

2 BAG-Entscheidung vom 11.12.2012: Hinterbliebenenversorgung eingetragener Lebenspartner

Sieht die Dienstordnung einer Berufsgenossenschaft für die Hinterbliebenenversorgung die entsprechende Geltung der Vorschriften über die Versorgung für Beamte des Bundes vor, so hat der hinterbliebene eingetragene Lebenspartner des Dienstordnungsangestellten seit dem 1. Januar 2005 einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung wie Hinterbliebene verheirateter Dienstordnungsangestellter.

Der Kläger begründete im Jahr 2003 eine eingetragene Lebenspartnerschaft mit Herrn B. Dieser war als Dienstordnungsangestellter bei der Beklagten beschäftigt. Nach § 6 der Dienstordnung der Beklagten gelten für die Versorgung die Vorschriften für Beamte des Bundes entsprechend. Im September 2007 verstarb der eingetragene Lebenspartner des Klägers. Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch eine Hinterbliebenenversorgung für die Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Dezember 2008 begehrt.

Die Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon in den Vorinstanzen, Erfolg (BAG vom 11.12.2012 - 3 AZR 684/10 -). Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger als Hinterbliebenem des verstorbenen Dienstordnungsangestellten für die Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Dezember 2008 eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren wie einem Hinterbliebenen eines verheirateten Dienstordnungsangestellten. Nachdem der Gesetzgeber die eingetragene Lebenspartnerschaft mit Wirkung vom 1. Januar 2005 weitgehend an das Recht der Ehe angeglichen und u. a. Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung und zum Versorgungsausgleich eingeführt hat, besteht seit dem 1. Januar 2005 ein Anspruch auf Gleichstellung auch in der Hinterbliebenenversorgung von Dienstordnungsangestellten. (Quelle: Pressemitteilung Nr. 87/12 des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2012)

3 BAG-Entscheidung vom 21.08.2012: Anpassung von Betriebsrentenanwartschaften

Zu Fragen der Anpassung von Betriebsrentenanwartschaften stellte das BAG zu seinem Urteil vom 21.08.2012 (BAG vom 21.08.2012 - 3 ABR 20/10 -, BeckRS 2012, 76056) folgende begründende Orientierungssätze heraus:

1. Hat das Gericht einen Antrag übergangen, ist die Entscheidung nach § 321 Abs. 1 ZPO auf Antrag durch nachträgliche Entscheidung zu ergänzen. Der Antrag ist nach § 321 Abs. 2 ZPO innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung

des vollständig abgesetzten Urteils zu stellen. Wurde der übergangene Antrag auch nicht in den Tatbestand der vollständigen Entscheidung aufgenommen, muss einer Ergänzung nach § 321 ZPO eine Berichtigung des Tatbestandes nach § 320 ZPO vorangehen. Unter Berücksichtigung des berichtigten Tatbestandes ist sodann innerhalb der Frist des § 321 Abs. 2 ZPO Ergänzung zu beantragen. Die Zweiwochenfrist des § 321 Abs. 2 ZPO beginnt in diesem Fall mit der Zustellung des Berichtigungsbeschlusses.

2. Mit dem ungenutzten Ablauf der Antragsfrist des § 321 Abs. 2 ZPO entfällt die Rechtshängigkeit des Antrages. Ein übergangener Antrag, dessen Rechtshängigkeit durch Ablauf der Frist nach § 321 Abs. 2 ZPO entfallen ist, kann allenfalls in der zweiten Instanz durch Antrags-erweiterung wieder in den Prozess eingeführt werden, wenn der Rechtsstreit wegen anderer Teile des Prozessstoffs dort noch anhängig ist. In der Revisionsinstanz ist die Einführung neuer Ansprüche bzw. die Anspruchserweiterung ausgeschlossen, § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

3. Diese Grundsätze gelten nach § 92 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG auch für die Rechtsbeschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren.

4. Nach § 16 BetrAVG rechtfertigt die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung insoweit, als das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Dies ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats dann der Fall, wenn der Arbeitgeber annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen. Demzufolge kommt es auf die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens an.

5. Bei der Berechnung der Eigenkapitalverzinsung ist einerseits auf die Höhe des Eigenkapitals, andererseits auf das erzielte Betriebsergebnis abzustellen. Beide Bemessungsgrundlagen sind stets ausgehend von den nach handelsrechtlichen Rechnungslegungsregeln ermittelten Jahresabschlüssen zu bestimmen. Allerdings sind die betriebswirtschaftlich gebotenen Korrekturen vorzunehmen.

6. Nach anderen Rechnungslegungsregeln erstellte Jahresabschlüsse, z. B. Jahresabschlüsse nach den IFRS, sind zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers ungeeignet. (Orientierungssatz des Gerichts)

7. Zu ermitteln ist die tatsächliche Eigenkapitalverzinsung und nicht eine fiktive, die sich ergeben hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. § 16 BetrAVG knüpft an die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers an und bezweckt keine Korrektur unternehmerischer Entscheidungen.

4 BAG-Entscheidung vom 17.07.2012: Ablösung von allgemeinen Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung

Zu Fragen der Abänderung von Sozialleistungsvereinbarungen stellte das BAG zu seinem Urteil vom 17.07.2012 (BAG vom 17.07.2012 - 1 AZR 476/11 -, BeckRS 2012, 75896) folgende begründende Leit- bzw. Orientierungssätze heraus:

1. Sozialleistungen, die ausschließlich in Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses erbracht werden und nicht von der persönlichen Arbeitsleistung der begünstigten Arbeitnehmer abhängen, können durch Betriebsvereinbarung grundsätzlich mit Wirkung für die Zukunft eingestellt werden.

2. Ein Arbeitnehmer kann ohne Hinzutreten von besonderen Umständen nicht auf den unveränderten Fortbestand von Leistungen aus betrieblichen Regelungen vertrauen.

3. Eine arbeitsvertragliche Verweisklausel auf die jeweils für den Arbeitgeber geltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen ist nicht intransparent, wenn es an einem ausdrücklichen Hinweis auf ihre Betriebsvereinbarungsoffenheit fehlt. Maßgeblich ist allein, dass die Abänderbarkeit der in Bezug genommenen Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer als Vertragspartner des Klauselverwenders erkennbar wird.

4. Eine ablösende Betriebsvereinbarung unterliegt nach § 310 IV 1 BGB keiner Inhaltskontrolle gem. § 307 I 1 BGB. Dies gilt auch, wenn die ablösende Betriebsvereinbarung zur Verschlechterung einer betriebsvereinbarungsoffenen vertraglichen Einheitsregelung führt.

5. Bei einer betriebsvereinbarungsoffen ausgestalteten Sozialleistung muss ein Arbeitnehmer ohne Hinzutreten von besonderen Umständen mit deren Verschlechterung oder völligen Fortfall durch eine Betriebsvereinbarung rechnen. Will der begünstigte Arbeitnehmer diese Rechtsfolge vermeiden, ist er gehalten, die entsprechende Leistung entweder im Arbeitsvertrag gesondert zu vereinbaren oder sie darin betriebsvereinbarungsfest auszugestalten.

6. Die Aufhebung einer betriebsvereinbarungsoffen ausgestalteten Sozialleistung durch die Betriebsparteien kann am Maßstab des Art. 2 I GG zu messen sein, wenn diese Maßnahme typischerweise geeignet ist, bei den Arbeitnehmern einen Handlungsdruck zu erzeugen, durch den der Schutzbereich der allgemeinen Handlungsfreiheit berührt wird.

5 LAG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 06.03.2012: Betriebsrentenanpassung – Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers

Bei der Prüfung der wirtschaftlichen Lage eines Bankkonzerns kann die internationale Finanzkrise nicht als einmaliges Ereignis herausgerechnet werden, wenn sie sich bis zum nächsten Stichtag auf das Betriebsergebnis noch auswirkt (LAG Berlin-Brandenburg vom 06.03.2012 - 7 Sa 1948/11, 7 Sa 2147/11 -, NZA-RR 2012, 652).

6 BSG-Entscheidung vom 29.08.2012: Berufsständische Versorgung

Pflichtbeiträge eines angestellten Rechtsanwalts zu seiner berufsständischen Versorgung sind bei der Bemessung des Elterngelds nicht von den Bruttoeinkünften abzusetzen, weil es sich dabei nicht um Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung i. S. des § 2 VII 1 BEEG handelt (BSG vom 29.08.2012 - B 10 EG 15/11 R -, BeckRS 2012, 75185).

7 BFH-Entscheidung vom 22.08.2012: Kein neuer Ertragsanteil im Hinblick auf Rentenerhöhungen durch Überschussbeteiligung

Werden Rentenleistungen aufgrund einer Überschussbeteiligung erhöht, sind die der Überschussbeteiligung dienenden Erhöhungsbeträge keine eigenständigen Renten (BFH vom 22.08.2012 - X R 47/09 -, DStR 2012, 2587). Das gilt nach diesen Vorgaben des BFH auch dann, wenn darüber eine Mitgliederversammlung entscheiden muss und satzungsgemäß eine andere Verwendung des Überschusses z. B. in Form einer Beitragsminderung möglich wäre, sofern der Überschuss nur zugunsten der Versicherten zu verwenden ist. Die Rentenleistungen unterliegen nach gleicher Diktion des BFH insgesamt mit dem Ertragsanteil der Besteuerung, der dem Alter des Steuerpflichtigen bei Beginn der Rentenzahlung entspricht.

8 BFH-Entscheidung vom 05.07.2012: Arbeitslohnqualität von Arbeitgeberleistungen nach der Abtretung von Ansprüchen aus einer Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer

Tritt ein Arbeitgeber Ansprüche aus einer von ihm mit einem Versicherer abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer ab und leistet der Arbeitgeber im Anschluss hieran Beiträge an den Versicherer, sind diese Ausgaben Arbeitslohn (BFH vom 05.07.2012 - VI R 11/11 -, BeckRS 2012, 96613). Weiter hält der BFH an dieser Stelle fest, dass durch eine Anzeige des Arbeitgebers nach § 41c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG der Anlauf der Festsetzungsfrist für die Lohnsteuer gegenüber dem Arbeitnehmer gemäß § 170 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AO gehemmt wird.

9 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 18.01.2012: Berufsständische Versorgungseinrichtung

Eine Zahlung aufgrund einer Teilkapitalisierung aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung stellt "andere Einkünfte" i. S. von § 22 Nr. 1 S. 3 lit. a Doppelbuchst. aa EStG dar (FG Düsseldorf vom 18.01.2012 - 15 K 1556/11 -, DStRE 2012, 1308).

10 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 18.01.2012: Berufsständische Versorgungseinrichtung

Zur Fragen der ordnungsgemäßen Rechtsberatung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung stellte das OLG Düsseldorf zu seinem Urteil vom 19.06.2012 (OLG Düsseldorf vom 19.06.2012 - I-24 U 261/11 -, BeckRS 2012, 21871) folgende begründende Leitsätze heraus:

1. Der um Rat ersuchte Rechtsanwalt ist zu einer umfassenden und möglichst erschöpfenden Belehrung seines Auftraggebers verpflichtet. Er hat dem Mandanten diejenigen Schritte anzuraten, die zu dem erstrebten Ziel zu führen geeignet sind, und Nachteile für den Auftraggeber zu verhindern, soweit solche voraussehbar und vermeidbar sind.
2. Wenn er den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH über die Insolvenzfähigkeit einer ihm verpfändeten Lebensversicherung zu beraten hat, genügt der Rechtsanwalt seiner Aufklärungspflicht, sofern er ihm in einer für einen im Wirtschaftsleben stehenden Mandanten verständlichen Weise darlegt, dass der Rückkaufwert der Lebensversicherung zwar in die Insolvenzmasse fällt, ihm aber ein Anspruch auf Sicherstellung seiner Versorgungsansprüche gegen den Insolvenzverwalter zusteht.
3. Die Vermutung beratungskonformen Verhaltens, gilt nur, wenn aus damaliger Sicht nur eine Entscheidung für den Mandanten nahe lag. Die Regeln des Anscheinsbeweises sind nicht anwendbar, wenn unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten unterschiedliche Schritte in

Betracht kommen und der Berater lediglich die erforderliche sachliche Information für eine sachgerechte Entscheidung zu erteilen hat.

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 14.12.2012: Probezeit vor Zusage einer Pension an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft (§ 8 Absatz 3 Satz 2 KStG)

Nach dem Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder vertritt die Finanzverwaltung zu Fragen der Probezeit bei Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften folgende Auffassung: Als Probezeit ist der Zeitraum zwischen Dienstbeginn und der erstmaligen Vereinbarung einer schriftlichen Pensionszusage (zusagefreie Zeit) zu verstehen. Der Zeitraum zwischen der Erteilung einer Pensionszusage und der erstmaligen Anspruchsberechtigung (versorgungsfreie Zeit) zählt nicht zur Probezeit.

Die weitergehenden, konkreten Handlungsanweisungen der Finanzverwaltung liefert in diesem Zusammenhang das genannte BMF-Schreiben. Dieses ist ebenfalls abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

2 Neues BMF-Schreiben vom 13.12.2012: Betriebliche Altersversorgung; Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von sog. Nur-Pensionszusagen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 28. April 2010 (BStBl 2012 II S. xxx) abermals entschieden, dass die Zusage einer sog. Nur-Pension zu einer sog. Überversorgung führt, wenn dieser Verpflichtung keine ernsthaft vereinbarte Entgeltumwandlung zugrunde liegt. In diesen Fällen könne keine Pensionsrückstellung nach § 6a EStG gebildet werden. Nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder ist dieser Grundsatz, nach Auffassung der Finanzverwaltung, über den entschiedenen Einzelfall hinaus in allen noch offenen Fällen anzuwenden.

Weitergehende Handlungsanweisungen der Finanzverwaltung liefert in diesem Zusammenhang das genannte BMF-Schreiben. Dieses ist ebenfalls abrufbar unter www.kenston-pen-

sion.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

3 "Deutscher bAV Service" – Pressemitteilung vom 12.12.2012: Deutsches Steuerrecht (DStR) – Deutscher bAV Service nimmt kritisch Stellung zum Einsatz von pauschaldotierten Unterstützungskassen

Sebastian Uckermann und Andreas Jakob nehmen in Heft 48/2012 des „Deutschen Steuerrechts“ (DStR 2012, 2452) kritisch Stellung zur Vorteilhaftigkeit des Einsatzes von pauschaldotierten Unterstützungskassen: Die pauschaldotierte bzw. polsterfinanzierte Unterstützungskasse wird durch zahlreiche Anbieter als eine Art „Königsweg“ der betrieblichen Altersversorgung beschrieben. Übersehen wird hierbei aber sehr oft, dass diese Konzeption wohl zu den komplexesten Anwendungsgebieten des deutschen Steuerrechts zählt, sodass zahlreiche Steuerberater mit den ihnen entsprechend „vorgesehenen“ Lösungen berechtigterweise vielfach an ihre Grenzen stoßen. Vor diesem Hintergrund zeigt der o. g. Beitrag zunächst die rechtlichen Grundlagen einer solchen Unterstützungskassenversorgung auf. Dem schließt sich die Behandlung eines Musterfalls an, durch den die beschriebene Komplexität nachhaltig visualisiert wird.

Konkret gehen die genannten Autoren zudem auf das Missbrauchspotenzial von pauschaldotierten Unterstützungskassen ein: Aufgrund der Konstitution einer pauschaldotierten Unterstützungskasse ist es grundsätzlich möglich, dass die Unterstützungskasse die ihr gewährten Zuwendungen per Darlehensvergabe an das Trägerunternehmen zurückführt. Dieses vielfach beschriebene „Eigene Bank im Unternehmen-Prinzip“ regt in der Praxis z. T. zu risikobehafteten Ausgestaltungen an. Durch den ggf. enormen Liquiditätsvorteil vor Augen, den die steuerliche Abzugsfähigkeit der geleisteten Zuwendungen und die gleichzeitige Darlehensrückgewähr für das Trägerunternehmen bewirken kann, wird häufig vergessen, die erforderliche Sorgfalt im Rahmen der getätigten Darlehensvergabe zu gewährleisten. Zu diesen Sorgfaltspflichten gehören ein angemessener Darlehenszinssatz zwischen Trägerunternehmen und Unterstützungskasse sowie eine Sicherstellung der Werthaltigkeit der entstandenen Darlehensforderung. Sind diese Vorgaben nicht beachtet, kann die Finanzverwaltung die steuerliche Wirkung der gewählten Gestaltung in Frage stellen, wenn die gewählte Vorgehensweise einem steuerlichen Fremd- oder Drittvergleich nicht standhält. Es sollte somit eine gewisse Sensibilität und gesunde Skepsis an den Tag gelegt werden, wenn alzu überschwänglich von dem Erfolgsmodell der „pauschaldotierten“ Unterstützungskasse gesprochen wird.

Nur im Rahmen einer rechtlichen Einzelfallprüfung kann die entsprechende Vorteilhaftigkeit herausgearbeitet und ggf. auch für zukünftige Wirtschaftsjahre bejaht werden.

Einmal mehr wird somit sichtbar, dass die Beratung und Einrichtung sowie die laufende Überwachung von bAV-Systemen in der hochwertigen Beratung technischen, rechtlichen und organisatorischen Aufwand erfordert und damit Unternehmensressourcen bindet.

Der **Deutsche bAV Service**, als markenrechtlich geschützter Sondergeschäftsbereich der Kenston Services GmbH und der KENSTON Unternehmensgruppe, ermöglicht daher die Koordinierung und Gewährleistung einer **ganzheitlichen** Beratungsabwicklung im Rahmen der **betrieblichen Altersversorgung** - samt integrierter umfassender Rechtssicherheit - für Unternehmen aus allen Bereichen von der kleinen **"Ein-Mann-GmbH"** bis hin zum börsennotierten **Dax-Unternehmen**.

In der Zusammenführung der Komponenten des **Deutschen bAV Service** mit den individuellen Unternehmensbelangen sowie der diesbezüglich möglichen inhaltlichen Anpassung der Technologie entsteht Innovation und Einzigartigkeit. **Rechtsberatende und sonstige erlaubnispflichtige Beratungsdienstleistungen werden in diesem Zusammenhang von befugten Dienstleistern bzw. Sozialtäten übernommen.**

4 "Deutscher bAV Service" – Pressemitteilung vom 05.12.2012: Neue Zeitschrift für Arbeits- recht (NZA) – Sebastian Ucker- mann nimmt Stellung zur aktu- ellen Marktlage im Bereich der bAV

Sebastian Uckermann, Autor des aktuellen Beitrages aus der NZA Beilage 3/2012 Seite 1 (zu Heft 21/2012), nimmt Stellung zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV): Die bAV einer der komplexesten Anwendungsbereiche der Jurisprudenz. Gerade das interdisziplinäre Zusammenwirken von unterschiedlichen Rechtsbereichen, wie z. B. dem klassischen Zivilrecht, dem Arbeitsrecht, dem Steuerrecht, dem Bilanzrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Versicherungsvertragsrecht führt dazu, dass viele Rechtsberater diesen interessanten Bereich meiden. Allerdings: Die bAV ist ein unverzichtbarer Baustein unseres Alterssicherungssystems. Ohne arbeitgebergestützte Versorgungswerke werden sich die absehbaren Versorgungspässe der gesetzlichen Rentenversicherung wohl kaum egalieren lassen. Gerade deshalb ist es unabdingbar, dass die qualifizierte Rechtsanwendung der bAV auf zahlenmäßig „breite Schultern“ verteilt wird, indem sich die rechtsberatenden Berufsträger

dieser bisher vernachlässigten Rechtsmaterie öffnen und neue Aufgabenfelder erschließen.

5 4. BRBZ-Rechtsberatungs- kongress am 08.03.2012 in Köln: Soziale Sicherung in Deutschland im Blickpunkt

Das Armutsrisiko künftiger Rentnergenerationen ist nach einem Bericht der „Bild am Sonntag“ vom 02.09.2012 erheblich höher als bislang in der breiten Öffentlichkeit bekannt. Ab dem Jahr 2030 erhalten selbst Arbeitnehmer, die 2500 Euro brutto im Monat verdient und 35 Jahre Vollzeit gearbeitet haben, nur eine Rente in Höhe des Grundsicherungsbetrags von 688 Euro, berichtet die Zeitung. Sie beruft sich dabei auf neueste Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums. In einem Brief an die „Junge Gruppe“ der Unionsfraktion schlage Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen Alarm. Alle, die weniger als 2500 Euro verdienten, müssten „mit dem Tag des Renteneintritts den Gang zum Sozialamt antreten“. Allerdings spricht die Bundesarbeitsministerin lediglich das aus, was bereits seit dem Jahr 2004 mit der Einbringung des Rentenversicherungs(RV)-Nachhaltigkeitgesetzes (BGBl I 2004, 1791) geltende Gesetzeslage ist.

Einmal mehr wird daher der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) in seiner Verbandsintention in Form der Sensibilisierung zu Beratungsvorgängen zu den Themen „Versorgung und Vergütung“ bestärkt. Der BRBZ ist zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und Zeitwertkonten der führende berufsrechtliche Fachverband, der sich für die Schaffung und Gewährleistung umfassender Beratungsstandards und -sicherheit in den weiten Aufgabenfeldern der bAV und der Zeitwertkonten einsetzt.

Der Beratungsmarkt der „Versorgung und Vergütung“ befindet sich im nachhaltigen Umbruch. Eine große Anzahl von Marktteilnehmern beginnt gerade im weiten Beratungsfeld der bAV zu realisieren, dass haftungssicheres Arbeiten ohne Einschaltung befugter Rechtsdienstleister nicht möglich ist. Somit zeigt die nachhaltige und wissenschaftlich vertiefte Vorgehensweise des BRBZ eindrucksvoll Wirkung. Gerade die Vermengung von Rechts- und Finanzberatung in einer natürlichen oder juristischen Person ist gemäß den durch den BRBZ dargelegten Rechtsgrundlagen nicht zulässig.

Denn: Alleine schon durch die juristischen und steuerlichen Anforderungen, die an einen erfolgreichen Beratungsprozess innerhalb von Maßnahmen der betrieblichen Versorgung und Vergütung gestellt werden, wird das zwingende Erfordernis einer "Beratungstrennung" eindrucksvoll belegt. Daher ist es offensichtlich, dass nur durch den Erhalt von Fachexpertisen entsprechend umfangreich und professionell im

„bAV- bzw. Versorgungs-Markt“ durch die jeweiligen Rechtsanwender beraten werden kann.

Vor diesem Hintergrund darf der BRBZ zum „4. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2013 - Die Fakten zur betrieblichen Versorgung und Vergütung“ einladen. Es wird anhand praxisnaher und wissenschaftlicher Vorträge und Gesprächsrunden aufgezeigt, warum die bAV ein unabdingbares Beratungsfeld für die qualifizierte Rechts-, Steuer- und Finanzberatung ist, welche aktuelle Fachthemen die bAV gegenwärtig aus zivil-, arbeits-, steuer- und bilanzrechtlicher Sicht tangieren, welche Auswirkungen die Euro- und Finanzmarktkrise auf die Finanzierung von Pensionsverpflichtungen hat und welche berufsrechtlichen Fragestellungen in diesem Zusammenhang unabdingbar zu beachten sind.

Bundesweit führende Topreferenten aus Wissenschaft und Praxis führen kurzweilig durch den Veranstaltungstag.

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



4. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2013

Die Fakten zur betrieblichen Versorgung und Vergütung

am 08.03.2013 in Köln, ROTONDA Business Club
Beginn 09:00 Uhr · Ende 18:30 Uhr

Agenda

09:00	Willkommenskaffee und Ausgabe der Unterlagen
09:30	Eröffnung und Einführung in den Kongress Vorstellung des BRBZ und Intention des »4. BRBZ-Rechtsberatungskongresses« Sebastian Uckermann , gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung und 1. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ), Köln. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe und Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung.
09:45	Zur „sozialen“ Lage der Nation: Aktuelle Fragen zur Altersabsicherung aus gewerkschaftlicher Sicht Bestandsaufnahme – Ausblick – Verantwortungsträger Dr. Hans-Jürgen Urban , geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, dort zuständig für Sozialpolitik, Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik. Studium der Politikologie, Volkswirtschaftslehre und Philosophie und Promotion an der Philipps-Universität Marburg.
10:30	KAFFEEPAUSE
10:45	Betriebliche Altersversorgung und kollektives Arbeitsrecht Aktuelle betriebsrentenrechtliche Fragen zur Mitbestimmung und zum Betriebsverfassungsrecht Dr. Barbara Reinhard , Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht; Partnerin Kliemt & Vollstädt, Frankfurt; vormals: Richterin am Arbeitsgericht, NRW (1998 bis 2009) und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt (2005 bis 2007).
11:45	Unisex in der bAV? Die Herausforderungen der Unisex-Entscheidung des EuGH für die betriebliche Altersversorgung Andreas Jakob , Betriebswirt für bAV (FH) und gerichtlich zugelassener Rentenberater; Geschäftsführer der AETAS GmbH, Leiter Rechtsberatung (Legal Manager) der KENSTON Unternehmensgruppe sowie Vorsitzender der Fachkommission »ZWK« (Zeitwertkonten) des BRBZ.
12:30	MITTAGSPAUSE
13:30	Aktuelles Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung Aktuelle steuerliche Anwendungsfragen zur betrieblichen Altersversorgung aus Sicht der Finanzverwaltung Gudrun Wagner-Jung , Dipl.-Finw. und RRin; seit 1991 in der Steuerabteilung des Hessischen Ministeriums der Finanzen tätig, dort seither für verschiedene Sachbereiche des Lohn- und Einkommensteuerrechts zuständig. Derzeit gehören u. a. Lohnsteuer, Vorsorgeaufwendungen und betriebliche Altersversorgung zu ihrem Aufgabenbereich.
14:15	Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer Aktuelle Rechtsprechungsübersicht und Anwendungshinweise zur (körperschaft-)steuerlichen Anerkennung Jens Intemann , Richter am Niedersächsischen Finanzgericht; Vorträge und Publikationen zum Ertragsteuer-/Körperschaftsteuer- und Verfahrensrecht; Mitautor des ESIG/KStG-Kommentars Herrmann/Heuer/Raupach und des AO-Kommentars Pahlke/Koenig. Seit Sommersemester 2008 Lehrbeauftragter an der Universität Osnabrück.
15:00	KAFFEEPAUSE
15:15	Podiumsdiskussion: „Quo vadis“ Sozialstaat - Warum innovative betriebliche Vergütungs- und Versorgungsmodelle für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unabdingbar sind Berichte und Forderungen aus der Lebenswirklichkeit Gerhard Kronisch , seit 2002 Hauptgeschäftsführer beim Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA). Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Referent beim Zentralverband des Deutschen Handwerks, Geschäftsführer eines regionalen Arbeitgeberverbandes und eines Industrieverbandes. Von 1990 bis 1996 Aufbau und Leitung des Berliner Büros des VAA. Steffen Nagl , Diplom-Kaufmann. Leiter Finanzen und Controlling der Wilken-Unternehmensgruppe, Ulm. Dozent für Rechnungswesen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Heidenheim in den Studiengängen Bank und Medien & Kommunikation. Burkhard Stappert , Bankkaufmann und Betriebswirt. Fachbereichsleiter Personalwesen beim Caritasverband Brilon e.V., Ortscharitativverband mit 850 Mitarbeiter/innen, Sozialunternehmen mit 46 Diensten und Einrichtungen in den Bereichen Alten- und Krankenhilfe, Behindertenhilfe, Suchtkranken- und Familienhilfe, Beratungsdienste und offene Hilfen. Sebastian Uckermann .
16:15	bAV und Rechtsberatung: Berufsrecht der Rentenberater Die »anwalts-gleichen« Rechtsberatungsbefugnisse des »Rentenberaters« im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung – Gutachterliche Stellungnahme Prof. Dr. Martin Hensler , geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln sowie Direktor des Instituts für Anwaltsrecht an der Universität zu Köln; Präsident des 69. Deutschen Juristentages. Herausgeber und Autor zahlreicher Standardkommentierungen der Rechtswissenschaft.
17:00	KAFFEEPAUSE
17:15	Finanzierung von Pensionsverpflichtungen im Zuge der Euro-Krise Folgen der Finanzmarktkrise für die betriebliche Altersversorgung Stephan Albrech , Vorstand Albrech & Cie. Vermögensverwaltung AG, Köln. Stephan Albrech und sein Team betreiben als bankenunabhängige Vermögensverwalter seit 1996 Mandanten in Deutschland und anderen europäischen Ländern in folgenden Dienstleistungsbereichen: individuelle Vermögensverwaltung, Fondsvermögensverwaltung, ganzheitliche Finanz- und Nachfolgeplanung. Veröffentlichungen für Presse, Funk und Fernsehen.
18:00	Steigerung des Unternehmenserfolgs durch „betriebliches Gesundheitsmanagement“ Neue Wege zur „Win-Win-Situation“ für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Babette Halbe-Haenschke , Mitinhaberin der GEA-Gesundheitsmanagement und als Gesundheitslehrerin und Motivationstrainerin innerhalb der GEA-Gesundheitsmanagement verantwortlich für die Leitung der Weiterbildung und Zertifizierung des BGM vom Ein-Mann-Betrieb bis zu Dax-Unternehmen. Das Studium der Sprach- und Erziehungswissenschaften spiegelt die Qualität ihrer Arbeit genauso wieder wie diverse Veröffentlichungen auch zum Thema „Prävention und Gesundheit“. MODERATION Prof. Dr. Achim Schunder , Rechtsanwalt, Schriftleiter »Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht« (NZA) und Berater »Neue Juristische Wochenschrift« (NJW), Frankfurt; Niederlassungsleiter der Verlag C.H. Beck oHG in Frankfurt; 2. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

AB 18:30 UHR AUSKLANG im Veranstaltungsort und »Get Together«

6 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

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

Buch. Rund 2000 S. In Leinen C.H.BECK ISBN 978-3-406-63193-1 vorbestellbar, Lieferung bei Erscheinen ca. 198,00 € inkl. MwSt. Versandkostenfrei!

Zum Werk

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

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

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV

(z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)

- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

Vorteile auf einen Blick

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

Zu den Autoren

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

Zielgruppe

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

Herausgegeben von

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

Bearbeitet von

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

Steuerberater; **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 Lülldorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann** Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht

Kommentar

Verlag C. H. Beck

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 GmbH
Hohenstauenring 48 – 54
50674 Köln
Tel. 0221 99 2222 3-0
Fax 0221 99 2222 3-50

info@kenston-pension.de
www.kenston-pension.de
www.kenston-akademie.de

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