

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 21.06.2011:
AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung
- 2** BAG-Entscheidung vom 08.03.2011:
Betriebsrente – versicherungsmathematischer Abschlag
- 3** BAG-Entscheidung vom 15.02.2011:
Vorruhestandsbezug – Benachteiligung wegen des Geschlechts
- 4** BAG-Entscheidung vom 15.02.2011:
Übergangsversorgung – Geschlechtsbezogene Benachteiligung bei tariflichem Vorruhestand
- 5** BAG-Entscheidung vom 15.02.2011:
Versorgungszusage bei Betriebsübergang
- 6** BFH-Entscheidung vom 13.04.2011:
Alterseinkünftegesetz gilt auch für Rentennachzahlung
- 7** BFH-Entscheidung vom 13.04.2011:
Erwerbsminderungsrenten sind mit dem Besteuerungsanteil zu besteuern
- 8** FG Münster – Entscheidung vom 18.03.2011:
Bilanzsteuerrechtliche Auswirkungen des Wechsels von einem Kapitalgesellschaftler auf einen Personengesellschafter auf eine bestehende Pensionszusage

Rechtsanwendung

Rückstellungen für Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer – Verzicht auf den »future service«

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 21.06.2011: AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen können den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, wenn sie nicht klar und verständlich sind (§ 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB). Unter den in § 9 TzBfG genannten Voraussetzungen hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Die Beklagte, ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes, beschäftigt den Kläger als Flugsicherungskraft am Flughafen Köln/Bonn. Der Formulararbeitsvertrag der Parteien sieht u. a. folgende Regelung vor: »Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten...« Der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 08.12.2005 sieht für Vollzeitbeschäftigte eine Mindestarbeitszeit von 160 Stunden im Monat vor. Der Kläger, der in der Vergangenheit durchschnittlich 188 Stunden im Monat arbeitete, begehrt die Feststellung, dass seine monatliche Regelarbeitszeit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entspricht, hilfsweise verlangt er von der Beklagten, seine regelmäßige Arbeitszeit zu erhöhen. Während das Arbeitsgericht der Klage dem Hauptantrag nach stattgegeben hat, hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte lediglich nach dem Hilfsantrag verurteilt, das Angebot des Klägers insoweit anzunehmen, als er die Erhöhung der Arbeitszeit auf 160 Stunden fordert.

Der Neunte Senat hat die erstinstanzliche Entscheidung mit seinem Urteil vom 21.06.2011 (BAG vom 21.06.2011 - 9 AZR 236/10 - und Parallelsache, FD-ArbR 2011, 319856 / Pressemitteilung Nr. 50/11 des Bundesarbeitsgerichts vom 21.06.2011) teilweise wiederhergestellt.

Die arbeitsvertragliche Arbeitszeitregelung ist wegen Intransparenz unwirksam. Ihr ist nicht zu entnehmen, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit durchschnittlich 150 Stunden im Monat beschäftigen muss. Deshalb bleibt der Arbeitnehmer über den Umfang seiner Beschäftigung im Unklaren. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die manteltarifvertragliche Regelung über die Mindestarbeitszeit von Vollzeitangestellten. Diese beträgt 160 Stunden im Monat. Eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit kann der Kläger nicht verlangen. Denn er ist nicht, wie § 9 TzBfG verlangt, teilzeitbeschäftigt.

2 BAG-Entscheidung vom 08.03.2011: Betriebsrente – versicherungsmathematischer Abschlag

Das BAG fasste im Rahmen seines Urteils vom 08.03.2011 im Zusammenhang der Vornahme von versicherungsmathematischen Abschlägen bei Bezug einer vorgezogenen Betriebsrente nachfolgende Orientierungssätze (BAG vom 08.03.2011 - 3 AZR 666/09 -, BeckRS 2011, 74887):

1. Sieht eine Versorgungsordnung einen »versicherungsmathematischen Abschlag« für den Fall vor, dass ein Arbeitnehmer seine Betriebsrente vorgezogen in Anspruch nimmt, ohne diesen Abschlag der Höhe nach festzulegen, darf der Arbeitgeber pauschal einen Abschlag von 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme vornehmen.

2. Etwas anderes kann gelten, wenn im Betrieb allgemein bekannt ist, dass der Arbeitgeber den Abschlag nach der Barwertmethode jeweils im Einzelfall berechnen will. In diesem Fall kommt eine individuelle Berechnung des versicherungsmathematischen Abschlags in Betracht.

3. Das Fehlen eines Tatbestands im Berufungsurteil führt regelmäßig zur Aufhebung der Entscheidung und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Dies ist ausnahmsweise nicht der Fall, wenn sich die zur Nachprüfung des Berufungsurteils erforderlichen tatsächlichen Feststellungen aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ergeben.

3 BAG-Entscheidung vom 15.02.2011: Vorruhestandsbezug – Benachteiligung wegen des Geschlechts

Das BAG fasste hinsichtlich seines Urteils vom 15.02.2011 (BAG vom 15.02.2011 - 9 AZR 750/09, NZA 2011, 740) zur Frage der Geschlechterdiskriminierung im Rahmen der Erbringung von betrieblichen Vorruhestandsleistungen folgende Orientierungssätze:

1. Für Frauen der Geburtsjahrgänge 1940–1951 ist die vorzeitige Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente ab dem Alter von 60 Jahren möglich (Anlage 20 zu § 237a Abs. 2 SGB VI). Demgegenüber können Männer frühestens mit dem 63. Lebensjahr Altersrente beanspruchen.

2. Endet nach einer Vereinbarung der Anspruch auf betriebliche Vorruhestandsleistungen mit dem Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts, folgt hieraus für männliche Arbeitnehmer eine drei Jahre längere Bezugsdauer.

3. Diese mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts i. S. des § 1 AGG verstößt gegen § 7 Absatz 1 AGG. Sie lässt sich nicht allein mit der Anknüpfung an das gesetzliche Rentenrecht rechtfertigen. Vorruhestandsvereinbarungen dienen regelmäßig dem Zweck, die Arbeitnehmer wirtschaftlich so lange abzusichern, bis sie das Alter erreichen, indem sie Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen können. Mit diesem Regelungszweck ist es nicht zu vereinbaren, wenn die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht dazu führt, dass Frauen und Männer nicht in gleicher Weise wirtschaftlich abgesichert werden.

Vor diesem Hintergrund fasste das BAG seine Entscheidung im genannten Urteil noch einmal wie folgt zusammen:

Eine Vereinbarung, nach welcher der Anspruch auf betriebliche Vorruhestandsleistungen mit dem Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts endet, benachteiligt Frauen wegen des Geschlechts (§§ 1, § 7 Absatz 1 AGG) und ist deshalb nach § 7 Absatz 2 AGG unwirksam. Denn für Frauen der Geburtsjahrgänge 1940–1951 endet der Anspruch auf Vorruhestandsleistungen bereits mit dem 60. Lebensjahr (frühestmöglicher Renteneintritt gemäß Anlage 20 zu § 237a Absatz 2 SGB VI). Demgegenüber können vergleichbare Männer frühestens mit dem 63. Lebensjahr Altersrente beanspruchen und deshalb die Vorruhestandsleistungen drei Jahre länger beziehen.

4 BAG-Entscheidung vom 15.02.2011: Übergangsvorsorgung – Geschlechtsbezogene Benachteiligung bei tariflichem Vorruhestand

Tarifvertragliche Regelungen, die Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligen, sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Eine solche Benachteiligung kann vorliegen, wenn ein Versorgungsverhältnis nach einer tarifvertraglichen Vorschrift zu dem Zeitpunkt endet, zu dem der Versorgungsempfänger vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen kann. Denn das gesetzliche Rentenrecht regelt die Möglichkeit, vorzeitige Altersrente zu beziehen, für Männer und Frauen unterschiedlich. Während Frauen bestimmter Geburtsjahrgänge gemäß § 237a Abs. 1 SGB VI nach Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitige Altersrente beanspruchen können, besteht diese Möglichkeit für Männer erst nach Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Tarifvertragsparteien können diesen Nachteil beseitigen, indem sie für die kürzere Bezugsdauer einen finanziellen Ausgleich schaffen.

Die 1946 geborene Klägerin schied 2005 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Nach einem in dem Unternehmen der Beklagten bestehenden Tarifvertrag bezog die Klägerin

im unmittelbaren Anschluss an das Arbeitsverhältnis ein Jahr lang Versorgungsleistungen in Form von Übergangsgeld. Nach den tarifvertraglichen Regelungen sollte das Versorgungsverhältnis zu dem Zeitpunkt enden, zu dem der Empfänger von Übergangsgeld vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen konnte. Dies war bei der Klägerin 2006, als sie das 60. Lebensjahres vollendete, der Fall. Die Klägerin verlangt, wie männliche Versorgungsempfänger behandelt zu werden, die das Übergangsgeld bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten. Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben.

Der Neunte Senat hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht kann, wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen ist, für sich genommen die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen nicht rechtfertigen. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob die tariflichen Leistungen geeignet sind, den Nachteil des kürzeren Bezugszeitraums auszugleichen (BAG vom 15.02.2011 - 9 AZR 584/09 -, BeckRS 2011, 74222 / Pressemitteilung Nr. 14/11 des Bundesarbeitsgerichts vom 15.02.2011).

5 BAG-Entscheidung vom 15.02.2011: Versorgungszusage bei Betriebsübergang

Das BAG fasste im Rahmen seines Urteils vom 15.02.2011 im Zusammenhang von Fragestellungen zur Auswirkung eines Betriebsübergangs auf betriebliche Versorgungszusagen nachfolgende Orientierungssätze (BAG vom 15.02.2011 - 3 AZR 54/09 -, NZA 2011, 928):

1. Die dynamische Verweisung auf tarifliche Regelungen in einem mit einem tarifgebundenen Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsvertrag aus der Zeit vor dem 01.01.2002 ist in der Regel so auszulegen, dass die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer mit den Arbeitnehmern, die tarifgebunden sind, gleichgestellt werden sollten. Im Falle eines Betriebsteilübergangs auf

einen nicht an den Tarifvertrag gebundenen Betriebserwerber hat dies zur Folge, dass die in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen statisch bezogen auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs weiter Anwendung finden.

2. Wird auf eine tarifliche Versorgungsregelung verwiesen, die einen externen Durchführungsweg vorsieht, und ist eine Versorgung über diesen Durchführungsweg nach dem Betriebsübergang nicht mehr möglich, hat der Betriebserwerber dem Arbeitnehmer eine gleichwertige Versorgung anderweitig zu verschaffen.

6 BFH-Entscheidung vom 13.04.2011: Alterseinkünftegesetz gilt auch für Rentennachzahlung

Der BFH stellte mit seinem Urteil vom 13.04.2011 (BFH vom 13.04.2011 - X R 1/10 -, BeckRS 2011, 95871) wie folgt fest:

1. Eine Rentennachzahlung der gesetzlichen Rentenversicherung, die dem Rentenempfänger nach dem 31. Dezember 2004 zufließt, wird mit dem Besteuerungsanteil gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG besteuert, auch wenn sie für einen Zeitraum gezahlt wird, der vor dem Inkrafttreten des AltEinkG liegt.

2. Die Anwendung des AltEinkG auf Nachzahlungen einer Rente, deren Beginn vor 2005 liegt, ist verfassungsgemäß.

7 BFH-Entscheidung vom 13.04.2011: Erwerbsminderungsrenten sind mit dem Besteuerungsanteil zu besteuern

Der BFH stellte mit seinem Urteil vom 13.04.2011 (BFH vom 13.04.2011 - X R 19/09 - (NV), BeckRS 2011, 95888) zu Fragen der Besteuerung von Erwerbsminderungsrenten wie folgt fest:

Erwerbsminderungsrenten der Jahre 2005 und 2006 sind mit einem Besteuerungsanteil von 50 % der Besteuerung unterworfen. Erwerbsminderungsrenten der gesetzlichen Rentenver-

sicherung gehören zu den Leibrenten und sonstigen Leistungen, die gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG zu besteuern sind. Daher bestimmt sich der Besteuerungsanteil der Rente nach der Tabelle des § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa Satz 3 EStG; eine Ertragsanteilsbesteuerung gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb EStG i. V. m. § 55 Abs. 2 EStDV ist nicht möglich. Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit der Einbeziehung der Erwerbsminderungsrenten in die Vorschrift des § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG bestehen nicht.

8 FG Münster – Entscheidung vom 18.03.2011: Bilanzsteuerrechtliche Auswirkungen des Wechsels von einem Kapitalgesellschaftler auf einen Personengesellschafter auf eine bestehende Pensionszusage

In seinem Urteil vom 18.03.2011 fasste das FG Münster hinsichtlich der bilanzsteuerrechtlichen Auswirkungen des Wechsels von einem Kapitalgesellschaftler auf einen Personengesellschafter auf eine bestehende Pensionszusage die urteilsbegründenden Leitsätze wie folgt zusammen (FG Münster vom 18.03.2011 - 4 K 343/08 F -, BeckRS 2011, 95797):

1. Wird eine Kapitalgesellschaft auf eine GmbH & Co. KG verschmolzen und übernimmt die Kommanditgesellschaft in diesem Zuge eine Pensionsverpflichtung eines (künftigen) Mitunternehmers, so entsteht in Höhe der Differenz zwischen dem bei der Kapitalgesellschaft angesetzten Teilwert der Pensionsverpflichtung nach § 6a Abs. 3 Nr. 1 EStG und dem bei der Kommanditgesellschaft zu berücksichtigenden niedrigeren Anschaffungsbarwert i.S.v. § 6a Abs. 3 Nr. 2 EStG einen Übernahmefolgegewinn i.S.v. § 6 Abs. 1 UmwStG.

2. Kann ein Bilanzierungsfehler verfahrensrechtlich nicht mehr rückwirkend an der Fehlerquelle korrigiert werden, ist die Korrektur in der Schlussbilanz des ersten Jahres nachzuholen, in dem dies mit steuerlicher Wirkung möglich ist.

Hieraus folgt somit zusammenfassend:

Personengesellschaften können ihren geschäftsführenden Gesellschaftern keine Pensionszusagen mit steuerlicher Wirkung erteilen. Entsprechende Versorgungszusagen gelten daher als Gewinnverteilungsabrede.

Rechtsanwendung

Rückstellungen für Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer – Verzicht auf den »future service«

Hinsichtlich des Verzichts auf noch nicht erdiente Anwartschaften einer unmittelbaren Versorgungszusage eines (beherrschenden) Gesellschafter-Geschäftsführers sind nun nach einem längeren Diskussionsprozess in der Finanzverwaltung von dieser endlich zu begrüßende Aussagen veröffentlicht worden. Hiernach ist ein entsprechender Verzicht wieder möglich, nachdem längere Zeit erhebliche Rechtsunsicherheiten zu dieser Frage bestanden haben. Die entsprechende Ansicht der Finanzverwaltung hat die OFD Niedersachsen mit seiner Verfügung vom 15.06.2011 (S 2742 - 202 - St 242, DB 2011, 1778) mitgeteilt. Diese lautet im Wortlaut wie folgt:

Bei Eintritt einer finanziellen Krise einer Kapitalgesellschaft wird häufig durch den Gesellschafter-Geschäftsführer ganz oder teilweise auf eine bestehende Pensionsanwartschaft verzichtet. Hinsichtlich der allgemeinen steuerlichen Folgen wird auf KSt-Kartei § 8 KStG (Karte F 1) verwiesen.

Im Fall einer gesellschaftsrechtlichen Veranlassung des Verzichts auf die Pensionszusage ist bei dem Gesellschafter-Geschäftsführer ein steuerlicher Zufluss des werthaltigen Teils der erdienten Anwartschaft sowie die Leistung einer verdeckten Einlage in entsprechender Höhe in die Kapitalgesellschaft anzunehmen. Die Kapitalgesellschaft hat als Wert der Einlage den tatsächlichen Wert der Forderung, nicht ihren Nennbetrag und auch nicht den als Ver-

bindlichkeit passivierten Betrag anzusetzen (vgl. BFH-Beschluss vom 9. 6. 1997 - GrS 1/94, BStBl. II 1998 S. 307, DB 1997, 1693).

Die beteiligten Parteien sind bestrebt, den Eintritt dieser Rechtsfolgen durch einen auf den sog. »future service« beschränkten Verzicht zu vermeiden. Es wird mit dem Gesellschafter-Geschäftsführer eine Änderungsvereinbarung über die ihm zugesagte Altersversorgung derart getroffen, dass in Zukunft ein weiteres Anwachsen der Pensionsanwartschaft nicht mehr stattfindet, mithin künftig zu erdienende Pensionsanwartschaften auf 0 € herabgesetzt werden. Dabei wird die zugesagte Altersversorgung im Ergebnis auf den bereits bestehenden, im Rahmen des sog. »past service« bereits erdienten Anspruch reduziert. Auf diesen Anspruch wird nicht verzichtet.

Ein derartiger Vorgang ist nach Beschluss der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder wie folgt steuerlich zu behandeln:

1. Auch ein Verzicht auf den »future service« führt dem Grunde nach zu einer verdeckten Einlage und kann entsprechend grds. zu einem Zufluss bei dem Gesellschafter-Geschäftsführer führen. Es ist allerdings im Einzelfall zu prüfen, in welcher Höhe eine verdeckte Einlage vorliegt. Es kommt für die Bewertung der verdeckten Einlage nicht darauf an, ob sich die Vereinbarung auf künftig noch zu erdienende Versorgungsanwartschaften bezieht, sondern ausschließlich auf die betragsmäßige Reduzierung der Pensionsanwartschaft. Es ist dabei nicht ausgeschlossen, dass die Vereinbarung versicherungsmathematisch so austariert ist, dass es zu einer verdeckten Einlage in die KapGes. mit einem Wert von 0 € kommt. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Barwert der nach Abgabe der Verzichtserklärung verbleibenden, reduzierten Pensionsanwartschaft den bis zum Verzichtszeitpunkt bereits erworbenen Ansprü-

chen (Gegenwartswert der bisher zugesagten, ungekürzten Pensionsanwartschaft [= Summe der verzinsten Jahresnettoprämien] bzw. ggf. ratierlicher [m/n-tel] Anwartschaftsbarwert) entspricht. Eine derartige Gestaltung liegt im Regelfall vor, sodass der Verzicht auf den sog. »future service« regelmäßig keine negativen steuerlichen Konsequenzen, insbesondere keinen Zufluss von Arbeitslohn beim Gesellschafter-Geschäftsführer nach sich zieht.

Als erdienter Teil der bisherigen Versorgungszusage gilt bei einer Leistungszusage oder einer beitragsorientierten Leistungszusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer, dessen Vergütungen dem steuerlichen Nachzahlungsverbot unterliegen, mindestens der Teilanspruch aus den bisher versprochenen Versorgungsleistungen, der dem Verhältnis der von einer Pensionszusage begleiteten Dauer des Dienstverhältnisses bis zum Änderungszeitpunkt einerseits und bis zu der in der Pensionszusage vorgesehenen festen Altersgrenze andererseits entspricht (= ratierlicher [m/n-tel] Anwartschaftsbarwert). Bei nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern tritt an die Stelle der erstmaligen Erteilung einer Pensionszusage der Beginn des Dienstverhältnisses.

Liegt der bisherigen Pensionszusage eine ernsthaft vereinbarte Umwandlung anderweitig vereinbarten und steuerlich anzuerkennenden Barlohns zugrunde, gilt als erdienter Teil die bis zum Änderungszeitpunkt erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen (= voller Anwartschaftsbarwert).

2. Die in der Bilanz der Kapitalgesellschaft passivierte Pensionsrückstellung ist demgegenüber auf der Basis der abgesenkten Pensionszusage neu zu berechnen. Da nach den Regelungen des § 6a EStG die Pensionsrückstellung auf die Zeit vom Dienst Eintritt bis zum Eintritt in die

Leistungsphase zu verteilen ist, ergibt sich ggf. im Jahr des Verzichts eine Korrektur der bestehenden Rückstellung. Der Auflösungsbetrag der Pensionsrückstellung ist für die Bewertung der verdeckten Einlage allerdings nicht maßgeblich (vgl. BFH-Beschluss vom 9. 6. 1997 - GrS 1/94, BStBl. II 1998 S. 307, DB 1997, 1693).

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 berechnigte 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 und www.kenston-akademie.de.

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