

## Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 13.03.2014: Rentenkassen können unter die Steuerbefreiung für die Verwaltung von Sondervermögen fallen
- 2** BGH-Entscheidungen vom 12.03.2014: Unkündbarkeit einer zusammen mit Lebens- oder Rentenversicherung abgeschlossenen „Nettopolice“ unzulässig
- 3** BAG-Entscheidung vom 18.03.2014: Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung
- 4** BAG-Entscheidung vom 10.12.2013: Berechnung einer vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente
- 5** BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: bAV – Gleichbehandlung und Verschaffensanspruch
- 6** BAG-Entscheidung vom 15.10.2013: Mindestalter als Voraussetzung für Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften ist verfassungs- und unionsrechtskonform
- 7** BFH-Entscheidung vom 18.12.2013: Erbschaftsteuer auf Erwerb eines Anspruchs aus einer Direktversicherung
- 8** BFH-Entscheidung vom 23.10.2013: vGA durch Rentenzahlung gegenüber dem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH nach Eintritt des Versorgungsfalles trotz Fortführung des Dienstverhältnisses
- 9** BFH-Entscheidung vom 23.10.2013: vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage
- 10** BFH-Entscheidung vom 11.09.2013: Kein (Mindest-) Pensionsalter bei Versorgungszusage an beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer
- 11** BFH-Entscheidung vom 11.09.2013: vGA durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH
- 12** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 12.11.2013: Anforderungen an die Schriftform nach § 6a EStG
- 13** BSG-Beschluss vom 20.01.2014: Versicherungspflicht des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers bei eingeräumtem Vetorecht
- 14** BSG-Entscheidung vom 30.04.2013: Voraussetzungen für Beschäftigungsverhältnis zwischen Familienangehörigen

## Rechtsanwendung

- 1** Pressemitteilung KENSTON vom 31.03.2014 „KENSTON startet neue Business-Plattform „KENSTON Sport““
- 2** Pressemitteilung KENSTON vom 25.03.2014 „bGM – Allianz im Deutschen Gesundheitservice KENSTON Unternehmensgruppe und SKOLA-MED kooperieren im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements“
- 3** BRBZ-Pressemitteilung vom 10.03.2014 „Betriebliche Altersversorgung und Vergütung auf höchstem Niveau – 5. Rechtsberatungskongress bestätigt Alleinstellung des BRBZ“
- 4** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 5** Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

## Rechtsprechung

### **1** EuGH-Entscheidung vom 13.03.2014: Rentenkassen können unter die Steuerbefreiung für die Verwaltung von Sondervermögen fallen

Zur Auslegung des Begriffs "Verwaltung von Sondervermögen" im Zusammenhang von Rentenkassen fasste der EuGH folgende Entscheidung (EuGH vom 13.03.2014 - C-464/12 -, BeckRS 2014, 80533):

**1.** Art. 13 Teil B Buchst. d Nr. 6 der 6. EG-RL ist dahin auszulegen, dass Rentenkassen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden unter diese Bestimmung fallen können, wenn sie von den Personen finanziert werden, denen die Renten ausgezahlt werden, die Ersparnisse nach dem Grundsatz der Risikostreuung angelegt werden und das Anlagerisiko von den Versicherten getragen wird. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Beiträge vom Arbeitgeber gezahlt werden, ihr Betrag auf kollektiven Vereinbarungen zwischen den Organisationen der Sozialpartner beruht, die wirtschaftlichen Modalitäten der Rückgewähr der Ersparnisse verschiedener Art sind, die Beiträge nach den Bestimmungen des Einkommensteuerrechts abziehbar sind oder es möglich ist, eine zusätzliche Versicherungsleistung hinzuzufügen.

**2.** Art. 13 Teil B Buchst. d Nr. 6 der 6. EG-RL ist dahin auszulegen, dass der Begriff der "Verwaltung von Sondervermögen" i. S. dieser Bestimmung Dienstleistungen erfasst, mit denen ein Organismus die Ansprüche der Versicherten gegen die Rentenkassen durch die Einrichtung von Konten und die Verbuchung der für ihre Rechnung entrichteten Beiträge im System der Rentenkassen umsetzt. Dieser Begriff umfasst auch Leistungen der Buchführung und der Kontoinformation, wie sie von Anhang II der RL 85/611/EWG des Rates vom 20. 12. 1985 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) in der durch die RL 2001/107/EG und 2001/108/EG des EU-Parlaments und des Rates vom 21. 1. 2002 geänderten Fassung erfasst werden.

**3.** Art. 13 Teil B Buchst. d Nr. 3 der 6. EG-RL ist dahin auszulegen, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Mehrwertsteuerbefreiung für Umsätze im Einlagengeschäft oder Kontokorrentverkehr auf Dienstleistungen Anwendung findet, mit denen ein Organismus die Ansprüche von bei Rentenkassen Versicherten durch die Schaffung

von Konten dieser Versicherten im Rentensystem und die Verbuchung der Beiträge dieser Versicherten auf ihrem Konto umsetzt, sowie auf Umsätze, die Nebenleistungen zu diesen Dienstleistungen sind und die mit diesen eine wirtschaftliche Einheit bilden.

### **2** BGH-Entscheidungen vom 12.03.2014: Unkündbarkeit einer zusammen mit Lebens- oder Rentenversicherung abgeschlossenen „Nettopolice“ unzulässig

Die vereinbarte Unkündbarkeit gesonderter Kostenausgleichsvereinbarungen (sogenannter Nettopolices) zwischen Versicherungsnehmer und Versicherer bei Abschluss eines Vertrages über eine fondsgebundene Renten- oder Lebensversicherung ist unzulässig. Das hat der Vierte Zivilsenat des Bundesgerichtshofs in zwei Fällen klargestellt (BGH vom 12.03.2014 - IV ZR 295/13 und IV ZR 255/13 -, becklink 1031464).

Ein in Liechtenstein ansässiger Lebensversicherer hatte in Deutschland wohnenden Kunden den Abschluss von (fondsgebundenen) Rentenversicherungen angeboten. Die auf einem einheitlichen Formular aufgenommenen Anträge beinhalteten zum einen den Versicherungsvertrag sowie zum anderen eine Nettopolice. In dieser Kostenausgleichsvereinbarung verpflichtete sich der Versicherungsnehmer einen bestimmten Betrag für Abschluss- und Einrichtungskosten in 48 monatlichen Raten an den Versicherer zu zahlen. Im Antrag ist bestimmt, dass die Auflösung des Versicherungsvertrages grundsätzlich nicht zur Beendigung der Kostenausgleichsvereinbarung führt und dass diese auch nicht kündbar ist. Die beklagten Versicherungsnehmer kündigten den Versicherungsvertrag, stellten ferner die Zahlung auf die Kostenausgleichsvereinbarung ein und widersprachen ihren Vertragserklärungen. Die Parteien streiten jeweils mit Klage und Widerklage um die Zahlungsansprüche aus den Verträgen. Die Versicherung verlangte mit ihren Klagen die Zahlung restlicher Abschluss- und Einrichtungskosten gemäß der Nettopolice. Die Versicherungsnehmer begehren im Wege der Widerklage die Rückzahlung der auf die Kostenausgleichsvereinbarung bereits geleisteten Beträge zuzüglich des Rückkaufwertes des Versicherungsvertrages.

In der Sache IV ZR 295/13 hatten die Vorinstanzen der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen, in der Sache IV ZR 255/13 hatten sie umgekehrt die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Mit ihren von den Berufungsgerichten zugelassenen Revisionen verfolgen die Parteien jeweils ihr Begehren weiter, soweit sie in den Vorinstanzen unterlegen sind. Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass dem Versicherer kein Zahlungsanspruch aus der jeweiligen Kostenausgleichsvereinbarung mehr zusteht, die Klagen der Versicherer also keinen Erfolg haben. Zwar ist laut BGH der Abschluss einer Kostenausgleichsvereinbarung, die rechtlich selbständig neben dem Versicherungsvertrag steht, nicht wegen Verstoßes gegen § 169 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 5 Satz 2 VVG unwirksam und es liegt auch keine unzulässige Umgehung vor. Die Versicherungsnehmer seien aber berechtigt, die Kostenausgleichsvereinbarung zu kündigen. Der BGH verweist darauf, dass eine Regelung in den AGB, nach der die Nettopolice unkündbar ist und der Versicherungsnehmer die Abschlusskosten unabhängig vom Fortbestand des Versicherungsvertrages zu zahlen hat, wegen unangemessener Benachteiligung des Versicherungsnehmers gegen § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB verstößt. Denn während ein Abzug bei der Verrechnung der Abschlusskosten mit den Prämien allenfalls dazu führen könne, dass der Versicherungsnehmer keinen oder einen nur ganz geringfügigen Rückkaufswert erhalte, aber in keinem Fall mit weiteren noch nicht getilgten Abschlusskosten belastet wird, könne die gesonderte Kostenausgleichsvereinbarung, wenn sie als unkündbar ausgestaltet wird, dazu führen, dass der Versicherungsnehmer mit Verbindlichkeiten belastet wird, die über dem Rückkaufswert liegen. Er erhalte dann trotz Kündigung der Versicherung wirtschaftlich nicht nur keinen Rückkaufswert, sondern müsse weitere Zahlungen an den Versicherer leisten.

Der BGH ließ offen, ob in den von den Versicherungsnehmern abgegebenen Erklärungen jeweils eine Kündigung der Kostenausgleichsvereinbarung zu sehen ist. Denn dem Zahlungsanspruch der Versicherung stehe jedenfalls der von den Beklagten erklärte Widerruf ihrer auf Abschluss des Versicherungsvertrages gerichteten Willenserklärungen entgegen. Die Beklagten konnten laut BGH den Vertrag noch widerrufen, da die dreißigtägige Widerrufsfrist noch nicht zu laufen begonnen hatte. Denn der Beginn der Widerrufsfrist setze nach § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 VVG eine deutlich gestaltete Belehrung über das Widerrufsrecht und die Rechtsfolgen des Widerrufs voraus. Dies hätte in der Widerrufsbelehrung zum Versicherungsvertrag einen Hinweis erfordert, dass im Fall eines Widerrufs auch der Vertrag über die Kostenausgleichsvereinbarung nicht zustande

kommt. Daran fehlte es. Da der wirksame Widerruf auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses zurückwirkt, waren die Widerklagen der Versicherungsnehmer erfolgreich.

### 3 BAG-Entscheidung vom 18.03.2014: Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (BAG vom 18.03.2014 - 3 AZR 69/12 -, becklink 1031563).

Die im Juni 1945 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung der Beklagten zugesagt worden. Die Versorgungsordnung sieht nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vor. Versorgungsberechtigt sind Mitarbeiter, die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügen und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die auf Gewährung einer Altersrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts - wie schon beim Landesarbeitsgericht - Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen. Dem Anspruch steht die Bestimmung der Versorgungsordnung, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf, nicht entgegen. Diese Bestimmung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Sie führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließt. Diese Benachteiligung ist nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Danach können zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Dies ist bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Al-

tersversorgung ausschließt.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 13/14 des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2014)

### 4 BAG-Entscheidung vom 10.12.2013: Berechnung einer vorgezogenen in Anspruch genommenen Betriebsrente

Die Berechnung der gemäß § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente eines bis zu diesem Zeitpunkt betriebs-treuen Arbeitnehmers erfolgt nur dann nach allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts unter entsprechender Anwendung des § 2 I BetrAVG, wenn die zugrundeliegende Versorgungsordnung für den Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme keine eigenständige Berechnungsregel enthält (BAG vom 10.12.2013 - 3 AZR 726/11 -, BeckRS 2014, 67127). Eine eigenständige Berechnungsregel liegt nach diesen Vorgaben des BAG nicht schon dann vor, wenn die Versorgungsordnung allgemein vorsieht, dass die Höhe der Betriebsrente von der Dauer der anrechnungsfähigen Dienstzeit abhängt und nach Ablauf der in der Versorgungsordnung bestimmten Wartezeit jährlich ansteigt. Allein einer solchen sog. "aufsteigenden Berechnung" kann nicht entnommen werden, dass auch die vorgezogen in Anspruch genommene Betriebsrente unter Zugrundelegung der bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeit nach den Regelungen der Versorgungsordnung zu berechnen ist. Vielmehr muss sich aus der Versorgungsordnung ergeben, dass diese Berechnung auch für den Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme nach § 6 BetrAVG gelten soll und nicht nur für die Berechnung der für eine Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze zugesagten Betriebsrente. Weiter führt das BAG in seiner diesbezüglichen Urteilsbegründung aus, dass die im Rahmen einer Gesamtversorgung erforderliche Anrechnung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung kann bei vorgezogener Inanspruchnahme der Betriebsrente nach § 6 BetrAVG nur dann unter Zugrundelegung einer fiktiv auf die feste Altersgrenze berechneten Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen, wenn die Versorgungsordnung dies selbst vorsieht oder wenn im Rahmen der Quotierung nach § 2 I BetrAVG die fiktive Vollrente zu ermitteln ist.

## 5 BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: bAV – Gleichbehandlung und Verschaffungsanspruch

Die in § 14 Abs. 1 Satz 1 Versorgungs-TV/MDK 2003 und § 14 Abs. 1a Satz 4 Versorgungs-TV/MDK 2011 geregelte unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung im Tarifgebiet Ost und im Tarifgebiet West bei der Höhe der vom Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung aufzuwendenden Beiträge verstößt zur Zeit noch nicht gegen Art. GG Artikel 3 Abs. GG Artikel 3 Absatz 1 GG. Die Ungleichbehandlung ist derzeit noch sachlich gerechtfertigt (BAG vom 12.11.2013 - 3 AZR 92/12 -, BeckRS 2014, 66937). Die Tarifvertragsparteien durften angesichts der weiterhin bestehenden unterschiedlichen wirtschaftlichen Verhältnisse in den neuen und den alten Bundesländern auch für die Zeit ab 2006 noch danach differenzieren, in welchem Tarifgebiet die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten begründet und durchgeführt werden.

Weiter führt das BAG aus, dass nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Durch die Einstandspflicht wird sichergestellt, dass bei Schwierigkeiten im Durchführungsweg im Versorgungsfall gleichwohl der Versorgungszusage entsprechende Leistungen erbracht werden. Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall erforderlichenfalls aus seinem eigenen Vermögen die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die er dem Arbeitnehmer versprochen hat. Der Verschaffungsanspruch des Arbeitnehmers ist hierbei von dem Anspruch auf Einhaltung des Durchführungswegs zu unterscheiden. Aufgrund des betriebsrentenrechtlichen Durchführungsanspruchs kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser bereits vor Eintritt des Versorgungsfalles die vereinbarten erforderlichen Handlungen vornimmt, die die spätere Erfüllung des Versorgungsversprechens über den vereinbarten Durchführungsweg sicherstellen. Der Anspruch auf Einhaltung des Durchführungswegs ist dem Verschaffungsanspruch vorgelagert. Er soll gewährleisten, dass bei Eintritt des Versorgungsfalles die Einstandspflicht des Arbeitgebers nicht zum Tragen kommt.

## 6 BAG-Entscheidung vom 15.10.2013: Mindestalter als Voraussetzung für Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften ist verfassungs- und unionsrechtskonform

Der 3. Senat des BAG hat seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und entschieden, dass das in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG - in der bis zum 31. 12. 2000 geltenden Fassung - für die Unverfallbarkeit der Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestimmte Mindestalter von 35 Jahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder gegen Unionsrecht noch gegen Verfassungsrecht verstößt (BAG vom 15.10.2013 - 3 AZR 10/12 -, BeckRS 2013, 73980). Der Arbeitgeber sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch nicht verpflichtet, auf die Mindestaltersgrenze hinzuweisen.

## 7 BFH-Entscheidung vom 18.12.2013: Erbschaftsteuer auf Erwerb eines Anspruchs aus einer Direktversicherung

Im Hinblick auf eine vom Arbeitgeber zugunsten des Erblassers mit dessen Einverständnis abgeschlossene Direktversicherung hat der BFH entschieden, dass der Erwerb der Versicherungssumme aus einer solchen Versicherung der Erbschaftsteuer unterliegt, wenn der Bezugsberechtigte (hier: der Lebensgefährte des versicherten Erblassers) nicht die persönlichen Voraussetzungen für eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung des Erblassers gemäß §§ 46 - 48 SGB VI erfüllt (BFH vom 18.12.2013 - II R 55/12 -, DStR 2014, 261).

## 8 BFH-Entscheidung vom 23.10.2013: vGA durch Rentenzahlung gegenüber dem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH nach Eintritt des Versorgungsfalls trotz Fortführung des Dienstverhältnisses

Es ist aus steuerrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden, wenn die Zusage der Altersversorgung nicht von dem Ausscheiden des Begünstigten aus dem Dienstverhältnis als Geschäftsführer mit Eintritt des Versorgungsfalls abhängig gemacht wird (BFH vom 23.10.2013 - I R 60/12 -

, DStR 2014, 641). In diesem Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter zur Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung allerdings verlangen, dass das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung angerechnet wird, oder aber den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfälligkeit aufschieben, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat. Dass der Gesellschafter-Geschäftsführer seine Arbeitszeit und sein Gehalt nach Eintritt des Versorgungsfalls reduziert, ändert daran grundsätzlich nichts.

## 9 BFH-Entscheidung vom 23.10.2013: vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage

Findet eine GmbH die einem beherrschenden – oder infolge gleichgelagerter Interessen steuerrechtlich als beherrschend behandelten – Gesellschafter-Geschäftsführer erteilte Zusage auf laufende Rentenzahlungen entgegen der zugrundeliegenden Versorgungsvereinbarung vor der Beendigung des Dienstverhältnisses in einem Einmalbetrag durch Auszahlung der fälligen Beträge aus einer Rückdeckungsversicherung ab, indiziert das die im Gesellschaftsverhältnis liegende Veranlassung der Kapitalabfindung (BFH vom 23. 10. 2013 - I R 89/12 -, DStRE 2013, 924). Die Kapitalabfindung führt bei der GmbH auch dann zu einer Vermögensminderung als Voraussetzung einer verdeckten Gewinnausschüttung, wenn zeitgleich die für die Pensionszusage gebildete Pensionsrückstellung aufgelöst wird. Es gilt insofern eine geschäftsvorfallbezogene, nicht aber eine handelsbilanzielle Betrachtungsweise.

## 10 BFH-Entscheidung vom 11.09.2013: Kein (Mindest-)Pensionsalter bei Versorgungszusage an beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

Nach § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 3 EStG sind für die Berechnung des Teilwerts der Pensionsrückstellung die Jahresbeträge zugrunde zu legen, die vom Beginn des Wirtschaftsjahres, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, bis zu dem in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles rechnermäßig aufzubringen sind. Ein Mindestpensi-

onsalter wird nach einem Urteil des I. Senats des BFH auch für die Zusage gegenüber dem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH hiernach nicht vorausgesetzt (BFH 11.09.2013 - I R 72/12 -, DStR 2014, 633). Der Senat widerspricht damit der Verwaltungsauffassung (R 41 Abs. 9 S. 1 EStR 2001, R 6a Abs. 8 EStR 2012). Wurde einem ursprünglichen Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH eine Pension auf das 60. Lebensjahr zugesagt und wird der Begünstigte später zum Mehrheitsgesellschafter-Geschäftsführer, ohne dass die Altersgrenze angehoben wird, kommt deshalb nach der Entscheidung des BFH allenfalls die Annahme einer vGA, nicht aber eine Bilanzberichtigung in Betracht.

## 11 BFH-Entscheidung vom 11.09.2013: vGA durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH

Zahlt eine GmbH ihrem beherrschenden (und weiterhin als Geschäftsführer tätigen) Gesellschafter-Geschäftsführer aus Anlass der Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf seinen Sohn eine Abfindung gegen Verzicht auf die ihm erteilte betriebliche Pensionszusage, obschon als Versorgungsfälle ursprünglich nur die dauernde Arbeitsunfähigkeit und die Beendigung des Geschäftsführervertrages mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart waren, ist regelmäßig eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis und damit eine vGA anzunehmen (BFH vom 11.09.2013 - I R 28/13 -, BeckRS 2013, 95645).

Sagt eine GmbH ihrem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer an Stelle der monatlichen Rente „spontan“ die Zahlung einer Kapitalabfindung der Versorgungsanwartschaft zu, so ist die gezahlte Abfindung regelmäßig verdeckte Gewinnausschüttung, so der BFH weiter in seiner genannten Entscheidung. Überdies unterfällt die Zahlung der Kapitalabfindung an Stelle der Rente dem Schriftlichkeitserfordernis in § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG 2002.

Die Kapitalabfindung führt nach den weiteren Ausführungen des BFH bei der GmbH auch dann zu einer Vermögensminderung als Voraussetzung einer verdeckten Gewinnausschüttung, wenn der Begünstigte zeitgleich auf seine Anwartschaftsrechte auf die Versorgung verzichtet und die bis dahin gebildete Pensionsrückstellung erfolgswirksam aufgelöst wird. Es gilt insofern eine geschäftsvorfallbezogene, nicht aber eine handelsbilanzielle Betrachtungsweise.

## 12 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 12.11.2013: Anforderungen an die Schriftform nach § 6a EStG

Die Bemessungsgrundlagen für die Versorgungsleistungen müssen in der Versorgungszusage so genau angegeben werden, dass die Höhe der Altersrente, der Invalidenrente und der Hinterbliebenenversorgung eindeutig bestimmbar ist (FG Düsseldorf vom 12.11.2013 - 6 K 4199/11 K, F -, BB 2014, S. 754).

## 13 BSG-Beschluss vom 20.01.2014: Versicherungspflicht des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers bei eingeräumtem Veto-recht

Das BSG hat die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil des LSG Baden-Württemberg v. 6. 12. 2012 (L 4 R 314/12) als unzulässig verworfen, da die Klägerin einen Zulassungsgrund nicht hinreichend dargelegt, sondern vielmehr nur die Überzeugungsbildung des Berufungsgerichts angegriffen habe (BSG vom 20.01.2014 - B 12 R 1/13 B -, BeckRS 2014, 66948). Für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV und der Arbeitslosenversicherung komme es bei einem Minderheits-(Gesellschafter-Geschäftsführer) wie hier allein darauf an, ob dieser seinen Bindungen aus dem Anstellungsvertrag (Geschäftsführervertrag) durch Berufung auf Verpflichtungen seiner Arbeitgeberin (GmbH) aus dem Gesellschaftsvertrag entgehen kann. Daraus ergäben sich ausreichende Anhaltspunkte zur Beantwortung der von der Beschwerde gestellten Fragen.

## 14 BSG-Entscheidung vom 30.04.2013: Voraussetzungen für Beschäftigungsverhältnis zwischen Familienangehörigen

Die Beurteilung einer Erwerbstätigkeit, die im Einzelunternehmen eines Familienangehörigen ausgeübt wird, unterscheidet sich rechtlich gesehen nicht wesentlich von der Erwerbstätigkeit in einer Familiengesellschaft, zum Beispiel in der Rechtsform einer GmbH (BSG, Urteil vom 30.04.2013 - B 12 KR 19/11 R -, FD-SozVR 2013, 346244). Die verwandtschaftliche Beziehung spricht hiernach nur dann gegen das Vorliegen einer Beschäftigung, wenn es sich um

eine bloße familiäre Mithilfe oder um die Stellung eines Mitunternehmers handelt.

## Rechtsanwendung

### 1 Pressemitteilung KENSTON vom 31.03.2014 „KENSTON startet neue Business-Plattform ‘KENSTON Sport’“

Die KENSTON Unternehmensgruppe startet über ihre Konzernunternehmung KENSTON Sport GmbH ab sofort eine neue Business-Plattform zur Gewinnung von Neukunden und Pflege von Bestandskunden. Angesprochen werden Unternehmen von der Ein-Mann-GmbH bis hin zum DAX-Unternehmen.

Die KENSTON Sport GmbH betreibt, beteiligt und vermarktet Sportvereine, die ihrerseits eigene Lizenzspielermannschaften führen. Gleichzeitig werden auch Individualsportarten gefördert. Die Zielsetzung von KENSTON durch das Beschreiten des neuen Geschäftsfeldes „Sportförderung“ ist hierbei mehrschichtig. So steht die Sicherstellung einer langfristigen Existenzsicherung der geförderten Mannschaft bzw. des Sportlers genauso im Fokus wie die Gewinnung von neuen Unternehmenskooperationen zur Ausweitung von Sponsoringbudgets. Zur Kostenentlastung durch effiziente Auslagerungsdienstleistungen werden gleichzeitig ganze Administrationsbereiche von Sportvereinen bzw. Lizenzspielbetrieben durch KENSTON übernommen.

Vor diesem Hintergrund hatte die KENSTON Sport GmbH im Januar 2014 bereits die Gesamtvermarktung des Eishockey-Oberligisten „Füchse Duisburg“ übernommen. Im Mittelpunkt der Vermarktung stehen hierbei die Aufgabenfelder Akquisition von Sponsoren und Kooperationspartnern, intensive Kundenbetreuung und Kundenbindung sowie die Generierung von größerer medialer Präsenz. Die KENSTON Sport GmbH vermarktet in diesem Rahmen auch alleinverantwortlich die „Scania Arena“, die Heimspielstätte der Füchse Duisburg.

Die in diesem Zusammenhang ebenfalls bestehende Partnerschaft zwischen der KENSTON Unternehmensgruppe und den Kölner Haien wird vor allem durch den Haie-Trainer Uwe Krupp getragen. Krupp, der zu den herausragenden Persönlichkeiten des deutschen und internationalen Sportgeschehens zählt, ist neben seiner Tätigkeit für die Kölner Haie Medienbotschafter der KENS-

TON Unternehmensgruppe und unterstützt KENSTON als „Gesicht in der Öffentlichkeit“ bei der Markenpositionierung, der Förderung von sozialen Projekten sowie im Rahmen der Sportförderung.

Die Business-Plattform „KENSTON Sport“ ist zweiteilig aufgebaut. Zum einen können Unternehmen als sog. „Strategie-Partner“ tätig werden und auf diesem Weg exklusiv, also mit Konkurrenzschutz, ihre Dienstleistungen oder Produkte präsentieren. Strategie-Partner erhalten gleichzeitig auch die Möglichkeit, sich im Umfeld der durch die KENSTON Sport GmbH betreuten Sportvereine repräsentativ in Szene zu setzen. Zum anderen können Unternehmen aber auch als „Business-Partner“ agieren. Business-Partner können ihre Dienstleistungen oder Produkte auf der „KENSTON Sport Plattform“ anbieten und entsprechende Netzwerke erschließen.

Die KENSTON Sport GmbH präsentiert die neue Unternehmensplattform auch im Rahmen der anstehenden Playoff-Halbfinalheimspiele der Kölner Haie gegen die Grizzly Adams Wolfsburg am 02.04.2014 und 06.04.2014 in der LANXESS arena. Hier stehen die Verantwortlichen um KENSTON Sport-Geschäftsführer Christian Lenz im VIP-Bereich (Backstage Restaurant) unmittelbar Rede und Antwort und liefern einen umfassenden Einblick in die umfassenden Netzwerk-Möglichkeiten.

## **2** **Pressemitteilung KENSTON vom 25.03.2014** **„bGM – Allianz im Deutschen Gesundheitsservice KENSTON Unternehmensgruppe und SKOLAMED kooperieren im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements“**

Mitarbeiter sind das wichtigste „Kapital“ jedes Unternehmens. Der demographische Wandel sowie die gleichzeitige Zunahme der Arbeitsdichte stellen immer höhere Anforderungen an Mitarbeiter und Unternehmen. Einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg können Unternehmen langfristig nur erreichen, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen leistungsbereit, gesundheitsbewusst und motiviert sind und diese Eigenschaften an ihre Mitarbeiter weitergeben.

Vor diesem Hintergrund und den hinzukommenden Einflussfaktoren durch den demographischen Wandel wie anstehendem Fachkräftemangel und perspektivisch sich abzeichnenden generellem Arbeitskräftemangel forcieren und

unterstützen die KENSTON Unternehmensgruppe sowie SKOLAMED als Expertenorganisation für betriebliches und individuelles Gesundheitsmanagement die Einführung von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (bGM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung (bGF) in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen.

Nach Schätzungen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände liegen die durch Fehlzeiten bedingten Kosten in Deutschland bei mehr als 40 Milliarden Euro pro Jahr. Die Kosten für Präsentismus, d.h. arbeiten trotz Krankheit bzw. arbeiten mit negativ beeinflusster Leistungsfähigkeit oder Leistungsmotivation liegen zusätzlich noch einmal drei Mal so hoch. Ein umfassendes bGM ist ein geeignetes Instrument, um sowohl Gesundheitsrisiken als auch Krankheitskosten zu senken und die Leistungsbereitschaft positiv zu beeinflussen. Die Schätzungen zum sogenannten „return on investment“ von Maßnahmen des bGM gehen davon aus, dass jeder in die Gesundheit der Beschäftigten investierte Euro Einsparungen bei den Krankheitskosten in Höhe von 2,30 bis 10,10 Euro bewirkt. Hinzu kommen dann noch die erheblichen wirtschaftlichen Effekte der „weichen Faktoren“, wie Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbereitschaft.

Aus den vorgenannten Gründen unterstützt die Deutsche Gesundheitsservice in Kooperation mit SKOLAMED Unternehmen bei der Konzeption, dem Aufbau und der Durchführung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie bei der Vernetzung aller Beteiligten, bei den Möglichkeiten zur Refinanzierung von durchgeführten Gesundheitsmaßnahmen.

„Deutscher Gesundheitsservice“ 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.

Die SKOLAMED GmbH ist ein führender, unabhängiger Anbieter von Dienstleistungen und Produktlösungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Als Expertenorganisation professionisiert SKOLAMED die Philosophie eines systematischen und nachhaltig wirkenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Im Fokus aller Maßnahmen stehen sowohl gesunde Unternehmens- und Organisationsstrukturen als auch die Gesundheit der Beschäftigten.

## **3** **BRBZ-Pressemitteilung vom 10.03.2014** **„Betriebliche Altersversorgung und Vergütung auf höchstem Niveau – 5. Rechtsberatungskongress bestätigt Alleinstellung des BRBZ“**

Rund 80 Teilnehmer sorgten am 06.03.2014 in Köln für einen würdigen Rahmen des „5. BRBZ-Rechtsberatungskongresses zur betrieblichen Altersversorgung 2014“. Führende Juristen und bAV-Experten referierten zu aktuellen 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.

Jens Intemann, Richter am Niedersächsischen Finanzgericht, lieferte anschließend ein „Update zum Lohn-, Einkommen- und Körperschaftsteuerrecht der betrieblichen Altersversorgung (bAV)“ und zeigte aktuelle Anwendungsfragen aus der Sicht der Finanzverwaltung sowie der Rechtsprechung auf. Hierbei wurden sowohl steuerliche Fragen aus klassischer Arbeitnehmersicht als auch Fragen zur Vorstands- bzw. Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung beantwortet.

Rechtsanwalt Björn Heilck, Leiter Rechtsberatung der KENSTON Unternehmensgruppe, behandelte im Folgevortrag aktuelle arbeitsrechtliche Praxisfragen zur bAV. Vor allem Fragen zur Arbeitgeberhaftung und zum Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV standen im Mittelpunkt dieses Beitrags.

Der Mitherausgeber der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Herr Rechtsanwalt Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, setzte sich dann im Verlaufe des weiteren Veranstaltungstages mit Fragestellungen zum Themenkomplex „Betriebliche Altersversorgung und Gleichbehandlung“ auseinander.

Nach der Mittagspause war dann Prof. Dr. Jens Schubert, Leiter der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Berlin, am Zug. Er berichtete über rechtliche Vorgaben, Fall-

stricke und rechtspolitische Forderungen hinsichtlich der Handhabung von bAV-Versorgungsansprüchen im Rahmen einer Firmeninsolvenz. Zusammenfassend hielt Prof. Dr. Schubert sodann fest, dass komplexe und komplizierte Strukturen und Wechselwirkungen die Rechtsfindung und die Rechtsberatung im genannten Aufgabenbereich erheblich erschweren.

Im Verlaufe des Nachmittags folgte anschließend der Vortrag von Uwe Krupp, seit 2011 Trainer und Sportchef des achtmaligen Deutschen Eishockey-Meisters Kölner Haie und erster deutscher Stanley-Cup-Gewinner als Spieler, mit der Überschrift: Motivation und Förderung von Mitarbeitern und Kollegen. Uwe Krupp berichtete an dieser Stelle von seinen zahlreichen Erfahrungen aus der Welt des Profisports und wie diese sich gleichzeitig auch auf die Berufswelt außerhalb des Sports übertragen lassen.

Den Abschluss des Nachmittags 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 des aktuellen Kapitalmarktgeschehens. Frau Halbe-Haenschke, Gesundheitslehrerin und Motivationstrainerin, erläuterte die Möglichkeiten zur Steigerung des Unternehmenserfolgs durch ein effizientes „betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Auch das Thema Berufsrecht ist auf dem diesjährigen „BRBZ-Kongress“ nicht zu kurz gekommen. Dementsprechend stellte Herr Prof. Dr. Martin Henssler, bundesweit führender Berufsrechtler und derzeit Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, die „anwaltsgleichen“ Rechtsberatungsbefugnisse des „Rentenberaters“ im Rahmen der bAV dar.

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 „5. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2014 – Die Fakten zur betrieblichen Versorgung und Vergütung“ gehaltenen Vorträge werden darüber hinaus in Kürze auf den Webseiten des BRBZ online als Videobeitrag abrufbar sein.

## 4 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

### Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

**Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht** – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H. BECK

ISBN 978-3-406-63193-1

Erschienen November 2013

#### Zum Werk

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

Neben der Kommentierung des BetrAVG, die den Schwerpunkt des Werkes bildet, werden in systematischen Darstellungen die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung behandelt:

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)
- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

#### Vorteile auf einen Blick

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

#### Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

#### Zielgruppe

Für in der bAV beratende Anwälte, Rentenberater, Versicherungsunternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmen mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

#### Herausgegeben von

**Sebastian Uckermann**, Rentenberater, **Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt, **Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und

**Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator.

#### Bearbeitet von

**Sebastian Uckermann**, Rentenberater; **Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt; **Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef 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.



**5 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 Ver-

längerung 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 überragenden deutschen Sportpersönlichkeiten für eine langfristige Kooperation mit der KENSTON Unternehmensgruppe gewonnen zu haben. Uwe Krupp steht für die Eigenschaften Charakterfestigkeit, Geradlinigkeit, Willensstärke, Motivationskraft und „andere Wege gehen“ – also genau die Merkmale, für die auch KENSTON steht. Aber auch das offene und emotionale Bekenntnis zum Standort Köln verbinden Uwe Krupp und KENSTON. Zahlreiche Projekte begleiten diese Kooperation, die auch nachhaltig positiv durch das Wirken von Uwe Krupp als Trainer der Kölner Haie beeinflusst wird. So werden sowohl soziale Projekte zur Lern- und Ausbildungsförderung als auch Sportfördermaßnahmen 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 eigenen „Way of Life“. Und genau deshalb freue ich mich und bin stolz darauf ein Teil der KENSTON-Familie zu sein. Denn auch hier wird ein eigener „Way of Life“ gelebt, um durch Innovationskraft, Identifikation zur Stadt Köln und Sozialkompetenz nicht nur den eigenen Erfolg zu sehen, sondern noch weit darüber hinaus zu schauen. Mitarbeiterbindung, Jugend- und Ausbildungsförderung sind nur einige Bereiche, die KENSTON absolut einzigartig machen. Gerne unterstütze ich daher die entsprechenden Umsetzungen und Projekte, die sich auch sehr gut mit meiner Tätigkeit für die Kölner Haie mit ihrem großen Unterstützernetzwerk 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](http://www.kenston-pension.de) und [www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de).

**K 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](mailto:info@kenston-pension.de)

[www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de)

[www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de)

Mit freundlicher Unterstützung:

**Bundesverband der Rechtsberater  
für betriebliche Altersversorgung  
und Zeitwertkonten e.V.**