

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung zur bAV: Hausbrand als insolvenzsicherungspflichtige Versorgungsleistung der betrieblichen Altersversorgung
- 2** BAG-Orientierungssätze (I) zur bAV: Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für Betriebsrentner
- 3** BAG-Orientierungssätze (II) zur bAV: Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft vor Inkrafttreten des BetrAVG
- 4** Hamburgisches OVG vom 14.01.2010: Kein Verstoß gegen Gleichheitssatz bei geringerer Beitragsleistungen von Pensionsfonds an den Pensionsversicherungsverein (PSV a. G.)
- 5** Finanzgericht München vom 17.03.2010: Gebühren für verbindliche Auskünfte unterliegen nicht der Umsatzsteuer
- 6** Landgericht Münster vom 19.06.2009: Annahme einer Provision für Vermittlung von Fondsbeteiligungen an Mandanten als Berufspflichtverletzung

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben (I): Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung (Aktualisierung des BMF-Schreibens vom 20.01.2009)
- 2** Neues BMF-Schreiben (II): Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Ausgleichszahlungen im Rahmen des Versorgungsausgleichs nach § 10 Absatz 1 Nummer 1b EStG und § 22 Nummer 1c EStG
- 3** Versorgungsausgleichskasse nimmt Betrieb auf
- 4** Unterscheidung einer Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV und von Zeitwertkontenlösungen
- 5** Definitionsabgrenzung: Die verschiedenen Arten von Arbeitszeitkonten
- 6** Kenston Akademie für bAV und Zeitwertkonten
- 7** 1. BRBZ-Rechtsberätungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung (I) zur bAV: Hausbrand als insolvenzsicherungspflichtige Versorgungsleistung der betrieblichen Altersversorgung

Mit Urteil vom 16.03.2010 nahm das Bundesarbeitsgericht (BAG) Stellung zur Frage, inwieweit auch Sachleistungen insolvenzsicherungspflichtige Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung sein können (BAG vom 16.03.2010 - 3 AZR 594/09 -). Hierbei stellte das BAG zunächst noch einmal klarstellend heraus, dass der Pensionsversicherungsverein (PSV a. G.) als Träger der im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Insolvenzsicherung im Sicherungsfall nur für Leistungen einzustehen hat, die betriebliche Altersversorgung im Sinne dieses Gesetzes darstellen. Das sind Versorgungsleistungen, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses als Altersversorgung das »Langlebigkeitsrisiko«, als Hinterbliebenenversorgung einen Teil des Todesfallrisikos oder als Invaliditätsversorgung einen Teil des Invaliditätsrisikos abdecken. Auch Sachleistungen können betriebliche Altersversorgung sein.

Geht es um Hausbrand und an dessen Stelle tretende Energiebeihilfe für ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem »Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlebergbaus«, liegt nach Maßgabe des BAG betriebliche Altersversorgung vor, wenn der Tarifvertrag als Leistungsvoraussetzung Tatbestände nennt, die ihrerseits an eines der genannten Risiken anknüpfen. Dies sei allerdings nicht schon der Fall, wenn der Leistungsberichtigte Hausbrand bezieht, weil er Bergmannsversorgungsscheininhaber ist. Das Bergmannsversorgungsscheingesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sehe keine Altersgrenze vor und knüpfte daran an, dass der Berechtigte im aktiven Arbeitsleben steht. Es deckt damit keines der genannten Risiken ab. Demgegenüber liegt betriebliche Altersversorgung nach den Vorgaben des BAG vor, wenn der Hausbrand wegen des Bezuges einer Rente für Bergleute aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährt ist. Diese sichert das Invaliditätsrisiko ab. Das gilt auch, wenn sie wegen langjähriger Beschäftigung unter Tage und Erreichens der Altersgrenze von 50 Jahren gewährt wird, weil der Arbeitnehmer keine der knapp-schaftlichen Beschäftigung gleichwertige Tätigkeit mehr ausübt.

2 BAG-Orientierungssätze (I) zur bAV: Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für Betriebsrentner

Im Zusammenhang seines Urteils vom 11.08.2009 stellte das BAG (BAG-Urteil vom 11.08.2009 - 3 AZR 23/08 -) nachfolgende Orientierungssätze hinsichtlich der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für Betriebsrentner heraus:

- 1.** Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erfasst auch Betriebsrentner. Das gilt auch dann, wenn die Betriebsrentner nach der Satzung der Gewerkschaft nur (noch) außerordentliche Mitglieder ohne Stimmrecht sind.
- 2.** Die Gewerkschaft ist nicht nur rechtlich gehindert, die Betriebsrentner von den sie betreffenden Entscheidungen in Fragen der Tarifpolitik auszuschließen. Die Betriebsrentner haben auch einen damit korrespondierenden Anspruch darauf, an den tarifpolitischen Entscheidungsprozessen, soweit sie sie betreffen, ebenso mitzuwirken, wie Gewerkschaftsmitglieder, die noch aktive Arbeitnehmer sind.
- 3.** § 10 S. 1 und 2, S. 3 Nr. 4 AGG sind gemeinschaftsrechtskonform. Aus Art. 6 II der Richtlinie 2000/78/EG folgt, dass die Mitgliedstaaten, soweit es um die dort genannten betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit geht, bei der Umsetzung in nationales Recht nicht verpflichtet sind, die Voraussetzungen des Art. 6 I der Richtlinie einzuhalten. Die Festsetzung von Altersgrenzen in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist somit europarechtlich in der Regel zulässig.
- 4.** Das vom nationalen Gesetzgeber verfolgte Ziel der Förderung der betrieblichen Altersversorgung ist ein legitimes Ziel i. S. des § 10 S. 1 AGG.
- 5.** Die Anforderungen an die Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung sind nicht höher als diejenigen an die Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung. Ist also eine unmittelbare Benachteiligung nach § 10 AGG gerechtfertigt, so ist es auch eine mittelbare.
- 6.** Art. 3 I GG enthält jedenfalls keine weitergehenden Anforderungen als § 10 AGG und Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG.
- 7.** Führt ein Tarifvertrag über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht zu Eingriffen in vorhandene Besitzstände, sondern schließt die Betroffenen von der Teilhabe an einer verbesserten Versorgung aus, stellt sich die Frage einer gegebenenfalls unzulässigen Rückwirkung nicht.

3 BAG-Orientierungssätze (II) zur bAV: Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft vor Inkrafttreten des BetrAVG

Im Zusammenhang seines Urteils vom 09.12.2008 stellte das BAG (BAG-Urteil vom 09.12.2008 - 3 AZR 120/07 -) nachfolgende und kürzlich bekanntgemachte Orientierungssätze hinsichtlich der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) heraus:

1. Vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes setzte ein Verfall der Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zwar eine entsprechende Regelung in der Versorgungsordnung voraus. Eine derartige Vereinbarung war jedoch im vorliegenden Fall getroffen worden. Für die Auslegung galten die allgemeinen Grundsätze, wobei die damalige betriebsrentenrechtliche Rechtslage und die damaligen Gepflogenheiten zu berücksichtigen waren. Bis zum Grundsatzurteil des Senats vom 10. 3. 1972 (BAGE 24, BAGE Band 24 Seite 177 = AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. AP BGB § 242 156) war es gängige Praxis, bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den Verfall der Versorgungsanwartschaft vorzusehen.

2. Gesamtzusagen sollen für alle angesprochenen Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung haben. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Auslegung ist dementsprechend weder der Abschluss des Arbeitsvertrags noch der Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern die Errichtung der einzelvertraglich übernommenen Versorgungsordnung.

3. Die Unklarheitenregel, die bereits vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes galt, kommt nicht zum Zuge, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden keine ernsthaften Zweifel mehr bestehen.

4 Hamburgisches OVG vom 14.01.2010: Kein Verstoß gegen Gleichheitssatz bei geringerer Beitragsleistungen von Pensionsfonds an den Pensionsversicherungsverein (PSV a. G.)

Mit Urteil vom 14.01.2010 (Hamburgisches OVG, Urteil vom 14.1.2010 - 4 Bf 22/08) hatte das Hamburgische OVG über folgenden Sachverhalt zu entscheiden:

Die Klägerin gewährt ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch eine rückgedeckte Unterstützungskasse. Der Beklagte hat die Klägerin bzgl. der Unterstützungskasse für 2005 auf Beiträge i. H. von 563.512,10 € in Anspruch genommen. Die Klägerin meint, der Beklagte hätte von den Beiträgen Abschläge wie bei einer Versorgung durch einen Pensionsfonds vornehmen müssen, weil bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse das Insolvenzrisiko nicht höher sei. Der

Beklagte verweist darauf, dass die beiden Durchführungswege hinsichtlich der Insolvenzsicherung strukturelle Unterschiede aufwiesen. Es sei nicht zu beanstanden, wenn der Gesetzgeber unter Ausnutzung des eingeräumten Gestaltungsspielraums bei der Regelung von Massenerscheinungen eine Typisierung vorgenommen hätte. Die Heranziehung zu unterschiedlich hohen Beiträgen sei daher auch bei kongruenter Rückdeckung von Unterstützungskassenzusagen gerechtfertigt. Das VerwG ist der Auffassung des Beklagten gefolgt und hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb vor dem OVG erfolglos. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Zur entsprechenden Begründung stellt das Hamburgische OVG folgende Leitsätze heraus:

1. Dem System der Insolvenzsicherung betrieblicher Versorgungszusagen nach dem Betriebsrentengesetz liegt die verfassungsrechtlich zulässige Strukturentscheidung zugrunde, nur diejenigen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers zu sichern, bei denen die von einer Versorgungszusage Begünstigten ausschließlich einen Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber besitzen.

2. Es ist mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, dass nach § 10 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG die Beiträge zur Insolvenzsicherung von Unterstützungskassenzusagen auch dann in voller Höhe anfallen, wenn eine (kongruente) Rückdeckung besteht.

3. Bei der betrieblichen Altersversorgung über einen Pensionsfonds bezieht sich die Insolvenzsicherung darauf, dass Ansprüche der Begünstigten gegen den Versorgungsträger durch die Insolvenz eines Arbeitgebers gefährdet werden. Dies stellt das System der Insolvenzsicherung nicht grundlegend in Frage. Es stellt keinen Verstoß gegen den Gleichheitssatz dar, dass für diesen Durchführungsweg geringere Beiträge zur Insolvenzsicherung erhoben werden als für den Durchführungsweg der kongruent rückgedeckten Unterstützungskassenzusage.

5 Finanzgericht München vom 17.03.2010: Gebühren für verbindliche Auskünfte unterliegen nicht der Umsatzsteuer

Zahlreiche Beratungsvorgänge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erfordern einen Antrag zur Erteilung einer verbindlichen Auskunft im Sinne des § 89 Abs. 2 AO, um eine umfassende Rechtssicherheit für den entsprechenden Anwendungsfall zu erhalten. In diesem Zusammenhang stellte das Finanzgericht (FG) München mit seinem Urteil vom 17.03.2010 (FG München, Urteil vom 17.03.2010, 3 K 3055/07) nun heraus, dass die Gebühr wegen Erteilung einer verbindlichen Auskunft nach § 89 Abs. 2 AO nicht der Umsatzsteuer unterliegt. Das FA handele bei Erteilung der verbindlichen Auskunft auf der Grundlage öffentlich-rechtlicher Regelungen und sei deshalb insoweit nicht unternehmerisch tätig. Da die Auskunft die

Finanzbehörden rechtlich bindet, sei sie nicht vergleichbar mit Dienstleistungen der steuer- und rechtsberatenden Berufe. Die Revision wurde vom FG München nicht zugelassen.

6 Landgericht Münster vom 19.06.2009: Annahme einer Provision für Vermittlung von Fondsbeteiligungen an Mandanten als Berufspflichtverletzung

Das Landgericht (LG Münster) stellte mit seinem Urteil vom 19.06.2009 (LG Münster, Urteil vom 19.06.2009, 19 StL 1/09) zustimmend klar, dass ein Steuerberater, der für die Vermittlung von Schiffs- und Medienfondsbeteiligungen an Mandanten Provisionen annimmt, die Pflicht zur unabhängigen Berufsausübung verletzt. Im abgeurteilten Sachverhalt hatte die Steuerberaterin eine Absprache mit dem Vermittler solcher Anlagen getroffen, wonach sie in jedem Fall, in dem es auf ihre Empfehlung hin zu einer Zeichnung von Beteiligungen durch Mandanten komme, vom Vermittler eine Provision i. H. von 2,5 % der jeweiligen Nominalbeteiligung erhalte. In der Folge kam es zu mehreren Provisionszahlungen. Das LG Münster nahm eine vorsätzliche Berufspflichtverletzung an, die zu einer Geldbuße in Höhe von € 10.000,- führte. Von einem Berufsausschluss sah der Gericht ab.

Zwar ist das genannte Urteil zur Vermittlung von Schiffs- und Medienfondsbeteiligungen ergangen, doch muss auch hinsichtlich der Vermittlung jeglicher anderer Finanzanlagen das Gleiche gelten (z. B. Versicherungsprodukte). Dieses Urteil stellt somit noch einmal eindeutig heraus, dass es steuer- und rechtsberatenden Berufsgruppen eindeutig untersagt ist, Finanzdienstleistungsanlagen zu vermitteln. Auch der umgekehrte Sachverhalt ist in diesem Zusammenhang maßgeblich zu beachten: So dürfen auch Finanzdienstleister grds. keine steuer- und rechtsberatenden Tätigkeiten ausüben, um nicht gegen die einschlägigen Vorgaben des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) und der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) zu verstoßen (weitere Infos siehe: www.brzb.de).

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben (I): Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung (Aktualisierung des BMF-Schreibens vom 20.01.2009)

Das einschlägige und bereits mehrfach aktualisierte BMF-Schreiben zur »steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung« ist mit Datum zum 31.03.2010 erneut in einer aktualisierten Version erschienen (BMF-Schreiben vom 31.03.2010, IV C 3 - S 2222/09/10041 / IV C 5 - S 2333/07/0003). Die wesentlichen Neue-

rungen im Vergleich zum »Vorgänger-Schreiben« vom 20.01.2009 beschreiben vor allem die steuerlichen Vorgaben hinsichtlich der umfangreichen Auswirkungen des neuen Versorgungsausgleichsrechts auf die betriebliche Altersversorgung. Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/sites/Rechtsservice/BMF-Schreiben.htm.

Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

2 Neues BMF-Schreiben (II): Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Ausgleichszahlungen im Rahmen des Versorgungsausgleichs nach § 10 Absatz 1 Nummer 1b EStG und § 22 Nummer 1c EStG

Im Rahmen eines Versorgungsausgleichs können schuldrechtliche Ausgleichszahlungen des Ausgleichsverpflichteten an den Ausgleichsberechtigten (in Form einer schuldrechtlichen Ausgleichsrente oder in Form von Kapitalzahlungen) durch den Ausgleichsverpflichteten unter den im BMF-Schreiben vom 09.04.2010 (IV C 3 - S2221/09/10024) aufgeführten Voraussetzungen als Sonderausgaben nach § 10 Absatz 1 Nummer 1b EStG geltend gemacht werden. Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/sites/Rechtsservice/BMF-Schreiben.htm.

Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

3 Versorgungsausgleichskasse nimmt Betrieb auf

Zur Umsetzung des neuen Versorgungsausgleichsrechts hatten am 4.11.2009 insgesamt 38 Lebensversicherer, die mehr als 80% der Kapitalanlagen der deutschen Lebensversicherungsbranche abdecken, die Versorgungsausgleichskasse gegründet. Am 24.3.2010 hat die BaFin grünes Licht für den Geschäftsbetrieb der Versorgungsausgleichskasse gegeben. Die Zustimmung der Ministerien wurde am 1. April 2010 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit trat § 15 Absatz 5 Satz 2 Versorgungsausgleichsgesetz in Kraft. Die neu gegründete Versorgungsausgleichskasse steht nun als Auffang-Zielversicherungsträger für die externe Teilung von betrieblichen Anrechten bereit.

Nach der Reform des Versorgungsausgleichs werden Betriebsrentenansprüche künftig unmittelbar in den jeweiligen Betriebsrentensystemen geteilt: Der Arbeitgeber des ausgleichspflichtigen Ehepartners muss den ausgleichsberechtigten Ehepartner im Normalfall in sein Versorgungssystem aufnehmen (interne Teilung). Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch der anteilige Betriebsrentenanspruch ausgezahlt werden (externe Teilung). Bei Aus-

zahlung kann der ausgleichsberechtigte Ehepartner entscheiden, in welche andere – bestimmten Mindestanforderungen genügende – Alterssicherung der Kapitalbetrag fließen soll. Das kann zum Beispiel eine Riester-Rente oder auch die gesetzliche Rentenversicherung sein. Trifft der Ehepartner keine Wahl, dann fließt das Kapital ab sofort automatisch in die neue kapitalgedeckte Versorgungsausgleichskasse. Diese zahlt dann eine monatliche Zusatzrente im Alter. Die neue Kasse garantiert dabei Leistungen nach gesetzlich festgelegten Kriterien. Abschlusskosten werden von ihr nicht erhoben. Ein Zugriff auf das von der Kasse verwaltete Kapital vor Rentenbeginn ist wie bei der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen. Die neue Pensionskasse ist zudem Pflichtmitglied beim Sicherungsfonds »Protector« und damit gegen Insolvenzrisiken geschützt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.versorgungsausgleichskasse.de.

4 Unterscheidung einer Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV und von Zeitwertkontenlösungen

Die Bildung von Wertguthaben findet buchhalterisch ausschließlich über einen entsprechenden Arbeitnehmer-Entgeltverzicht statt, dessen Gegenwert anschließend einem Zeitwertkonto gutgeschrieben wird. Daher wird vielfach von einer »Artverwandtheit« zwischen der Umsetzung von Zeitwertkontenlösungen und einer Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gesprochen. Doch muss in diesem Zusammenhang zwingend der rechtliche Unterschied zwischen einer diesbezüglichen Zeitwertkontenlösung und einer entsprechenden Maßnahme der betrieblichen Altersversorgung unterschieden werden, um die entsprechenden rechtlichen Wirkungsweisen gegenüberstellend verdeutlichen zu können.

Wertguthaben bzw. Arbeitsentgeltguthaben sind nicht ausgezahlter Arbeitslohn und fallen folglich unter den klassischen »Arbeitsentgeltbegriff«. Somit geht im Rahmen einer Wertguthabeneinbringung der vertraglich vereinbarte Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht unter, sondern wird der Anspruch nur auf einen späteren Auszahlungszeitraum verschoben. Dies resultiert aus dem grds. bestehenden Bruttolohnanspruch des Arbeitnehmers im Falle von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Form von Lohnklagen (BAG-Urteil vom 21.04.1966, AP 13 zu § 611 BGB Lohnanspruch). Folglich kann arbeitsrechtlich kein Arbeitnehmer »gezwungen« werden, auf seinen Bruttolohnanspruch zu verzichten. Hierdurch obliegt es der alleinigen Entscheidungsgewalt des Arbeitnehmers, ob – und wenn ja – in welcher Höhe er monatlich Wertguthaben bilden möchte. Kommt es dann im Anschluss im Zuge einer Wertguthabenauszahlung zu der Situation, dass weniger Arbeitsentgelt ausgezahlt wird als im Gegenzug durch den Arbeitnehmer eingezahlt worden ist, kann es dementsprechend die dies-

bezüglichen arbeitsrechtlichen Komplikationen geben, wonach der Arbeitnehmer seinen grds. »nicht untergehenden« Bruttolohnanspruch geltend machen könnte. Jedoch kann in diesem Falle nur eine arbeitgeberseitige Haftungssituation entstehen, wenn er den einschlägigen Fürsorgepflichten nicht gerecht wird und gegen die Transparenzvorschriften der AGB-Klauseln des § 307 BGB ff. verstößt.

Demgegenüber handelt es sich bei einer Entgeltumwandlungszusage bzw. einer Entgeltumwandlungsvereinbarung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aus arbeitsrechtlicher bzw. -vertraglicher Sicht um eine spezielle Form einer arbeitsvertraglichen Vertragsänderungsabrede. Es wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer anstelle eines Anteils seines ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitslohns eine Zusage auf betriebliche Versorgungsleistungen erhält. Es wird somit die vertragliche Leistungspflicht des Arbeitgebers geändert, indem der an den Arbeitnehmer zu leistende monetäre Entgeltanspruch für den jeweiligen Entgeltumwandlungsbetrag durch ein erteiltes bzw. zu erteilendes Versorgungsversprechen ersetzt wird. Somit wird hierbei die arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Geldbetrages in eine andere Abgeltungsform – nämlich eine betriebliche Versorgungszusage – transferiert.

Folglich wird an dieser Stelle der maßgebliche Unterschied zwischen den jeweiligen Vergütungssystemen – Wertguthabeneinbringung auf der einen Seite und Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung auf der anderen Seite – deutlich. Während eine Wertguthabeneinbringung nichts anderes als eine »Lohnauszahlungsstundung« darstellt, ist eine bAV-Entgeltumwandlung die Abgeltung von Arbeitsentgeltansprüchen durch die Erteilung einer Versorgungszusage. Bei einem Zeitwertkonto gilt daher »Lohn bleibt Lohn« und hinsichtlich einer bAV-Entgeltumwandlung gilt »aus Lohn wird Versorgungszusage«.

5 Definitionsabgrenzung: Die verschiedenen Arten von Arbeitszeitkonten

Da in der Praxis zahlreiche Synonyme für den Begriff »Zeitwertkonto« existieren, soll nachfolgende Darstellung als kurze diesbezügliche Definitionserläuterung bzw. -abgrenzung für den Rechtsanwender dienen.

Unter dem Oberbegriff Arbeitszeitkonten lassen sich diverse Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung zuordnen, die unter unterschiedlichen Kontenbegriffen subsumiert werden. Hierbei versteht man unter dem oftmals in diesem Zusammenhang verwendeten Begriff Zeitwertkonten in Geld bzw. in Zeit geführte Arbeitszeitkonten, die die Zielsetzung einer Arbeitnehmerfreistellung von der Arbeitsleistung während des Berufslebens oder vor dem Beginn der gesetzlichen Rentenbezugsphase verfolgen (Vorruhestandslösung). In diesem Zusammenhang hat es sich in der Fachpraxis eingebürgert,

Arbeitszeitkonten, die Freistellungsphasen während der Erwerbsphase finanzieren, als Langzeitkonten und solche Arbeitszeitkonten, die ausschließlich Vorruhestandsphasen von Arbeitnehmern finanzieren, als Lebensarbeitszeitkonten zu deklarieren.

Neben den zuvor beschriebenen Kontenmodellen gibt es zudem eine Reihe von Arbeitszeitkontenmodellen, die keine Wertguthaben im Sinne des § 7 SGB IV darstellen bzw. abbilden. Hierzu zählen zunächst die im Arbeitszeitrecht und in tariflichen Vereinbarungen weit verbreiteten Kurzzeitkonten, die nur ausnahmsweise Wertguthaben darstellen und daher aus der Sicht der Sozialversicherungsträger nicht als Wertguthaben mit den damit zusammenhängenden Regelungshintergründen zu behandeln sind. Kurzzeitkonten haben hierbei primär den Zweck, Beschäftigungsschwankungen aufzufangen und auszugleichen, die durch etwaige Produktions- und Auftragsschwankungen entstehen können. Zum Oberbegriff der Kurzzeitkonten können grds. auch die verwandten Flexi-Konten gezählt werden, durch die ebenfalls keine Wertguthabenbildung ausgelöst wird. Auch Flexi-Konten haben hierbei das Ziel, den genannten Beschäftigungsschwankungen entgegenzuwirken. Jedoch kann dies im Vergleich zu Kurzzeitkonten auch schon einmal über einen längeren Zeitraum von 6 – 12 Monaten der Fall sein.

Auch sog. Gleitzeitkonten bzw. Jahresarbeitszeitvereinbarungen stellen grds. kein Wertguthaben dar. Denn Ziel ist es, in diesem Rahmen nicht eine die Wertguthaben prägende vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zu erreichen. Vielmehr sollen Mitarbeiter innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen selbst über die Lage und die Dauer ihrer Tages- und Wochenarbeitszeit entscheiden können. Durch diese Mitarbeitern gewährte Zeitsouveränität werden die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden mit der jeweiligen Regelarbeitszeit abgeglichen, so dass entsprechende Plus- und Minusstunden durch einen Freizeitausgleich oder einen notwendigen Arbeitseinsatz kompensiert werden. Mitarbeiter erhalten hierdurch seitens der Arbeitgeber ein hohes Maß an Vertrauensvorsprung, mit diesem flexiblen Arbeitszeitsteuerungsinstrument in Form eines kurzfristigen Stundenausgleichs sensibel umzugehen.

6 Kenston Akademie für bAV und Zeitwertkonten

Die Kenston Akademie für bAV und Zeitwertkonten ist das unabhängige Seminar-, Kompetenz- und Fortbildungszentrum der Kenston Pension GmbH für folgende Beratungs- und Unternehmenskreise:

- Steuerberater und Wirtschaftsprüfer
- Rechtsanwälte, Rechtsberater und Unternehmensberater
- qualitativ hochwertig agierende Finanzdienstleister
- Unternehmensleiter und Personalverantwortliche

Zielsetzung der Kenston Akademie für bAV und Zeitwertkonten ist es in erster Linie, den genannten Beratungs- und Unternehmenskreisen in mehrtägigen Seminareinheiten das notwendige fachliche »Rüstzeug« zu vermitteln, um als kompetenter Berater in den komplexen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten agieren zu können. Hierbei werden an drei aufeinanderfolgenden Seminartagen, die bis zu sechsmal pro Jahr stattfinden, alle wesentlichen Themenschwerpunkte der aufgeführten Bereiche zielführend und kurzweilig dargestellt.

Den Abschluss der dreitägigen Seminarreihe bildet eine kurze schriftliche Abschlussprüfung. Bei bestehen dieser Prüfung erhält jeder Teilnehmer ein Zertifikat und ist berechtigt die Bezeichnung zu führen: »Zertifizierter Kooperations- und Beratungspartner für bAV und Zeitwertkonten der Kenston Pension GmbH«.

Darüber hinaus kann ab dem Zeitpunkt der erhaltenen Zertifizierung das »Kenston-Zertifizierungs-Logo« auf der jeweiligen eigenen Visitenkarte platziert werden bzw. in anderweitige Marketinginstrumente integriert werden.

Gewinnen Sie daher Alleinstellungs Kompetenzen in den weiten Beratungsfeldern der betrieblichen Altersversorgung und von Zeitwertkontenlösungen durch eine Teilnahme an der Kenston Akademie für bAV und Zeitwertkonten. Die aktuellen Seminartermine und Rahmendaten finden Sie unter www.kenston-akademie.de und www.kenston-pension.de. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass alle Seminarplätze für die Seminarblöcke 1 bis 3 bereits vergeben sind. Für die restlichen Seminarblöcke 2010 sind allerdings noch ausreichend freie Teilnehmerplätze vorhanden.

7 1. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010

Auf eine problematische Entwicklung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) macht der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ), dem die Kenston Pension GmbH als Mitglied angehört, aufmerksam. Die Beratung in der bAV, insbesondere der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung (GGF), und von Zeitwertkontenlösungen wird derzeit unter anderem ausschließlich von Versicherungs-

maklern, Finanzvertrieben und Beratungsgesellschaften betrieben, ohne dass diese sich über die daraus resultierenden Haftungsfolgen im Klaren sind. »In der Regel wird in der Beratungspraxis nicht zwischen der Versicherungslösung als Risikoabsicherung und den verschiedenen Rechtsgebieten unterschieden, die die Pensionsversprechen regeln«, erläutert der Vorstandsvorsitzende des BRBZ, Sebastian Uckermann, die nicht hinnehmbare Situation in der derzeitigen bAV-Beratung.

Um auf die zuvor beschriebenen berufsrechtlichen Gefahren der unerlaubten Rechtsberatung im Rahmen der bAV hinzuweisen, veranstaltet der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) am 04.06.2010 in Köln den 1. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010. Der BRBZ und die Kenston Pension GmbH sind davon überzeugt – es erwartet Sie die erste Veranstaltung dieser Art in Deutschland, die Ihnen daher Alleinstellungscharakter garantiert. Nutzen Sie auch die Möglichkeit zwischen bzw. nach den Vorträgen – zur Erweiterung und Optimierung Ihrer Geschäftsfelder und Fachkompetenzen – mit Teilnehmern, Veranstaltern und den hochkarätigen Referenten des Kongresses ungezwungen und zielführend zu diskutieren.

Weitere Informationen und die Anmeldeunterlagen zum Kongress erhalten Sie unter www.brbz-kongress.de oder www.brbz.de.

Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung und dementsprechendes Organ der Rechtspflege, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und gleichzeitig die zur Ausübung der Rechts- und Rentenberatung im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung berechtigte Person ist **Sebastian Uckermann**.

Gleichzeitig ist Herr Uckermann 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.