

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung (I) zur bAV: Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz
- 2** BAG-Entscheidung (II) zur bAV: Merkmale für den Anspruch auf Versorgungsleistungen aufgrund einer Gesamtzusage
- 3** BAG-Entscheidung (III) zur bAV: Auslegung von Gesamterledigungsklauseln
- 4** BAG-Entscheidung zur Altersteilzeit: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Absicherung des erarbeiteten Wertguthabens gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit
- 5** BSG-Entscheidung zur Altersteilzeit: Ansprüche auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz
- 6** BFH-Entscheidung vom 22.04.2010: Korrektur von Steuerbescheiden
- 7** Schleswig-Holsteinisches FG vom 11.02.2010: Zur Höhe der Pensionsrückstellung nach vorübergehender Herabsetzung der aktiven Bezüge des Pensionsberechtigten

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben: Maßgeblichkeit der handelsrechtlichen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung für die steuerliche Gewinnermittlung
- 2** EU-Kommission: Deutschland wegen Diskriminierung ausländischer Pensionsfonds verklagt (Quelle: Kommission)
- 3** Entgeltumwandlung bei betrieblicher Altersversorgung nach der Zillmerungsentscheidung des BAG
- 4** GGF-Versorgung: Maßgebliches Alter zur Berechnung von Pensionsrückstellungen
- 5** Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. (BRBZ) bestellt Herrn Rechtsanwalt Dr. Achim Fuhrmanns zum Geschäftsführer

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung (I) zur bAV: Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz

Endet ein Arbeitsverhältnis, das in der Insolvenz mit Wirkung für die Masse fortbesteht, während des Insolvenzverfahrens, stellt sich die Frage, wem die Rechte aus einer vom Insolvenzschuldner zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossenen Lebensversicherung zustehen. Maßgeblich hierfür ist, ob das im Versicherungsvertrag geregelte Bezugsrecht des Arbeitnehmers nach dem Versicherungsvertrag noch durch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer widerrufen werden kann. Nur dann stehen die Rechte der Masse zu. Die zur Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Direktversicherungen enthalten vielfach die Bestimmung, dass das Bezugsrecht nicht mehr widerruflich ist, es sei denn der Arbeitnehmer scheidet aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne dass die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz vorliegen. Eine derartige Klausel ist in der Regel entsprechend dem Betriebsrentenrecht auszulegen. Aufgrund eines Betriebsübergangs endet das Arbeitsverhältnis nicht. Der Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses ist für den Erwerb gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften auch in der Insolvenz rechtserheblich. Damit liegen die Voraussetzungen eines »Ausscheidens« des Arbeitnehmers nicht vor, wenn sein Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf einen anderen Arbeitgeber übergeht. In diesen Fällen kann der Verwalter die Rechte aus dem Versicherungsvertrag nicht in Anspruch nehmen, insbesondere den Rückkaufwert nicht zur Masse ziehen. Danach war die Klage eines Insolvenzverwalters, der vom Arbeitnehmer die Zustimmung zur Freigabe eines bei der Hinterlegungsstelle hinterlegten Betrages verlangte, erfolglos. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Klage abgewiesen (BAG-Urteil vom 15. Juni 2010 - 3 AZR 334/06 -)

2 BAG-Entscheidung (II) zur bAV: Merkmale für den Anspruch auf Versorgungsleistungen aufgrund einer Gesamtzusage

Mit Urteil vom 22.12.2009 urteilte das BAG zur Anspruchsgrundlage für das Verschaffen von Versorgungsleistungen aufgrund einer Gesamtzusage (BAG-Urteil vom 22.12.2009 - 3 AZR 136/08-). Im zugrunde liegenden Sachverhalt stritten die Parteien darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Zusatzversicherungsleistungen zu verschaffen. Der BAG fasste sodann folgende Leitsätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

- 1.** Sagt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Versorgung zu, folgt aus der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung, dass der Arbeitgeber die Versicherungsleistungen oder zumindest gleichwertige Leistungen ggf. selbst zu erbringen hat, wenn der externe Versorgungsträger, über den die Versorgung der Zusage gemäß durchzuführen ist, die betriebsrentenrechtlichen Ansprüche des Arbeitnehmers nicht erfüllt.
- 2.** Eine Gesamtzusage des Arbeitgebers verlangt die Bekanntgabe eines Leistungsversprechens an die Belegschaft. Akte der internen Willensbildung reichen nicht aus.
- 3.** Allein aus dem Beitritt des Arbeitgebers zu einer selbstständigen Versorgungseinrichtung kann der Arbeitnehmer noch nicht das Recht auf Versorgung herleiten.
- 4.** Meldet der Arbeitgeber nach einem unternehmensweiten, generalisierenden Prinzip eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern bei einer Versorgungseinrichtung an, verlangt der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz, dass die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entspricht. In erster Linie kommt es auf das tatsächliche Verhalten des Arbeitgebers an.
- 5.** Meldet der Arbeitgeber die in einem Verlag tätigen Redakteure zur Versorgung beim Versorgungswerk der Presse, andere Arbeitnehmer hingegen bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden an, kann die unterschiedliche Behandlung unter dem Gesichtspunkt einer verbesserten Portabilität von Versorgungsansprüchen gerechtfertigt sein.

3 BAG-Entscheidung (III) zur bAV: Auslegung von Gesamterledigungsklauseln

Im Zusammenhang seines Urteils vom 20.04.2010 stellte das BAG heraus (BAG-Urteil vom 20.04.2010 - 3 AZR 225/08 -), dass Gesamterledigungsklauseln im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung im Regelfall dahingehend auszulegen sind, dass sie Betriebsrentenansprüche nicht erfassen. Die große Bedeutung von Versorgungsansprüchen erfordere eine unmissverständliche Erklärung; ein Verzicht muss eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden. Ist daher ein zwischen dem Übernehmer und dem Arbeitnehmer geschlossener Arbeitsvertrag wegen Umgehung des § 613a BGB unwirksam, kommt daher eine Verwirkung von Betriebsrentenansprüchen gegen den Erwerber regelmäßig nicht in Betracht.

4 BAG-Entscheidung zur Altersteilzeit: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Absicherung des erarbeiteten Wertguthabens gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit

Mit Urteil vom 23.02.2010 entschied das BAG (BAG-Urteil vom 23.02.2010 - 9 AZR 44/09 -), dass § 8a Abs. 1 Altersteilzeitgesetz (AltTZG) a. F. den Arbeitgeber verpflichtet, Wertguthaben, die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung aufgebaut werden, in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Die Vorschrift ist jedoch nur im Verhältnis zum Arbeitgeber ein Schutzgesetz i. S. v. § 823 Abs. 2 BGB. Sie begründet keine Durchgriffshaftung der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen. Nachfolgende, hinsichtlich des genannten Urteils ergangene Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, bildeten die entsprechende Entscheidungsgrundlage:

1. Geschäftsführer einer GmbH haften grundsätzlich nicht persönlich. Ihre Haftung für Verbindlichkeiten der Gesellschaft ist nach § 13 Abs. 2 GmbHG auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt. GmbH-Geschäftsführer trifft nur ausnahmsweise eine Eigenhaftung, wenn es einen besonderen Haftungsgrund gibt.

2. § 8a Abs. 1 AltTZG a. F. verpflichtet den Arbeitgeber unmittelbar, (Zeit-)Wertguthaben, die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung erarbeitet werden, in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Die Vorschrift ist nur im Verhältnis zum Arbeitgeber Schutzgesetz i. S. von § 823 Abs. 2 BGB. Sie begründet keine persönliche Haftung

der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen. Die organschaftlichen Vertreter sind keine Normadressaten.

3. Der Treubruchstatbestand des § 266 Abs. 1 Alt. 2 StGB setzt eine Vermögensbetreuungspflicht voraus. Sie verlangt eine besonders qualifizierte Pflichtenstellung zu dem fremden Vermögen, die über allgemeine vertragliche Sorgfalts- und Rücksichtnahmepflichten und allein tatsächliche Einwirkungsmöglichkeiten hinausgeht. Die Vermögensbetreuung darf sich nicht nur als »beiläufige« Pflicht darstellen. Sie muss i. d. R. Geschäftsbesorgungscharakter haben.

4. § 823 Abs. 2 BGB wendet sich im Unterschied zu § 823 Abs. 1 BGB nicht an jedermann, sondern nur an den, der ein Schutzgesetz verletzt. Eine Eigenhaftung des organschaftlichen Vertreters einer juristischen Person aufgrund einer Schutzgesetzverletzung erfordert deshalb, dass er in seiner Person alle Tatbestandsmerkmale erfüllt, wenn keine darüber hinausgehende Zurechnungsnorm eingreift.

5 BSG-Entscheidung zur Altersteilzeit: Ansprüche auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz

Das Bundessozialgericht (BSG) entschied mit Urteil vom 03.12.2009 (BSG-Urteil vom 03.12.2009 - B 11 AL 28/08 R -), dass ein Arbeitgeber dann keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz hat (hier: Erstattung von Aufstockungsbeträgen), wenn er auf dem aus Anlass des Übergangs in die Altersteilzeitarbeit freigemachten Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer beschäftigt, der zwar arbeitsuchend, nicht jedoch arbeitslos gemeldet ist.

6 BFH-Entscheidung vom 22.04.2010: Korrektur von Steuerbescheiden

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, speziell im Beratungsbereich der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung (GGF-Versorgung), sind steuer- bzw. körperschaftsteuerliche Auseinandersetzungen mit der Finanzverwaltung an der Tagesordnung. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 22.04.2010 wie folgt zur möglichen Korrektur von Steuerbescheiden Stellung genommen (BFH-Urteil vom 22.04.2010 - VI R 40/08 -).

1. Ein Steuerbescheid darf wegen nachträglich bekanntgewordener Tatsachen oder Beweismittel zugunsten des Stpfl. nicht aufgehoben oder geändert werden, wenn das FA bei ursprünglicher Kenntnis der Tatsachen oder Be-

weismittel mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht anders entschieden hätte.

2. Maßgebend für diese Kausalitätsprüfung ist grds. der Zeitpunkt, in dem die Willensbildung des FA über die Steuerfestsetzung abgeschlossen wird.

3. Wie das FA bei Kenntnis bestimmter Tatsachen und Beweismittel einen Sachverhalt in seinem ursprünglichen Bescheid gewürdigt hätte, ist im Einzelfall aufgrund des Gesetzes, wie es nach der damaligen Rspr. des BFH ausgelegt wurde, und den die FA bindenden Verwaltungsanweisungen zu beurteilen.

4. Liegen unmittelbar zu der umstrittenen Rechtslage weder Rspr. des BFH noch bindende Verwaltungsanweisungen vor, so ist aufgrund anderer objektiver Umstände abzuschätzen, wie das FA in Kenntnis des vollständigen Sachverhalts entschieden hätte. Dabei sind das mutmaßliche Verhalten des einzelnen Sachbearbeiters und seine individuellen Rechtskenntnisse ohne Bedeutung.

7 Schleswig-Holsteinisches FG vom 11.02.2010: Zur Höhe der Pensionsrückstellung nach vorübergehender Herabsetzung der aktiven Bezüge des Pensionsberechtigten

Zur Höhe von Pensionsrückstellungen nach vorübergehender Herabsetzung der aktiven Bezüge eines Pensionsberechtigten urteilte das Schleswig-Holsteinische FG mit Datum vom 11.02.2010 (Schleswig-Holsteinisches FG, Urteil vom 11. 2. 2010 - 1 K 3/05 - (Revision eingelegt: BFHI R 17/10)) mit folgenden Leitsätzen:

1. Ein vorübergehender Gehaltsverzicht des Gesellschaftergeschäftsführers zum Zwecke der Bewältigung einer wirtschaftlichen Ausnahmesituation der GmbH führt auch bei vertraglicher Verknüpfung der Pensionszusage mit den Aktivbezügen nicht zwangsläufig zum Wegfall des Pensionsanspruchs.

2. Im Einzelfall kann für diese Fallkonstellation eine vertragliche Lücke bestehen, welche im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen ist.

3. Besteht nach dem Ergebnis der ergänzenden Vertragsauslegung der Pensionsanspruch vorläufig fort, dann liegt insoweit keine Überversorgung unter dem Gesichtspunkt einer Nur-Pension vor (Abgrenzung zu BFH 09.11.2005 Aktenzeichen I R 89/04, DStRE 2006, Seite 184).

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben: Maßgeblichkeit der handelsrechtlichen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung für die steuerliche Gewinnermittlung

Zur Maßgeblichkeit der handelsrechtlichen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung für die steuerliche Gewinnermittlung als Reaktion auf die Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) hat das BMF mit seinem Schreiben vom 22.06.2010 Stellung genommen (BMF-Schreiben vom 22.06.2010, IV C 6 - S 2133/09/10001 / 2010/0482262). 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 EU-Kommission: Deutschland wegen Diskriminierung ausländischer Pensionsfonds verklagt (Quelle: Kommission)

Wegen ungleicher Besteuerung von in- und ausländischen Pensionseinrichtungen hat die EU-Kommission Deutschland am 03.06.2010 beim Europäischen Gerichtshof verklagt. Dividendenzahlungen deutscher Unternehmen an deutsche Pensionskassen unterliegen in Deutschland einer ermäßigten Quellensteuer, teilweise wird die Quellensteuer den Pensionskassen rückerstattet. Anderen vergleichbaren Einrichtungen mit Sitz in der EU oder im Europäischen Wirtschaftsraum werden jedoch diese ermäßigten Sätze oder Erstattungen nicht gewährt. Bei einer anderen Form von Pensionseinrichtungen in Deutschland, den Pensionsfonds, werden die erhaltenen Dividenden bei der jährlichen Steuerveranlagung berücksichtigt. Sie werden daher auf Nettobasis zu dem allgemeinen Körperschaftsteuersatz von 15 Prozent besteuert. Auf Dividenden, die von Deutschland aus an ähnliche ausländische Einrichtungen gezahlt werden, wird dagegen eine Quellensteuer zum Satz von 25 Prozent auf die Bruttodividende erhoben, ohne dass irgendwelche Kosten abgezogen werden können.

Werden Dividenden- oder Zinszahlungen an ausländische Pensionsfonds in einem Mitgliedsstaat höher besteuert, so kann dies diese Fonds davon abhalten, in Unternehmen dieses Staates zu investieren. Die höhere Besteuerung ausländischer Pensionsfonds kann so eine Beschränkung des freien Kapitalverkehrs darstellen. Für diese Beschränkungen sieht die Kommission keine Rechtfertigung.

3 Entgeltumwandlung bei betrieblicher Altersversorgung nach der Zillmerungsentscheidung des BAG

Mit seinem Urteil vom 15. 9. 2009 hat der 3. Senat des BAG (BAG-Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 17/09 -) in jüngerer Vergangenheit zu diversen Streitfragen im Zusammenhang mit betrieblichen Versorgungszusagen, die auf Entgeltumwandlung beruhen, wertend und auslegend Stellung bezogen. Vor allem hinsichtlich des diesbezüglichen Einsatzes vollgezillmerter Versicherungstarife sowie des einschlägigen »Wertgleichheitsgebots« enthalten die Entscheidungsgründe des Urteils einige Feststellungen, die die Anwendungspraxis auch in Zukunft noch enorm beschäftigen werden.

Ausgangslage

Im abgeurteilten Fall beendeten die Parteien das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. 9. 2007. An Stelle des umgewandelten Barlohns bzw. Arbeitsentgelts wurden bis zu diesem Zeitpunkt Versicherungsbeiträge in Höhe von 7004 Euro zu Gunsten einer Direktversicherung abgeführt. Der Versicherer teilte dem Arbeitnehmer (Kläger) mit, dass sich das Deckungskapital auf 4.711,47 Euro belaufe. Der Arbeitnehmer hatte sodann von seinem (ehemaligen) Arbeitgeber (Beklagter) Zahlung in Höhe des umgewandelten Arbeitsentgelts von 7004 Euro verlangt. Sämtliche Vorinstanzen hatten die Klage und die Berufung ab- bzw. zurückgewiesen. Schließlich wurde auch die Revision des Arbeitnehmers am 15. 9. 2009 durch das BAG zurückgewiesen. Das BAG stellte fest, dass »soweit wegen der Zillmerung die Höhe der Versicherungs- und Versorgungsleistungen rechtlich zu beanstanden ist, dies nicht zu einem »Wiederaufleben« des umgewandelten Arbeitsentgeltanspruchs führt, sondern zu einer Aufstockung der Versicherungsleistungen«. Überraschend führte das BAG dann aber unter Rdnr. 33 der Urteilsbegründung weiter aus, dass einiges dafür spricht, dass »eine unangemessene Benachteiligung i.S. des § 307 BGB vorliegt, wenn bei einer auf Entgeltumwandlung beruhenden betrieblichen Altersversorgung ein (voll) gezillmerter Versicherungstarif verwendet wird und dadurch den vorzeitig ausscheidenden Versorgungsberechtigten erhebliche Nachteile entstehen können«. Diese Feststellung verwundert insbesondere deshalb, da diese Frage in dem Verfahren nicht entscheidungsrelevant gewesen ist. Durch diese Feststellung hat der 3. Senat des BAG daher letztlich nur deutlich gemacht, zu welcher Rechtsauffassung er bei künftigen Verfahren, bei denen diese Frage tatsächlich entscheidungsrelevant wird, tendieren wird.

Vor diesem Hintergrund soll diese Auffassung nachfolgend einer kritischen Prüfung unterzogen werden.

Würdigung

Die im genannten Urteil geäußerte Auffassung des BAG, »dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmerter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 II Nr. 3 BetrAVG verstößt, jedoch eine unangemessene Benachteiligung i.S. des § 307 BGB darstellt«, kann so nicht gefolgt werden. Zwar ist zunächst zustimmend festzustellen, dass das BAG durch seine Entscheidung die so genannten »Wertgleichheitsdebatte« beendet und zutreffend festgestellt hat, dass »Wertgleichheit« kein Tatbestandsmerkmal der betrieblichen Altersversorgung ist und folglich auch die zu Grunde liegende arbeitsrechtliche, auf Entgeltumwandlung basierende Versorgungszusage nicht nichtig ist, sofern gegen ein etwaiges Wertgleichheitsgebot verstoßen wird. Allerdings birgt die Aussage des BAG, wonach Regelungen über die Höhe von Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden bzw. Beitragsfreistellung nur das übergeordnete Hauptleistungsversprechen modifizieren, Diskussionspotenzial. Über diesen fragwürdigen Umweg würde die grundsätzlich keiner gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegende Preisbildung letztlich doch wieder vom BAG vorgenommen werden können. Dies geschieht dadurch, dass während eines Anwartschaftszeitraums stattfindende Berechnungseingriffe in einen Versicherungsvertrag, der ein auf Entgeltumwandlung basierendes Versorgungsversprechen abdeckt, eine Modifikation des Hauptleistungsversprechens darstellen sollen. Diese Vorgehensweise widerspricht jedoch aus unserer Sicht der Realität der betrieblichen Altersversorgung. Denn auch das BetrAVG sieht bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Versorgungsverhältnis eine zeitanteilige Begrenzung von entsprechenden Versorgungsrechten vor. Jedoch wird das Hauptleistungsversprechen durch eine zeitanteilige Berechnung nicht reduziert, sondern nur auf seinen heutigen, aktuellen Wert reduziert. Es findet also kein Eingriff in eine Versorgungsanwartschaft statt, sondern nur eine zeitgemäße Quantifizierung des Hauptleistungsversprechens. Eine ausführliche rechtliche Würdigung der zuvor beschriebenen Thematik durch die Autoren Uckermann und Dr. Fuhrmanns finden Sie ab S. 550 in Ausgabe 10/2010 der NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht).

Dieser Beitrag steht Ihnen zudem auch unter <http://www.kenston-pension.de/sites/Publikationen.htm> zum Download zur Verfügung.

4 GGF-Versorgung: Maßgebliches Alter zur Berechnung von Pensionsrückstellungen

Im Rahmen der GGF-Versorgung herrscht seit dem Veranlagungsstichtag »31.12.2009« immer noch ein wenig Verunsicherung, auf welche Art und Weise ab diesem Datum Pensionsrückstellungen für den genannten Personenkreis zu berechnen sind. Zur Klarstellung sind daher folgende Vorgaben maßgeblich:

Nachdem der Gesetzgeber durch das RV-Altergrenzenanpassungsgesetz eine stufenweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer auf das 67. Lebensjahr veranlasst hat, vollzog die Finanzverwaltung diesen Schritt auch für die Pensionsrückstellungsberechnung hinsichtlich unmittelbarer Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften nach. Demzufolge sind bereits seit dem Veranlagungszeitraum 2008 folgende Mindestaltersgrenzen grds. maßgeblich für die Berechnung von diesbezüglichen Pensionsrückstellungen (R 6a (8) EStR 2008):

- Mindestalter 65 für Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1952,
- Mindestalter 66 für Geburtsjahrgänge ab 1953 bis 1961 (jeweils einschließlich) und
- Mindestalter 67 für Geburtsjahrgänge ab 1962.

Gemäß den nachträglichen Vorgaben der Finanzverwaltung ist es allerdings nicht zu beanstanden, wenn die zuvor genannten Rechnungsgrundlagen erst für Wirtschaftsjahre angewendet werden, die nach dem 30.12.2009 enden (vgl. BMF-Schreiben vom 03.07.2009 - IV C 6 - S 2176/07/10004).

5 Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) bestellt Herrn Rechtsanwalt Dr. Achim Fuhrmanns zum Geschäftsführer

Der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) hat angesichts seines stark gestiegenen Wirkungskreises und des hieraus resultierenden enormen Aufgabenwachstums mit Wirkung zum 17.06.2010 Herrn Rechtsanwalt Dr. Achim Fuhrmanns zum Geschäftsführer bestellt. Der Aufgabenbereich von Herrn Dr. Fuhrmanns umfasst die Leitung der Verbandsgeschäftsstelle und gemeinsam mit dem Vorstand auch die Repräsentation des BRBZ in der Öffentlichkeit. Ziel ist vor allem die nachhaltige Positionierung des BRBZ als führender berufsrechtlicher Fachverband für die Schaffung und Gewährleistung umfassender Beratungsstandards und -sicherheit in den weiten Aufgabenfeldern der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und von Zeitwertkontenlösungen. Gerade durch den kürzlich stattgefundenen »1. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung« am 04.06.2010 in Köln konnte der BRBZ seine führende Stellung in diesem Bereich weiter festigen (siehe auch BRBZ-Pressemeldung vom 04.06.2010).

Herr Dr. Fuhrmanns ist neben seiner Tätigkeit für den BRBZ Rechtsanwalt und Partner bei der wirtschaftsrechtlich ausgerichteten Rechtsanwaltssozietät »Classen Fuhrmanns & Partner« in Köln. Nach seinem Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Gießen und Wien war er während seines Referendariats u.a. für eine internationale Rechtsanwalts-gesellschaft der »Big Four« Wirtschaftsprüfungsgesellschaften tätig. Danach arbeitete er als Rechtsanwalt in einer renommierten arbeitsrechtlich ausgerichteten Kanzlei in Köln. Bis zur Gründung von »Classen Fuhrmanns & Partner« Anfang 2010 war Herr Dr. Fuhrmanns seit 2007 Partner bei der PICOT Rechtsanwalts-gesellschaft, wo er am Kölner Standort die Schwerpunktbereiche »Arbeitsrecht« sowie »Handels- und Vertriebsrecht« leitete.

Sebastian Uckermann, 1. Vorsitzender des BRBZ, und PD Dr. Wolfram Türschmann, 2. Vorsitzender des BRBZ, erklärten zur Bestellung von Herrn Dr. Achim Fuhrmanns: »Wir freuen uns, mit Herrn Dr. Fuhrmanns einen anerkannten Fachmann für das gesamte Recht der betrieblichen Altersversorgung und von Zeitwertkontenlösungen einschl. der zugehörigen berufsrechtlichen Fragestellungen für eine verantwortliche Position im BRBZ gewonnen zu haben. Aufgrund seiner Expertise und praktischen Erfahrung wird er für den BRBZ einen wertvollen Beitrag bei der Verfolgung der Strategie einer hochwertigen Kompetenzgewinnung zur Optimierung der Verbandsaktivitäten leisten können.«

Dr. Achim Fuhrmanns hierzu: »Ich bedanke mich für das entgegengebrachte Vertrauen und freue mich auf die Tätigkeit als Geschäftsführer des BRBZ. Der BRBZ hat als berufsrechtlicher Fachverband in den letzten Jahren im Bereich der betrieblichen Altersversorgung eine enorme Aufklärungsarbeit geleistet. Insbesondere bei den berufsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung hat er sich dabei eine Alleinstellung erarbeitet. Es ist dem BRBZ gelungen, den Markt und die Rechtsberater für diese berufsrechtlichen Fragestellungen zu sensibilisieren und den rechtsberatenden Berufsgruppen so bislang vernachlässigte Betätigungsfelder aufzuzeigen.«

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.