

Rechtsprechung

- 1** BGH-Entscheidung vom 08.05.2014: Anspruch auf Zahlung des Handelsvertreerausgleichs
- 2** BAG-Entscheidung vom 17.06.2014: Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten
- 3** BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: Auslegung einer Versorgungsordnung - Berücksichtigung eines Kindererziehungszuschlags nach § 50a BeamtVG
- 4** BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: Vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente ab dem 60. Lebensjahr durch Fremdgeschäftsführer einer GmbH
- 5** BAG-Entscheidung vom 09.04.2014: Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk
- 6** BAG-Entscheidung vom 19.03.2014: Insolvenzversicherungsbeiträge bei Arbeitszeitflexibilisierung
- 7** BAG-Entscheidung vom 18.03.2014: Auswirkungen der "außerplanmäßigen" Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1.1.2003 - Gespaltene Rentenformel
- 8** BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: Beendigung bei Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente – Diskriminierung von Schwerbehinderten

Rechtsanwendung

- 1** Rentenpaket vom Bundesrat gebilligt
- 2** Rentenerhöhung 2014
- 3** Sebastian Uckermann, Leiter KENSTON Unternehmensgruppe, zu Besuch beim ARD-Buffer
- 4** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 5** Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

Rechtsprechung

1 BGH-Entscheidung vom 08.05.2014: Anspruch auf Zahlung des Handelsvertreerausgleichs

Macht ein Versicherungs- und Bausparkassenvertreter nach Beendigung des Vertragsverhältnisses von der Möglichkeit Gebrauch, den Ausgleichsanspruch auf der Basis der zwischen den Spitzenverbänden der betroffenen Wirtschaftszweige und Handelsvertreter vereinbarten "Grundsätze Sach", "Grundsätze Leben", "Grundsätze Kranken" und "Grundsätze Bauspar" zu berechnen, deren Geltung zwischen ihm und dem Unternehmer nicht vereinbart ist, so ist eine durch Beiträge des Unternehmers aufgebaute Altersversorgung gemäß Nr. V. der "Grundsätze Sach", gemäß Nr. V. der "Grundsätze Leben", gemäß Nr. V. der "Grundsätze Kranken" und gemäß Nr. VI. der "Grundsätze Bauspar" ausgleichsmindernd zu berücksichtigen; insoweit ist für eine einzelfallbezogene Billigkeitsabwägung i.S.d. § 89 Absatz I 1 Nr. 3 HGB aF kein Raum (BGH vom 08.05.2014 - VII ZR 282/12 -, BeckRS 2014, 11252).

2 BAG-Entscheidung vom 17.06.2014: Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten

Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten bei der Berechnung der Betriebsrente im Rahmen einer Gesamtversorgung kann zulässig sein, wenn die Vergütungsstrukturen, die sich auf die Berechnungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung auswirken, unterschiedlich sind (BAG vom 17.06.2014 - 3 AZR 757/12 -, becklink 1033087).

Der Kläger war seit 1988 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sehen für vor dem 1. Januar 2000 eingetretene Mitarbeiter eine Gesamtversorgung vor. Neben einer prozentualen Brutto- und Nettogesamtversorgungsobergrenze bestimmt die Versorgungsregelung, dass die Betriebsrente den Betrag nicht überschreiten darf, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit einem Grundbetrag ergibt. Die Grundbeträge für Angestellte sind höher als die

Grundbeträge für gewerbliche Arbeitnehmer derselben Vergütungsgruppe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, mit der der Kläger die Berücksichtigung des für Angestellte seiner Vergütungsgruppe vorgesehenen Grundbetrags bei der Berechnung seiner Betriebsrente erstrebt, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten in Bezug auf die Grundbeträge ist nicht zu beanstanden. Gewerbliche Arbeitnehmer der Beklagten erhalten Zulagen und Zuschläge, die Angestellten derselben Vergütungsgruppe nicht oder in wesentlich geringerem Umfang zustehen. Gewerbliche Arbeitnehmer erreichen daher ein höheres pensionsfähiges Gehalt und erwerben Anspruch auf eine höhere gesetzliche Rente als Angestellte derselben Vergütungsgruppe. Es ist deshalb im Hinblick auf die zugesagte Gesamtversorgung zulässig, für gewerbliche Arbeitnehmer geringere Grundbeträge festzulegen als für Angestellte derselben Vergütungsgruppe.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 27/14 des Bundesarbeitsgerichts vom 17.06.2014)

3 BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: Auslegung einer Versorgungsordnung - Berücksichtigung eines Kindererziehungszuschlags nach § 50a BeamtVG

Eine Verweisung in einer Dienstvereinbarung, wonach sich die Höhe des Versorgungszuschusses nach den Grundsätzen des Beamtenversorgungsrechts richtet, umfasst den Kindererziehungszuschlag nach § 50a BeamtVG nicht (BAG vom 15.04.2014 - 3 AZR 83/12 -, BeckRS 2014, 69083).

4 BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: Vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente ab dem 60. Lebensjahr durch Fremdgeschäftsführer einer GmbH

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH kann nach § 17 I 2 i.V.m. § 30a BetrAVG bereits ab dem 60. Lebensjahr eine vorgezogene Be-

etriebsrente verlangen, wenn er die in § 30a I BetrAVG genannten Voraussetzungen erfüllt. Dazu ist nicht erforderlich, dass ab dem 60. Lebensjahr ein Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht (BAG vom 15.04.2014 - 3 AZR 114/12 -, BeckRS 2014, 69696).

5 BAG-Entscheidung vom 09.04.2014: Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk

Der betriebliche Geltungsbereich des VTV Maler und RTV Maler erfasst ausschließlich Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Betriebe, die ihre Leistungen industriell erbringen, fallen nicht unter den Geltungsbereich. Ob ein Betrieb seine Leistungen handwerklich oder industriell erbringt, ist im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung aller maßgeblichen Umstände unter Berücksichtigung der jeweiligen tariflichen Regelungen zu ermitteln (BAG vom 09.04.2014 - 10 AZR 1085/12 -, BeckRS 2014, 69408). Entrostungs- und Korrosionsschutzarbeiten an Schiffen, die arbeitsteilig von einer großen Anzahl von Mitarbeitern ohne fachliche Qualifikation ausgeführt werden und die nicht durch die Handfertigkeit der am Produktionsprozess beteiligten Mitarbeiter, sondern durch die eingesetzten Maschinen und technischen Hilfsmittel geprägt sind, sind nach Vorgaben des Gerichts industrielle Tätigkeiten. Korrosionsschutzarbeiten, die nicht in einer handwerklich, sondern industriell geprägten Arbeitsweise ausgeführt werden, sind nach den weiteren Vorgaben des Gerichts Eisenschutzarbeiten i.S.v. § 1 Abs. 2 Abschnitt IV Nr. 2 VTV Bau.

6 BAG-Entscheidung vom 19.03.2014: Insolvenzbeiträge bei Arbeitszeitflexibilisierung

Nach § 3 Ziff. 4.1 RTV ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem 2-monatigen Ausgleichszeitraum möglich, ohne dass tariflich eine Verpflichtung zur Insolvenzversicherung besteht. Wird die Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 4.3 RTV über einen 12-monatigen Ausgleichszeitraum flexibel gestaltet, entsteht bei Insolvenz des Arbeitgebers nach § 3 Ziff. 4.3.5 RTV i.V.m § 9 I VTV ein Anspruch der Arbeitnehmer gegen die Sozialkasse auf Auszahlung des Zeitguthabens. Diesen An-

spruch hat der Arbeitgeber nach § 9 III VTV durch Zahlung des Insolvenzbeitrags an die Sozialkasse abzusichern (BAG vom 19.03.2014 - 10 AZR 750/13 -, BeckRS 2014, 68931). Der Arbeitgeber ist zur Zahlung dieses Insolvenzbeitrags demnach auch verpflichtet, wenn die Arbeitszeit abweichend von den tariflichen Vorgaben flexibel gestaltet und ein verbindlicher Ausgleichszeitraum nicht bestimmt wird. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmer jederzeit die Auszahlung des Zeitguthabens verlangen können.

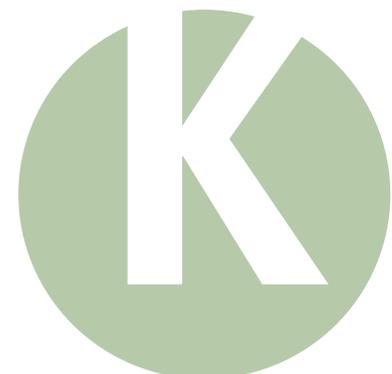
7 BAG-Entscheidung vom 18.03.2014: Auswirkungen der "außerplanmäßigen" Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1.1.2003 - Gespaltene Rentenformel

Eine vor dem 1.1.2003 durch Betriebsvereinbarung getroffene Versorgungsvereinbarung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), ist nach der außerplanmäßigen Anhebung der BBG durch § 275c SGB VI zum 1.1.2003 nicht ergänzend dahin auszulegen, dass die Betriebsrente so zu berechnen ist, als wäre die außerplanmäßige Anhebung der BBG nicht erfolgt (BAG vom 18.03.2014 - 3 AZR 952/11 -, BeckRS 2014, 69411). Eine vor dem 1.1.2003 abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), kann nach der "außerplanmäßigen" Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1.1.2003 durch § 275c SGB VI nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, dass die Versorgungsleistungen so zu berechnen sind, als wäre die "außerplanmäßige" Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze nicht erfolgt, so das Gericht weiter. Die Anpassung einer Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage kann allenfalls der Betriebsrat als Partei der Betriebsvereinbarung, nicht aber der einzelne nachteilig betroffene Arbeitnehmer verlangen,

so das abschließend das Gericht.

8 BAG-Entscheidung vom 12.11.2013: Beendigung bei Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente – Diskriminierung von Schwerbehinderten

Führt die Regelung in § 9 Absatz II Buchst. a VV ATZ, der zufolge das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat endet, für den der Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, in dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers dazu, dass die Freistellungsphase erheblich kürzer ist als die bereits absolvierte Arbeitsphase, benachteiligt die Tarifvorschrift den Arbeitnehmer unmittelbar wegen seiner Behinderung. Es handelt sich dabei um eine so genannte verdeckte unmittelbare Ungleichbehandlung (BAG vom 12.11.2013 - 9 AZR 484/12 -, NZA 2014, 632). Der Umstand, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Rente früher in Anspruch nehmen können als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer, ist für sich nicht geeignet, bei im Blockmodell geleisteter Altersteilzeit eine Ungleichbehandlung von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern zu rechtfertigen, wenn durch die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses des schwerbehinderten Arbeitnehmers die Freistellungsphase kürzer würde als die bereits zurückgelegte Arbeitsphase, so das Gericht weiter. Rechtsfolge der unzulässigen Ungleichbehandlung ist demnach, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, wie ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer behandelt zu werden.



Rechtsanwendung

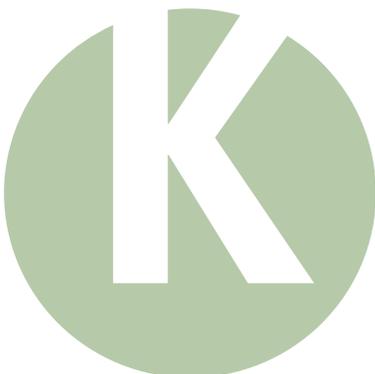
1 Rentenpaket vom Bundesrat gebilligt

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 13. 6. 2014 das Rentenpaket gebilligt. Das Gesetz kann damit dem Bundespräsidenten zur Unterschrift vorgelegt werden.

Es weitet die Altersrente für besonders langjährig Versicherte aus. Diese können dadurch bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze vorübergehend eine abschlagfreie Altersrente ab Vollenendung des 63. Lebensjahres beziehen. Voraussetzung hierfür sind 45 Jahre Pflichtbeiträge aus Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit. Zudem wird die Erziehungsleistung von Müttern und Vätern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, in der Rente stärker als bisher anerkannt. Die anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder erhöhen sich für diese Eltern um zwölf Monate. Auch Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit sichert das Gesetz besser ab. Diese sollen zukünftig so gestellt sein, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen zwei Jahre länger weitergearbeitet hätten (Quelle: DB0663718).

2 Rentenerhöhung 2014

Die Länder haben in ihrer Plenarsitzung am 13. 6. 2014 der Rentenwertbestimmungsverordnung zugestimmt. Damit erhöhen sich zum 1. 7. 2014 die Altersbezüge der rund 20 Mio. Rentnerinnen und Rentner in Deutschland. Die Renten steigen um 1,67 Prozent im Westen und 2,53 Prozent im Osten. Hierdurch ergeben sich in der gesetzlichen Rentenversicherung, der Alterssicherung der Landwirte und der Unfallversicherung Mehraufwendungen von insgesamt rund 2,5 Milliarden € im Jahr 2014 und gut 5 Milliarden € in 2015. Die höhere Anpassung in den neuen Ländern liegt u. a. an der dort stärkeren Lohnentwicklung, auf der die Rentenanpassung basiert. Die Bundesregierung muss die Verordnung noch in Kraft setzen (Quelle: DB0663708).



3 Sebastian Uckermann, Leiter KENSTON Unternehmensgruppe, zu Besuch beim ARD-Buffer



Sebastian Uckermann, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, war am Mittwoch, den 07.05.2014 zu Gast in der ARD-Sendung „ARD Buffet“ und nahm Stellung zum Fragenkomplex: „Was bleibt von der Betriebsrente“! Live-Ausschnitte der Sendung finden Sie unter www.kenston.de

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 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.



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 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 und 2014 jeweils das Finale.



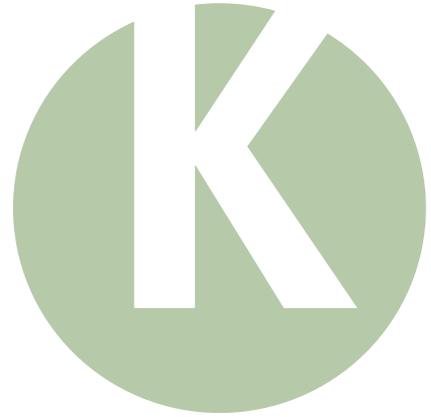
Uwe Krupp - Stanley-Cup-Gewinner, Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

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

„Wir freuen uns, mit Uwe Krupp eine der über-
ragenden deutschen Sportpersönlichkeiten für
eine langfristige Kooperation mit der KENSTON
Unternehmensgruppe gewonnen zu haben.
Uwe Krupp steht für die Eigenschaften Charak-
terfestigkeit, Geradlinigkeit, Willensstärke, Mo-
tivationskraft und „andere Wege gehen“ – also
genau die Merkmale, für die auch KENSTON
steht. Aber auch das offene und emotionale Be-
kenntnis zum Standort Köln verbinden Uwe
Krupp und KENSTON. Zahlreiche Projekte be-
gleiten diese Kooperation, die auch nachhaltig
positiv durch das Wirken von Uwe Krupp als
Trainer der Kölner Haie beeinflusst wird. So wer-
den sowohl soziale Projekte zur Lern- und Aus-
bildungsförderung als auch Sportfördermaß-
nahmen für sozial benachteiligte Kindern und
Jugendliche initiiert und umgesetzt.“

Uwe Krupp zu seiner Kooperation mit der
KENSTON Unternehmensgruppe:

„Als gebürtiger Kölner und Haie-Trainer kann
ich sagen: die Haie sind kein beliebiger Verein,
sondern ein Teil der Stadt Köln mit einem eigen-
en „Way of Life“. Und genau deshalb freue
ich mich und bin stolz darauf ein Teil der KEN-
STON-Familie zu sein. Denn auch hier wird ein
eigener „Way of Life“ gelebt, um durch Inno-
vationskraft, Identifikation zur Stadt Köln und
Sozialkompetenz nicht nur den eigenen Erfolg
zu sehen, sondern noch weit darüber hinaus zu
schauen. Mitarbeiterbindung, Jugend- und Aus-
bildungsförderung sind nur einige Bereiche, die
KENSTON absolut einzigartig machen. Gerne
unterstütze ich daher die entsprechenden Um-
setzungen und Projekte, die sich auch sehr gut
mit meiner Tätigkeit für die Kölner Haie mit
ihrem großen Unterstützerkreis kombinieren
lassen.“



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.**