

Rechtsprechung

- 1** BGH-Entscheidung vom 07.11.2013: Zur Insolvenzanfechtung der nachträglichen Besicherung einer Pensionsverpflichtung
- 2** BGH-Entscheidung vom 06.11.2013: zur Unternehmenseigenschaft der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)
- 3** BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse
- 4** BAG-Entscheidung vom 20.08.2013: Betriebliche Altersversorgung - Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen in Übergangsregelung
- 5** BAG-Entscheidung vom 11.06.2013: Begriff der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
- 6** BFH-Entscheidung vom 24.09.2013: Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung als Arbeitslohn
- 7** BFH-Entscheidung vom 27.08.2013: Ehrenamtliche Vorstandstätigkeit für Versorgungswerk als Leistung öffentlicher Dienste i. S. des § 3 Nr. 12 Satz 2 EStG
- 8** FG München - Entscheidung vom 05.03.2012: Kein Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen zur Riesterrente für Pflichtversicherte in der Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung
- 9** LSG Nordrhein-Westfalen - Entscheidung vom 07.05.2013: Voraussetzungen der Befreiung von der RV-Pflicht bei Syndikusanwalt (hier: angestellte Fachreferentin Steuern eines Unternehmens)
- 10** OLG Düsseldorf - Entscheidung vom 21.12.2012: Zur Einbeziehung eines Gesellschafter-Geschäftsführers in den Schutzbereich eines Auskunftsvertrags

Rechtsanwendung

- 1** Sozialversicherung: Entgeltumwandlung bei Zuwendung an betriebliche Altersversorgung
- 2** Krankenversicherung: Von 2014 an gilt nur noch die elektronische Gesundheitskarte
- 3** PSVaG setzt Beitragssatz 2013 fest
- 4** KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 04.11.2013: Christian Lenz ab sofort Mitglied der KENSTON Unternehmensgruppe
- 5** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 6** Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

Rechtsprechung

1 BGH-Entscheidung vom 07.11.2013: Zur Insolvenzanfechtung der nachträglichen Besicherung einer Pensionsverpflichtung

Das einen Benachteiligungsvorsatz und dessen Kenntnis nahelegende Beweisanzeichen der Inkongruenz setzt voraus, dass ernsthafte Zweifel an der Liquiditätslage des Schuldners bestehen. Ein Benachteiligungsvorsatz und dessen Kenntnis kann allerdings nicht allein aus dem Umstand hergeleitet werden, dass der Schuldner seinem Gläubiger eine sofort bei Bestellung und nicht erst im Insolvenzfall wirksame Sicherung gewährt (BGH vom 07.11.2013 - IX ZR 248/12 -, BeckRS 2013, 19684).

2 BGH-Entscheidung vom 06.11.2013: zur Unternehmenseigenschaft der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist Unternehmen im Sinne des Kartellrechts, wenn sie gegenüber ausgeschiedenen Beteiligten Gegenwertforderungen geltend macht. Das hat der Kartellsenat des Bundesgerichtshofs in zwei heute verkündeten Urteilen entschieden (BGH vom 06.11.2013 - KZR 58/11 -, becklink 1029482).

Die Parteien streiten über die Berechtigung der VBL, nach § 23 Abs. 2 ihrer Satzung (VBLS) von Arbeitgebern, die ihre Beteiligung bei der VBL gekündigt haben, einen sogenannten Gegenwert als Ausgleich für die bei der VBL verbleibenden Versorgungslasten zu fordern. Die beklagten Krankenkassen haben nach Kündigung ihrer Beteiligungen den geforderten Gegenwert jeweils nur teilweise gezahlt. Das Oberlandesgericht hat die auf Zahlung des restlichen Gegenwerts gerichteten Klagen der VBL abgewiesen. Die Widerklagen der Beteiligten auf Rückzahlung bereits geleisteter Zahlungen hat es wegen einer Prozessvereinbarung als unzulässig angesehen. Weiter hat es die VBL u.a. dazu verurteilt, Zinsen auf bereits geleistete Zahlungen zu erstatten, für die Zeit vor Erhebung der Widerklage allerdings - unter Abweisung der wei-

tergehenden Zinsforderung der Beteiligten - nur nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen (zeitabschnittsweise zwischen 3,3% und 4,3% bzw. 4,1%); einen Zinsanspruch auf kartellrechtlicher Grundlage hat das Oberlandesgericht verneint, weil es sich bei der VBL nicht um ein Unternehmen im Sinne des Kartellrechts handele. Gegen diese Urteile haben beide Parteien Revision eingelegt.

Die Revisionen der VBL hatten keinen Erfolg. Der Bundesgerichtshof hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach die Regelung zum Gegenwert in § 23 Abs. 2 VBLS in der für den Streitfall maßgeblichen Fassung von 2001 als allgemeine Geschäftsbedingung unwirksam ist, weil sie den ausgeschiedenen Beteiligten unangemessen benachteiligt (dazu Pressemitteilung Nr. 169/2012). Die nach Abschluss des Berufungsverfahrens beschlossene Neufassung des § 23 Abs. 2 Satz 3 VBLS vom 21. November 2012, die mit Rückwirkung zum 1. Januar 2001 den gegen die Wirksamkeit dieser Bestimmung bestehenden Bedenken Rechnung tragen soll, konnte in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden.

Die Revisionen der Beteiligten hatten teilweise Erfolg und führten insoweit zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidungen und Zurückverweisung an das Oberlandesgericht. Der Bundesgerichtshof hat zwar die Abweisung der Rückzahlungsklagen als unzulässig bestätigt. Es ist aber nicht auszuschließen, dass die Beteiligten auf kartellrechtlicher Grundlage weitere Zinsen auf die geleisteten Gegenwertzahlungen verlangen können.

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass die VBL jedenfalls im Zusammenhang mit Gegenwertforderungen gegen frühere Beteiligte Unternehmen im Sinne des deutschen Kartellrechts ist. Die von der VBL als Gruppenversicherungsverträge abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarungen sind privatrechtlicher, nicht hoheitlicher Natur. Es besteht auch keine Pflichtmitgliedschaft bei der VBL. Die Zusatzversorgung der VBL erfolgt in Form einer auch in der gewerblichen Wirtschaft üblichen Betriebsrente, die auch von privaten Versicherungsunternehmen angeboten werden kann. Auf die Finanzierung der Zusatzversorgung im Wege des Umlageverfahrens kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Das Ergebnis, die VBL bei

der Erhebung von Gegenwertforderungen als Unternehmen im Sinne des deutschen Kartellrechts einzustufen, steht auch im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zum europäischen Kartellrecht, die aufgrund der vom Gesetzgeber bezweckten Angleichung des nationalen an das europäische Kartellrecht bei der Auslegung des deutschen Kartellrechts zu berücksichtigen ist.

Mangels entgegenstehender Feststellungen des Oberlandesgerichts konnte auch eine marktbeherrschende Stellung der VBL auf dem Markt für die Zusatzversorgung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht ausgeschlossen werden. Daher kam in Betracht, dass die Verwendung der unzulässigen Allgemeinen Geschäftsbedingung des § 23 Abs. 2 VBL 2001 einen Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung im Sinn von § 19 GWB darstellen könnte. Die Rückzahlungsforderung der Beteiligten wäre dann nach § 33 Abs. 3 Satz 4 und 5 GWB entsprechend § 288 BGB zu verzinsen. Der Zinssatz beträgt nach Absatz 1 dieser Vorschrift fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz, im Fall von Rechtsgeschäften, an denen kein Verbraucher beteiligt ist, aber für Entgeltforderungen gemäß Absatz 2 acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Der Bundesgerichtshof hat klargestellt, dass eine Verzinsung der Rückzahlungsforderung der Beteiligten nach § 33 Abs. 3 Satz 4 und 5 GWB gemäß § 288 Abs. 1 BGB auf fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz ab Entstehung des Schadens begrenzt wäre. Die entsprechende Anwendung des höheren Zinssatzes in § 288 Abs. 2 BGB nach § 33 Abs. 3 Satz 5 GWB ist bei einem Verstoß gegen § 19 Abs. 1 GWB grundsätzlich auf Fälle beschränkt, in denen sich der Missbrauch auf eine Entgeltforderung des Missbrauchsoffers bezieht. Beispiele sind die systematisch verzögerte Bezahlung fälliger Forderungen oder die missbräuchliche Erzwingung zu niedriger Entgelte, etwa durch hohe Bezugsrabatte. Um eine solche Entgeltforderung handelt es sich bei der gegenüber der VBL geltend gemachten Rückzahlungsforderung nicht.

Für die weitere Behandlung der Sache hat der Bundesgerichtshof darauf hingewiesen, dass es der VBL selbst dann, wenn die Geltendmachung der Gegenwertforderung sich als Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung darstellt, aus kartellrechtlichen Gründen nicht verwehrt wäre, die unwirksame Regelung rückwirkend durch eine neue Regelung zu ersetzen, die den beiderseitigen Interessen in angemessener Weise Rechnung trägt.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 182/2013 des Bundesgerichtshofs vom 06.11.2013)

3 BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts (BAG vom 12.11.2013 - 3 AZR 356/12 -).

Die im November 1944 geborene Klägerin war vom 26. Februar 1996 bis zum 30. Juni 2010 bei der Arbeitgeberin und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Beklagten, einer Unterstützungskasse, zugesagt worden. Der Leistungsplan sieht vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann.

Die auf Gewährung einer Betriebsrente nach dem Leistungsplan der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts - wie schon in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Die beklagte Unterstützungskasse ist nicht verpflichtet, an die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Dem Anspruch steht die Bestimmung des Leistungsplans entgegen, wonach bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Diese Bestimmung ist wirksam. Sie führt weder zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters noch bewirkt sie eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 68/13 des Bundesarbeitsgerichts vom 15.10.2013)

4 BAG-Entscheidung vom 20.08.2013: Betriebliche Altersversorgung - Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen in Übergangsregelung

Die in den Übergangsregelungen zur Umstellung der Kirchlichen Zusatzversorgung von einem Gesamtversorgungssystem auf ein beitragsorientiertes Punktemodell vorgenommene Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen bei der Ermittlung der für die Startgutschrift maßgeblichen Anwartschaft verstößt nicht deshalb gegen Art. GG Artikel 3 GG Artikel 3 Absatz I GG, weil bei rentennahen Ärzten die Anwartschaft nach § 73 V 2 KZVKs unter Berücksichtigung eines nach Maßgabe des § 31 II lit. c KZVKs a. F. zu ermittelnden fiktiven Bezugs aus der berufsständischen Versorgung für Ärzte zu errechnen ist, während bei rentenfernen Ärzten nach § 73 I KZVKs i. V. mit § BETR AVG § 18 BETR AVG § 18 Absatz II Betr AVG lediglich die - geringere - fiktive Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung Berücksichtigung findet. Die darin liegende Benachteiligung rentenferner Ärzte ist durch die Befugnis des Normgebers zur Typisierung, Generalisierung und Pauschalierung sachlich gerechtfertigt (BAG vom 20.08.2013 - 3 AZR 959/11 -, BeckRS 2013, 73483).

5 BAG-Entscheidung vom 11.06.2013: Begriff der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Verweisen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Altersteilzeitarbeitsvertrag auf die Regelungen des AltTZG, so wollen sie regelmäßig die gesetzlichen Förderungsvoraussetzungen erfüllen. Nehmen sie auf die bisherige wöchentliche Arbeitszeit Bezug, ohne diese selbst zu definieren, so ist davon auszugehen, dass § 6 II AltTZG entsprechend zur Anwendung kommen soll (BAG vom 11.06.2013 - 9 AZR 758/11 -, BeckRS 2013, 71741).

Das BAG führt sodann Weiter aus, § 6 II 1 AltTZG ist zunächst die vereinbarte bisherige Arbeitszeit zu bestimmen. Dies ist die tatsächlich arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit vor

dem Übergang in die Altersteilzeit. Gemäß § 6 Absatz II 2 AltZG ist dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis höchstens die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vereinbarte Arbeitszeit zu Grunde zu legen. Wurde im Durchschnitt der letzten 24 Monate eine höhere Arbeitszeit erbracht, ist dies unerheblich.

6 BFH-Entscheidung vom 24.09.2013: Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung als Arbeitslohn

Zuschüsse, die eine AG Vorstandsmitgliedern zur freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Versorgungswerk gewährt, sind nach Auffassung des VI. Senats des BFH Arbeitslohn, da es sich hierbei um Vorteile handele, die im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers gewährt werden und sich auch dann nicht lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen darstellten, wenn die Rentenzahlungen auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet werden (BFH vom 24.09.2013 - VI R 8/11 -, DStR 2013, 2500). An der früheren (mit Entscheidung vom 5. 9. 2006, VI R 38/04, DStRE 2006, 1381 betreffend Versicherungszuschüsse für Beamte unter Anrechnung auf beamtenrechtliche Versorgungsbezüge) anders gerichteten Beurteilung hält der Senat damit nicht mehr fest. Auch eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 62 EStG kam im vorliegenden Fall nicht in Betracht.

7 BFH-Entscheidung vom 27.08.2013: Ehrenamtliche Vorstandstätigkeit für Versorgungswerk als Leistung öffentlicher Dienste i. S. des § 3 Nr. 12 Satz 2 EStG

Aufwandsentschädigungen eines Versorgungswerks an ehrenamtliche Vorstandsmitglieder sind nach einer Entscheidung des VIII. Senats des BFH gemäß § 3 Nr. 12 Satz 2 EStG steuerfrei, wenn sie nicht über die tatsächlich entstandenen Aufwendungen des Beziehers hinausgehen und sich das Versorgungswerk als juristische Person des öffentlichen Rechts im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenzuweisung auf die Gewährleistung der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung für seine

Zwangsmitglieder beschränkt und dabei die insoweit bestehenden Anlagegrundsätze beachtet (BFH vom 27.08.2013 - VIII R 34/11 -, BeckRS 2013, 96539).

8 FG München - Entscheidung vom 05.03.2012: Kein Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen zur Riesterreute für Pflichtversicherte in der Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung

Das FG München verweigerte einem Pflichtversicherten in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung für Rechtsanwälte und Steuerberater den Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgebeiträge zu einer Riesterreute, da die Pflichtversicherung in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung i. S. von § 10a Abs. 1 Satz 1 EStG nicht gleichzustellen sei (FG München, vom 05.03.2012 - 7 K 2772/09 -, Revision eingelegt, BeckRS 2013, 94991). Auch eine in einem früheren Veranlagungszeitraum bestehende Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung genüge nicht. Einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz verneint das FG.

9 LSG Nordrhein-Westfalen - Entscheidung vom 07.05.2013: Voraussetzungen der Befreiung von der RV-Pflicht bei Syndikusanwalt (hier: angestellte Fachreferentin Steuern eines Unternehmens)

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfordert gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, dass der Versicherte wegen der Tätigkeit, für die er Befreiung begehrt, Mitglied einer berufsständischen Versorgung ist und dass dieser Zusammenhang kraft gesetzlicher Verpflichtung besteht, so das LSG Nordrhein-Westfalen (LSG Nordrhein-Westfalen vom 07.05.2013 - L 18 R 1038/11 -, Rev. eingelegt, BeckRS 2013, 72705). § 6 SGB VI müsse als Ausnahmevorschrift restriktiv ausgelegt werden. Für einen Anspruch auf Befreiung genüge es nicht bereits, dass die Tätigkeit wesentliche Elemente der anwaltlichen Tätigkeit aufweise (sog. Vier-Kriterien-

Theorie), so aber u. a. das LSG Baden-Württemberg (Urt. v. 23. 1. 2013, L 2 R 2671/12, DStR 2013, 1042). Auch die Auffassung des 11. Senats des LSG Baden-Württemberg (Urt. v. 19. 2. 2013, L 11 R 2182/11, BeckRS 2013, 66886) sei abzulehnen. Danach soll es genügen, dass die Beschäftigung eines Rechtsanwalts bei einem nichtanwaltlichen Arbeitgeber keinen Tatbestand erfüllt, der eine Versagung der Zulassung, die Rücknahme der Zulassung oder ihren Widerruf rechtfertigt. Die angestrebte Befreiung komme schließlich deshalb nicht in Betracht, weil die abhängige Beschäftigung der Klägerin zusammen mit ihrer nebenberuflichen selbständigen anwaltlichen Tätigkeit gerade keine einheitliche anwaltliche Berufsausübung darstelle.

10 OLG Düsseldorf - Entscheidung vom 21.12.2012: Zur Einbeziehung eines Gesellschafter-Geschäftsführers in den Schutzbereich eines Auskunftsvertrags

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH ist nicht in den Schutzbereich eines Auskunftsvertrags über die Auswirkungen der Insolvenz der GmbH auf dessen Pensionsansprüche einbezogen, so das OLG Düsseldorf (OLG Düsseldorf vom 21.12.2012 - 23 U 180/11 -, DStR 2013, 2538).

Rechtsanwendung

1 Sozialversicherung: Entgeltumwandlung bei Zuwendung an betriebliche Altersversorgung

Bei Berechnung einer Entgeltersatzleistung werden beitragsfreie Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nicht als Arbeitsentgelt berücksichtigt. Fraglich ist, wie die Beiträge in der Entgeltbescheinigung nachzuweisen sind.

Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen sind im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4% der Beitragsbemes-

sungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG-RV) steuer- und beitragsfrei. Dies gilt sowohl für die Beiträge des Arbeitgebers, als auch die Beiträge des Arbeitnehmers durch Entgeltumwandlung künftiger Entgeltansprüche (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Bislang waren reine Eigenbeiträge des Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG) zu einer bAV davon nicht erfasst und somit steuer- und beitragspflichtig, auch wenn sie vom Arbeitgeber unmittelbar an die Versorgungseinrichtung abgeführt wurden.

Mit Urteil vom 9. 12. 2010 - VI R 57/08 (DB 2011, 688) hat der BFH zwischenzeitlich entschieden, dass auch die Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer steuerfrei sind, die in den von Arbeitgebern gezahlten Gesamtversicherungsbeiträgen zum Aufbau einer kapitalgedeckten bAV enthalten sind. Das BMF hat das Urteil des BFH von 2011 an rückwirkend für allgemein anwendbar erklärt. Folge: Seit 2011 führt die Steuerfreiheit auch grundsätzlich zur Beitragsfreiheit der Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer.

Fraglich war bislang, wie der monatlich zu zahlende beitragsfreie Finanzierungsanteil des Arbeitnehmers in der Entgeltbescheinigung zur Berechnung einer Entgeltersatzleistung (EEL) auszuweisen ist. Denn die Entgeltumwandlung aus

dem laufenden Arbeitsentgelt ist in unterschiedlichen ggf. auch wechselnden Höhen und Intervallen möglich. Dadurch kann das monatliche beitragspflichtige Arbeitsentgelt stark schwanken. Der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Spitzenverband) hat in der Besprechung der Fachkonferenz Leistungs- und Beziehungsrecht festgelegt, dass für die beitragsfreien Finanzierungsanteile (Eigenbeiträge) des Arbeitnehmers die Regeln der Entgeltumwandlung anzuwenden sind (DB vom 08.11.2013 , Heft 45, Seite 21).

Zwischen Entgeltumwandlungen nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG und den Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG in der Entgeltbescheinigung zu unterscheiden, wäre in der Praxis schwierig. Daher wurde festgelegt, dass auch die beitragsfreien Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten bAV bei der Entgeltbescheinigung des Arbeitgebers zur Berechnung von EEL als laufende Entgeltumwandlung zu berücksichtigen sind.

Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmereigenbeiträge zur bAV sowohl im beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt bzw. dem daraus ermittelten Nettoarbeitsentgelt, als auch separat als laufende beitragsfreie Entgeltumwandlung zu be-

scheinigen sind. Als Bruttoarbeitsentgelt ist in der Entgeltbescheinigung daher der Betrag als Entgelt anzugeben, der ohne Abzug einer Entgeltumwandlung zum Aufbau einer bAV erzielt worden wäre. Maßgebend für das Nettoarbeitsentgelt ist gleichfalls der Betrag, der ohne Abzug einer Entgeltumwandlung erzielt worden wäre.

2 Krankenversicherung: Von 2014 an gilt nur noch die elektronische Gesundheitskarte

Die von den Krankenkassen ausgegebenen Krankenversichertenkarten werden zum 31. 12. 2013 ihre Gültigkeit verlieren - unabhängig von dem auf der Karte bescheinigten Ablaufdatum. Vom 1. 1. 2014 an ist damit nur noch die neue elektronische Gesundheitskarte gültig.

Die elektronischen Gesundheitskarten (eGK) berechtigen dann zur Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen. Darauf haben sich GKV-Spitzenverband und Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) in einer entsprechenden Vereinbarung verständigt (DB vom 08.11.2013 , Heft



45, Seite 22).

Die Neuregelung trifft rund 70 Mio. gesetzlich Krankenversicherte. Derzeit sind bereits rund 95% der Versicherten mit der elektronischen Gesundheitskarte ausgestattet. Für die wenigen Versicherten, die bislang noch keine eGK haben, heißt es also Endspurt. Sie sollten schnellstmöglich ein Lichtbild bei ihrer Krankenkasse einreichen, damit die neue eGK noch bis Jahresende ausgestellt werden kann.

Grundsätzlich wird ab Beginn nächsten Jahres nur noch die eGK genutzt werden können. Selbstverständlich wird aber kein Versicherter, der ohne die neue Karte zum Arzt geht, wieder nach Hause geschickt. In diesem Fall gilt das gleiche Ersatzverfahren, das bereits heute z. B. bei verloren gegangener Versichertenkarte zum Einsatz kommt. Danach kann der Versicherte innerhalb von 10 Tagen nach der Behandlung einen gültigen Versicherungsnachweis nachreichen. Ansonsten ist der Arzt berechtigt, dem Versicherten die Kosten der Behandlung privat in Rechnung zu stellen. Erstattet werden die Kosten einer bereits bezahlten Privatrechnung allerdings nur dann, wenn spätestens bis zum Ende des Quartals ein entsprechender Versicherungsnachweis vorliegt.

Die Kassenärztlichen Bundesvereinigung weist wiederum darauf hin, dass die alte Karte auch nach dem 1.1.2014 noch eingesetzt werden könne. Der GKV-Spitzenverband bestätigte daraufhin, dass Ärzte bis zum 1.10.2014 mit der alten Karte arbeiten und auch abrechnen können.

3 PSVaG setzt Beitragssatz 2013 fest

Der Pensions-Sicherungs-Verein, Köln, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers die Betriebsrenten weiter zahlt, hat seinen Beitragssatz für das Jahr 2013 auf 1,7 Promille (Vorjahr 3,0 Promille) festgesetzt. Damit muss die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr einen deutlich niedrigeren Betrag für die Pensionssicherung insolventer Unternehmen aufbringen als im Vorjahr.

Der Beitragssatz wird bezogen auf die von den Arbeitgebern bis 30. September 2013 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um die abgesicherten Rückstellungen für Betriebsrenten in

den Bilanzen der Mitgliedsunternehmen, die sich auf rd. 311 Mrd. € addieren. Insgesamt müssen die Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr somit rd. 529 Mio. € (im Vorjahr rd. 912 Mio. €) zahlen. Der niedrigere Beitrag resultiert daraus, dass gegenüber dem Vorjahr zwar mehr Insolvenzen eingetreten, größere Schäden jedoch ausgeblieben sind und eine deutlich niedrigere Anzahl von Versorgungsberechtigten zu verzeichnen war. Der für das Jahr 2013 festgelegte Beitragssatz liegt somit ebenfalls deutlich unter dem langjährigen durchschnittlichen Beitragssatz von 3,0 Promille.

Im Pensions-Sicherungs-Verein sind rd. 93.600 Unternehmen Mitglied. Rechtsgrundlage ist das Betriebsrentengesetz. Hierin ist dem PSVaG ein Umlageverfahren zur Ausfinanzierung seiner Leistungen vorgeschrieben. Deshalb spiegelt sich die Schadenentwicklung eines Jahres im jeweiligen Beitragssatz wider.

(Quelle: Pressemitteilung des PSVaG vom 07.11.2013)

4 KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 04.11.2013: Christian Lenz ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe

Der Ökonom Christian Lenz verstärkt mit sofortiger Wirkung den Leitungsstab der KENSTON Unternehmensgruppe und wird alleinverantwortlich den Geschäftsbereich „Marketing und Akquisitionen“ führen. Herr Lenz war bis zum 31.10.2013 Leiter Vertrieb des achtmaligen Deutschen Eishockey-Meisters Kölner Haie. Mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in den Bereichen des Sport- und Unternehmensmarketings stößt Herr Lenz zur KENSTON Unternehmensgruppe.

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.

Christian Lenz, Jahrgang 1976, begann seine berufliche Laufbahn bereits während seines erfolgreich abgeschlossenen Studiums der Sportökonomie (Deutsche Sporthochschule Köln) im Marketingbereich der Kölner Haie. Nach weiteren Stationen im Marketing- und Vertriebsbereich der Bayer 04 Leverkusen Fußball GmbH sowie der SPORTFIVE GmbH & Co. KG, übernahm Christian Lenz im Jahr 2012 die Vertriebsleitung der Kölner Haie.

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, KENSTON-Inhaber, zur Gewinnung von Christian Lenz für die KENSTON Unternehmensgruppe: „Wir freuen uns, mit Herrn Lenz eine herausragende und enorm vernetzte Persönlichkeit der deutschen Marketingszene, vor allem der Sportmarketingszene, 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 in den genannten Bereichen, insbesondere im Sportbereich, noch erheblich weiter ausgebaut werden soll. Herr Lenz wird als Mitglied des Leitungsstabes unserer Unternehmensgruppe alleinverantwortlich seine Zuständigkeiten betreuen und gleichzeitig als weiteres, führendes „Gesicht“ unserer Häuser agieren.“

Christian Lenz zu seinem Wechsel zur KENSTON Unternehmensgruppe:

„Es ist mir eine Freude und Ehre zugleich, zur aus meiner Sicht innovativsten und progressivsten Unternehmensgruppe in der Geschäftsfeldern Versorgung, Vergütung, Personal und HR zu wechseln. Zwei Dinge haben mir den Wechsel sehr leicht gemacht: Erstens die unbegrenzten Bewegungsfreiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten in meiner Kerndisziplin „Marketing“ und zweitens die nachhaltige, langfristig angelegte und auf Mitarbeiterbindung fokussierte Geschäftsstrategie.“

5 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 er-

fahrene 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**, Rechtsanwältin; **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.

6 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 Haien. 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



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.**