

## Rechtsprechung

- 1** BGH-Urteil vom 23.04.2012: Bundesgerichtshof wendet erstmals Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auf GmbH-Geschäftsführer an
- 2** BAG-Entscheidung vom 15.05.2012: Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts
- 3** LSG Saarland - Entscheidung vom 15.02.2012: Sozialversicherungspflicht des GmbH-Geschäftsführers bei sukzessiver Erhöhung der Beteiligung
- 4** LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 27.01.2012: Keine KV-Beiträge aus Erlös für Direktversicherung
- 5** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 23.03.2011: Erbschaftsteuer auf selbstfinanzierte Versicherungsleistung

## Rechtsanwendung

- 1** PSVaG legt Jahresabschluss 2011 vor - Schaden volumen auf niedrigem Niveau
- 2** Die KENSTON Unternehmensgruppe® im Überblick: Der Deutsche bAV Service – Koordination und Gewährleistung einer umfassenden Beratung / Pressemitteilung vom 23.05.2012
- 3** Die KENSTON Unternehmensgruppe® im Überblick: Die Kenston Pension GmbH – Rechtsberatung zur betrieblichen Altersversorgung auf höchstem Niveau / Pressemitteilung vom 08.05.2012
- 4** Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer

### **Das Recht der betrieblichen Altersversorgung**

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

Kommentar

Verlag C. H. Beck

## Rechtsprechung

### **1 BGH-Urteil vom 23.04.2012: Bundesgerichtshof wendet erstmals Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auf GmbH-Geschäftsführer an**

Der für das Gesellschaftsrecht zuständige II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat entschieden, dass ein auf eine bestimmte Dauer bestellter Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der nach Ablauf seines Vertrages nicht als Geschäftsführer weiterbeschäftigt wird, in den Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fällt (BGH vom 23.04.2012 - II ZR 163/10 -).

Der Kläger war bis zum Ablauf seiner Amtszeit am 31.08.2009 der medizinische Geschäftsführer der beklagten Kliniken der Stadt Köln, einer GmbH. Die Anteile an dieser Gesellschaft werden von der Stadt Köln gehalten. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat über den Abschluss, die Aufhebung und die Änderung des Dienstvertrags der Geschäftsführer zu entscheiden. In dem mit einer Laufzeit von fünf Jahren abgeschlossenen Dienstvertrag des Klägers war vereinbart, dass die Vertragsparteien spätestens 12 Monate vor Vertragsablauf mitteilen, ob sie zu einer Verlängerung des Vertragsverhältnisses bereit waren. Der Aufsichtsrat der Beklagten beschloss im Oktober 2008, das Anstellungsverhältnis mit dem im Zeitpunkt der (regulären) Vertragsbeendigung 62 Jahre alten Kläger nicht über den 31.08.2009 hinaus fortzusetzen. Die Stelle des medizinischen Geschäftsführers wurde vielmehr mit einem 41-jährigen Mitbewerber besetzt.

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm der Neuausschluss seines Dienstvertrags sowie die weitere Bestellung als Geschäftsführer nur aus Altersgründen versagt worden seien und dass diese Entscheidung gegen das Altersdiskriminierungsverbot des am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verstoße. Er hat mit dieser Begründung Ersatz seines materiellen und immateriellen Schadens verlangt.

Das Landgericht hat die Klage abgewiesen. Das Oberlandesgericht hat ihr im Wesentlichen stattgegeben, statt des beantragten Ersatzes des immateriellen Schadens in Höhe von 110.000 Euro jedoch nur 36.600 Euro zuge-

sprochen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Revision eingelegt.

Der Bundesgerichtshof hat die Entscheidung des Berufungsgerichts, der Kläger sei in unzulässiger Weise wegen seines Alters benachteiligt worden, bestätigt.

Nach § 6 Abs. 3 AGG findet das Gesetz Anwendung auf Geschäftsführer einer GmbH, soweit es um den Zugang zu dem Geschäftsführeramt und um den beruflichen Aufstieg geht. In dem Beschluss, den Kläger nach dem Auslaufen seiner Bestellung nicht weiter als Geschäftsführer zu beschäftigen, hat der Senat eine Entscheidung über den Zugang zu dem Amt gesehen.

Weiter hat er die Beweislastregel des § 22 AGG angewendet. Danach muss der Bewerber nur Indizien beweisen, aus denen sich eine Diskriminierung ergibt. Das Unternehmen hat dann zu beweisen, dass der Bewerber nicht wegen seines Alters oder aus anderen unzulässigen Gründen benachteiligt worden ist. Hier hatte der Aufsichtsratsvorsitzende gegenüber der Presse erklärt, dass der Kläger wegen seines Alters nicht weiterbeschäftigt worden sei. Man habe wegen des "Umbruchs auf dem Gesundheitsmarkt" einen Bewerber gewählt, der das Unternehmen "langfristig in den Wind stellen" könne. Das hat der Senat als ausreichend für die Beweislastumkehr nach § 22 AGG angesehen. Die Beklagte hat den damit ihr obliegenden Gegenbeweis nicht geführt.

Der Senat hat weiter ausgeführt, dass die Diskriminierung des Klägers wegen seines Alters nicht aus den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Gründen gerechtfertigt war.

Damit hat der Kläger Anspruch auf Ersatz seines Vermögensschadens und auf Entschädigung wegen seines immateriellen Schadens. Aufgrund von Fehlern bei der Feststellung dieses Schadens hat der Senat das angefochtene Urteil teilweise aufgehoben und die Sache insoweit an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 49/2012 des Bundesgerichtshofs vom 23.04.2012.)

## **2 BAG-Entscheidung vom 15.05.2012: Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts**

Bietet der Arbeitgeber vorbehaltlos über Jahre hinweg seinen Arbeitnehmern bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen den Abschluss eines Versorgungsvertrages an, der u. a. eine Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen vorsieht, so ist er aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet, allen anderen Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen erfüllen, den Abschluss eines inhaltsgleichen Versorgungsvertrages anzubieten (BAG vom 15.05.2012 - 3 AZR 128/11 -).

Die beklagte Landesbank ist im Jahre 1972 aus einer Fusion hervorgegangen. Bestandteil des Fusionsvertrags ist eine „Personalvereinbarung“ (sog. PV 72). Nach deren Nr. 3.2 können Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei den fusionierten Instituten oder bei der Bayerischen Landesbank - Girozentrale -, einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen (sog. Versorgungsrecht) erhalten; über die Erteilung des Versorgungsrechtes entscheidet nach Nr. 3.2 PV 72 der Vorstand. Die Beklagte bot seit 1972 (nahezu) allen Arbeitnehmern, die eine Dienstzeit von 20 Jahren im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Bayerischen Landesbank zurückgelegt, eine gute Beurteilung durch ihre Vorgesetzten erhalten hatten und in einer gesundheitlichen Verfassung waren, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten ließ, Versorgungsrechte an. Anfang des Jahres 2009 beschloss die Beklagte, die Vereinbarung von Versorgungsrechten einzustellen. Dem Kläger, der die Voraussetzungen am 1. Januar 2010 erfüllte, wurde kein Versorgungsvertrag angeboten.

Die auf Abgabe eines Vertragsangebots durch die Beklagte gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon in den Vorinstanzen, Erfolg. Aufgrund der seit 1972 geübten Praxis bestand bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers am 1. Januar 1990 im Unternehmen der Beklagten eine betriebliche Übung, die die Beklagte verpflichtet, Arbeitnehmern nach einer 20jährigen Tätigkeit im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Beklagten und bei Erfüllung der beiden weiteren Voraussetzungen (gute Beurteilung und gesundheitliche Verfassung, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten lässt) die Vereinbarung eines Versorgungsvertrages anzubieten. Da der Kläger diese Vor-

aussetzungen am 1. Januar 2010 erfüllte, hat er einen Anspruch auf Abgabe eines entsprechenden Vertragsangebots durch die Beklagte erworben.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 34/12 des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012.)

## **3 LSG Saarland vom 15.02.2012: Sozialversicherungspflicht des GmbH-Geschäftsführers bei sukzessiver Erhöhung der Beteiligung**

Soll eine Tochter das väterliche Unternehmen fortführen und erhält deshalb schrittweise erst 30 %, dann 49 % und schließlich 51 % der GmbH-Anteile, liegt eine selbständige Tätigkeit der Tochter als Geschäftsführerin der GmbH erst vor bei Überschreitung der Mehrheit der Anteile. Vorher war sie als Geschäftsführerin abhängig beschäftigt, auch wenn sie aus Rücksicht auf die wirtschaftliche Situation der GmbH auf Teile ihres Gehaltes und ihres Urlaubs verzichtet und Bürgschaften zu Gunsten der GmbH übernommen hat (LSG Saarland vom 15.02.2012 - L 2 KR 73/11 -, DStR 2012, 1038).

## **4 LSG Baden-Württemberg vom 27.01.2012: Keine KV-Beiträge aus Erlös für Direktversicherung**

Wer als Arbeitnehmer vor Ablauf der Direktversicherung diese an einen Dritten verkauft, schuldet der Krankenversicherung keinen Beitrag aus dem später ausgezahlten Kapitalbetrag gemäß § 229 Abs. 1 S. 3 SGB V. Offen bleibt, ob in Anwendung dieser Vorschrift der tatsächlich erzielte Kaufpreis als „Versorgungsbezug“ der KV-Beitragspflicht unterliegt (LSG Baden-Württemberg vom 27.01.2012 - L 4 KR 3659/10 -, BeckRS 2012, 67407).

## **5 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 23.03.2011: Erbschaftsteuer auf selbstfinanzierte Versicherungsleistung**

In seiner Entscheidung vom 23.03.2011 urteilte das FG Düsseldorf wie folgt (FG Düsseldorf vom 23.03.2011 - 4 K 2354/08 Erb -, BeckRS 2011, 96435):

1. Ein der Erbschaftsteuer unterliegender Vermögensvorteil im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG liegt auch dann vor, wenn die nach dem Tod der Ehefrau an den - widerruflich bezugsberechtigten - Ehemann ausgezahlte Versicherungsleistung aus einer Rentenversicherung

gegen Einmalbetrag auf einer Versicherungsprämie beruhte, die der Ehemann aus seinem Vermögen der Erblasserin zu Lebzeiten zugewendet hat.

2. Ein Erwerb von Todes wegen kann nur dann ausscheiden, wenn die Bezugsberechtigung sowohl für den Erlebens- als auch für den Todesfall unwiderruflich dem Prämienzahler, mithin dem Erben, zusteht.

## **Rechtsanwendung**

### **1 PSVaG legt Jahresabschluss 2011 vor - Schadenvolumen auf niedrigem Niveau**

Der PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN VVaG, gesetzlich bestimmter Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland und im Großherzogtum Luxemburg, hat den Geschäftsbericht für sein 37. Geschäftsjahr vorgelegt.

Ende 2011 waren beim PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN 90.740 (Vorjahr 83.322) Arbeitgeber mit insolvenzversicherungspflichtiger betrieblicher Altersversorgung als Mitglieder gemeldet. Insgesamt stehen 10,3 Mio. (Vorjahr 10,0) Versorgungsberechtigte, davon 4,0 Mio. Rentner und 6,3 Mio. Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften unter Insolvenzschutz. Hieraus ergibt sich die große sozialpolitische Bedeutung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Die Zahl der den PSVaG treffenden Insolvenzen ist im Jahr 2011 auf 496 gesunken (Vorjahr 647). Die Anzahl der zu sichernden Renten und Anwartschaften ist mit zusammen 17.352 deutlich niedriger als im Vorjahr (Vorjahr 20.635). Das Schadenvolumen summierte sich auf 626,1 Mio. € (Vorjahr 648,7 Mio. €).

Das Beitragsvolumen betrug 569,3 Mio. € (Vorjahr 549,2 Mio. €). Es ergab sich aufgrund einer Beitragsbemessungsgrundlage von 295 Mrd. € (Vorjahr 289 Mrd. €) und einem Beitragssatz von 1,9 Promille. Dieser entspricht dem des Vorjahres.

Der durchschnittliche Beitragssatz für die bisherigen 37 Geschäftsjahre errechnet sich mit 3,1 Promille; über die letzten fünf Jahre beträgt er 4,6 Promille, über die letzten zehn Jahre 4,4 Promille.

Aufgrund der im Jahr 2006 begonnenen Nachfinanzierung der bis zum 31.12.2005 aufgeführten „Altlast“ von rd. 2,2 Mrd. € aus gesicherten Anwartschaften, flossen dem PSVaG zusätzliche Mittel von 105,9 Mio. € zu. Allen gesicherten Anwartschaften stehen inzwischen Deckungsmittel von 1.696,0 Mio. € gegenüber. D. h., diese Anwartschaften, deren Barwert zum 31.12.2011 rd. 3,2 Mrd. € beträgt, sind nunmehr zu 53 % kapitalmäßig bedeckt. Die Nachfinanzierung läuft noch über weitere 10 Jahre, in denen pro Jahr rd. 85 Mio. € von den Mitgliedsunternehmen zu zahlen sind. Sie wird somit im Jahr 2021 abgeschlossen sein.

Die Bilanzsumme zum 31.12.2011 betrug rd. 3,6 Mrd. €. Die Gewinn- und Verlustrechnung weist Erträge aus Kapitalanlagen von netto 61,2 Mio. € aus sowie 97,0 Mio. € Überschussbeteiligung vom Konsortium der deutschen Lebensversicherungswirtschaft, mit dem der PSVaG bei der Abwicklung der übernommenen Renten zusammenarbeitet. Dem Ausgleichsfonds wurden 88,2 Mio. € zugeführt. Dieser enthält nun 1.080,7 Mio. €.

Die weitere Reduzierung der Schadenentwicklung, die im Jahr 2011 festzustellen war, hat sich Anfang 2012 nicht fortgesetzt. Eine weitere Verbesserung der Schadensituation ist daher z. Z. nicht zu erwarten.

Die diesjährige Mitgliederversammlung des PSVaG findet am 4. Juli 2012 in Köln statt.

## 2 Die KENSTON Unternehmensgruppe® im Überblick: Der Deutsche bAV Service – Koordinierung und Gewährleistung einer umfassenden Beratung

Pressemittteilung vom 23.05.2012

Führende fachliche und juristische Marktexperten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und von Zeitwertkontenlösungen kombiniert mit automatisierten, IT-basierten Verwaltungsprozessen von betrieblichen Versorgungswerken – der Deutsche bAV Service offeriert die zuvor beschriebenen Anforderungskriterien als Marktführungslösung.

Die Beratung und Einrichtung sowie die laufende Überwachung von bAV- und Zeitwertkonten-Systemen erfordert in der hochwertigen Beratung technischen, rechtlichen und organisatorischen Aufwand und bindet damit Unternehmensressourcen. Der Deutsche bAV Service,

als markenrechtlich geschützter Sondergeschäftsbereich der Kenston Services GmbH, ermöglicht daher die Koordinierung und Gewährleistung einer ganzheitlichen Beratungsabwicklung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung – samt integrierter umfassender Rechtssicherheit – für Unternehmen aus allen Bereichen von der kleinen »Ein-Mann-GmbH« bis hin zum börsennotierten Dax-Unternehmen. In der Zusammenführung der Komponenten des »Deutschen bAV Service« mit den individuellen Unternehmensbelangen sowie der diesbezüglich möglichen inhaltlichen Anpassung der Technologie entsteht Innovation und Einzigartigkeit.

Als integraler Bestandteil seiner Fokussierung sensibilisiert der Deutsche bAV Service zudem für das Thema »unerlaubte Rechtsberatung und betriebliche Altersversorgung«. Die bundesweit geführte Diskussion zu dem Thema hat in den juristischen Fachkreisen ein eindeutiges Endergebnis gefunden: Auch die Rechtsberatung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung darf nur durch zugelassene Rechtsberater erbracht werden. Daher steht der Deutsche bAV Service im Rahmen seiner Umsetzung dafür ein, dass rechtsberatende und sonstige erlaubnispflichtige Beratungsdienstleistungen von befugten Dienstleistern bzw. Sozietäten übernommen werden.

Aber auch die automatisierte und juristisch geprüfte Verwaltung von Versorgungswerken für alle Unternehmensgrößen steht im zentralen Blickfeld des »Deutschen bAV Service«. Ob Vertragsverwaltung, laufende Verwaltung, Unverfallbarkeitsberechnungen, Abbildung von Versorgungswerksgestaltungen – die »DbAV-Service«, als »IT-Plattform« des »Deutschen bAV Service«, garantiert eine allumfassende Administration mit integriertem Datenaustausch und ggf. notwendiger Schnittstellenanbindung. Zur Vergangenheit gehören daher z. B. Probleme bei der Datenübermittlung zur Rückstellungsberechnung von Pensionsverpflichtungen zum Bilanzstichtag, fehlerhafte Aufzeichnung von entsprechenden Personenbeständen und lange Beantwortungszeiten von Informationsanfragen.

Der Deutsche bAV Service übernimmt somit als unabhängiger Dienstleistungs- und Abwicklungspartner der betrieblichen Altersversorgung die Koordination sämtlicher diesbezüglicher Tätigkeiten und liefert sowohl Arbeitgebern als auch entsprechend involvierten Beratern ein allumfassendes sowie rechtssicheres bAV-Backoffice.

Der Deutsche bAV Service garantiert folglich den verantwortungsbewussten Arbeitgebern und Beratern hohe Kompetenz, Professionalität, standardisierte Abläufe und Haftungsauslagerung. Repräsentiert wird die Marke Deutscher bAV Service durch ausgewählte Kooperationspartner mit marktführenden Fachexpertisen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Die Partner stehen Interessenten, neben der Zentrale des Deutschen bAV Service, als Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung und garantieren praktischen und wissenschaftlichen Alleinstellungscharakter mit Marktführungsanspruch.

## 3 Die KENSTON Unternehmensgruppe® im Überblick: Die Kenston Pension GmbH – Rechtsberatung zur betrieblichen Altersversorgung auf höchstem Niveau

Pressemittteilung vom 08.05.2012

Die Kenston Pension GmbH fungiert als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als fokussierter Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themen bAV und Zeitwertkonten konzentriert.

In dieser fokussierten Ausrichtung betreut die Kenston Pension GmbH als bundesweites "Kompetenzcenter" Mandanten aus folgenden Personenkreisen bzw. Bereichen:

- Steuerberater und Wirtschaftsprüfer
- Rechtsanwälte und Rechtsberater
- Unternehmensberater und qualitativ hochwertig agierende Finanzdienstleister
- Unternehmen jeder Größe aus allen Branchen

Zielsetzung der Kooperation zwischen der Kenston Pension GmbH und den genannten rechts-, steuer- und finanzberatenden Berufen ist regelmäßig die Auslagerung sämtlicher erlaubnispflichtiger und haftungsrelevanter Tätigkeiten aus der Rechts- und Rentenberatung der weiten Beratungsbereiche der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten auf die Kenston Pension GmbH. Zu diesen Tätigkeiten zählen vor allem Beratungsleistungen in folgenden, beispielhaft aufgeführten, Rechtsgebieten der betrieblichen Altersversorgung:

- Arbeitsrecht,
- Steuer- und Bilanzrecht,
- Sozialversicherungsrecht,
- Versicherungsvertragsrecht,

- Rechts- und Rentenberatungsrecht,
- Haftungsrecht usw.

Die gleichen Tätigkeiten führt die Kenston Pension GmbH unmittelbar auch bei Unternehmensmandaten aus. Hierbei sollen im wesentlichen Arbeitgeber bei haftungsanfälligen Umsetzungen von Versorgungs- und Absicherungsstrategien in den aufgeführten Beratungsbereichen rechtssicher begleitet werden.

Rechtsgrundlage für die Kenston Pension GmbH zur Ausübung und Ausführung der relevanten Beratungsdienstleistungen bilden das Rechtsberatungsgesetz (RBerG), die Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) und seit dem 01.07.2008 das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG). Kernbestandteil des Tätigkeitsgebietes der Kenston Pension GmbH ist hierbei die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten bzw. jede Tätigkeit in fremden Rechtsangelegenheiten, die nur durch gerichtlich zugelassene bzw. registrierte natürliche oder juristische Personen erbracht werden dürfen. Darüber hinaus ist der Rentenberater an sich immer gerichtlich zugelassen bzw. registriert und unterliegt der Aufsicht des Präsidenten des zuständigen Amts-, Land- bzw. Oberlandesgerichts. Zudem ist der Rentenberater absolut unabhängig in der Interessenvertretung seiner Mandanten.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und gleichzeitig die zur Ausübung der Rechts- und Rentenberatung im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung berechnete Person ist Herr Sebastian Uckermann. Gleichzeitig ist Herr Uckermann „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.

## 4 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer

### Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar 2012.

Buch. Rund 2000 S. In Leinen C.H.BECK ISBN 978-3-406-63193-1 vorbestellbar, Lieferung bei Erscheinen ca. 198,00 € inkl. MwSt. Versandkostenfrei!

#### 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, Direkt-

versicherungszusage, 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, **Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt, und **Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater.

#### Bearbeitet von

**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, **Thorsten Müller**, Dipl.-Math., **Dr. Jochen Sievers**, Richter am Landesarbeitsgericht, **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt, **PD Dr. Wolfram Türschmann**, **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw., **Ralf Weibenfels**, 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 und gleichzeitig die zur Ausübung der Rechts- und Rentenberatung im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung berechnete Person ist Herr Sebastian Uckermann.

Gleichzeitig ist Herr Uckermann Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig. Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter [www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de) und [www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de).

Verantwortlich im Sinne des Presserechts (V. i. S. d. P.): Sebastian Uckermann