

Rechtsprechung

- 1 BGH-Entscheidung vom 22.01.2014: Auslegung eines "unwiderruflichen Bezugsrechts mit Vorbehalt" in einem Rentenversicherungsvertrag
- 2 BGH-Beschluss vom 24.09.2013: Kein Bestehen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft
- 3 BAG-Entscheidung vom 21.01.2014: Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Anspruchs auf Entgeltumwandlung
- 4 BAG-Beschluss vom 05.12.2013: Klage auf Überschussbeteiligung aus einer betrieblichen Altersversorgung - Rechtsweg
- 5 BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: Teilweiser Widerruf einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauchs
- 6 BAG-Entscheidung vom 15.10.2013: Ausschluss von Ehepartnern von der Hinterbliebenenversorgung bei Heirat nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – Keine Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts
- 7 BAG-Entscheidung vom 17.09.2013: Betriebsrentenanpassung - Auslegung von Versorgungsbestimmungen
- 8 BAG-Entscheidung vom 17.09.2013: Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 i.d.F. des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30. Juni 2000 (TVATZ) §§ 4, 5
- 9 BAG-Entscheidung vom 20.08.2013: Betriebsrente – Anpassung – Beurteilungszeitpunkt
- 10 BAG-Entscheidung vom 14.08.2013: Geltung einer betrieblichen Vergütungsordnung nach Betriebsteilübergang
- 11 BAG-Entscheidung vom 23.04.2013: Auswirkungen der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. 1. 2003
- 12 LAG Nürnberg - Entscheidung vom 14.11.2013: Vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente
- 13 LAG Nürnberg - Entscheidung vom 14.11.2013: Höchstbegrenzungsklauseln
- 14 FG München - Entscheidung vom 20.02.2013: Schenkungsteuer; Mittelbare Schenkung; Lebensversicherungsbeiträge; Zahlung
- 15 LSG Rheinland-Pfalz - Entscheidungen vom 07.11.2013: Freiwillig versicherte Rentner haben auch für ausgezahlte Direktversicherungen Beiträge zu zahlen
- 16 VG Frankfurt am Main - Entscheidung vom 27.01.2014: Keine Weiterbeschäftigung einer Richterin nach Erreichen der Altersgrenze

Rechtsanwendung

- 1 Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 2 Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe
- 3 Betriebliche Versorgung und Vergütung auf höchstem Niveau: 5. BRBZ-Rechtsberaterskongress zur betrieblichen Altersversorgung am 06.03.2014 in Köln

Rechtsprechung

1 BGH-Entscheidung vom 22.01.2014: Auslegung eines „unwiderruflichen Bezugsrechts mit Vorbehalt“ in einem Rentenversicherungsvertrag

Zur Auslegung eines "unwiderruflichen Bezugsrechts mit Vorbehalt" des Arbeitnehmers in einem vom Arbeitgeber für ihn geschlossenen Rentenversicherungsvertrag für den Fall der insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im Anschluss an BGH, Urteile vom 8. Juni 2005 - IV ZR 30/04, VersR 2005, Seite 1134 und vom 3. Mai 2006 - IV ZR 134/05, VersR 2006, Seite 1059) hat der BGH mit seiner Entscheidung vom 22.01.2014 die zu entscheidende Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen (BGH vom 22.01.2014 - IV ZR 201/13 -, BeckRS 2014, 02856). Das Berufungsgericht wird daher auf Vorgabe des BGH, ggf. nach ergänzendem Vortrag der Parteien, erneut zu prüfen haben, ob unter Berücksichtigung dieser Interessen eine von einem reinen Wortlautverständnis abweichende Interpretation der Bezugsrechtsklausel geboten ist oder ob andere Gesichtspunkte vorliegen, die auch unter Berücksichtigung dieser Interessen ein Festhalten am Wortlaut gebieten.

2 BGH-Beschluss vom 24.09.2013: Kein Bestehen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft

Versorgungsanwartschaften können nur durch Zeiten als Arbeitnehmer und nicht durch solche als Unternehmer erworben werden (BGH vom 24.09.2013 - II ZR 396/12 -, BeckRS 2014, 00762).

3 BAG-Entscheidung vom 21.01.2014: Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Anspruchs auf Entgeltumwandlung

Nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass

von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber ist nach einem aktuellen Urteil des BAG nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen (BAG vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11 -, becklink 354716).

4 BAG-Beschluss vom 05.12.2013: Klage auf Überschussbeteiligung aus einer betrieblichen Altersversorgung - Rechtsweg

Der Begriff der Sozialeinrichtung in § 2 I Nr. 4 Buchst. b ArbGG entspricht im Wesentlichen dem gleichlautenden Begriff in § 87 Absatz I Nr. 8 BetrVG (BAG vom 05.12.2013 - 10 AZB 25/13 -, BeckRS 2014, 66048). Ob die in § 87 Absatz I Nr. 8 BetrVG vorgesehene Einschränkung auf Betrieb, Unternehmen oder Konzern in vollem Umfang auf § 2 I Nr. 4 Buchst. b ArbGG anwendbar ist oder ob auch solche Einrichtungen unter § 2 I Nr. 4 Buchst. b ArbGG fallen können, deren Wirkungskreis zwar über Betrieb, Unternehmen und Konzern hinausgeht, die aber gleichwohl die in § 2 I Nr. 4 Buchst. b ArbGG vorausgesetzte Nähe zum Arbeitsverhältnis aufweisen, kann nach entsprechender Auffassung des BAG dahinstehen.

5 BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: Teilweiser Widerruf einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauchs

Der teilweise "Widerruf" einer Versorgungszusage wegen grober Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§ BGB § 242 BGB) ist (BAG vom 12.11.2013 - 3 AZR 274/12 -, BeckRS 2014, 66545). An einen "Teilwiderruf" einer Versorgungszusage sind demnach keine geringeren Anforderungen zu stellen als an den

vollständigen "Widerruf".

Grobe Pflichtverletzungen, die ein Arbeitnehmer begangen hat, berechtigen den Arbeitgeber nach Vorgabe des BAG nur dann zum "Widerruf" der Versorgungszusage, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf das Versorgungsversprechen dem Rechtsmissbrauchseinwand (§ BGB § 242 BGB) ausgesetzt ist. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat oder wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wieder gutzumachenden schweren Schaden zugefügt hat. Dies gilt nach Auffassung des BAG auch dann, wenn der Arbeitgeber die Versorgungszusage nicht vollständig, sondern nur teilweise widerruft. Ein Arbeitgeber, der sich auf einen "Teilwiderruf" des Versorgungsversprechens beschränkt, kann sich somit nicht unter erleichterten Bedingungen von seiner Bindung an die erteilte Versorgungszusage lösen.

6 BAG-Entscheidung vom 15.10.2013: Ausschluss von Ehepartnern von der Hinterbliebenenversorgung bei Heirat nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – Keine Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts

Eine Versorgungszusage kann den Anspruch auf Witwen-/Witwersorgung davon abhängig machen, dass die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde (BAG vom 15.10.2013 - 3 AZR 653/11 -, BeckRS 2014, 65684). Die Beschränkung des Kreises derer, die einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwerben können, steht nicht im Widerspruch zu der gesetzlichen Unverfallbarkeitsbestimmung des § 1b Absatz I BetrAVG so das BAG weiter. Die einschränkende Voraussetzung, dass die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde, bewirke weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts.

7 BAG-Entscheidung vom 17.09.2013: Betriebsrenten-anpassung - Auslegung von Versorgungsbestimmungen

Die in einer Betriebsvereinbarung enthaltene Zusage einer "beamtenmäßigen" Alters- und Hinterbliebenenversorgung enthält in der Regel keine umfassende Verweisung auf die für die Versorgung eines Beamten geltenden Bestimmungen. Der Begriff "beamtenmäßig" bringt vielmehr zum Ausdruck, dass sich die zugesagte Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den für die Beamtenversorgung geltenden Prinzipien bestimmen soll (BAG vom 17.09.2013 - 3 AZR 419/11 -, BeckRS 2014, 65094). Seit der Einführung von § 86 Absatz II Bundesbeamtengesetz i.d.F. vom 14. Juli 1953 und - bezogen auf die Beamten des Landes Hessen - von § 39 I HBesG 1957 gehöre es zu den grundlegenden Prinzipien der Beamtenversorgung, dass sich die Versorgungsbezüge jeweils nach den allgemeinen Veränderungen der Dienstbezüge errechnen. Erhielten die Versorgungsberechtigten zu ihrer aktiven Beschäftigungszeit eine tarifliche Vergütung und keine Besoldung und haben die Betriebsparteien die zuletzt bezogene Vergütung der Versorgungsberechtigten weder einer bestimmten Besoldungsgruppe nach dem Besoldungsgesetz zugeordnet noch bestimmt, dass für die Berechnung der Versorgung eine bestimmte Besoldungsgruppe zugrunde zu legen ist, führt nach Auffassung des BAG die Anwendung des beamtenrechtlichen Grundsatzes, wonach sich die Versorgungsbezüge jeweils nach den allgemeinen Veränderungen der Dienstbezüge errechnen, regelmäßig nicht dazu, dass die ruhegehaltfähige Vergütung der Versorgungsberechtigten entsprechend den jeweiligen Erhöhungen der Beamtenbesoldung neu zu berechnen ist. Für die Neuberechnung der Betriebsrenten seien vielmehr die Steigerungen maßgeblich, die die tariflichen Vergütungen der aktiven Arbeitnehmer durch die für den Arbeitgeber geltenden Vergütungstarifverträge erfahren.

8 BAG-Entscheidung vom 17.09.2013: Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 i.d.F. des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30. Juni 2000 (TVATZ) §§ 4, 5

Das Trennungsgeld stellt keinen Bezug oder Bezügebestandteil i.S.d. § 4 TV ATZ dar. Ebenso ist es kein Bestandteil des bisherigen Arbeitsent-

gelts i.S.d. § 5 Absatz II TV ATZ. Es ist daher bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nicht anspruchsmindernd zu berücksichtigen (BAG vom 17.09.2013 - 9 AZR 9/12 -, BeckRS 2014, 65686).

9 BAG-Entscheidung vom 20.08.2013: Betriebsrente – Anpassung – Beurteilungszeitpunkt

Nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG ist der Arbeitgeber, sofern seine wirtschaftliche Lage nicht entgegensteht, alle drei Jahre zur Anpassung der Betriebsrente an den Kaufkraftverlust verpflichtet. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist eine zukunftsbezogene Größe; sie umschreibt seine künftige Belastbarkeit und setzt eine zum Anpassungsstichtag zu erstellende Prognose auf Grundlage der bisherigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungsstichtag - soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können - voraus (BAG vom 20.08.2013 - 3 AZR 750/11 -, APNews 2013, 283). Die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens nach dem Anpassungsstichtag kann daher nach Vorgaben des BAG nur dann bei der zum Anpassungsstichtag zu erstellenden Prognose berücksichtigt werden, wenn diese am Anpassungsstichtag bereits vorhersehbar war. Nicht absehbare Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens können erst bei der nächsten Anpassungsprüfung berücksichtigt werden.

10 BAG-Entscheidung vom 14.08.2013: Geltung einer betrieblichen Vergütungsordnung nach Betriebsteilübergang

Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil unter Wahrung seiner Identität durch Rechtsgeschäft auf einen Erwerber über, so lässt dies die Geltung einer betrieblichen Vergütungsordnung, in die der Arbeitgeber die Arbeitnehmer einzugruppiert hat, unberührt (BAG vom 20.08.2013 - 7 ABR 56/11 -, BeckRS 2013, 74041).

11 BAG-Entscheidung vom 23.04.2013: Auswirkungen der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. 1. 2003

Ein vor dem 01.01.2003 abgeschlossener Versorgungstarifvertrag, der für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), kann nach der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 01.01.2003 durch § 275c SGB VI nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, dass die Versorgungsleistungen so zu berechnen sind, als wäre die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze nicht erfolgt (BAG vom 23.04.2013 - 3 AZR 23/11 -, NZA-RR 2013, 542). Wurde ein Versorgungstarifvertrag mit einer derartigen gespaltenen Rentenformel nach dem 01.01.2003 abgeschlossen, ist mit der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Vorgaben des BAG die bereits durch § 275c SGB VI angehobene Beitragsbemessungsgrenze gemeint.

12 LAG Nürnberg - Entscheidung vom 14.11.2013: Vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente

Nach allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechtes kann sich im Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des in der Versorgungsordnung definierten Versorgungsalters mit Vollendung des 65. Lebensjahres eine doppelte Kürzung ergeben: Zum einen die zeiträtlerliche Kürzung gemäß § 2 Absatz 1 BetrAVG im Verhältnis von tatsächlicher zu möglicher Betriebsangehörigkeit und zum anderen der versicherungsmathematische Abschlag für die frühere Inanspruchnahme der Betriebsrente. Die Höhe des versicherungsmathematischen Abschlags von 0,5 % für jeden Monat vorgezogenen Rentenbeginnes ist rechtlich unbedenklich (LAG Nürnberg vom 14.11.2013 - 8 Sa 334/13 -, BeckRS 2014, 66039). Ein derartiger versicherungsmathematischer Abschlag stelle keine unzulässige Ungleichbehandlung (schwer)behinderter Menschen dar. Die Möglichkeit des vorzeitigen ungekürzten Rentenbezuges für schwerbehinderte

Menschen in der Sozialversicherung verpflichtete den Arbeitgeber nicht, dem schwerbehinderten Menschen ebenfalls ungekürzte Betriebsrente zukommen zu lassen.

13 LAG Nürnberg - Entscheidung vom 14.11.2013: Höchstbegrenzungsklauseln

Die Höchstbegrenzungsklausel ist bei der Berücksichtigung des Ausgangspunktes für die zeiträtlerliche Rentenkürzung wegen vorzeitigen Ausscheidens heranzuziehen ("zuerst limitieren, dann quotieren") (LAG Nürnberg vom 14.11.2013 - 8 Sa 251/13 -, BeckRS 2014, 66667).

14 FG München - Entscheidung vom 20.02.2013: Schenkungssteuer; Mittelbare Schenkung; Lebensversicherungsbeiträge; Zahlung

Erfolgt die schenkweise monatlichen Einzahlung von Versicherungsbeiträgen auf eine erst aufgrund des Schenkungsangebots abgeschlossene fondsgebundene Rentenversicherung des Beschenkten und erhält dieser die zur Beitragszahlung an die Rentenversicherung bestimmten Gelder zu keinem Zeitpunkt zur freien Verfügung, besteht die Bereicherung nicht in mit den Nennwert anzusetzenden einzelnen monatlichen Geldschenkungen, sondern im Erwerb des jeweiligen monatlichen Wertzuwachses des Rentenversicherungsanspruches, der gem. § 12 I ErbStG i. V. mit § 12 IV BewG 1991 a. F. wertmäßig nur mit 2/3 der Höhe der einbezahlten Versicherungsbeiträge anzusetzen ist (FG München vom 20.02.2013 - 4 K 690/10 -, LSK 2013, 250415). Wird die freigebige Zuwendung monatlich abschnittsweise ausgeführt und bürgerlich-rechtlich nur durch die wiederkehrende Ausführung der monatlichen Geldleistungen wirksam, löst nach Auffassung des Gerichts jede einzelne monatliche Geldtransferleistung eine eigenständige Zuwendung im schenkungssteuerrechtlichen Sinn aus.

15 LSG Rheinland-Pfalz - Entscheidungen vom 07.11.2013: Freiwillig versicherte Rentner haben auch für ausgezahlte Direktversicherungen Beiträge zu zahlen

In die Bemessung von Beiträgen zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung ist die Auszahlung einer Direktversicherung der betrieblichen Altersversorgung auch insoweit einzubeziehen, als sie auf eigenen Beiträgen des Versicherten nach dem Ende der Beschäftigung und der Übernahme der Versicherung durch diesen beruhen. Dies hat das LSG Rheinland-Pfalz in einem Urteil vom 7. 11. 2013 - L 5 KR 65/13 - entschieden. In einer weiteren Entscheidung vom 7. 11. 2013 - L 5 KR 5/13 - hat es darüber hinaus entschieden, dass die Auszahlung aus einer Direktversicherung auch dann für die Bemessung der Beitragshöhe zu berücksichtigen ist, wenn die Prämien zur Direktversicherung in Form einer Einmalzahlung aus einer vom Arbeitgeber gewährten Abfindung gezahlt wurden.

Durch die beklagten Krankenkassen wurde in beiden Fällen die Beitragshöhe der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung auch unter Berücksichtigung der einmaligen Auszahlungen aus den Direktversicherungen festgelegt. Dabei wurden die Auszahlungsbeträge auf 10 Jahre aufgeteilt und insoweit jeweils monatlich als Einkünfte berücksichtigt. Hiergegen wandten sich die Rentner. Während im Fall der teilweise auf eigenen Beiträgen beruhenden Versicherung das SozG Koblenz der Klage zunächst stattgegeben hatte, war es im Fall der Prämienzahlung aus der Abfindung bereits von einer Rechtmäßigkeit der Berücksichtigung ausgegangen. Das LSG hat die Ansicht der Krankenkasse in beiden Fällen bestätigt. Anders als etwa in der Krankenversicherung der Rentner, wo Direktversicherungen der betrieblichen Altersversorgung, soweit sie auf eigenen Beitragszahlungen beruhen nicht zur Bemessung der Beiträge herangezogen werden können, weil dort nur erwerbsbezogene Versorgungsbezüge berücksichtigt werden, gelte dies für die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung nicht, weil diese bei der Beitragsmessung auf alle Einkünfte aus betrieblicher Altersversorgung abstelle. Die ungleiche Regelung sei auch nicht verfassungswidrig, weil es sich um unterschiedliche Versichertengruppen handle. Da in der freiwilligen Versicherung sämtliche Einkünfte aus betrieblicher Altersversorgung zu be-

rücksichtigen sind, spielte es auch keine Rolle, ob die Prämien für die Direktversicherung aus einer Abfindung stammten.

(Quelle: Der Betrieb, online DB0649144)

16 VG Frankfurt am Main - Entscheidung vom 27.01.2014: Keine Weiterbeschäftigung einer Richterin nach Erreichen der Altersgrenze

Eine 1948 geborene Richterin am Amtsgericht a. D. wollte erreichen, dass sie über das Erreichen der Altersgrenze im Juni 2013 bis Mai 2016 weiter im aktiven Richterdienst tätig sein kann. Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main hat ihre Klage jetzt abgewiesen. Zwar liege durch eine starre Altersgrenze, wie sie das Hessische Richtergesetz für die Beschäftigung im Richterdienst vorsieht, eine Diskriminierung der betroffenen Richter vor. Diese sei aber gerechtfertigt (VG Frankfurt am Main vom 27.01.2014 - 9 K 15223/13.F -, becklink 1030692).

Rechtsanwendung

- 1 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 Be-

urteilung 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 Lültsdorf**, 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.



2 Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

Uwe Krupp ist – neben seiner Tätigkeit als Medienbotschafter der KENSTON Unternehmensgruppe – Trainer und Sportchef des achtmaligen Deutschen Eishockey-Meisters Kölner Haie und erster deutscher Stanley-Cup-Gewinner als Spieler. Uwe Krupp zählt zu den herausragenden Persönlichkeiten des deutschen und internationalen Sportgeschehens und unterstützt die KENSTON Unternehmensgruppe als „Gesicht in der Öffentlichkeit“ bei der Markenpositionierung, bei der Förderung von sozialen Projekten sowie im Rahmen der Sportförderung.

Mit der Kooperation mit Uwe Krupp 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, Rentner-Lohnbuchhaltung, Human Resource (HR) und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ enorm forciert.

Uwe Krupp, am 24.06.1965 in Köln geboren, startete seine beeindruckende Eishockey-Laufbahn im Nachwuchs der Kölner Haie und stieß 1982 zur Haie-Profimannschaft. Bis 1986 gewann er dabei zwei Deutsche Meisterschaften. 1986 wechselte Uwe Krupp nach Nordamerika in die NHL. Insgesamt bestritt er 810 Spiele in der NHL. Höhepunkt seiner Karriere war der Stanley-Cup-Gewinn 1996 mit Colorado Avalanche. Hierbei erzielte Krupp im vierten Finale den entscheidenden 1:0-Siegtreffer in der Verlängerung zum Cup-Gewinn. Krupp war der erste deutsche Spieler, der die wichtigste Eishockey-Trophäe der Welt gewonnen hat. 2002 holte Krupp im Trikot der Detroit Red Wings ein zweites Mal den Stanley-Cup.

Nach seiner aktiven Laufbahn begann Uwe Krupp 2002/2003 als Trainer zu arbeiten. Nachdem er die U 18 und die U 20-Auswahl Deutschlands gecoacht hatte, wurde er 2005 Nationaltrainer der A-Mannschaft. Das Erreichen des Halbfinals bei der Heim-WM 2010 (Rang vier) unter Krupps Leitung war die beste Platzierung einer deutschen Eishockey-Nationalmannschaft seit 1953. 2011 führte er das

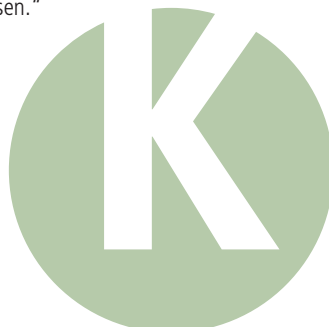
deutsche Team erneut ins WM-Viertelfinale. Seit dem 01.06.2011 ist Uwe Krupp Headcoach und Sportchef bei den Kölner Haie. 2012 erreichte er mit dem KEC das Playoff-Viertelfinale, 2013 das Finale.

Sebastian Uckermann und Peter Hartl, KENSTON-Inhaber, zur Tätigkeit von Uwe Krupp für die KENSTON Unternehmensgruppe:

„Wir freuen uns, mit Uwe Krupp eine der über-
ragenden deutschen Sportpersönlichkeiten für
eine langfristige Kooperation mit der KENSTON
Unternehmensgruppe gewonnen zu haben. Uwe
Krupp steht für die Eigenschaften Charak-
terfestigkeit, Geradlinigkeit, Willensstärke, Mo-
tivationskraft und „andere Wege gehen“ – also
genau die Merkmale, für die auch KENSTON
steht. Aber auch das offene und emotionale Be-
kenntnis zum Standort Köln verbinden Uwe
Krupp und KENSTON. Zahlreiche Projekte be-
gleiten diese Kooperation, die auch nachhaltig
positiv durch das Wirken von Uwe Krupp als
Trainer der Kölner Haie beeinflusst wird. So wer-
den sowohl soziale Projekte zur Lern- und Aus-
bildungsförderung als auch Sportfördermaß-
nahmen für sozial benachteiligte Kindern und
Jugendliche initiiert und umgesetzt.“

Uwe Krupp zu seiner Kooperation mit der
KENSTON Unternehmensgruppe:

„Als gebürtiger Kölner und Haie-Trainer kann
ich sagen: die Haie sind kein beliebiger Verein,
sondern ein Teil der Stadt Köln mit einem eigen-
en „Way of Life“. Und genau deshalb freue
ich mich und bin stolz darauf ein Teil der KEN-
STON-Familie zu sein. Denn auch hier wird ein
eigener „Way of Life“ gelebt, um durch Inno-
vationskraft, Identifikation zur Stadt Köln und
Sozialkompetenz nicht nur den eigenen Erfolg
zu sehen, sondern noch weit darüber hinaus zu
schauen. Mitarbeiterbindung, Jugend- und Aus-
bildungsförderung sind nur einige Bereiche, die
KENSTON absolut einzigartig machen. Gerne
unterstütze ich daher die entsprechenden Um-
setzungen und Projekte, die sich auch sehr gut
mit meiner Tätigkeit für die Kölner Haie mit
ihrem großen Unterstützerkreis kombinieren
lassen.“



Uwe Krupp - Stanley-Cup-Gewinner,
Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

**3 Betriebliche Versorgung und Vergütung auf höchstem Niveau:
5. BRBZ-Rechtsberatkongress zur betrieblichen Altersversorgung am 06.03.2014 in Köln**

Bereits im fünften Jahr veranstaltet der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) seinen Rechtsberatkongress zur betrieblichen Altersversorgung. Einmal mehr erhalten Fachbesucher am 06.03.2014 in Köln praktische und wissenschaftliche Expertisen auf höchstem Niveau zu allen aktuellen Fachthemen der betrieblichen Versorgung und Vergütung.

Der BRBZ ist zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und Zeitwertkonten der führende berufsrechtliche Fachverband, der sich für die Schaffung und Gewährleistung umfassender Beratungsstandards und -sicherheit in den weiten Aufgabenfeldern der bAV und der Zeitwertkonten einsetzt.

Der Beratungsmarkt der „betrieblichen Versorgung und Vergütung“ befindet sich im nachhaltigen Umbruch. Eine große Anzahl von Marktteilnehmern beginnt gerade im weiten Beratungsfeld der bAV zu realisieren, dass haftungssicheres Arbeiten ohne Einschaltung be-

fugter Rechtsdienstleister nicht möglich ist. Somit zeigt die nachhaltige und wissenschaftlich vertiefte Vorgehensweise des BRBZ eindrucksvoll Wirkung. Gerade die Vermengung von Rechts- und Finanzberatung in einer natürlichen oder juristischen Person ist gemäß den durch den BRBZ dargelegten Rechtsgrundlagen nicht zulässig. Denn: Alleine schon durch die juristischen und steuerlichen Anforderungen, die an einen erfolgreichen Beratungsprozess innerhalb von Maßnahmen der betrieblichen Versorgung und Vergütung gestellt werden, wird das zwingende Erfordernis einer „Beratungstrennung“ eindrucksvoll belegt. Daher ist es offensichtlich, dass nur durch den Erhalt von Fachexpertisen entsprechend umfangreich und professionell im „bAV- bzw. Versorgungs-Markt“ durch die jeweiligen Rechtsanwender beraten werden kann.

Vor diesem Hintergrund darf der BRBZ zum „5. BRBZ-Rechtsberatkongress zur betrieblichen Altersversorgung 2014 - Die Fakten zur betrieblichen Versorgung und Vergütung“ einladen. Es wird anhand praxisnaher und wissenschaftlicher Vorträge und Gesprächsrunden aufgezeigt, warum die bAV ein unabdingbares Beratungsfeld für die qualifizierte Rechts-, Steuer- und Finanzberatung ist, welche aktuelle Fachthemen die bAV gegenwärtig aus zivil-, arbeits-, steuer- und bilanzrechtlicher Sicht tangieren, welche Auswirkungen die Euro- und Finanzmarktkrise auf die Finanzierung von Pensionsverpflichtungen hat und welche berufs-

rechtlichen Fragestellungen in diesem Zusammenhang unabdingbar zu beachten sind.

Bundesweit führende Topreferenten aus Wissenschaft und Praxis führen kurzweilig durch den Veranstaltungstag. Die Referenten sind im Einzelnen: Prof. Dr. Achim Schunder (Moderator), Sebastian Uckermann, Jens Intemann, Björn Heilck, Prof. Dr. Jens Schubert, Uwe Krupp, Babette Halbe-Haenschke, Stephan Albrecht, Prof. Dr. Martin Henssler, Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer.

Weitere Informationen zur Veranstaltungsagenda, Rahmendaten und den Referenten sind abrufbar unter www.brbz.de und www.brbz-kongress.de.



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, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung.

Gleichzeitig ist Herr Uckermann Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, 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.



Kenston Pension

Kenston Pension GmbH

Hohenstaufering 48 – 54
50674 Köln

Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0

Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

info@kenston-pension.de

www.kenston-pension.de

www.kenston-akademie.de

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