

Rechtsprechung

- 1** BGH-Entscheidung vom 12.03.2014: Rücktrittsrecht des Versicherers bei arglistiger Verletzung der Anzeigepflicht trotz fehlerhafter Belehrung
- 2** BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise
- 3** BAG-Entscheidung vom 18.02.2014: Begrenzung einer Betriebsrente durch eine Gesamtversorgungsregelung
- 4** BAG-Entscheidung vom 21.01.2014: bAV - Dienstordnungsangestellte - Kassenartübergreifende Vereinigung von Krankenkassen - Versorgungsbezüge und Beihilfe nach Bundes- oder Landesbeamtenrecht
- 5** FG Niedersachsen - Entscheidung vom 19.02.2014: Rückforderung fehlerhaft berechneter Gehaltsbestandteile beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer
- 6** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 09.12.2013: vGA bei nur mittelbarer Erhöhung der Pensionsansprüche
- 7** BSG-Entscheidung vom 03.04.2014: Kein Befreiungsrecht für Syndikusanwälte von Versicherungspflicht in gesetzlicher Rentenversicherung
- 8** LSG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 26.04.2013: Versicherungspflicht, grobe Fahrlässigkeit, Säumniszuschlag, abhängige Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit

Rechtsanwendung

- 1** der freie beruf März/April 2014: Björn Heilck nimmt Stellung zu Haftungsrisiken der bAV
Autor: Björn Heilck, Rechtsanwalt und Leiter Rechtsberatung der KENSTON Unternehmensgruppe
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 3** Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe



Rechtsprechung

1 BGH-Entscheidung vom 12.03.2014: Rücktrittsrecht des Versicherers bei arglistiger Verletzung der Anzeigepflicht trotz fehlerhafter Belehrung

Verletzt der Versicherungsnehmer seine Anzeigepflicht nach § 19 Abs. 1 VVG arglistig, so kann der Versicherer auch dann vom Vertrag zurücktreten, wenn er den Versicherungsnehmer nicht entsprechend den Anforderungen des § 19 Abs. 5 VVG belehrt hat (BGH vom 12.03.2014 - IV ZR 306/13 -, BeckRS 2014, 06343).

2 BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise

Der Kläger war langjährig bei der D AG, einer Bank, beschäftigt. Er bezog von dieser seit dem 1. Januar 1998 eine Betriebsrente. Die Betriebsrente wurde von der D AG alle drei Jahre, zuletzt zum 1. Januar 2007, an den Kaufkraftverlust angepasst. Im Mai 2009 wurde die DAG auf die Beklagte, ebenfalls eine Bank, verschmolzen. Die Beklagte lehnte eine Anhebung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 2010 mit der Begründung ab, ihre wirtschaftliche Lage stehe einer Anpassung entgegen.

Die Vorinstanzen haben die auf Zahlung einer höheren Betriebsrente gerichtete Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos (BAG vom 15.04.2014 - 3 AZR 51/12 -, becklink 1032094). Die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers nicht anzupassen, entspricht billigem Ermessen i.S.v. § 16 Abs. 1 BetrAVG. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Danach ist

der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen. Davon durfte die Beklagte am 1. Januar 2010 ausgehen. Sie hatte in den Jahren 2008 und 2009 - auch aufgrund der Finanzkrise - Verluste erwirtschaftet und war gezwungen, Mittel aus dem Finanzmarktstabilisierungsfonds in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund war ihre Prognose gerechtfertigt, dass sich die Folgen der Finanzkrise auch in der Zeit nach dem Anpassungsstichtag 1. Januar 2010 in einem einer Betriebsrentenanpassung entgegenstehendem Umfang auf ihre wirtschaftliche Lage auswirken würden. Das Vermögen des Pension-Trust e.V. und dessen Erträge musste die Beklagte bei ihrer Anpassungsentscheidung nicht berücksichtigen.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 18/14 des Bundesarbeitsgerichts vom 15.04.2014)

3 BAG-Entscheidung vom 18.02.2014: Begrenzung einer Betriebsrente durch eine Gesamtversorgungsregelung

Die in einer Versorgungsregelung vorgesehene Begrenzung der mit der Betriebsrente und der Sozialversicherungsrente erzielten Gesamtversorgung auf einen bestimmten Höchstsatz des versorgungsfähigen Einkommens führt nicht zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters i.S.d. §§ 1, 3 Abs. 1 und Abs. 2, § 7 AGG (BAG vom 18.02.2014 - 3 AZR 833/12 -, BeckRS 2014, 68156).



4 BAG-Entscheidung vom 21.01.2014: bAV - Dienstordnungsangestellte - Kassenartübergreifende Vereinigung von Krankenkassen - Versorgungsbezüge und Beihilfe nach Bundes- oder Landesbeamtenrecht

Im Zusammenhang von Fragen der betrieblichen Versorgung nach Bundes- oder Landesbeamtenrecht fasste das BAG zu seiner Entscheidung vom 21.01.2014 folgende urteilbegründende Orientierungssätze (BAG vom 21.01.2014 - 3 AZR 860/11 -, DB0651909):

1. Bei der kassenartübergreifenden Vereinigung einer Innungskrankenkasse und einer Ortskrankenkasse gehen nach § 171a Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 144 Abs. 4 Satz 2 SGB V die Versorgungsverhältnisse der Versorgungsempfänger der vereinigten Krankenkassen auf die "neu" gebildete Ortskrankenkasse über. Besteht die neu gegründete Ortskrankenkasse lediglich für die abgegrenzte Region eines Bundeslandes, handelt es sich um eine landesunmittelbare Körperschaft, die nach Art. VIII § 2 Abs. 1 Nr. 1 2. BesVNG die Versorgung und die Beihilfeansprüche ihrer aktiven und bereits im Ruhestand befindlichen Dienstordnungsangestellten in der Dienstordnung nach dem für die Landesbeamten geltenden Recht zu regeln hat.

2. Die Versorgung der von der "neuen" Ortskrankenkasse übernommenen, bereits im Ruhestand befindlichen Dienstordnungsangestellten richtet sich in diesem Fall auch dann nach dem für Landesbeamte geltenden Recht, wenn sie zuvor von der Innungskrankenkasse als bundesunmittelbarer Körperschaft Versorgungsbezüge nach den für Bundesbeamte geltenden Vorschriften erhalten haben. Eine damit einhergehende Reduzierung der Versorgungsbezüge verstößt weder gegen § 164 Abs. 2 SGB V noch gegen das auf Art. 33 Abs. 5 GG beruhende Alimentationsprinzip oder gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes.

3. Der Ausschluss der Beihilfefähigkeit von Wahlleistungen in Form von gesondert berechneten wahlärztlichen Leistungen und einer gesondert berechneten Unterkunft bei stationärer Behandlung verletzt weder das Alimentationsprinzip noch die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht.

5 FG Niedersachsen - Entscheidung vom 19.02.2014: Rückforderung fehlerhaft berechneter Gehaltsbestandteile beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

Überzahlte (rückforderungsbelastete) Tantiemen und Urlaubsgelder sind im Veranlassungszeitraum des tatsächlichen Zuflusses als Arbeitslohn zu erfassen (FG Niedersachsen vom 19.02.2014 - 9 K 217/12 -, BeckRS 2014, 94660). Zahlt ein Arbeitnehmer demnach Arbeitslohn zurück, der dem Lohnsteuerabzug unterlegen hat, so bleibt der früher gezahlte Arbeitslohn zugeflossen. Die zurückgezahlten Beträge sind vielmehr im Zeitpunkt der tatsächlichen Rückzahlung als negative Einnahmen oder Werbungskosten zu berücksichtigen.

Aus der Stellung eines Arbeitnehmers als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer seiner Arbeitgeber-GmbH ergeben sich, so das Gericht weiter, insoweit keine Besonderheiten hinsichtlich des Zeitpunktes des tatsächlichen Abflusses der Rückzahlungsbeträge. Allein die Ansätze von Rückzahlungsforderungen der GmbH gegenüber seinem Gesellschafter bzw. entsprechende Verbuchungen auf dem Gesellschafter-Verrechnungskonto bewirken somit keinen tatsächlichen Abfluss der Rückzahlungsbeträge beim Arbeitnehmer.

6 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 09.12.2013: vGA bei nur mittelbarer Erhöhung der Pensionsansprüche

Die Erdienbarkeitsgrundsätze gelten auch dann, wenn die Versorgungszusage nur mittelbar durch Erhöhung der bemessungsrelevanten Aktivbezüge erhöht wird und die Gehaltssteigerung zu einer spürbaren Anhebung der Anwartschaftszusage zum Ende des Berufslebens des Geschäftsführers führt (FG Düsseldorf vom 09.12.2013 - 6 K 1754/10 K, G -, DB0652002).



7 BSG-Entscheidung vom 03.04.2014: Kein Befreiungsrecht für Syndikusanwälte von Versicherungspflicht in gesetzlicher Rentenversicherung

Syndikusanwälte haben keinen Anspruch auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies hat das Bundessozialgericht in drei Revisionsverfahren mit Urteilen vom 03.04.2014 entschieden. Denn nach dem BRAO-Tätigkeitsbild würden sie in ihrer Eigenschaft als abhängig Beschäftigte nicht als Rechtsanwälte tätig (Az.: B 5 RE 13/14 R, B 5 RE 9/14 R und B 5 RE 3/14 R, becklink 1031900).

Geklagt hatten drei Syndikusanwälte, weil die beklagte DRV Bund ihre Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung abgelehnt hatte. Die Landessozialgerichte in den drei Verfahren vertraten unterschiedliche Auffassungen zur Befreiungsfähigkeit von Syndikusanwälten. Das BSG hat einen Befreiungsanspruch für Syndikusanwälte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nun verneint. Syndikusanwälte seien als abhängig Beschäftigte in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und gleichzeitig Pflichtmitglieder sowohl in der jeweiligen Rechtsanwaltskammer als auch im jeweiligen berufsständischen Versorgungswerk. Sie seien aber nicht «wegen der» Beschäftigung Pflichtmitglieder der Rechtsanwaltskammer und des Versorgungswerks. Wie das BSG erläutert, müsse die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und im berufsständischen Versorgungswerk wegen ein und derselben Beschäftigung bestehen. Gerade die jeweils in Rede stehende Beschäftigung müsse die Versicherungspflicht in beiden Sicherungssystemen auslösen. Syndikusanwälte seien aber nicht als Rechtsanwälte bei ihren jeweiligen Arbeitgebern beschäftigt. Denn nach gefestigter verfassungsrechtlicher und berufsrechtlicher Rechtsprechung zum Tätigkeitsbild des Rechtsanwalts nach der BRAO werde derjenige, der als ständiger Rechtsberater in einem festen Dienst- oder Anstellungsverhältnis zu einem bestimmten Arbeitgeber stehe (Syndikus), in dieser Eigenschaft nicht als Rechtsanwalt tätig. Unabhängiges Organ der Rechtspflege und damit Rechtsanwalt sei der Syndikus nur in seiner freiberuflichen, versicherungsfreien Tätigkeit außerhalb seines Dienstverhältnisses (sogenannte Doppel- oder Zweiberufe-Theorie). Auf die von der Rechtspraxis entwickelte «Vier-Kriterien-Theorie» komme es daher nicht an. Laut BSG haben

die Inhaber einer begünstigenden Befreiungsentscheidung aber ein rechtlich geschütztes Vertrauen in den Fortbestand dieser Entscheidungen, das über den Schutz durch die §§ 44 ff SGB X hinausgehen dürfte. Denn die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung hätten die «Vier-Kriterien-Theorie» selbst mit befördert und angewandt. Schon weil damit bei der gebotenen typisierenden Betrachtung Lebensentscheidungen über die persönliche Vorsorge nachhaltig mit beeinflusst worden seien, könne einer Änderung der Rechtsauffassung hinsichtlich ergangener Befreiungsentscheidungen grundsätzlich keine Bedeutung zukommen.

8 LSG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 26.04.2013: Versicherungspflicht, grobe Fahrlässigkeit, Säumniszuschlag, abhängige Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit

Der Steuerberater muss bei einem Mandat, das die Abrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen umfasst, auch klären, ob eine beitragspflichtige Beschäftigung nach § 7 Absatz I SGB IV vorliegt. Unterlässt er diese Prüfung, liegt Verschulden vor, das dem Auftraggeber § 278 BGB zuzurechnen ist (LSG Berlin-Brandenburg vom 26.04.2013 - L 1 KR 5/11 -, BeckRS 2013, 69515).



Rechtsanwendung

1 der freie beruf März/April 2014: Björn Heilck nimmt Stellung zu Haftungsrisiken der bAV Autor: Björn Heilck, Rechtsanwalt und Leiter Rechtsberatung der KENSTON Unternehmensgruppe

Quelle: der freie beruf März/April 2014, Seite 15

Wichtige Voraussetzung für eine größere Verbreitung und eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung ist es, für mehr Transparenz und Aufklärung zu sorgen. In einem solch komplexen Rechtsgebiet wie der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ist dies nur durch eine stärkere Einbeziehung qualifizierter rechtlicher Beratung möglich. Aufgrund der kritischen Versorgungssituation vieler Arbeitnehmer ist die Politik aufgerufen, durch klare Regelungen missbräuchliche, provisionsgetriebene Beratung in der staatlich geförderten bAV zu verhindern.

Seit Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung wird die betriebliche Altersversorgung häufig nicht mehr direkt durch den Arbeitgeber, sondern durch einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) durchgeführt. Nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber allerdings auch in diesen Fällen für die Erfüllung der Versorgungszusage. Soweit die Leistungen des Versorgungsträgers hinter dem mit der Versorgungszusage gegebenen Leistungsversprechen zurückbleiben, richten sich die Ansprüche direkt gegen den Arbeitgeber. Dies gilt auch dann, wenn der Versorgungsträger etwa aufgrund der Satzung berechtigt ist, die Leistung zu kürzen.

Bei der externen Finanzierung der bAV kommt der Kapitalmarktsituation deshalb besondere Bedeutung zu. Diese stellt nach wie vor eine Herausforderung für Lebensversicherungsgesellschaften dar. Aufgrund der strengen Regularien an die Sicherheit der Kapitalanlage können die Gesellschaften bei Neuanlagen den Zinssatz, der beim Abschluss eines Versicherungsvertrages garantiert wird und sich laut der Versicherungswirtschaft im Branchendurchschnitt auf 3,3 Prozent beläuft, nicht mehr erwirtschaften. Die hohen Kosten für Vertrieb und Verwaltung und die neuen Eigenmittelanforderungen durch Solvency II tragen ebenfalls dazu bei, dass Versorgungsträger diese Garantieleistungen zukünftig nicht mehr erfüllen können. Dann müssen die Arbeitgeber einspringen und die zugesagten Leis-

tungen „aus eigener Tasche“ zahlen. Über dieses immense Risiko wird in der Arbeitgeberberatung häufig nicht aufgeklärt.

Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber ihre Versorgungssysteme auf mögliche Haftungsrisiken dringend überprüfen lassen und die bAV im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gegebenenfalls völlig neu ausrichten. Dazu sollten qualifizierte Rechtsberater hinzugezogen werden.

2 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 Lülldorf**, 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.

3 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 Ava-



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

lanche. 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.

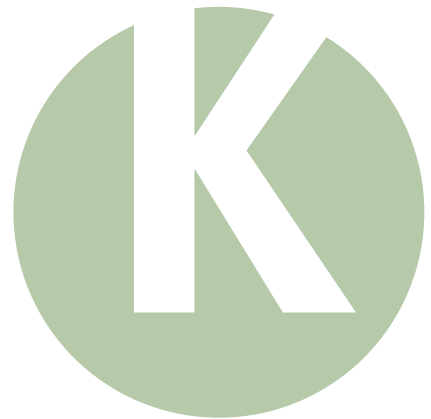
Sebastian Uckermann und Peter Hartl, KENSTON-Inhaber, zur Tätigkeit von Uwe Krupp für die KENSTON Unternehmensgruppe:

„Wir freuen uns, mit Uwe Krupp eine der 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 Unterstützerkreis kombinieren lassen.“



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

Hohenstaufenring 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.