 I 1 Nr. 2 InsO anzunehmen. So liegt es, wenn Auswahlkriterien gar nicht oder eindeutig unzureichend bzw. überhöht berücksichtigt worden sind.

Ein Arbeitnehmer, der Regelaltersrente beziehen kann oder diese sogar bezieht, kann bei der Sozialauswahl bezüglich des Auswahlkriteriums „Lebensalter“ als sozial weniger schutzwürdig angesehen werden. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von höchstens zwei Jahren nach der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses die jeweiligen rentenversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug der Regelaltersrente oder einer anderen abschlagsfreien Rente wegen Alters – mit Ausnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen – erfüllt.

Mithilfe der sozialen Auswahl soll von mehreren vergleichbaren derjenige Arbeitnehmer individualisiert werden, der auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unter sozialen Gesichtspunkten am wenigsten angewiesen ist. Das dabei zu berücksichtigende Kriterium „Lebensalter“ soll typisierend die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt abbilden.

Das Kriterium „Lebensalter“ ist ambivalent. Die soziale Schutzbedürftigkeit nimmt zunächst mit steigendem Lebensalter und der damit typischerweise verbundenen geringeren Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, zu. Diese Entwicklung kehrt sich um, je näher die versorgungsrechtliche Absicherung durch eine Rente wegen Alters rückt. Dies können der Arbeitgeber bzw. die Betriebsparteien im Rahmen der Sozialauswahl bei der lediglich erforderlichen „ausreichenden“ Gewichtung des Kriteriums „Lebensalter“ zulasten des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Soweit bei Arbeitnehmern aufgrund der Regelung in § 51 III a 1 Nr. 3 Buchst. a SGB VI Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht anerkannt werden und darum die für den Anspruch auf eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§§ 38, 236 b SGB VI) erforderliche Wartezeit von 45 Jahren nicht erfüllt werden kann, dürfen diese Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl nicht als rentennah angesehen werden.

In unionsrechtskonformer Auslegung des § 1 III KSchG muss eine Altersrente für schwerbehin-

derte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI) für die Frage der „Rentennähe“ außer Betracht bleiben. Andernfalls würde diese Personengruppe unzulässig mittelbar diskriminiert.

Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers, eine Rente wegen Alters vorzeitig mit Abschlägen zu beziehen, darf in die Auswahlüberlegungen ebenfalls nicht eingestellt werden. Es stellte eine unangemessene Beeinträchtigung der Interessen eines solchen Arbeitnehmers dar, wenn er aus Gründen der Generationengerechtigkeit auch zur Inkaufnahme von Rentenabschlägen verpflichtet würde.

Erklärt der Arbeitgeber im Fall einer Betriebsstilllegung zwar gegenüber allen Arbeitnehmern gleichzeitig eine Kündigung, gewährt er aber aufgrund des sich durch „Ausproduktion“ erst nach und nach verringernden Beschäftigungsbedarfs einem Teil der Belegschaft eine längere als die gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist, ist die Entscheidung, welche/r Arbeitnehmer am längsten zu beschäftigten sind/ist, wie bei einer etappenweisen Stilllegung anhand sozialer Auswahlkriterien (§ 1 III KSchG, gegebenenfalls iVm § 125 InsO) zu treffen.

Eine soziale Auswahl ist nur unwirksam, wenn auch ihr Ergebnis fehlerhaft ist. Berufet sich der Arbeitgeber auf die fehlende Kausalität eines Auswahlfehlers oder einer unterlassenen sozialen Auswahl, muss er nur darlegen, dass die von ihm getroffene eine (von gegebenenfalls mehreren) nicht grob fehlerhafte und damit objektiv dem Gesetz entsprechende Auswahlentscheidung ist. Es ist nicht notwendig, dass es die einzig zulässige Entscheidung ist.

### **3** **BGH-Entscheidung vom 11.01.2023: Teilanfechtung des Versorgungsausgleichs**

Der BGH hatte sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Teilanfechtung des Versorgungsausgleichs zu befassen und urteilte, dass sofern ein Verfahrensbeteiligter die Entscheidung des Beschwerdegerichts zum Versorgungsausgleich nur wegen einzelner Versorgungsanrechte mit der Rechtsbeschwerde anfechtet, ohne dass eine wechselseitige Abhängigkeit die Einbeziehung weiterer Anrechte erfordert, die nicht angefochtenen Teile der Entscheidung in (Teil-)Rechtskraft erwachsen können, wenn der Rechtsbeschwerdeführer seinen Antrag auf der Grundlage seiner Rechtsbeschwerdebegründung nicht mehr erweitern kann und es nach Ablauf der einmonatigen Anschlussfrist

gem. § 73 FamFG für keinen anderen Beteiligten mehr möglich ist, die vom Hauptrechtsmittel nicht betroffenen Anrechte durch Anschließung zur Überprüfung und Abänderung durch das Rechtsbeschwerdegericht zu stellen.

Eine Bestimmung in der Teilungsordnung eines Versorgungsträgers, die es ihm gestattet, bei einer auf das Ende der Ehezeit bezogenen Ermittlung des Barwerts einer Versorgungszusage den am Ehezeitende maßgeblichen handelsbilanziellen Rechnungszins als Abzinsungsfaktor nach billigem Ermessen durch den im Zeitpunkt des gerichtlichen Auskunftersuchens geltenden handelsbilanziellen Rechnungszins ersetzen zu können, ist unabhängig davon, ob eine interne oder eine externe Teilung angestrebt wird, unwirksam.

Ein Ehegatte ist im Versorgungsausgleichsverfahren nur dann materiell beschwert, wenn die von ihm angefochtene Regelung zum Versorgungsausgleich mit einer unberechtigten wirtschaftlichen (Mehr-)Belastung für ihn verbunden ist; kann er dies nicht begründet geltend machen, ist sein Rechtsmittel in jedem Fall unbegründet, ohne dass es auf die objektive Richtigkeit der Entscheidung oder darauf ankommt, ob die Entscheidung nachteilig in die subjektiven Rechte anderer Verfahrensbeteiligter – insbesondere des anderen Ehegatten oder des Versorgungsträgers – eingreift (BGH vom 11.01.2023 - XII ZB 433/19 -, BeckRS 2023, 4328).

#### **4 OLG Dresden - Entscheidung vom 23.01.2023: Externe Teilung der sogenannten Riester-Rente**

Ist eine Teilung auf Basis von Fondsanteilen wegen einer fortlaufenden algorithmusgesteuerten Umschichtung der Fondsanteile nicht möglich, 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. Insoweit ist ein Kompromiss zwischen dem Halbteilungsgrundsatz einerseits und der Vollstreckbarkeit der Entscheidung andererseits geboten (OLG Dresden vom 23.01.2023 - 21 UF 687/22 -, BeckRS 2023, 3523).

#### **5 OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 08.03.2023: Anspruchsberechnung des geschiedenen Ehegatten auf Hinterbliebenenversorgung**

Im Fall der Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung gem. § 25 VersAusglG soll der überlebende Ehegatte nicht bessergestellt werden als bei Durchführung des Versorgungsausgleichs. Dies kann durch eine Saldierung der beiderseitigen Anrechte der früheren Ehegatten in entsprechender Anwendung von § 31 I und II VersAusglG oder durch eine Herabsetzung des Anspruchs nach § 27 VersAusglG gewährleistet werden (OLG Karlsruhe vom 08.03.2023 - 18 UF 206/22 -, BeckRS 2023, 3399).

#### **6 BAG-Entscheidung vom 25.01.2023: Weihnachtsgeld – Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen**

Zu seinem Urteil vom 25.01.2023 zu Fragen der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Zusammenhang mit Weihnachtsgeld fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 25.01.2023 - 10 AZR 116/22 -, BeckRS 2023, 8901):

Durch betriebliche Übung begründete Vertragsbedingungen stellen Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von §§ 305 ff. BGB dar, deren Auslegung durch das Berufungsgericht der vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt.

Lässt die Auslegung einer durch betriebliche Übung begründeten Vertragsbedingung – hier die Zahlung eines Weihnachtsgelds – unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände mehrere Ergebnisse zu, ohne dass ein Auslegungsergebnis den klaren Vorzug verdient, besteht ein nicht behebbarer Zweifel im Sinne von § 305c II BGB. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die ihm ungünstigste und für den Arbeitnehmer als Vertragspartner günstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Das ist diejenige, die der Klage zum Erfolg verhilft.

Die Bezeichnung einer Leistung als „Weihnachtsgeld“ lässt neben einer möglichen Auslegung als arbeitsleistungsbezogene Sonderzuwendung auch die Deutung zu, dass der Arbeitgeber sich mit der Zahlung anlassbezogen an den zum Weihnachtsfest typischerweise er-

höhten Aufwendungen der Arbeitnehmer beteiligen will. Im letzteren Fall hängt die Leistung regelmäßig nicht von der Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung ab.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, eine Sonderzahlung, welche nicht ausschließlich der Vergütung erbrachter Arbeitsleistung dient, aufgrund fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums einseitig zu kürzen. Vielmehr setzt eine Kürzung das Vorliegen einer individualrechtlichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarung im Sinne von § 4a EFZG voraus.

#### **7 OLG Hamm - Entscheidung vom 05.12.2022: Externe Teilung bei gesunkenem Wert des fondsgebundenen Anrechts**

Bei externer Teilung fondsgebundener Anrechte in die gesetzliche Rentenversicherung ist eine Umrechnung des Kapitals in Entgeltpunkte mit den aktuellen Umrechnungsfaktoren entsprechend § 76 IV 2 SGB VI auch dann anzuordnen, wenn der Wert der Fondsanteile seit dem Ehezeitende gesunken ist (OLG Hamm vom 05.12.2022 - 13 UF 59/22 -, BeckRS 2022, 41048).

#### **8 BGH-Entscheidung vom 15.03.2023: Versorgungszahlungen als verdeckte Gewinnausschüttung bei Weiterbeschäftigung des Gesellschafter-Geschäftsführers**

Der BGH hatte sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Fragestellung zu befassen, inwieweit Versorgungszahlungen als verdeckte Gewinnausschüttung bei Weiterbeschäftigung des Gesellschafter-Geschäftsführers zu klassifizieren sind. Bestätigt wurden dabei die bisherigen Senatsurteile. Demnach ist es aus steuerrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden, ein Versorgungsversprechen der Kapitalgesellschaft nicht von dem endgültigen Ausscheiden des Begünstigten aus dem Dienstverhältnis als Geschäftsführer, sondern allein von dem Erreichen der Altersgrenze abhängig zu machen. In diesem Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter allerdings grundsätzlich verlangen, entweder das Einkommen aus der fortbeste-

henden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung anzurechnen oder den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfälligkeit – ggf. unter Vereinbarung eines nach versicherungsmathematischen Maßstäben berechneten Barwertausgleichs – aufzuschieben, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat.

Fortentwickelt wurde die bisherige Rechtsprechung jedoch dahingehend, dass sofern nach dem Eintritt des Versorgungsfalles neben der Versorgungsleistung bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer für diese Tätigkeit lediglich ein reduziertes Gehalt gezahlt wird, nach der Maßgabe eines hypothetischen Fremdvergleichs dann keine gesellschaftliche Veranlassung vorliegt, wenn die Gehaltszahlung die Differenz zwischen der Versorgungszahlung und den letzten Aktivbezügen nicht überschreitet. (BGH vom 15.03.2023 - I R 41/19 -, BeckRS 2023, 12720).

## 9 BAG-Entscheidung vom 17.01.2023: Kapitalwahlrecht in AGB einer Versorgungszusage – Ersetzung

Zu seinem Urteil vom 17.01.2023 zu Fragen des Kapitalwahlrechtes in AGB einer Versorgungszusage fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 17.01.2023 - 3 AZR 501/21 -, BeckRS 2023, 8150):

Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine mindestens barwertgleiche, einmalige Kapitalzahlung zu leisten, ist mit § 308 Nr. 4 BGB vereinbar. Die konkrete Ausübung der Ersetzungsbefugnis muss jedoch die Grenzen billigen Ermessens im Sinne von § 315 BGB wahren.

Räumt eine Versorgungszusage dem Versorgungsschuldner das Recht ein, die vertraglich geschuldete Zahlung laufender Rentenleistungen durch Zahlung einer einmaligen Kapitalabfindung zu ersetzen, liegt eine sogenannte Ersetzungsbefugnis (facultas alternativa) vor. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, das Schuldverhältnis nachträglich inhaltlich zu ändern.

Eine vertragliche Ersetzungsbefugnis, mit der die Zusage auf laufende Rentenleistungen durch eine einmalige Kapitalleistung ersetzt wird und damit die Versorgungszusage erfüllt, stellt keine unzulässige Abfindung einer Versorgungsanwartschaft bzw. laufender Leistungen im Sinne von § 3 I BetrAVG dar.

Eine Klausel in einer vorformulierten Versorgungszusage, mit der der Versorgungsschuldner sich vorbehält, die vorrangig zugesagten lebenslangen Renten durch eine einmalige, barwertgleiche Kapitalleistung zu ersetzen, stellt einen Änderungsvorbehalt im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB dar und hält einer AGB-Kontrolle stand.

Die Ausübung einer vertraglich vorbehaltenen Ersetzungsbefugnis durch den Versorgungsschuldner muss billigem Ermessen im Sinne von § 315 BGB entsprechen. Davon ist auszugehen, wenn Interessen des Versorgungsschuldners an der Ersetzung der zugesagten Rentenleistungen durch eine gleichwertige einmalige Kapitalzahlung bestehen, die die Interessen des Versorgungsempfängers an der Beibehaltung der Rentenleistungen überwiegen.

## Rechtsanwendung

### 1 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 stän-



dig 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 betriebliche 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 Lülldorf**, 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 gleichzeitig CO-CEO der KENSTON GRUPPE®, „Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.“ (BRBZ) sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber und Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Drees, studierter Betriebswirt und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig ebenfalls CO-CEO der KENSTON GRUPPE®, Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Drees Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

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