

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 21.10.2014: Betriebsrentenanpassung - Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG
- 2** BAG-Entscheidung vom 30.09.2014: Berücksichtigung sogenannten biometrischen Faktors bei Betriebsrentenanpassung unwirksam
- 3** BAG-Entscheidung vom 17.06.2014: Rechtsmissbrauchseinwand gegenüber Versorgungsverlangen bei schwerer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers
- 4** BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: bAV und außerplanmäßige Anhebung der BBG
- 5** LAG Köln - Entscheidung vom 11.12.2013: Weihnachtsgeld für Betriebsrentner – betriebliche Übung
- 6** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 03.12.2013: Arbeitslohn - Einkommensteuernachzahlung des Arbeitgebers bei Nettolohnvereinbarung

Rechtsanwendung

- 1** Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften - Erdienungszeitraum bei Entgeltumwandlung: Verfügung der OFD Niedersachsen vom 15.08.2014
- 2** "KENSTON Unternehmensgruppe" – Pressemitteilung vom 30.10.2014
Patrick Drees ab sofort Leitungsmittglied der KENSTON Unternehmensgruppe
- 3** "KENSTON Unternehmensgruppe" – Pressemitteilung vom 08.10.2014
Betriebliche Altersversorgung (bAV): Haftungsfallen für den Steuerberater im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung – Sebastian Uckermann und Björn Heilck klären auf
- 4** Sebastian Uckermann, Leiter KENSTON Unternehmensgruppe, zu Besuch beim ARD-Buffer
- 5** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 21.10.2014: Betriebsrentenanpassung - Wahrung der Rügefrist nach § 16 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. Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies vor dem nächsten Anpassungsstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge beim Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist.

Der Kläger bezieht seit 1993 eine Betriebsrente. Die Beklagte passte die Betriebsrente des Klägers zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2008 unter Berufung auf die reallohnbezogene Obergrenze auf monatlich 1.452,83 Euro an. Mit der per Telefax am 27. Juni 2011 sowie im Original am 28. Juni 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 6. Juli 2011 zugestellten Klage hat der Kläger die Anpassungsentscheidung der Beklagten angegriffen und die Zahlung einer höheren Betriebsrente verlangt. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg (BAG vom 21.10.2014- 3 AZR 690/12 -, FD-DStR 2014, 363113). Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte an ihn ab dem 1. Juli 2008 eine höhere Betriebsrente zahlt, da er die von der Beklagten zu diesem Anpassungsstichtag getroffene Anpassungsentscheidung nicht fristgerecht bis zum 30. Juni 2011 gerügt hat. Zwar ist die auf Zahlung einer höheren Betriebsrente gerichtete Klage vor Ablauf der Rügefrist beim Arbeitsgericht eingegangen. Sie wurde der Beklagten jedoch erst danach und damit verspätet zugestellt. Aus § 167 ZPO folgt nichts anderes. Die Auslegung von § 16 BetrAVG ergibt, dass die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein muss, der dem folgenden Anpassungsstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber muss, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils aktuellen Anpassungsstichtag wissen, ob und in wie

vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wurde.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 58/14 des Bundesarbeitsgerichts vom 21.10.2014)

2 BAG-Entscheidung vom 30.09.2014: Berücksichtigung sogenannten biometrischen Faktors bei Betriebsrentenanpassung unwirksam

Nach § 9 Abs. 2 der Leistungsordnung «A» des Essener Verbandes hat der Essener Verband die von seinen Mitgliedsunternehmen gewährten Betriebsrenten regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen anzupassen. Dabei muss seine Entscheidung billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) entsprechen. Dies ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht der Fall, wenn der Essener Verband den von ihm ermittelten Anpassungsbedarf der Betriebsrentner um einen sogenannten biometrischen Faktor mindert, mit dem die höheren Belastungen der Mitgliedsunternehmen ausgeglichen werden sollen, die dadurch entstehen, dass die Betriebsrentner des Essener Verbandes länger leben als die Bezieher von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (BAG vom 30.09.2014 - 3 AZR 402/12 -, becklink 1034882).

Der Kläger erhält seit dem Juli 1998 von seiner ehemaligen Arbeitgeberin ein Ruhegeld nach der Leistungsordnung «A» des Essener Verbandes. Das Ruhegeld wurde aufgrund von Anpassungsbeschlüssen des Essener Verbandes regelmäßig, zuletzt jeweils zum 01.01. eines jeden Kalenderjahres angehoben. Zum 01.01.2008 erfolgte eine Anhebung um 1,4 %, zum 01.01.2009 um 2,5 %. Zu beiden Anpassungsstichtagen brachte der Essener Verband einen biometrischen Faktor in Höhe von 0,765 % mindernd in Ansatz.

Der Kläger hat mit seiner Klage eine Anhebung seines monatlichen Ruhegeldes zum 01.01.2008 und 01.01.2009 um jeweils 0,765 % begehrt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage überwiegend stattgegeben. Vor dem BAG war die Klage in vollem Umfang erfolgreich. Die zum 01.01.2008 und 01.01.2009 vom Essener Verband getroffenen Anpassungsbeschlüsse entsprachen laut BAG wegen der Berücksichti-

gung des biometrischen Faktors nicht billigem Ermessen. Daher sei das monatliche Ruhegeld des Klägers zu beiden Anpassungsstichtagen um jeweils weitere 0,765 % anzuheben.

3 BAG-Entscheidung vom 17.06.2014: Rechtsmissbrauchseinwand gegenüber Versorgungsverlangen bei schwerer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers

Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers berechtigen den Arbeitgeber nur dann zur Verweigerung von Versorgungsleistungen, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage rechtsmissbräuchlich (§ BGB § 242 BGB) ist (BAG vom 17.06.2014 - 3 AZR 412/13 -, BeckRS 2014, 72449). Der Arbeitgeber kann sich demnach mittels eines Widerrufsvorbehalts nicht unter leichteren Voraussetzungen von der erteilten Versorgungszusage befreien, als dies nach den allgemeinen Grundsätzen des Rechtsmissbrauchs gemäß § BGB § 242 BGB möglich ist. Deshalb ist nach Auffassung des Gerichts ein vertraglicher Widerrufsvorbehalt regelmäßig nur als deklaratorischer Hinweis auf den Rechtsmissbrauchseinwand zu verstehen.

4 BAG-Entscheidung vom 15.04.2014: bAV und außerplanmäßige Anhebung der BBG

Der Versorgungsschuldner kann die Betriebsrente bei vorzeitiger Inanspruchnahme nicht zeitratierlich kürzen, wenn die Versorgungszusage eine anderweitige Regelung für diesen Fall enthält (BAG vom 15.04.2014 - 3 AZR 435/12 -, BeckRS 2014, 70807). Bei einer individuellen Versorgungszusage mit einer sog gespaltenen Rentenformel, bei der die außerplanmäßige Anhebung der BBG zum 1.1.2003 zu einer Renteneinbuße von 7,1 % führt, liegt demnach nach Auffassung des Gerichts keine Störung der Geschäftsgrundlage vor.

5 LAG Köln - Entscheidung vom 11.12.2013: Weihnachtsgeld für Betriebsrentner – betriebliche Übung

Der Anspruch auf ein Weihnachtsgeld für Betriebsrentner kann aus einer betrieblichen Übung erwachsen. Eine betriebliche Übung kann auch dann bestehen, wenn der Arbeit-

nehmer, nachdem er Betriebsrentner geworden ist, das "Rentnerweihnachtsgeld" nie erhalten hat. Die verpflichtende Wirkung der betrieblichen Übung tritt zugunsten derjenigen aktiven Arbeitnehmer ein, die schon unter der Geltung der Übung in dem Betrieb gearbeitet haben. Die Arbeitnehmer können darauf vertrauen, dass die Übung dann noch fortgeführt wird, wenn sie selbst die vorausgesetzten Bedingungen erfüllen. Da es sich um eine betriebliche, nicht um eine individuelle Übung handelt, kommt es nicht darauf an, ob und wie oft der Arbeitnehmer selbst schon in die Übung einbezogen worden war (LAG Köln vom 11.12.2013 - 5 Sa 429/13 -, BeckRS 2014, 68436). Der durch betriebliche Übung begründete Anspruch kann im Betriebsrentenrecht nicht durch eine gegenläufige (negative) betriebliche Übung demnach wieder aufgehoben werden. Die unterschiedliche Struktur der Rechtsbeziehung verbietet es nach Auffassung des Gerichts, den für das Arbeitsverhältnis entwickelten Rechtsgedanken der gegenläufigen Übung auf das Versorgungsverhältnis zu übertragen. Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen nur dann tariflichen Ausschlussfristen, wenn sich dies eindeutig und unmissverständlich aus dem Tarifvertrag ergibt, so das Gericht weiter. Im Zweifel sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien Versorgungsansprüche keinen tariflichen Ausschlussfristen unterwerfen. Ein zunächst beschränkter Berufungsantrag, der die Berufungssumme unterschreitet, kann bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht erweitert werden, wenn die Erweiterung von der fristgerecht eingereichten Berufungsbegründung gedeckt ist, so das Gericht abschließend in seinen urteilsbegründenden Leitsätzen.

6 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 03.12.2013: Arbeitslohn - Einkommensteuernachzahlung des Arbeitgebers bei Nettolohnvereinbarung

Bei der aufgrund einer Nettolohnvereinbarung durch den Arbeitgeber getragenen Einkommensteuernachzahlung des Arbeitnehmers handelt es sich nicht um einen Sachbezug, für den noch zusätzlich Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag zu erheben ist (FG Düsseldorf vom 03.12.2013 - 13 K 2184/12 E -, BeckRS 2014, 94323).

Rechtsanwendung

1 Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften - Erdienungszeitraum bei Entgeltumwandlung: Verfügung der OFD Niedersachsen vom 15.08.2014

OFD Niedersachsen, Verfügung vom 15.08.2014 - S 2742-259-St 241:

Trotz der Verkürzung der arbeitsrechtlichen Unverfallbarkeitsfristen für betriebliche Versorgungszusagen durch § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG hat der BFH am sog. Erdienungszeitraum für Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer von KapGes. festgehalten (BFH vom 19.11.2008 - I B 108/08, BFH/NV 2009 S. 608).

Im Wesentlichen umfasst der Begriff der "Erdienbarkeit" bei Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer folgende Grundsätze:

- Der Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt der Zusage der Pension und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand darf nicht weniger als zehn Jahre betragen (BMF vom 01.08.1996, BStBl. I 1996 S. 1138 = DB 1996 S. 1702).
- Eine Pensionszusage ist regelmäßig nicht mehr erdienbar, wenn sie dem Gesellschafter-Geschäftsführer nach Vollendung seines 60. Lebensjahres eingeräumt wird (BFH vom 14.07.2004 - I R 14/04, BFH/NV 2005 S. 245).
- Bei nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern gilt zusätzlich die Sonderregelung, dass die Zusage nicht mehr erdienbar ist, wenn die Restdienstzeit zwar mindestens drei Jahre beträgt, der Gesellschafter-Geschäftsführer dem Betrieb aber weniger als zwölf Jahre angehört (BMF vom 07.03.1997, BStBl. I 1997 S. 637 = DB 1997 S. 907).

Die o.g. Grundsätze gehen im Wesentlichen auf Entscheidungen des BFH zurück, die zu klassischen arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen ergangen sind. Die Grundsätze gelten aber auch für Pensionszusagen, die durch echte Barlohnnumwandlungen des Gesellschafter-Geschäftsführers finanziert werden.

In dem BMF-Schreiben vom 09.12.2002 (BStBl. I 2002 S. 1393 = DB 2002 S. 2624) wird nicht danach unterschieden, ob es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage oder um eine solche aus Entgeltumwandlung handelt. Voraussetzung für die Erdienbarkeit ist, dass eine

ausreichende Zeitspanne ab Zusage bestehen muss, in der sich der (beherrschende) Gesellschafter-Geschäftsführer seine Zusage verdienen kann. Damit scheidet eine Automatik aus, bei Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist auch den Erdienbarkeitszeitraum zu verkürzen. Z.B. sieht das BetrAVG nunmehr eine sofortige Unverfallbarkeit für Pensionszusagen nach Gehaltsumwandlung vor. Gleichwohl muss auch hier ein Zeitraum bestehen, in dem sich der Begünstigte die Zusage verdienen kann. Der Erdienungszeitraum gilt deshalb auch bei Entgeltumwandlungen.

(Quelle: DB0670438)

2 **“KENSTON Unternehmensgruppe” – Pressemitteilung vom 30.10.2014** **Patrick Drees ab sofort** **Leitungsmitglied der** **KENSTON Unternehmens-** **gruppe**

Der studierte Betriebswirt Patrick Drees verstärkt mit sofortiger Wirkung den Leitungstab der KENSTON Unternehmensgruppe und wird alleinverantwortlich den Geschäftsbereich „Sport“ führen. Herr Drees ist zudem in Personalunion weiterhin Leiter Administration der gesamten KENSTON Unternehmensgruppe. Gleichzeitig wird Herr Drees auch mit sofortiger Wirkung als Geschäftsführer der KENSTON Sport GmbH fungieren.

Herr Drees übernimmt die beiden genannten Positionen von Herrn Matthias Roos, der mit sofortiger Wirkung zum Chef-Trainer des KENSTON-Eishockeyteams „Füchse Duisburg“ befördert worden ist (siehe hierzu auch die Pressemitteilung der Füchse Duisburg vom 30.10.2014 unter www.fuechse-duisburg.de).

Mit der getroffenen Personalentscheidung unterstreicht die KENSTON Unternehmensgruppe ihren Anspruch auf Wachstums- und Qualitätsführerschaft im bAV- und HR-Markt. Hierbei werden die Wachstumsmaßnahmen auf dem Weg in Richtung Marktführung nicht nur in den Themenbereichen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenlösungen betrieben. Vielmehr werden auch die Weiterentwicklungen der Geschäftsbereiche „Personal und Personalentwicklung, Entgeltabrechnung und Outsourcing inkl. zugehöriger IT-Administration, Rentner-Lohnbuchhaltung, Human Resource (HR) und betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) enorm forciert.

Der Geschäftsbereich „Sport“ dient hierbei als Akquisitionsplattform zur Gewinnung von Neukunden. Vor diesem Hintergrund betreibt und vermarktet die KENSTON Unternehmensgruppe über seine Konzernunternehmung KENSTON Sport GmbH einzelne Sportvereine, die ihrerseits eigene Lizenzspielermannschaften führen. Auch erfolgen direkte Beteiligungen an solchen Kapital- und Personengesellschaften, die als Betreiber von an Lizenzspielbetrieben teilnehmenden Sportmannschaften agieren. Gleichzeitig werden ebenfalls Individualsportarten gefördert. In diesem Zusammenhang ist die KENSTON Sport GmbH für die Gesamtsteuerung des Eishockeyoberligisten „Füchse Duisburg“, inkl. der „SCANIA-Arena“, Heimspielstätte der Füchse Duisburg, zuständig.

Patrick Drees begann seine berufliche Laufbahn bei einer namhaften deutschen Versicherungsgesellschaft und wechselte im Nachgang seines abgeschlossenen Studiums im Jahr 2012 zur KENSTON Unternehmensgruppe.

Sebastian Uckermann und Peter Hartl, KENSTON-Inhaber, zur getroffenen Personalentscheidung: „Wir freuen uns, dass wir Patrick Drees noch enger an unsere Unternehmensgruppe binden konnten. Er ist schon seit einigen Jahren ein „Gesicht“ und Leistungsträger unserer Gruppe und erhält hierfür nun seine Belohnung. Hiermit unterstreichen wir einmal mehr unseren qualitativ hochwertigen Alleinstellungsanspruch im bAV- und HR-Markt, der durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder und Kooperationspartner in den genannten Bereichen, insbesondere im Sportbereich, noch erheblich weiter ausgebaut werden soll. Herr Drees wird als Mitglied des Leitungstabes unserer Unternehmensgruppe alleinverantwortlich seine Zuständigkeiten betreuen.“

Patrick Drees zu seinem Aufstieg innerhalb der KENSTON Unternehmensgruppe: „Es ist mir eine Freude und Ehre zugleich, bei der aus meiner Sicht innovativsten und progressivsten Unternehmensgruppe in der Geschäftsfeldern Versorgung, Vergütung, Personal, HR und Sportförderung arbeiten zu dürfen. Zwei Dinge haben mir den unternehmensinternen Wechsel sehr leicht gemacht: Erstens die unbegrenzten Bewegungsfreiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten in allen Geschäftsbereichen und zweitens die nachhaltige, langfristig angelegte und auf Mitarbeiterbindung fokussierte Geschäftsstrategie.“



3 **“KENSTON Unternehmens-** **gruppe” – Pressemitteilung** **vom 08.10.2014** **Betriebliche Altersver-** **sorgung (bAV): Haftungs-** **fallen für den Steuerberater** **im Rahmen der betrieblichen** **Altersversorgung –** **Sebastian Uckermann und** **Björn Heilck klären auf**

Immer häufiger sehen sich Steuerberater, gerade in den letzten Monaten eines Jahres im Hinblick auf den nahenden Bilanzstichtag, mit Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung (bAV) ihrer Mandanten konfrontiert, die einen „Rund um Service“ erwarten. Im Gegenzug erscheinen in der Presse Überschriften wie „Falsche Beratung kostet Verbraucher Milliarden“. In dieser Zwickmühle muss sich der Steuerberater bewähren. In diesem Zusammenhang liefern Sebastian Uckermann und Björn Heilck, beide Geschäftsführer des marktführenden bAV-Rechtsanwalts Kenston Pension GmbH (www.kenston-pension.de), in der aktuellen Ausgabe von „Betriebswirtschaft im Blickpunkt“ (BBP) aus dem IWW-Verlag einen umfassenden Handlungsleitfaden zur Enthftung des Steuerberaters. So werden für Steuerberater haftungsrelevante Sachverhalte von der Erstberatung über die Einrichtung bis hin zur laufenden Betreuung der bAV dargestellt. Der Beitrag ist online abrufbar unter www.kenston.de und www.kenston-pension.de.

Eine erste Kurzzusammenfassung des Beitrags liefern die nachfolgenden Ausführungen:

1. Grundsatz

Die bAV ist ein komplexes und vielschichtiges Rechtsgebiet, in dem die steuerliche Beratung nur einen Teilbereich der Beratung ausmacht. BAV-Beratung betrifft darüber hinaus das Arbeits-, das Sozial- und das Versicherungsrecht. Schnell ist daher die Grenze zur unzulässigen Rechtsberatung überschritten.

2. Typisierende Einrichtung

Typischerweise legen Mandanten ihren Steuerberatern Angebote bzw. Gruppenverträge für eine Direktversicherung oder Rückdeckungsversicherung zur Prüfung vor. Um eine qualifizierte Beratung durchführen zu können, muss zunächst der Bedarf des Mandanten ermittelt werden, denn die bAV-Beratung beschränkt sich nicht auf Versicherungsprodukte. Es muss geklärt werden, welche Ziele mit der Einführung der bAV verfolgt werden und welche Rahmenbedingungen vorliegen.

Für die Einführung einer bAV kommen insbesondere folgende Motive in Betracht: die Umsetzung tariflicher Regelungen, die Schaffung der Rahmenbedingungen zur Erfüllung des in § 1a BetrAVG geregelten Anspruchs auf Entgeltumwandlung, die Bindung und Gewinnung neuer Mitarbeiter oder die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern.

Zu den Rahmenbedingungen zählen die Unternehmenskennzahlen, die finanziellen Mittel für die bAV, die Inhalte der individual- und kollektiven arbeitsvertraglichen Regelungen, das Bestehen eines Betriebsrates oder Sprecherausschusses. Bereits bei der Konzeption der bAV müssen deshalb komplexe rechtliche Sachverhalte analysiert und bewertet werden.

3. Steuerrechtliche Beratung

Vor der Einführung der betrieblichen Altersversorgung zählt zu den Kardinalspflichten des Steuerberaters: die Prüfung der steuerrechtlichen Voraussetzungen für die Anerkennung der zugesagten betrieblichen Versorgungsleistungen bzw. der hierfür zu bildenden Rückstellungen in der Bilanz, die Prüfung der Anerkennung des Betriebsausgabenabzugs für Prämienaufwendungen für z.B. eine Rückdeckungsversicherung oder die Prüfung alternativer Finanzierungsinstrumente (Schrehardt/Gladys, DStR 10, 1051).

Dabei ist auch im Hinblick auf finanzielle Risiken – insbesondere wenn schwer kalkulierbare Invaliden- und/oder Hinterbliebenenleistungen zugesagt wurden – aufzuklären. Bei bestehenden Unsicherheiten ist auf die Möglichkeit der Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt hinzuweisen (BGH 8.2.07, IX ZR 188/05, DStR 07, 1098; BGH 15.11.07, IX ZR 34/04, DStR 08, 321).

4. Spezielle Anforderungen an Steuerberater bei der Einrichtung einer Versorgung für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften

Aufgrund der weitgehenden Gestaltungsfreiheit bei Versorgungszusagen an nicht dem Anwendungsbereich des BetrAVG unterliegende, beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer stellen Finanzverwaltung und Rechtsprechung hohe Anforderungen an die steuerliche Anerkennung derartiger Versorgungszusagen (s. Uckermann, NZA 13, 186; Siebert, DB 14, 326). Steuerberater müssen daher auch auf Folgen einer möglichen Nichtanerkennung von Pensionsrückstellungen und dem damit verbundenen Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung hinweisen (BGH 20.10.05, IX ZR 127/04, BGH Report 06, 161).

5. Unerlaubte Rechtsberatung

Die bAV hat wesentliche finanzielle Auswirkungen und damit steuerrechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Ob damit im Einzelfall die Tatbe-

standsvoraussetzungen einer für Steuerberater erlaubten Rechtsdienstleistung gemäß RDG § 5 Abs. 1 RDG bejaht werden können, ist zweifelhaft (Uckermann/Pradl, BB 09, 1896). Eine unerlaubte Rechtsberatung hat folgende Auswirkungen: die Nichtigkeit des Auftragsverhältnisses gem. § 134 BGB, den Verlust des Honorarspruchs, ggf. Schadenersatzansprüche aus unerlaubter Handlung gemäß § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 3 RDG, die fehlende Deckung durch die Berufshaftpflichtversicherung des Anbieters und u. U. eine Ahndung als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 5.000 EUR (§ 20 Abs. 2 RDG).

6. Fazit

In der Beratung zur bAV steckt eine Menge Haftungspotenzial. Nur eine strikte Kompetenzverteilung durch die Einschaltung von qualifizierten Beratungspartnern kann den steuerlichen Berater vor Regressansprüchen schützen und dem Mandanten die erforderliche Professionalität und nötige Sicherheit bieten.

Die Kenston Pension GmbH, gemeinsam mit ihren genannten Geschäftsführern Verfasser des hier zusammengefassten Aufsatzes, fungiert als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der bAV und der Zeitwertkonten konzentriert. Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Björn Heilck.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Heilck, Rechtsanwalt, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter Rechtsberatung der KENSTON Unternehmensgruppe, sowie Mitglied im Kuratorium des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. Darüber hinaus ist Herr Heilck Autor zahlreicher wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikation auf den Gebieten der betrieblichen Altersversorgung und Vergütung sowie Mitautor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Uckermann und Herr Heilck sind zudem in diesen Themenbereichen als anerkannte Fachdozenten für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

4 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

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

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.
Buch. In Leinen C.H.BECK
ISBN 978-3-406-63193-1
Erschienen November 2013

Zum Werk

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

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

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

Vorteile auf einen Blick

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

Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig 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.



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 sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Björn Heilck.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten.

Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Heilck, Rechtsanwalt, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter Rechtsberatung der KENSTON Unternehmensgruppe, sowie Mitglied im Kuratorium des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. Darüber hinaus ist Herr Heilck Autor zahlreicher wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikation auf den Gebieten der betrieblichen Altersversorgung und Vergütung sowie Mitautor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Uckermann und Herr Heilck sind zudem in diesen Themenbereichen als anerkannte Fachdozenten 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.