

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 05.03.2013: Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen
- 2** LAG Bremen - Entscheidung vom 22.06.2011: Zulässigkeit einer Lohnverrechnung – Steuerfreiheit von Beitragsübertragung an Pensionsfonds nicht bei Arbeitsverhältnis mit Steuerklasse VI
- 3** BFH-Entscheidung vom 12.12.2012: Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen
- 4** BFH-Entscheidung vom 12.12.2012: Passivierung „angeschaffter“ Pensionsrückstellungen – Verlustrücktrag bei Organschaft
- 5** BFH-Entscheidung vom 14.11.2012: Beendigung der Steuerbefreiung bei Übertragung des Kassenvermögens einer Unterstützungskasse
- 6** FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 09.05.2012: Beendigung der Steuerbefreiung bei Übertragung des Kassenvermögens einer Unterstützungskasse

Rechtsanwendung

- 1** Deutsche Rentenversicherung: Freiwillige Beiträge sichern Rentenansprüche
- 2** KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 22.03.2013
Deutscher Gesundheitservice: „Betriebliches Gesundheitsmanagement – wenn dann richtig!“
- 3** KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 15.03.2013
KENSTON forciert „betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Rahmen des Deutschen Gesundheitservice
- 4** KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 08.03.2013
Franz Ostermayer ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe
- 5** 4. BRBZ-Rechtsberaterskongress am 08.03.2012 in Köln:
Betriebliche Altersversorgung und Vergütung auf höchstem Niveau – 4. Rechtsberaterskongress manifestiert Alleinstellung des BRBZ
- 6** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 05.03.2013: Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

Das BVerfG hat mit Datum zum 29.05.2012 folgenden Beschluss im Zusammenhang des Rechtsgebiets der betrieblichen Altersversorgung getroffen (BVerfG vom 29.05.2012 - 1 BvR 3201/11 -, NZA 2013, 164):

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam.

Der im Jahr 1942 geborene Kläger war seit 1980 bei der Beklagten beschäftigt. Nach der von beiden Parteien unterzeichneten „Einstellungsmittelung“ war das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1976 sah die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des 65. Lebensjahres vor. Dieses vollendete der Kläger im August 2007. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb erfolglos (BAG vom 05.03.2013 - 1 AZR 417/12 -, becklink 1025246). Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber können in einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung eine Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln. Dabei haben sie die Grundsätze von Recht und Billigkeit (§ 75 Abs. 1 BetrVG) zu beachten. Diese sind gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist auch keine, die Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung verdrängende einzelvertragliche Abmachung.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 14/13 des Bundesarbeitsgerichts vom 05.03.2013)

2 LAG Bremen - Entscheidung vom 22.06.2011: Zulässigkeit einer Lohnverrechnung – Steuerfreiheit von Beitragsübertragung an Pensionsfonds nicht bei Arbeitsverhältnis mit Steuerklasse VI

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber die Kündigung des zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeschlossenen Versicherungsvertrags mit dem Inhalt einer Entgeltumwandlung in Beiträge an eine Pensionskasse verlangen (LAG Bremen vom 22.06.2011 - 2 Sa 76/10 -, LSK 2013, 110989).

3 BFH-Entscheidung vom 12.12.2012: Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen

Der BFH fasste zu seinem ersten Urteil vom 12.12.2012 zu Fragen der Ausgliederungen von Pensionsverpflichtung folgende urteilsbegründende Leitsätze (BFH vom 12.12.2012 - I R 28/11 -, BeckRS 2013, 94630):

1. Werden bei einer Ausgliederung zur Neugründung nur Einzelwirtschaftsgüter (kein Betrieb, Teilbetrieb oder Mitunternehmeranteil) in die übernehmende Kapitalgesellschaft eingebracht, greift weder die steuerliche Rückwirkungsfiction des § 2 Abs. 1 Satz 1 UmwStG 2002 noch jene des § 20 Abs. 7 und 8 UmwStG 2002.

2. Die auszugliedernden Wirtschaftsgüter sind der übernehmenden (Vor-)Gesellschaft ab dem Zeitpunkt des Übergangs des wirtschaftlichen Eigentums bilanziell zuzuordnen, ggf. also schon vor Übergang des zivilrechtlichen Eigentums.

3. Im Zuge der Ausgliederung übernommene Pensionsverpflichtungen sind sowohl in der Eröffnungsbilanz als auch in den Folgebilanzen der übernehmenden Gesellschaft mit den Anschaffungskosten und nicht mit den Teilwerten nach Maßgabe des § 6a Abs. 3 EStG 2002 anzusetzen (Bestätigung und Fortführung der Senatsurteile vom 16. Dezember 2009 I R 102/08,

BFHE 227, 478, BStBl II 2011, 566, und vom 14. Dezember 2011 I R 72/10, BFHE 236, 101).

4 BFH-Entscheidung vom 12.12.2012: Passivierung „angeschaffter“ Pensionsrückstellungen – Verlustrücktrag bei Organschaft

Der BFH fasste zu seinem zweiten Urteil vom 12.12.2012 zu Fragen der Ausgliederung bzw. dem Erwerb von Pensionsverpflichtungen folgende urteilsbegründende Leitsätze (BFH vom 12.12.2012 - I R 69/11 -, DStR 2013, 570):

1. Betriebliche Pensionsverpflichtungen aufgrund einer sog. Direktzusage, welche beim Veräußerer den steuerlichen Rückstellungsbeschränkungen nach § 6a EStG 1997 unterworfen sind, sind bei demjenigen Erwerber, der die Verbindlichkeit im Zuge eines Betriebserwerbs übernommen hat, nicht mit dem besonderen Teilwert nach § 6a Abs. 3 EStG 1997, sondern als ungewisse Verbindlichkeit auszuweisen und von ihm – auch an den nachfolgenden Bilanzstichtagen – ausschließlich nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 EStG 1997 mit ihren Anschaffungskosten oder ihrem höheren Teilwert zu bewerten.
2. Der letzte vororganschaftliche Veranlagungszeitraum ist nicht als unmittelbar vorangegangener Veranlagungszeitraum i. S. des § 10d Abs. 1 Satz 1 EStG 1997 des ersten nachorganschaftlichen Veranlagungszeitraums anzusehen.
3. Eine unzulässige Hauptrevision kann in eine zulässige Anschlussrevision umgedeutet werden.

5 BFH-Entscheidung vom 14.11.2012: Beendigung der Steuerbefreiung bei Übertragung des Kassenvermögens einer Unterstützungskasse

Der BFH fasste zu seinem Urteil vom 14.11.2012 zu Fragen der Beendigung der Steuerbefreiung bei Übertragung des Kassenvermögens einer Unterstützungskasse folgende urteilsbegründende Leitsätze (BFH vom 14.11.2012 - I R 78/11 -, BeckRS 2013, 94467):

1. Eine Übertragung des nahezu gesamten Vermögens einer Unterstützungskasse auf einen anderen Rechtsträger lässt die Körperschaftsteuerbefreiung nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG 2002 mit Wirkung für die zurückliegenden Veranlagungszeiträume entfallen.

2. Es liegt ein Verstoß gegen die satzungsmäßige Vermögensbindung während des Bestehens der Kasse vor, da die Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nicht mehr tatsächlich für die Zwecke der Kasse „dauernd“ gesichert i.S. von § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c KStG 2002 ist (Bestätigung des Senatsurteils vom 15. Dezember 1976 I R 235/75, BFHE 121, 322, BStBl II 1977, 490).

6 FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 09.05.2012: Beendigung der Steuerbefreiung bei Übertragung des Kassenvermögens einer Unterstützungskasse

Das FG Baden-Württemberg fasste zu seinem Urteil vom 09.05.2012 zum Thema der Kürzung des Vorwegabzugs folgende urteilsbegründende Leitsätze (FG Baden-Württemberg vom 09.05.2012 - 4 K 360/12 -, DStRE 2013, 336):

1. Der Vorwegabzug für Vorsorgeaufwendungen ist auch für Veranlagungszeiträume nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu kürzen, wenn in wirtschaftlichem Zusammenhang mit der früheren Beschäftigung stehender Arbeitslohn nachträglich an den Steuerpflichtigen ausgezahlt wird und der Steuerpflichtige durch arbeitgeberfinanzierte Zukunftssicherungsleistungen oder Altersversorgungsansprüche begünstigt worden war.
2. Vorsorgeaufwendungen i. S. des § 10 Absatz 1 Nr. 3 EStG können auch dann nur mit dem niedrigeren Höchstbetrag abgezogen werden, wenn der Steuerpflichtige innerhalb des Veranlagungszeitraums nur für einen begrenzten Zeitraum (ganz oder teilweise) ohne eigene Aufwendungen einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Erstattung oder Übernahme von Krankheitskosten hatte.

Rechtsanwendung

1 Deutsche Rentenversicherung: Freiwillige Beiträge sichern Rentenansprüche

In diesem Jahr besteht noch bis zum 2. April 2013 die Möglichkeit, freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung rückwirkend für das Jahr 2012 zu zahlen. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin hin.

Durch die Zahlung von freiwilligen Beiträgen können Wartezeiten erfüllt und Rentenansprüche

aufrechterhalten oder erhöht werden. Gerade Versicherte, die ihren Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit durch freiwillige Beiträge sichern, sollten die Frist daher nicht versäumen.

Bei einer nachträglichen Zahlung für das Jahr 2012 kann die Beitragshöhe zwischen dem Mindestbeitrag von 88,20 Euro monatlich und dem Höchstbeitrag von 1.097,60 Euro monatlich frei gewählt werden.

Wer in Deutschland wohnt, hier nicht versicherungspflichtig ist und keine volle Altersrente bezieht, kann sich ab Vollendung des 16. Lebensjahres freiwillig versichern. Dies gilt auch für Deutsche, die im Ausland wohnen.

Weitere Informationen erhalten Sie beim kostenlosen Servicetelefon unter 0800 10004800 oder unter www.deutsche-rentenversicherung.de im Internet.

(Quelle: Pressemitteilung Deutsche Rentenversicherung Bund vom 04.03.2013)

2 KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 22.03.2013: Deutscher Gesundheitservice:

Betriebliches Gesundheitsmanagement – wenn dann richtig!“

- Betriebliches Gesundheitsmanagement oft nur Etiketten schwindel.
- Mit effektivem betrieblichem Gesundheitsmanagement sind für die Unternehmen Produktivitätsgewinne sowie Einsparungen von mehr als 50 Milliarden Euro erreichbar.
- Deutlicher Anstieg der Geburtenrate in Deutschland durch Einführung eines effektiven Gesundheitsmanagements auf breiter Front wahrscheinlich.

Der Deutsche Gesundheitservice in Köln stellt fest, dass trotz unbestrittenem Nutzen ein wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement nur in wenigen großen Unternehmen eingerichtet wurde. Viele Unternehmen, die behaupten, über ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu verfügen, haben ggf. nur einige wenige mehr oder weniger sinnhafte Einzelbausteine, die dem Gesundheitsmanagement zugerechnet werden können. Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements auf breiter Front in einer Art und Weise, die

nicht bloß kosmetischer Natur ist und die neben der Verhältnisprävention im Unternehmen auch auf Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz wie im privaten Leben zielt, würde enorme wirtschaftliche Potentiale heben.

„Vieles, was als Gesundheitsmanagement gefeiert wird, ist aber nur Etikettenschwindel. Ein Apfel an der Rezeption und ein Angebot für eine Rückenschule sind letztlich nur Feigenblätter, machen aber noch kein echtes betriebliches Gesundheitsmanagement aus“, so Dr. Peter A. Doetsch vom Deutschen Gesundheits-service. „Es ist auch notwendig, Mitarbeitern dabei zu helfen zu verstehen, dass sie durch ihr eigenes Verhalten ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit entscheidend beeinflussen können“. Messbar erfolgreiches Gesundheitsmanagement setzt auf Anstöße plus Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit und langfristige Leistungsfähigkeit. „Eine Schlüsselrolle für ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement hat nach meiner langjährigen Erfahrung mit dem Aufbau von Gesundheitsmanagement in Unternehmen das Verhalten der Führungskräfte. Ohne einen gesunden Umgang miteinander, sind Investitionen in verschiedene mögliche Gesundheitsangebote schlecht investiertes Geld“, sagt Babette Halbe-Haenschke, Beraterin beim Deutschen Gesundheits-service.

Ein effektives Gesundheitsmanagement würde für deutsche Unternehmen Milliarden an Kosten einsparen bzw. an zusätzlicher Wertschöpfung bringen. Konservativen Schätzungen zu Folge liegen die durch Fehlzeiten bedingten Kosten in Deutschland bei etwa 40 Milliarden Euro pro Jahr. Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement gilt als geeignetes Instrument, um sowohl Gesundheitsrisiken als auch Krankheitskosten zu senken. Schätzungen zufolge bewirkt jeder in die Gesundheit der Beschäftigten investierte Euro Einsparungen bei den Krankheitskosten in einer durchschnittlichen Höhe von 2,30 bis 10,10 Euro. Hinzu kommen die „weichen Faktoren“, wie Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbereitschaft, die natürlich auch wirtschaftlich relevant sind.

Durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement würden nicht nur Fehlzeiten bzw. die Anwesenheit bei gleichzeitiger Arbeitsunfähigkeit (sog. Präsentismus) deutlich verringert. Es würde vor allem nachhaltig die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sowie Kreativität der Mitarbeiter gestärkt. Mit positiven Folgen bis hin in das Privatleben. „Wenn sich die Einstellung der Mitarbeiter zu ihrer Arbeit positiv verändert, dann kommen sie in ganz anderem Zustand zuhause an. In der letzten Konsequenz bedeutet die Verbesserung der Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeit-

nehmer infolge eines guten Gesundheitsmanagements in vielen Unternehmen eine positive Beeinflussung der Geburtenrate in Deutschland“, so Peter Doetsch.

„Deutscher Gesundheits-service“ ist der markenrechtlich geschützte Sondergeschäftsbereich der KENSTON Unternehmensgruppe zur Koordinierung und Gewährleistung einer ganzheitlichen Beratung sowie erfolgreichen Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen.

3 KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 15.03.2013 **KENSTON forciert „betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Rahmen des Deutschen Gesundheits-service**

Einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg können Unternehmen nur mit dauerhaft leistungsbereiten und leistungsfähigen Mitarbeitern erreichen. Dieses Ziel ist jedoch immer schwerer zu erreichen angesichts längerer Lebensarbeitszeiten bei gleichzeitiger Zunahme an Arbeitsdichte. Beides ist Folge des demographischen Wandels und eines weltweiten Wettbewerbs. Für das einzelne Unternehmen und für Deutschland als Volkswirtschaft ist es damit existenziell wichtig, eine hohe Produktivität und Kreativität der Arbeitskräfte zu erhalten.

Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements auf breiter Front in einer Art und Weise, die nicht bloß kosmetischer Natur ist, sondern auf Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz wie im privaten Leben zielt, würde enorme wirtschaftliche Potentiale heben. „Vieles, was als Gesundheitsmanagement gefeiert wird, ist aber nur Etikettenschwindel. Ein Apfel an der Rezeption und ein Angebot für eine Rückenschule sind letztlich nur Feigenblätter, machen aber noch kein sinnhaftes betriebliches Gesundheitsmanagement aus“, so Dr. Peter A. Doetsch vom Deutschen Gesundheits-service. „Es ist notwendig, Mitarbeitern dabei zu helfen zu verstehen, dass sie durch ihr eigenes Verhalten ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit entscheidend beeinflussen können“. Messbar erfolgreiches Gesundheitsmanagement setzt auf Anstöße plus Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit und langfristige Leistungsfähigkeit. „Eine Schlüsselrolle für ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement haben nach meiner langjährigen Erfahrung mit dem Aufbau von Gesundheitsmanagement in Unternehmen

das Verhalten der Führungskräfte. Ohne einen gesunden Umgang miteinander, sind Investitionen in verschiedene mögliche Gesundheitsangebote schlecht investiertes Geld“, sagt Babette Halbe-Haenschke, Beraterin beim Deutschen Gesundheits-service.

Ein effektives Gesundheitsmanagement würde für deutsche Unternehmen Milliarden an Kosten einsparen bzw. an zusätzlicher Wertschöpfung bringen. Konservativen Schätzungen zu Folge liegen die durch Fehlzeiten bedingten Kosten in Deutschland bei etwa 40 Milliarden Euro pro Jahr. Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement gilt als geeignetes Instrument, um sowohl Gesundheitsrisiken als auch Krankheitskosten zu senken. Der Schätzungen zum sogenannte „return on investment“ von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehen von einem Faktor von 1:2,3 bis hin zu 1:10,1. Das heißt, jeder in die Gesundheit der Beschäftigten investierte Euro bewirkt Einsparungen bei den Krankheitskosten in einer durchschnittlichen Höhe von 2,30 bis 10,10 Euro. Hinzu kommen die „weichen Faktoren“, wie Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbereitschaft, die natürlich auch wirtschaftlich relevant sind.

Durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement würden nicht nur Fehlzeiten bzw. die Anwesenheit bei gleichzeitiger Arbeitsunfähigkeit (sog. Präsentismus) deutlich verringert. Es würde vor allem nachhaltig die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sowie Kreativität der Mitarbeiter gestärkt. Mit positiven Folgen bis hin in das Privatleben. „Wenn sich die Einstellung der Mitarbeiter zu ihrer Arbeit positiv verändert, dann kommen sie in ganz anderem Zustand zuhause an. In der letzten Konsequenz bedeutet die Verbesserung der Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeitnehmer infolge eines guten Gesundheitsmanagements in vielen Unternehmen eine positive Beeinflussung der Geburtenrate in Deutschland“, so Peter Doetsch.

Aus den vorgenannten Gründen unterstützt der Deutsche Gesundheits-service Unternehmen bei Konzeption, beim Aufbau und beim Betrieb eines nachhaltigen, das heißt auch der Größe und Eigenart des einzelnen Unternehmens entsprechenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Er hilft auch bei der Vernetzung aller Beteiligten, bei der Akquise finanzieller Mittel sowie der Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Versicherungs- und Rententrägern und der Kooperation mit Ämtern.

Der Deutsche Gesundheitsservice (www.deutscher-gesundheitsservice.de) ist der markenrechtlich geschützte Sondergeschäftsbereich der KENSTON Unternehmensgruppe zur Koordinierung und Gewährleistung einer ganzheitlichen Beratungsabwicklung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements - samt integrierter umfassender Rechtssicherheit - für Unternehmen aus allen Bereichen von der kleinen "Ein-Mann-GmbH" bis hin zum börsennotierten Dax-Unternehmen.

4 KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 08.03.2013

Franz Ostermayer ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe

Diplom-Kaufmann, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer Franz Ostermayer verstärkt mit sofortiger Wirkung den Leitungsstab der KENSTON Unternehmensgruppe und wird alleinverantwortlich den Geschäfts- bzw. Beratungsbereich „Bilanzierung und Steuern“ führen. Herr Ostermayer, ist – neben seinen Tätigkeiten für die KENSTON Unternehmensgruppe – Partner der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte - Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft. Buse Heberer Fromm ist als multidisziplinäre Kanzlei (Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater) auf die Umstrukturierungs- und Gestaltungsberatung bei mittelständischen Unternehmen spezialisiert.

Mit der getroffenen Personalentscheidung dokumentiert die KENSTON Unternehmensgruppe Ihren Wachstumsprozess auf dem Weg zum marktführenden Lösungspartner für alle Fragen zur betrieblichen Versorgung und Vergütung einschließlich HR. Hierbei werden die Wachstumsmaßnahmen nicht nur in den Themenbereichen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenlösungen betrieben. Vielmehr werden auch die Weiterentwicklungen der Geschäftsbereiche „Personal und Personalentwicklung, Entgeltabrechnung, Rentner-Lohnbuchhaltung, Human Resource (HR) und betriebliches Gesundheitsmanagement“ enorm forciert.

Herr Ostermayer zählt bundesweit zu den renommiertesten Steuer- und Bilanzrechtsspezialisten. Die Tätigkeitsschwerpunkte von Herrn Ostermayer sind, neben der betrieblichen Altersversorgung, Sanierungen, betriebliche Umstrukturierungen, Unternehmenstransaktionen und Unternehmensnachfolge. Er ist Mitglied im Kuratorium des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und

Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) und im Finanzausschuss der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern sowie des ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss tätig.

Unter dem Dach der KENSTON Unternehmensgruppe agieren miteinander kooperierende bzw. verbundene Unternehmen, die als unabhängige Lösungspartner für sämtliche Themenbereiche der betrieblichen Versorgung und Vergütung sowie für HR-Lösungen fungieren.

Sebastian Uckermann und Peter Hartl, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, zur Gewinnung von Franz Ostermayer für die KENSTON Unternehmensgruppe:

„Wir freuen uns, mit Herrn Ostermayer eine der herausragenden Persönlichkeiten der deutschen und Steuer- und Bilanzrechtsszene für unsere Unternehmensgruppe gewonnen zu haben. Hiermit unterstreichen wir unseren qualitativ hochwertigen Alleinstellungsanspruch im bAV- und HR-Markt, der durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder in den genannten Bereichen noch erheblich weiter ausgebaut werden soll. Herr Ostermayer wird als Mitglied des Leitungsstabes unserer Unternehmensgruppe alleinverantwortlich seine Zuständigkeiten betreuen und gleichzeitig als weiteres, führendes „Gesicht“ unserer Häuser agieren.“

Franz Ostermayer zu seiner neuen Tätigkeit für die KENSTON Unternehmensgruppe:

„Es ist mir eine Freude und Ehre zugleich, für die aus meiner Sicht innovativste und progressivste Unternehmensgruppe in der Geschäftsfeldern Versorgung, Vergütung, Personal und HR tätig zu werden. Zwei Dinge haben mir die Übernahme der Tätigkeiten sehr leicht gemacht: Erstens die unbegrenzten Bewegungsfreiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten in meinen „Kern-disziplinen“ und zweitens die nachhaltige, langfristig angelegte und auf Mitarbeiterbindung fokussierte Geschäftsstrategie.“

5 4. BRBZ-Rechtsberatungskongress am 08.03.2012 in Köln:

Betriebliche Altersversorgung und Vergütung auf höchstem Niveau – 4. Rechtsberatungskongress manifestiert Alleinstellung des BRBZ

Rund 85 Teilnehmer sorgten am 08.03.2013 in Köln für einen würdigen Rahmen des „4. BRBZ-Rechtsberatungskongresses zur betrieblichen Altersversorgung 2013“. Führende Juristen und bAV-Experten referierten zu den ak-

tuellen Fachthemen der betrieblichen Versorgung und Vergütung.

Sebastian Uckermann, 1. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ), leitete zunächst die Veranstaltung mit einem kurzen Begrüßungsvortrag, der die nachhaltig erfolgreiche Vorgehensweise des BRBZ der letzten Jahre nachzeichnete, ein.

Dr. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, nahm anschließend Stellung zur „sozialen“ Lage der Nation und referierte über aktuelle Fragen zur Altersabsicherung aus gewerkschaftlicher Sicht. Hierbei forderte er aus der Sicht der IG Metall die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zu einem obligatorischen bAV-Angebot an alle Beschäftigten ein.

Rechtsanwältin Dr. Barbara Reinhard, Partnerin Kliemt & Vollstädt, behandelte im Folgevortrag wesentliche Fragen der bAV im Spannungsfeld des kollektiven Arbeitsrechts. Vor allem Fragen zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen und Versorgungsordnungen zur bAV standen im Mittelpunkt dieses Beitrags.

Der Geschäftsführer des BRBZ, Herr Dr. Peter A. Doetsch, setzte sich dann im Verlaufe des weiteren Veranstaltungstages mit der Frage „Unisex in der bAV?“ auseinander. Ergebnis seiner Ausführungen: Das Unisex-Gebot des EuGH im Rahmen von privat abgeschlossenen Versicherungsverträgen sollte zur Sicherheit auch im bAV-Bereich berücksichtigt werden.

Nach der Mittagspause waren sodann die Steuerrechtler am Zug. So berichtete Gudrun Wagner-Jung, Dipl.-Finw. und RRin und seit 1991 in der Steuerabteilung des Hessischen Ministeriums der Finanzen tätig, über aktuelle steuerliche Anwendungsfragen zur bAV aus Sicht der Finanzverwaltung. Ergänzend lieferte Jens Intemann, Richter am Niedersächsischen Finanzgericht, eine aktuelle Rechtsprechungsübersicht und Anwendungshinweise zur (körperschaft-)steuerlichen Anerkennung von Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer.

Im Verlaufe des Nachmittags folgte dann die Podiumsdiskussion „Quo vadis Sozialstaat - Warum innovative betriebliche Vergütungs- und Versorgungsmodelle für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unabdingbar sind“. Nachhaltige Argumente lieferten hierzu in diesem Zusammenhang die Diskussionsteilnehmer: Gerhard Kronisch, seit 2002 Hauptgeschäftsführer beim Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie

e.V. (VAA), Steffen Nagl, Leiter Finanzen und Controlling der Wilken-Unternehmensgruppe in Ulm und Burkhard Stappert, Fachbereichsleiter Personalwesen beim Caritasverband Brilon e.V.

Auch das Thema Berufsrecht ist auf dem diesjährigen „BRBZ-Kongress“ nicht zu kurz gekommen. Dementsprechend stellte Dr. Christian Deckenbrock, Akademischer Rat an der Universität zu Köln und Vertreter des kurzfristig verhinderten Prof. Dr. Martin Henssler, die „anwaltsgleichen“ Rechtsberatungsbefugnisse des „Rentenberaters“ im Rahmen der bAV dar.

Den Abschluss des „BRBZ-Kongresses 2013“ bildeten die Vorträge von Stephan Albrech und Babette Halbe-Haenschke. Der Vorstand der Albrech & Cie. Vermögensverwaltung AG, Stephan Albrech, nahm Stellung zur Finanzierung von Pensionsverpflichtungen im Zuge der Euro-Krise. Frau Halbe-Haenschke, Gesundheitslehrerin und Motivationstrainerin, erläuterte die Möglichkeiten zur Steigerung des Unternehmenserfolgs durch ein effizientes „betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Die Veranstaltung moderierte, gewohnt kurzweilig und humorvoll, Prof. Dr. Achim Schunder, Niederlassungsleiter der Verlag C.H. Beck oHG in Frankfurt und 2. Vorsitzender des BRBZ.

Alle auf dem „4. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2013 – Die Fakten zur betrieblichen Versorgung und Vergütung“ gehaltenen Vorträge werden darüber hinaus in Kürze auf den Webseiten des BRBZ online als Videobeiträge abrufbar sein.

6 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. 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, 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; **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.



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. 0221 99 2222 3 - 0
Fax 0221 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.