

## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 19.11.2014: Betriebsübergang im Verlauf des Rechtsstreits – Ablösung verbandstarifvertraglicher Regelungen durch Haustarifvertrag
- 2** BAG-Entscheidung vom 10.12.2014: Anspruch Jubiläumswendung – Kollision von Tarifvertrag und Günstigkeitsvergleich
- 3** BAG-Entscheidung vom 13.05.2015: Anspruch auf Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten – Betriebliche Übung und Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen
- 4** OLG Düsseldorf - Entscheidung vom 16.09.2014: GmbH: Keine Enthaftung des Geschäftsführers bei Vorenthaltung der Sozialversicherungsbeiträge durch interne Zuständigkeitsverteilung oder Delegation
- 5** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 04.12.2014: Anspruch auf Altersvorsorgezulage eines in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversicherten ehemaligen Beamten
- 6** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 04.12.2014: Altersvorsorgezulage für Beamte – behördliche Hinweispflichten und Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei fehlender Einwilligung in die Übermittlung der Besoldungsdaten
- 7** BFH-Entscheidung vom 26.11.2014: Vorbezug aus einer privaten schweizerischen Pensionskasse für einen Grenzgänger ab dem Jahr 2005

## Rechtsanwendung

- 1** Rechtsanwalt Eric Zimmermann ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

### **1** BAG-Entscheidung vom 19.11.2014: Betriebsübergang im Verlauf des Rechtsstreits – Ablösung verbandstarifvertraglicher Regelungen durch Haustarifvertrag

Zu seinem Urteil vom 19.11.2014 zu Fragen des Betriebsübergang im Verlauf des Rechtsstreits fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 19.11.2014 - 4 AZR 761/12 -, BeckRS 2015, 67088):

Die Ablösung tariflicher Regelungen durch einen anderen Tarifvertrag setzt voraus, dass die aufeinanderfolgenden Tarifvereinbarungen von denselben Tarifvertragsparteien geschlossen werden. Schließt ein an einen Verbandstarifvertrag kraft Mitgliedschaft gebundener Arbeitgeber mit der Gewerkschaft, die diesen Tarifvertrag vereinbart hat, einen Haustarifvertrag, findet auch hinsichtlich übereinstimmender Regelungsbereiche keine Ablösung statt, sondern es kann lediglich eine Tarifkonkurrenz eintreten.

Das nach § 256 I ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse über die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags, der im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Flugdienstuntauglichkeit Leistungen an den Arbeitnehmer vorsieht, besteht bereits im laufenden Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer muss nicht den Eintritt des Leistungsfalls abwarten.

Ein im Verlauf eines Rechtsstreits erfolgter Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserberwerber nach § 613 a I 1 BGB lässt das besondere Feststellungsinteresse einer im Übrigen zulässigen Feststellungsklage gegen den Betriebsveräußerer nicht entfallen, wenn durch den Feststellungsantrag der streitige Inhalt der Rechte und Pflichten im Zeitpunkt des Übergangs des Arbeitsverhältnisses geklärt wird. Die Rechtskraft des Urteils erstreckt sich in entsprechender Anwendung von §§ 265 I, 325 ZPO auf den Betriebserberwerber.

Die Ablösung tarifvertraglicher Regelungen setzt die Identität der tarifvertragsschließenden Parteien voraus. Die Parteien eines Haustarifvertrags können grundsätzlich keine Ablösung verbandstariflicher Tarifbestimmungen herbeiführen.

Bei Tarifverträgen muss anhand der Vertragsurkunde hinreichend erkennbar sein, wer im Einzelnen den Tarifvertrag geschlossen hat. Im Falle einer rechtsgeschäftlichen Vertretung muss der entsprechende Wille für einen anderen zu han-

deln anhand der Urkunde objektiv erkennbar sein. Daran fehlt es regelmäßig schon dann, wenn der Dritte nicht als Vertragspartei genannt ist.

### **2** BAG-Entscheidung vom 10.12.2014: Anspruch Jubiläumswendung – Kollision von Tarifvertrag und Günstigkeitsvergleich

Zu seinem Urteil vom 26.03.2015 zu Fragen einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 10.12.2014 - 4 AZR 503/12 -, BeckRS 2015, 69782):

Führt ein Günstigkeitsvergleich nicht zweifelsfrei zu dem Ergebnis, dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags.

Dem subjektiven Willen einer oder beider Tarifvertragsparteien kann bei der Auslegung von tariflichen Normen aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nur Bedeutung zukommen, wenn er in den Tarifregelungen unmittelbar seinen Niederschlag gefunden hat. Die Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte bei der Auslegung von Tarifnormen unterliegt deshalb grundsätzlichen Bedenken.

Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden und den auf Grund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 III TVG) zu lösen.

Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ist durch einen Vergleich zwischen der tarif- und der arbeitsvertraglichen Regelung (Günstigkeitsvergleich) zu ermitteln.

Im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs sind die in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen zu vergleichen (sog Sachgruppenvergleich). Dabei sind die abstrakten Regelungen und nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall maßgebend.

Ist nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die einzelvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags.

**3 BAG-Entscheidung vom 13.05.2015: Anspruch auf Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten – Betriebliche Übung und Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen**

Hat der Arbeitgeber über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg vorbehaltlos jeweils zum Jahresende eine als „Sonderzahlung“ bezeichnete Leistung in unterschiedlicher Höhe an einen Arbeitnehmer erbracht, darf der Arbeitnehmer daraus auf ein verbindliches Angebot im Sinne von § 145 BGB auf Leistung einer jährlichen Sonderzahlung schließen, deren Höhe der Arbeitgeber einseitig nach billigem Ermessen festsetzt (BAG vom 13.05.2015 – 10 AZR 266/14 -, BeckRS 2015, 70359). Soweit der Senat – im Kontext einer betrieblichen Übung – in der Entscheidung vom 28.2.1996 (NZA 1996, 758) vertreten hat, bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe fehle es bereits an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen und es komme darin lediglich der Wille des Arbeitgebers zum Ausdruck, in jedem Jahr neu „nach Gutdünken“ über die Zuwendung zu entscheiden, hält der Senat daran nicht fest. Eine Sonderzahlung, die (auch) Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt innerhalb oder außerhalb des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ergibt sich zum Fälligkeitszeitpunkt ein zeitechteiliger Anspruch auf die Sonderzahlung.

**4 OLG Düsseldorf - Entscheidung vom 16.09.2014: GmbH: Keine Enthftung des Geschäftsführers bei Vorenthaltung der Sozialversicherungsbeiträge durch interne Zuständigkeitsverteilung oder Delegation**

§ 266a StGB stellt ein Schutzgesetz iSd § 823 Abs. 2 BGB dar. Der Geschäftsführer einer zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichteten Gesellschaft, der gemäß § 35 Abs. 1 GmbHG als deren gesetzlicher Vertreter die Arbeitgeberfunktion für diese ausübt, ist über § 14 StGB Normadressat des Schutzgesetzes (OLG Düsseldorf vom 16.09.2014 – I-21 U 38/14 -, BeckRS 2015, 8156). Ein Vorenthalten

iSd § 266a StGB ist gegeben, wenn die Beiträge zum Zeitpunkt der Fälligkeit nicht entrichtet werden. Der einzelne Geschäftsführer einer GmbH bleibt kraft seiner Amtsstellung und seiner nach dem Gesetz gegebenen „Allzuständigkeit“ für alle Angelegenheiten der Gesellschaft und damit auch für die Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Pflichten der Gesellschaft, zu denen die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge gehört, verantwortlich, auch wenn die diesbezüglichen Aufgaben durch interne Zuständigkeitsverteilung oder durch Delegation auf andere Personen übertragen wurden. Es bleiben stets Überwachungspflichten, die Veranlassung zum Eingreifen geben, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Erfüllung von der Gesellschaft obliegenden Aufgaben durch den (intern) zuständigen Geschäftsführer oder den mit der Erledigung beauftragten Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet ist. Bei einer offensichtlichen Finanzkrise der Gesellschaft ist der Geschäftsführer gehalten, aufgrund eigener Kontrolle Sorge dafür zu tragen, dass die Zahlungspflichten auch tatsächlich erfüllt werden. Auf die Zusage des Mitgeschäftsführers darf er nicht vertrauen, sondern muss selbst kontrollieren, ob die Beiträge tatsächlich abgeführt werden. Für die Annahme der zur Enthftung des Geschäftsführers führenden Unmöglichkeit der Leistung ist noch nicht ausreichend, dass die Gesellschaft nicht mehr genug Mittel hat, um allen bestehenden Verbindlichkeiten nachzukommen. Erforderlich ist, dass das Unternehmen nicht mehr über genug liquide Mittel verfügt, um gerade die konkret geschuldete Forderung (und nur diese) zu decken. Der Arbeitgeber ist in einer Krisensituation gehalten, durch geeignete Maßnahmen, etwa durch die Aufstellung eines Liquiditätsplanes und die Bildung ausreichender Rücklagen unter Zurückstellung anderer Zahlungsverpflichtungen, notfalls auch durch Kürzung der auszuzahlenden Löhne, sicher zu stellen, dass er die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung auch wird fristgerecht abführen können. Die Haftung des Geschäftsführers entfällt, wenn die Zahlungen an den Sozialversicherungsträger später hätten erfolgreich gemäß § 130 InsO angefochten werden können; zur hierfür erforderlichen Kenntnis des Sozialversicherungsträgers

**5 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 04.12.2014: Anspruch auf Altersvorsorgezulage eines in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversicherten ehemaligen Beamten**

War der Steuerpflichtige im gesamten Beitragsjahr 2008 Besoldungsempfänger iSd § 10a Abs. 1 S. 1 Hs. 2 Nr. 1 EStG und hat er nicht rechtzeitig die erforderliche Einwilligungserklärung zur Datenweitergabe gegenüber der zuständigen Besoldungsstelle erteilt, steht ihm dennoch ein Anspruch auf die Altersvorsorgezulage zu, wenn er infolge der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2008 den Status eines in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten erhält. (FG Berlin-Brandenburg vom 04.12.2014 - 10 K 10242/13, BeckRS 2015, 94323).

**6 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 04.12.2014: Altersvorsorgezulage für Beamte – behördliche Hinweispflichten und Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei fehlender Einwilligung in die Übermittlung der Besoldungsdaten**

Die Einwilligungserklärung zur Übermittlung der Besoldungsdaten an die Zentrale Stelle nach § 10a Abs. 1 EStG stellt ein Anspruch begründendes Tatbestandsmerkmal dar. Erfolgt die Einwilligung nicht spätestens zum Ablauf des zweiten Kalenderjahres, welches auf das Beitragsjahr erfolgt, besteht kein Anspruch auf die Altersvorsorgezulage. Der Deutsche Rentenversicherung Bund ist nicht gemäß § 89 Abs. 1 AO verpflichtet, den Anspruchsteller ungefragt



auf eine fehlende Einwilligungserklärung hinzuweisen, wenn die Vordrucke für die Beantragung der Altersvorsorgezulage bzw. die entsprechenden Erläuterungen einen entsprechenden Hinweis auf die Erforderlichkeit einer Einwilligungserklärung enthalten. Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist nicht zu gewähren, wenn der Anspruchsteller die Frist nicht schuldlos versäumt hat, weil ihm lediglich ein Rechtsirrtum über das Erfordernis und die Bedeutung der Einwilligungserklärung unterlaufen ist. (FG Berlin-Brandenburg vom 04.12.2014 - 10 K 14309/12, BeckRS 2015, 94367).

## **7 BFH-Entscheidung vom 26.11.2014: Vorbezug aus einer privaten schweizerischen Pensionskasse für einen Grenzgänger ab dem Jahr 2005**

Der sog Vorbezug aus einer privaten schweizerischen Pensionskasse ist im Anwendungsbereich des AltEinkG als andere Leistung nach § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG steuerpflichtig, soweit ein Anteil des obligatorischen Altersguthabens ausgezahlt wird. Die Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 3 EStG sind in diesem Fall nicht erfüllt. (BFH vom 26.11.2014 - VIII R 39/10 -, BeckRS 2015, 94991). Die Auszahlung eines Vorbezugs kann gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 6 S. 2 EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung steuerfrei sein, soweit das überobligatorische Altersguthaben samt des darin enthaltenen Zinsanteils zur Auszahlung gelangt. Auch nach Inkrafttreten des AltEinkG sind obligatorische Arbeitgeberbeiträge zu einer privaten schweizerischen Pensionskasse sowie Arbeitgeberleistungen zur schweizerischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung gemäß § 3 Nr. 62 S. 1 EStG steuerfrei. Überobligatorische Arbeitgeberbeiträge zu einer schweizerischen Pensionskasse sind als Beiträge iSd § 3 Nr. 62 S. 4 Hs. 1 EStG innerhalb der Grenzen des § 3 Nr. 62 S. 3 EStG steuerfrei; auf die danach steuerfreien Arbeitgeberleistungen sind die gemäß § 3 Nr. 62 S. 1 EStG steuerfreien Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers anzurechnen

## **Rechtsanwendung**

### **1 Rechtsanwalt Eric Zimmermann ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe**

Mit sofortiger Wirkung hat Eric Zimmermann, Rechtsanwalt, die Leitung des Stabsbereichs Partnerbetreuung der KENSTON Unternehmensgruppe in Köln übernommen. In dieser Funktion wird Herr Zimmermann auch federführend die Weiterentwicklung des Marktbereichs „Deutscher bAV Service“ verantworten und ausbauen. Der Deutsche bAV Service ist der markenrechtlich geschützte Sondergeschäftsbereich der KENSTON Unternehmensgruppe zur 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.

Mit der getroffenen Personalentscheidung unterstreicht die KENSTON Unternehmensgruppe Ihren Anspruch auf Wachstums- und Qualitätsführerschaft im bAV- und HR-Markt. Hierbei werden die Wachstumsmaßnahmen auf dem Weg in Richtung Marktführung nicht nur in den Themenbereichen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenlösungen betrieben. Vielmehr werden auch die Weiterentwicklungen der Geschäftsbereiche „Personal und Personalentwicklung, Entgeltabrechnung und Outsourcing inkl. zugehöriger IT-Administration, Rentner-Lohnbuchhaltung, Human Resource (HR) und betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) enorm forciert.

Herr Zimmermann, seit 2010 zugelassener Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei, ist spezialisiert auf die Beratung und Vertretung von Einzel- und Firmenmandaten in sämtlichen Fragen des Versicherungsrechts. Zudem verfügt Herr Zimmermann über langjährige Berufungs-, Führungs- und Umsetzungserfahrung im Bereich der Rechts- und Unternehmensberatung zur betrieblichen Altersversorgung von nationalen und internationalen Firmenkundenmandaten. Hierbei wird die Expertise von Herrn Zimmermann maßgeblich erweitert durch seine vielfältigen Kenntnisse und Erfahrungen in der disziplinarischen Führung und juristischen Beratung von Vertriebsteams.

Herr Zimmermann studierte Rechtswissenschaften an der FU Berlin und absolvierte sein Referendariat am Brandenburgischen Oberlandesgericht. Bereits während seiner Referendanzzeit knüpfte Herr Zimmermann zahlreiche Kontakte zu Finanzdienstleistungsunternehmen rund um die Thematik des Versicherungsrechts. Auslandserfahrung sammelte Herr Zimmermann während eines einjährigen Aufenthalts in Dallas/Texas (USA).

Herr Zimmermann ist – neben seiner Anwaltstätigkeit sowie seiner Tätigkeit für die KENSTON Unternehmensgruppe – Mitglied im Kuratorium des Bundesverbands der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) und in der Arbeitsgemeinschaft Versicherungsrecht im „Deutschen Anwaltverein“ (DAV).

Rechtsanwalt Eric Zimmermann zu seiner Tätigkeit für KENSTON Unternehmensgruppe: „Es ist mir eine Freude und Ehre zugleich, entscheidend in der aus meiner Sicht innovativsten und progressivsten Unternehmensgruppe in den Geschäftsfeldern Versorgung, Vergütung, Personal und HR eingebunden zu sein. Zwei Dinge haben mir diesen Schritt sehr leicht gemacht: Erstens die unbegrenzten Bewegungsfreiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten in meinen „Kerndisziplinen“ sowie zweitens die nachhaltige, langfristig angelegte und auf Mitarbeiterbindung fokussierte Geschäftsstrategie.“

Sebastian Uckermann, KENSTON-Inhaber, zur getroffenen Personalentscheidung: „Wir freuen uns, mit Eric Zimmermann eine herausragende Persönlichkeit für den Bereich „Partnerbetreuung“ für unsere Unternehmensgruppe gewonnen zu haben. Hiermit unterstreichen wir unseren qualitativ hochwertigen Alleinstellungsanspruch im bAV und HR-Markt, der durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder und Kooperationspartner noch erheblich weiter ausgebaut werden soll. Herr Zimmermann wird als Mitglied des Leitungsstabes unserer Unternehmensgruppe alleinverantwortlich seine Zuständigkeiten betreiben und gleichzeitig als weiteres, führendes „Gesicht“ unserer Häuser agieren.“



## 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**, Rechtsanwalt; **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.



#### 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 ist Herr Sebastian Uckermann.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, 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.

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).



## Kenston Pension

**Kenston Pension GmbH**

Hohenzollernring 54  
50672 Köln  
Tel. +49 (0) 221 99 2222 3-0  
Fax +49 (0) 221 99 2222 3-50

[info@kenston-pension.de](mailto:info@kenston-pension.de)  
[www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de)  
[www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de)

Mit freundlicher Unterstützung:  
Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.