

Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 10.05.2011: Diskriminierung bei Zusatzversorgungsbezügen – Lebenspartnerschaft
- 2** EuGH-Entscheidung vom 01.03.2011: Unisextarife im Versicherungswesen – Ungültigkeit der unbefristeten Ausnahme
- 3** BGH-Beschluss vom 12.05.2011: Pfändungsschutz der zum Aufbau des Deckungskapitals erforderlichen Beträge
- 4** BAG-Entscheidung vom 19.04.2011: Zulässige Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG
- 5** BAG-Entscheidung vom 24.02.2011: Vertrag zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften – Versicherungsmissbrauch
- 6** BAG-Entscheidung vom 27.01.2011: Nichtannahme eines Altersteilzeitantrags – Schadenersatz
- 7** BAG-Entscheidung vom 21.01.2011: Altersteilzeit im Blockmodell – Berechnung des Leistungsentgelts während Arbeitsphase
- 8** BAG-Entscheidung vom 19.01.2011: Betriebliche Altersversorgung – Invalidenrente: Auslegung einer Versorgungszusage
- 9** BAG-Entscheidung vom 14.12.2010: Verweisung auf Beamtenversorgungsrecht – Betriebsrente
- 10** BFH-Entscheidung vom 22.12.2010: Einkommensermittlung einer GmbH als partiell steuerpflichtiger Unterstützungskasse – Berechnung des sog. Reservepolsters

Rechtsanwendung

- 1** Nachlese zum »2. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2011«: BRBZ definiert Beratungsstandards in der betrieblichen Altersversorgung
- 2** Dr. Volker Römermann übernimmt Leitung der Fachkommission »Berufsrecht« im Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

Rechtsprechung

1 EuGH-Entscheidung vom 10.05.2011: Diskriminierung bei Zusatzversorgungsbezügen – Lebenspartnerschaft

Der EuGH stellte im Rahmen seines Urteils vom 10.05.2011 (EuGH vom 10.05.2011 - C-147/08 -, NZA 2011, 557) zu Fragen der Diskriminierung bei Zusatzversorgungsbezügen folgende Entscheidungssätze auf:

1. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. 11. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass Zusatzversorgungsbezüge wie diejenigen, die ehemaligen Angestellten und Arbeitern der Freien und Hansestadt Hamburg sowie deren Hinterbliebenen auf der Grundlage des Hamburgischen Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Erstes Ruhegeldgesetz der Freien und Hansestadt Hamburg) in der Fassung vom 30. 5. 1995 gewährt werden, weder wegen Artikel 3 Absatz III noch wegen des 22. Erwägungsgrundes der Richtlinie 2000/78/EG aus dem sachlichen Geltungsbereich dieser Richtlinie herausfallen, wenn sie Entgelt i. S. des Artikel 157 AEUV darstellen.

2. Artikel 1 in Verbindung mit Artikel 2 und Artikel 3 Absatz I lit. c der Richtlinie 2000/78/EG steht einer nationalen Bestimmung wie § 10 Absatz VI des genannten Hamburgischen Gesetzes, auf Grund deren ein in einer Lebenspartnerschaft lebender Versorgungsempfänger Zusatzversorgungsbezüge in geringerer Höhe erhält als ein nicht dauernd getrennt lebender verheirateter Versorgungsempfänger, entgegen, wenn – im betreffenden Mitgliedstaat die Ehe Personen unterschiedlichen Geschlechts vorbehalten ist und neben einer Lebenspartnerschaft wie der nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft vom 16. 2. 2001, die Personen gleichen Geschlechts vorbehalten ist, besteht und – eine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung vorliegt, weil sich der genannte Lebenspartner

im nationalen Recht hinsichtlich dieser Bezüge in einer rechtlichen und tatsächlichen Situation befindet, die mit der einer verheirateten Person vergleichbar ist. Die Beurteilung der Vergleichbarkeit fällt in die Zuständigkeit des vorlegenden Gerichts und hat sich auf die jeweiligen, unter Berücksichtigung des Zwecks und der Voraussetzungen für die Gewährung der fraglichen Leistung relevanten Rechte und Pflichten der Ehegatten und der in einer Lebenspartnerschaft lebenden Personen zu konzentrieren, wie sie im Rahmen der entsprechenden Rechtsinstitute geregelt sind.

3. Sollte § 10 Absatz VI des Hamburgischen Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg in der Fassung vom 30.05.1995 eine Diskriminierung i. S. des Artikel 2 der Richtlinie 2000/78/EG darstellen, kann ein Einzelner wie der Kl. des Ausgangsverfahrens das Recht auf Gleichbehandlung frühestens ab Ablauf der Umsetzungsfrist für diese Richtlinie, also ab dem 03.12.2003, geltend machen, wobei er nicht abwarten muss, dass der nationale Gesetzgeber diese Bestimmung mit dem Unionsrecht in Einklang bringt.

2 EuGH-Entscheidung vom 01.03.2011: Unisextarife im Versicherungswesen – Ungültigkeit der unbefristeten Ausnahme

Mit seiner Entscheidung vom 01.03.2011 schreibt der EuGH verbindlich vor, dass zukünftig, spätestens ab dem 21.12.2012, für Männer und Frauen gleiche Rechnungsgrundlagen beim Abschluss von Lebensversicherungsverträgen angewendet werden müssen (EuGH vom 01.03.2011 – C-236/09 -, NJW 2011, 907). Diese Regelung gilt sowohl für die private Altersvorsorge als auch für die betriebliche Altersversorgung. Die konkrete Handhabung dieser Handlungsanweisung des EuGH und die entsprechenden Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung werden im Zuge der bereits stattfindenden Fachaustausche zu klären sein.

3 **BGH-Beschluss vom 12.05.2011: Pfändungsschutz der zum Aufbau des Deckungskapitals erforderlichen Beträge**

Mit Datum zum 12.05.2011 fasste der BGH folgenden Beschluss (BGH vom 12.05.2011 - IX ZB 181/10 -, BeckRS 2011, 14951):

Der mit dem Gesetz zum Pfändungsschutz der privaten Altersvorsorge eingeführte Schutz bestimmter privater, zur Altersvorsorge abgeschlossener Versicherungen erstreckt sich nur auf das vom Versicherungsnehmer aufgebaute Deckungskapital und die nach Eintritt des Versicherungsfalles zu erbringenden Leistungen, nicht jedoch auf die für die Einzahlung erforderlichen Mittel des Schuldners.

4 **BAG-Entscheidung vom 19.04.2011: Zulässige Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG**

Nach § 1a Abs. 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Von dieser Bestimmung kann in Tarifverträgen – auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer – abgewichen werden; allerdings haben abweichende Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nur dann Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der »einschlägigen« tariflichen Regelung vereinbart ist. Das setzt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.04.2011 (BAG vom 19.04.2011 - 3 AZR 154/09 -, FD-ArbR 2011, 317005) voraus, dass der Tarifvertrag in Bezug genommen wird, der bei Tarifgebundenheit der Parteien räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich gelten würde.

5 **BAG-Entscheidung vom 24.02.2011: Vertrag zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften – Versicherungsmissbrauch**

Das BAG fasste im Rahmen seines Urteils vom 24.02.2011 im Zusammenhang der Übertragung von Versorgungsanwartschaften nachfolgende Leitsätze (BAG vom 24.02.2011 - 6 AZR 626/09 -, BeckRS 2011, 72339):

1. § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG gewährt dem Arbeitnehmer, dessen Versorgung in den

letzten beiden Jahren vor dem Sicherungsfall auf einen anderen Arbeitgeber übertragen worden ist, einen besonderen Insolvenzschutz. Allerdings ist die sofortige Einstandspflicht des Pensionssicherungsvereins (PSV) auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beschränkt.

2. Erfolgt eine Übertragung von Versorgungsanwartschaften ausschließlich zu dem Zweck, die Versorgungslast auf den PSV zu verlagern, liegt also ein Versicherungsmissbrauch iSd. § 7 Abs. 5 BetrAVG vor, führt dies weder zur Nichtigkeit des zugrunde liegenden Vertrags noch zur Nichtigkeit eines im Zusammenhang mit der Übertragung der Versorgungsanwartschaft geschlossenen Aufhebungsvertrags. Es besteht lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht des PSV.

3. Nach § 4 Abs. 2 BetrAVG ist für eine wirksame Übertragung von Versorgungsanwartschaften Voraussetzung, dass zuvor das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber beendet worden ist. Solange der bisherige Versorgungsschuldner noch Arbeitgeber des Arbeitnehmers ist, kann seine Verpflichtung nicht mit schuldbefreiender Wirkung von einem Dritten übernommen werden.

4. Wird in derselben Urkunde sowohl die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem bisherigen Arbeitgeber als auch die Schuldübernahme nach § 4 Abs. 2 BetrAVG vereinbart, führt § 4 Abs. 2 BetrAVG zu einer derart engen Verflechtung der Rechtsbeziehungen der Vertragsparteien des Aufhebungsvertrags und denen des Schuldübernahmevertrags, dass eine Anfechtungserklärung auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber erforderlich ist. Eine isolierte Anfechtung nur des Aufhebungsvertrags ist nicht möglich.

5. Schadensersatzansprüche wegen Verschuldens bei Vertragsanbahnung nach § 280 Abs. 1 Satz 1, § 311 Abs. 2 Nr. 1, § 249 Abs. 1 BGB können neben einer Anfechtung nach § 123 BGB geltend gemacht werden.

6. Wird ein Arbeitnehmer selbst hinsichtlich des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags initiativ, darf es ihm der Arbeitgeber grundsätzlich überlassen, sich über die Folgen und Risiken seines Ausscheidens zu unterrichten und muss ihn auf Zahlungsschwierigkeiten nicht hinweisen.

7. Verletzt der Arbeitgeber die ihn bei Anbahnung eines Aufhebungsvertrags treffenden Aufklärungspflichten, so kann der Arbeitnehmer keine Aufhebung des Aufhebungsvertrags, sondern nur finanzielle Entschädigung verlangen.

6 **BAG-Entscheidung vom 27.01.2011: Nichtannahme eines Altersteilzeitantrags – Schadenersatz**

Zu Fragen der Nichtannahme eines Altersteilzeitantrags fasste das BAG im Rahmen seines Urteils vom 27.01.2011 folgende Leitsätze (BAG vom 27.01.2011 - 8 AZR 280/09 -, BeckRS 2011, 70206):

1. Ein Arbeitnehmer, der die Anspruchsvoraussetzungen des § 10 Nr. 1 TV UmBw für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erfüllt, hat Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

2. Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, über einen Antrag des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zu entscheiden. Eine solche Pflicht kann aber dann bestehen, wenn der Arbeitgeber erkennen muss, dass der Arbeitnehmer seinen Wunsch, ab einem bestimmten Zeitpunkt Altersrente in Anspruch zu nehmen, aufgrund einer vorhersehbaren Gesetzesänderung nur bei der Annahme seines Altersteilzeitantrages binnen einer bestimmten Frist erfüllen kann.

7 **BAG-Entscheidung vom 21.01.2011: Altersteilzeit im Blockmodell – Berechnung des Leistungsentgelts während Arbeitsphase**

Am 21.01.2011 urteilte das BAG zu Fragen der Altersteilzeit im Blockmodell. Nachfolgende Orientierungssätze bildeten die Grundlage des Urteils (BAG vom 21.01.2011 - 9 AZR 870/09 -, NZA 2011, 593):

1. Monatlich zu zahlende Bezüge, die der Altersteilzeitarbeitnehmer in der Arbeitsphase des Blockmodells angespart hat, werden zeitversetzt in dem Monat der Freistellungsphase fällig. Das bedeutet, dass das in dem ersten Monat der Arbeitsphase angesparte Entgelt in dem ersten Monat der Freistellungsphase zu zahlen ist. Die in den folgenden Monaten angesparten Entgelte werden jeweils in einer weiteren Folge fällig, so dass die Ordnungszahl des Monats der Arbeitsphase der Ordnungszahl des Monats der Freistellungsphase entspricht.

2. Demgegenüber hat der Arbeitgeber Bezüge, die auf das Jahr bezogene Zahlungen

beinhalten, in dem Monat der Freistellungsphase zu zahlen, der durch seine kalendermäßige Benennung dem Monat der Arbeitsphase entspricht. Dies gilt insbesondere für das Leistungsentgelt nach § 16 LeistungsTV-Bund.

8 BAG-Entscheidung vom 19.01.2011: Betriebliche Altersversorgung – Invalidenrente: Auslegung einer Versorgungszusage

Das BAG fasste hinsichtlich seiner Urteilsbegründung vom 19.01.2011 zur Auslegung einer Versorgungszusage auf Invalidenrentenleistungen nachfolgende Leitsätze (BAG vom 19.01.2011 - 3 AZR 83/09 -, BeckRS 2011, 73039):

1. Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zahlung einer Invalidenrente für den Fall der Erwerbsunfähigkeit oder voraussichtlich dauernden Berufsunfähigkeit im Sinne des jeweiligen Sozialversicherungsrechts zu, so ist er auch dann zur Leistung verpflichtet, wenn der Sozialversicherungsträger dem Arbeitnehmer eine lediglich befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI bewilligt.

2. Eine Versorgungszusage, mit der der Arbeitgeber die Zahlung einer Invalidenrente für den Fall der Erwerbsunfähigkeit oder voraussichtlich dauernden Berufsunfähigkeit verspricht, bedarf der Auslegung.

3. Ergibt die Auslegung, dass die Zahlung für den Fall der Erwerbsunfähigkeit oder voraussichtlich dauernden Berufsunfähigkeit im Sinne des jeweiligen Sozialversicherungsrechts versprochen wurde, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Invalidenrente, wenn er voll erwerbsgemindert iSd. § 43 Abs. 2 SGB VI nF. ist.

4. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Sozialversicherungsträger die Rente wegen voller Erwerbsminderung nur befristet bewilligt.

9 BAG-Entscheidung vom 14.12.2010: Verweisung auf Beamtenversorgungsrecht – Betriebsrente

Am 14.12.2010 urteilte das BAG zu Fragen der Beamtenversorgung. Nachfolgende Orientierungssätze bildeten die Grundlage des Urteils (BAG vom 14.12.2010 - 3 AZR 898/08 -, NZA 2011, 576):

1. Wird in einer Versorgungsordnung ein Ruhegeld nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt, schließt die Verweisung auch die beamtenrechtlichen Regelungen über die Gewährung einer Jahressonderzuzahlung ein.

2. Dynamische Verweisungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Beamtenversorgungsrecht sind im Rahmen einer Kontrolle anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen lediglich auf Transparenz (§ 307 Absatz 1 Satz 2 BGB) zu überprüfen. Eine weitergehende Inhaltskontrolle nach §§ BGB § 307 ff. BGB findet nicht statt.

3. Die Anwendung des Beamtenversorgungsrechts führt für sich genommen nicht dazu, dass gegen zwingende Grundwertungen des Betriebsrentenrechts verstoßen wird.

4. Soweit die Anwendung der Regelungen des Beamtenversorgungsrechts jedoch dazu führt, dass das mit der bei Eintritt des Versorgungsfalls entstandenen Ausgangsrente definierte Versorgungsniveau beeinträchtigt wird, fehlt es an einer rechtmäßigen vertraglichen Regelung. Die so entstandene Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung so zu schließen, dass das Versorgungsniveau nicht beeinträchtigt wird.

10 BFH-Entscheidung vom 22.12.2010: Einkommensermittlung einer GmbH als partiell steuerpflichtige Unterstützungskasse – Berechnung des sog. Reservepolsters

Zur Einkommensermittlung einer GmbH als partiell steuerpflichtiger Unterstützungskasse urteilte der BFH am 22.12.2010 (BFH vom 22.12.2010 – I R 110/09) wie folgt:

1. Bei der Ermittlung des Einkommens einer partiell steuerpflichtigen Unterstützungskasse in der Rechtsform einer GmbH sind

a) die Kassenleistungen an die begünstigten Arbeitnehmer des Trägerunternehmens abziehbare Betriebsausgaben und

b) die geleisteten Gewerbesteuern – soweit abziehbar – nur anteilig in Bezug auf den steuerpflichtigen Teil des Einkommens als Betriebsausgaben zu berücksichtigen.

2. Bei der Berechnung des Reservepolsters einer Unterstützungskasse nach der sog. Pauschalmethode des § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Satz 3 EStG 1997 sind nur jene Leistungsanwärter einzubeziehen, denen schriftlich Versorgungsleistungen zugesagt worden sind.

Rechtsanwendung

1 Nachlese zum »2. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2011«: BRBZ definiert Beratungsstandards in der betrieblichen Altersversorgung

Die durch den Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. im Jahre 2010 in der Fachwelt angestoßene Diskussion zu den Rechtsberatungsbefugnissen von einzelnen Berufsgruppen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wurde mit erheblichem Nachdruck auch auf dem 2. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung am 27.05.2011 in Köln weitergeführt. Zur abschließenden Rechtsklarheit stellte im Rahmen des Kongresses Herr Prof. Dr. Martin Henssler, Präsident des Deutschen Juristentages, sein durch den BRBZ in Auftrag gegebenes zusammenfassendes Rechtsgutachten zur beschriebenen Thematik vor. Das entsprechende Ergebnis des Gutachtens ist eindeutig: Versicherungsvermittler bzw. Finanzdienstleister verfügen über keine abstrakte Rechtsberatungserlaubnis im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Weder die Gewerbeordnung, das Rechtsdienstleistungsgesetz, das Versicherungsvertragsgesetz noch die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs halten eine erforderliche Rechtsgrundlage bereit.

Zudem gilt auch:

Die Berufe des Versicherungsmaklers und des Versicherungsvertreeters sind mit dem Beruf des Rentenberaters unvereinbar. Ein Rentenberater, der gleichzeitig Versicherungsvermittlung oder -vertretung anbietet, ist persönlich ungeeignet im Sinne des § 12 Absatz 1 RDG. Insoweit lasse sich die – vom Bundesgerichtshof (BGH) und vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) im Rahmen von § 7 Nr. 8, 14 Absatz 2 Nr. 8 Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) anerkannten – Grundsätze zur Unvereinbarkeit des Berufs des Rechtsanwalts mit den Berufen des Versicherungsmaklers und des Versicherungsvertreeters auf Rentenberater übertragen.

In diesem Zusammenhang kann das genannte Rechtsgutachten mit der Überschrift »Rechtsdienstleistungskompetenzen von Finanzdienstleistern und Versicherungsvermittlern im

Rahmen der betrieblichen Altersversorgung« über den BRBZ gegen eine Schutzgebühr bezogen werden. Für Mitglieder des BRBZ beträgt die Schutzgebühr €200,- zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer; für Nichtmitglieder €350,- zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Um das Gutachten zu beziehen, ist die nachfolgende E-Mail-Adresse zu kontaktieren: info@brbz.de.

Darüber hinaus wurde auf dem diesjährigen Kongress bestätigt, dass das deutsche Rechtsberatungsmonopol auch europarechtlich eindeutig gestützt wird, sodass auch auf diesem Wege der Finanzdienstleistung keine entsprechenden Rechtsberatungskompetenzen erwachsen können. Die diesbezüglichen Ausführungen von Herrn Prof. Dr. Hanns Prütting, Professor für deutsches und ausländisches Zivilprozessrecht und Bürgerliches Recht an der Universität zu Köln, begründen sich vor allem durch die folgenden europarechtlichen Judikaturvorgaben:

1. Europarechtlich ist das deutsche Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) an der Dienstleistungsfreiheit des Art. 56 AEUV zu messen. Dazu hat der EuGH am 27.07.1991 in der Sache Saeger gegen Dennemeyer (EuGH, NJW 1991, 2693 = EuZW 1991, 542 = EWS 1991, 319) und am 12.12.1996 in der Sache Broede gegen Sandker (Anwaltsblatt 1994, 114 = BRAK Mitteilungen 1997, 42 = EuZW 1997, 53 = WM 1997, 164 = RIW 1997, 164 = EWS 1997, 54) entschieden, dass das RBERG nicht zu beanstanden sei. Diese Rechtsprechung zum alten RBERG muss erst recht für das neue RDG gelten.

2. Der Straßburger Gerichtshof für Menschenrechte hat das alte Rechtsberatungsgesetz (RBERG) an der Eigentumsgarantie des Art. 1 Zusatzprotokoll zur EMRK gemessen und ebenfalls nicht beanstandet (EGMR vom 20.04.1999, NJW 2001, 1555). Auch diese Entscheidung zum alten Recht lässt sich ohne Zweifel auf das neue RDG übertragen.

Vor diesem Hintergrund hat es der BRBZ durch seine marktdurchdringenden Aktivitäten erreicht, haftungsauslagernde Beratungsstan-

dards für die bAV-Beratung zu definieren. Hiernach ist eine strikte Kompetenzverteilung zu wahren. Diese wird dadurch erreicht, dass die Erbringung der erforderlichen Dienstleistungen über ein professionelles Netzwerk zu erfolgen hat, in dem die unterschiedlichen Aufgabenstellungen den unterschiedlichen Know-how-Trägern zugewiesen werden. Die Übernahme der Rechtsberatung hat dabei durch einen befugten Rechtsberater zu erfolgen, die der Steuerberatung durch den jeweiligen steuerlichen Berater und die Finanzierungs- und Absicherungsfragen sollten durch einen erfahrenen und spezialisierten Finanzdienstleister geklärt werden. Nur auf diesem Wege kann dem umfassenden Verbraucherschutzgedanken des RDG hinreichend Rechnung getragen werden.

2 Dr. Volker Römermann übernimmt Leitung der Fachkommission »Berufsrecht« im Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

Dr. Volker Römermann, Rechtsanwalt und bundesweit führender Berufspraktiker, hat zum 15. Juni die Leitung der Fachkommission »Berufsrecht« im Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) übernommen.

Ziel der Fachkommission ist es, sich in der Fachöffentlichkeit für eine stringente Trennung zwischen Rechts- und Finanzberatung in der betrieblichen Altersversorgung einzusetzen. Die durch den BRBZ im Jahr 2010 angestoßene Diskussion zu den Rechtsberatungsbefugnissen von einzelnen Berufsgruppen wurde auf dem BRBZ-Rechtsberatskongress zur betrieblichen Altersversorgung Ende Mai in Köln durch das Rechtsgutachten Prof. Dr. Martin Henssler, Präsident des Deutschen Juristentages, untermauert. Henssler bestätigte darin, dass Versicherungsvermittler beziehungsweise Finanzdienstleister über keine abstrakte Rechtsberatungserlaubnis im Bereich der betrieblichen Altersversorgung verfügen.

Unter der Leitung von Volker Römermann wird die Fachkommission »Berufsrecht« dieses Thema fortführen. Römermann ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Vorstand der Römermann Rechtsanwälte AG in Hamburg und Hannover. Darüber hinaus ist er Lehrbeauftragter an der Humboldt-Universität zu Berlin, Mitherausgeber eines führenden Kommentars zum Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) und Verfasser zahlreicher Veröffentlichungen zum RDG und Berufsrecht.

Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberaterskanzlei 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 und gleichzeitig die zur Ausübung der Rechts- und Rentenberatung im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung berechnigte Person ist Herr 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.