

GBG-aktuell

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe 04/2016

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Betriebsrentenstärkungsgesetz	1
2. BMF-Schreiben vom 09.12.2016: Maßgebendes Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen	3
3. Ablösung einer auf betrieblicher Übung basierenden Pensionszusage durch Betriebsvereinbarung	4
4. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH BFH Urteil vom 20.07.2016 Az.: I R 33/15	5
5. Werteverzehr des Ausgleichswertes bei Auszahlung einer ungekürzten Altersrente an die ausgleichspflichtige Person nach Ehezeitende und Klarstellung bezüglich des heranzuziehenden Diskontierungszinssatzes BGH Beschluss vom 24.08.2016 Az.: XII ZB 84/13	6



1. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze hat am 21.12.2016 das Bundeskabinett passiert.

Nachfolgend sind die zentralen Punkte des Entwurfs kurz aufgeführt:

a. Reine Beitragszusage

Das Gesetz räumt den Arbeitgebern die Möglichkeit ein, eine betriebliche Altersversorgung ohne Subsidiärhaftung, wie sie in § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG geregelt ist, anzubieten.

Die Pflichten des Arbeitgebers beschränken sich zukünftig auf die Entrichtung der zugesagten Beiträge an einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds). Der Arbeitgeber erteilt keine Zusage für eine bestimmte Versorgungsleistung. Die Höhe der Betriebsrente sowie deren Entwicklung werden nicht garantiert. Diese ist alleine abhängig von der Vermögens- und Ertragslage bzw. -entwicklung der Versorgungseinrichtung.

Voraussetzung für die Erteilung der reinen Beitragszusage ist ein entsprechender Tarifvertrag. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen (also für sie im Falle der Tarifbindung geltenden)

Tarifverträge vereinbaren und sich somit ebenfalls den entsprechenden Versorgungswerken anschließen, sofern diese sich dafür öffnen. Ferner ist beim Wechsel eines Arbeitnehmers von einem Tarif in einen anderen eine Übertragung der Anwartschaften möglich.

Damit wird in der Versorgungsregelung selbst kein bestimmtes Versorgungsniveau garantiert. Vielmehr soll nur eine erwartete Rente („Zielrente“) in Aussicht gestellt werden. Die Versorgungshöhe kann somit durch Kapitalmarktentwicklungen steigen, aber auch sinken. Dies gilt dann ebenso für die schon laufenden Renten aus diesen Zusagen.

Die Versorgungsleistungen müssen als laufende Renten erbracht werden (die Abfindung von Kleinstbeträgen ist allerdings im Rahmen des § 3 BetrAVG zulässig). Die Anwartschaften werden sofort unverfallbar und können nach dem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Die Tarifpartner sollen einen Sicherungsbeitrag vereinbaren, der als Puffer hohe Schwankungen der Zielrente verhindern soll.

b. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung für reine Beitragszusage

Ferner sieht das Gesetz vor, dass im Falle einer Entgeltumwandlung für eine reine Beitragszusage durch den Tarifvertrag bestimmt ist, dass der Arbeitgeber mindestens 15 % des wegen Entgeltumwandlung sozialversicherungsfreien Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleitet. Im Tarifvertrag soll, wie bereits oben beschrieben, ein zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers festgelegt werden, der nicht unmittelbar den einzelnen Arbeitnehmern direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird (Sicherungsbeitrag).

c. Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Ebenfalls geplant ist, dass die Höchstgrenzen für die Förderung von Beiträgen an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) erhöht werden. Bisher betrug die (steuerlich) förderungs-

fähige Höchstgrenze 4 % der BBG zuzüglich 1.800 Euro. Die Erhöhung steigt von derzeit 4.848 € auf dann über 6.000 € (BBG von 2017: 76.200 €). Allerdings ist wie bisher nur ein Beitrag bis zu 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Der darüber hinausgehende Beitrag wäre dann weiterhin sozialversicherungspflichtig. Sofern vor 2018 Beiträge nach dem früheren § 40b EStG pauschalversteuert wurden, bleibt diese Möglichkeit lebenslang aufrechterhalten. Entsprechende Beiträge werden auf den Förderhöchstbetrag von 8 % der BBG angerechnet, maximal aber in Höhe von 3 % der BBG.

d. bAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Zusätzlich soll ab 2018 ein bAV-Förderbetrag für geringverdienende Arbeitnehmer eingeführt werden. Der Förderbetrag hat aber keinerlei Auswirkungen auf die Riester-Förderung. Die Riester-Zulagen werden weder gemindert noch auf den bAV-Förderbetrag angerechnet. Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn und in Ergänzung zu bisherigen Beiträgen im Kalenderjahr mindestens 240 Euro an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, so kann er hiervon 30 Prozent (höchstens 144 Euro) von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten. Beiträge aus Entgeltumwandlung sind hingegen nicht begünstigt. Der bAV-Förderbetrag kann jedoch nur für Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden, deren Entgelt pro Monat 2.000 Euro nicht übersteigt. Voraussetzung für eine steuerliche Förderung ist zudem, dass etwaige Vertriebskosten nicht gezillmert, sondern als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

Ergänzend wird die Grundzulage der Riester-Förderung von 154 auf 165 EUR ab dem Jahr 2018 angehoben.

e. Opting Out Modell

Das Gesetz schafft auch Klarheit bei Optionssystemen. Die automatische Einbeziehung in eine Entgeltumwandlungslösung soll zukünftig unter folgenden Voraussetzungen möglich sein: Der Tarifvertrag muss das zulassen, dem Arbeitneh-

mer wird die Widerrufsmöglichkeit drei Monate vor der ersten Entgeltumwandlung klar mitgeteilt, und eine Beendigung ist mit einer Frist von einem Monat möglich.

f. Freibetrag in der Sozialhilfe

Bei der Hilfe zum Lebensunterhalt (Kapitel 3 SGB XII) sowie der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (Kapitel 4 SGB XII) ist ab 2018 ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zuzüglich 30 vom Hundert des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge abzusetzen, höchstens jedoch 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (2016 waren dies 202 Euro). Zur zusätzlichen Altersvorsorge rechnen bis zum Lebensende und ohne Kapitalwahlrecht monatlich zu zahlende bAV-, private Riester- oder Rürup-Renten unabhängig von einer etwaigen staatlichen Förderung sowie Renten, die aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der GRV resultieren.

2. BMF-Schreiben vom 09.12.2016 Az.: IV C 6 – S 2176/07/10004:003

Maßgebendes Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 09.12.2016 zu drei aktuellen Urteilen (BFH v. 11.09.2013 I R 72/12 und BAG v. 15.05.2012 – 3 AZR 11/10, 13.1.2015 – 3 AZR 897/12), die sich mit dem maßgebenden Pensionsalter bei Versorgungszusagen befasst haben, wie folgt Stellung genommen:

Maßgebendes Pensionsalter

Bei der bilanzsteuerrechtlichen Bewertung von Pensionszusagen nach § 6a EStG ist grundsätzlich das Pensionsalter maßgebend, das in der jeweiligen Versorgungszusage festgeschrieben wurde; Änderungen erfordern eine schriftliche Anpassung der Pensionszusage (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG).

Wird in der Zusage ausschließlich auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) Bezug genommen, ist als Pensionsal-

ter die gesetzliche Regelaltersgrenze zugrunde zu legen, die am Bilanzstichtag für den Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblich ist.

Bewertung von Pensionsverpflichtungen gegenüber Gesellschafter-Geschäftsführer

Der BFH hat mit Urteil vom 11.09.2013 entschieden, dass nach dem Wortlaut des § 6a EStG bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen ausschließlich auf den in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles abzustellen ist. Maßgebend seien die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Zusageerteilung. Abweichend von R 6a Abs. 8 EStR schreibe das Gesetz bei Pensionszusagen von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) kein Mindestpensionsalter vor.

Das BMF lässt die Grundsätze des o.g. BFH-Urteils für alle noch offenen vergleichbaren Fälle anwenden.

Pensionsrückstellung nach § 6a EStG

Für Zusagen an beherrschende GGF sind abweichend von R 6a Abs. 8 S. 4 EStR nunmehr die Regeln des Abs. 11 S. 2 EStR (sog. 1. Wahlrecht) analog anzuwenden. Damit ist das vertraglich vereinbarte Pensionsalter zu Grunde zu legen.

Das BMF lässt für jene Fälle, in denen bisher nicht der vertraglich vereinbarte frühere Pensionsbeginn, sondern der spätere Pensionseintritt zu Grunde gelegt wurde, ein einmaliges Wahlrecht zu. Dieses ist bis spätestens in der Bilanz des Wirtschaftsjahres auszuüben, das nach dem 09.12.2016 beginnt.

Verdeckte Gewinnausschüttung bei Pensionszusagen an GGF von Kapitalgesellschaften

Ist die Pensionsrückstellung dem Grunde und der Höhe nach zutreffend bilanziert, ist bei Zusagen an GGF zu prüfen, ob und inwieweit die Gewinnminderung aufgrund der Pensionsverpflichtung eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) darstellt.

Bei Zusagen nach dem 09.12.2016 ist bei einer vertraglichen Altersgrenze von weniger als 62 Jahren davon auszugehen, dass keine ernsthafte

Vereinbarung vorliegt. Bei am 09.12.2016 bereits bestehenden Zusagen gilt die Altersgrenze von 60 Jahren weiter.

Bei beherrschenden GGF ist bei Neuzusagen nach dem 09.12.2016 eine Pensionszusage dann unangemessen, wenn eine geringere vertragliche Altersgrenze als 67 vereinbart wird. Zuführungen zur Pensionsrückstellung sind dann insoweit vGA, als diese nicht auf das 67. Lebensjahr, sondern auf das vertraglich vereinbarte geringere Pensionsalter berechnet werden.

Auswirkungen der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts auf Zusagen über Unterstützungskassen und unmittelbare Pensionszusagen

Nach den beiden zitierten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Gesamtversorgungssystemen ist die Bezugnahme auf die Vollendung des 65. Lebensjahres in einer vor dem Inkrafttreten des RV-Altersrentenanpassungsgesetzes entstandene Versorgungsordnung regelmäßig dahingehend auszulegen, dass damit auf die Regelaltersgrenze in der gRV Bezug genommen wird.

Das BMF stellt klar, dass auch bei von der BAG-Rechtsprechung betroffenen Gesamtversorgungszusagen bilanzsteuerrechtlich das schriftlich fixierte Pensionsalter maßgebend bleibt.

Soll das bislang schriftlich fixierte Pensionsalter aufgrund der BAG-Rechtsprechung geändert werden, ist dieses schriftlich zu dokumentieren. Auch hier hat das BMF eine Übergangsfrist eingeräumt und lässt eine Anpassung bis zum Ende des Wirtschaftsjahres, das nach dem 09.12.2016 beginnt, zu.



3. Ablösung einer auf betrieblicher Übung basierenden Pensionszusage durch Betriebsvereinbarung

BAGE 10.03.2015 Az.: 3 AZR 56/14; BAGE 23.02.2016 Az.: 3 AZR 960/13 und 3 AZR 44/14

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 10.03.2015 (3 AZR 56/14) entschieden, dass

ein Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, regelmäßig eine Versorgung nach den bei ihm geltenden Versorgungsbedingungen zusagt. Solche Zusagen erfassen alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann, somit auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivrechtlicher Grundlage durch Betriebsvereinbarung. Die Aussage in obigem BAG-Urteil vom 10.03.2015 wurde in zwei weiteren BAG-Urteilen vom 23.02.2016 (3 AZR 960/13 und 3 AZR 44/14) bestätigt.

Die Rechtsprechung hat sich diesbezüglich in den vergangenen 30 Jahren ein Stück verändert. Hatte der Große Senat des BAG im Jahre 1986 noch in einer Grundsatzentscheidung festgelegt, dass individualrechtliche Versorgungszusagen mit kollektivrechtlichem Bezug (vertragliche Einheitsregelung, Gesamtzusage, betriebliche Übung) sich nicht durch Betriebsvereinbarungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer verschlechtern dürfen, so tendierte die Rechtsprechung im BAG-Urteil vom 18.09.2012 (3 AZR 415/10) schon dahin, dass im Rahmen der Ablösung von einzelvertraglichen Zusagen der Verweis im Arbeitsvertrag auf interne Versorgungsrichtlinien im Zweifel eine dynamische Verweisung („Jeweiligkeitsklausel“) darstelle. Darauf könne man sich auch beziehen, wenn man Regelungen in der betrieblichen Altersversorgung in anderer Form behandeln möchte. Die Rechtsprechung bei dieser Thematik eröffnete nach dem BAG-Urteil vom 05.03.2013 (3 AZR 417/12) die Möglichkeit zur Ablösung einer individualrechtlichen Versorgungszusage durch eine Betriebsvereinbarung, wenn die Zusage in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelt ist und einen kollektiven Bezug aufweist. Man geht bei solchen Versorgungszusagen grundsätzlich von einer Betriebsvereinbarungsoffenheit aus.

Das BAG-Urteil vom 23.02.2016 (3 AZR 44/14) stuft damit folgerichtig auf betrieblicher Übung basierende Versorgungszusagen als betriebsvereinbarungsoffen ein.

Gemäß der oben dargestellten Entscheidung des BAG vom 10.03.2015 zur Ablösung einer Gesamt-

zusage durch Betriebsvereinbarung lässt sich auch eine auf betrieblicher Übung basierende Versorgungszusage durch Betriebsvereinbarung ablösen.

Dies scheint konsequent zu sein, denn mittels betrieblicher Übung werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einheitlichem System zugesagt, welches sich dem langfristigen Änderungsbedarf nicht entziehen kann.

In der Praxis ergeben sich durch diese Rechtsprechung Erleichterungen, da es möglich ist, individualrechtliche Versorgungszusagen mit kollektivrechtlichem Charakter (z.B. vertragliche Einheitsregelung, Gesamtzusage, betriebliche Übung) durch eine Betriebsvereinbarung unter Beachtung der Besitzstände („Drei-Stufen-Theorie“ des BAG) abzulösen.

4. BFH Urteil vom 20.07.2016 I R 33/15

Verdeckte Gewinnausschüttung durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat bezüglich der Erdienungsdauer bei einer Unterstützungskassenzusage entschieden, dass die entwickelte Rechtsprechung zu den Direktzusagen, wonach ein Anspruch auf Altersversorgung bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) nur erdient werden kann, wenn zwischen dem Zusagezeitpunkt und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand noch mindestens 10 Jahre liegen, auch für mittelbare Versorgungszusagen gelten soll.

Liegt ein solcher Zeitraum nicht vor, dann ist eine verdeckte Gewinnausschüttung anzunehmen. Die von der Gesellschaft als Trägerunternehmen an die Unterstützungskasse geleisteten Zuwendungen sind danach grundsätzlich nicht als Betriebsausgaben abziehbar.

In dem zu Grunde liegenden Sachverhalt hat der beherrschende GGF im Jahre 1996 eine Zusage erhalten, die eine monatliche Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorsah, wenn

der GGF aus dem Unternehmen ausscheidet. Des Weiteren war eine Witwenversorgung vorgesehen. Zur Sicherung der Zusage wurde eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Im Jahre 2008 – der GGF befand sich zu diesem Zeitpunkt im 57. Lebensjahr – wurde die bestehende Zusage geändert.

Der bereits erdiente Anspruch auf Altersrente (Past-Service) sollte bestehen bleiben. Dafür wurde eine monatliche Altersrente in Höhe von 2.063,33 EUR ermittelt. Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung wurde aufgehoben und die bestehende Rückdeckungsversicherung beitragsfrei gestellt.

Der noch zu erdienende Teil, der sogenannte Future-Service, sollte über einen anderen Durchführungsweg abgewickelt werden. Geplant war, die Altersversorgungszusage künftig über eine rückgedeckte Unterstützungskasse zu finanzieren. Vereinbart wurde bei Eintritt des Leistungsfalles Alter eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe von 643.956 EUR sowie eine Hinterbliebenenversorgung in Höhe der aus der Rückdeckungsversicherung fälligen Leistung. Zur Finanzierung sollte das Trägerunternehmen jährliche Zuwendungen in Höhe von 70.000 EUR an die Unterstützungskasse leisten.

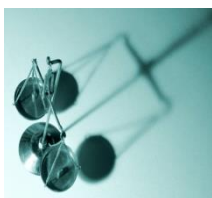
Das Gericht bejaht eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) und weist die Klage als unbegründet ab. Begründet wird diese Entscheidung mit der fehlenden Erdienbarkeit. Zwischen Änderungsvereinbarung der bestehenden Zusage und dem frühestmöglichen Eintritt des Versorgungsfalles fehle es an dem erforderlichen Erdienungszeitraum von 10 Jahren. Dieser sei erforderlich bei der Erteilung einer Pensionszusage. Das Gericht führt in seiner Begründung aus, dass in dem oben beschriebenen Wechsel des Durchführungsweges keine Änderung der Zusage vorliege, sondern es sich um eine Neuzusage handele. Insbesondere in rechtlicher Hinsicht sei eine wesentliche Statusänderung vorgenommen worden. Der GGF erhielt in Gestalt der Unterstützungskasse einen neuen Vertragspartner und verlor hinsichtlich des noch zu erdienenden Teils der Altersversorgung zu

gleich einen Direktanspruch gegenüber dem Unternehmen. Weiter führt das Gericht aus, dass die Abkopplung des Future-Service von dem bereits erdienten Past-Service ebenfalls den Charakter der Vereinbarung als Neuzusage belege.

Abschließend sei festzuhalten, dass bei einem Wechsel des Durchführungsweges immer dann der Charakter einer Neuzusage anzunehmen ist, wenn der Past- und der Future-Service über unterschiedliche Durchführungswege abgewickelt werden sollen.

Der BFH schränkt die Frage der Erdienbarkeit insoweit ein, dass es sich bei dieser Frage nicht um eine gesetzliche Vorgabe handele und sie damit nicht als allgemeingültige zwingende Voraussetzung angesehen werden kann. Vielmehr könne ein kürzerer Zeitraum dann angenommen werden, wenn im Einzelfall anderweitige Gegebenheiten vorliegen. Nicht ausreichend wäre dabei jedoch der Hinweis, dass der GGF für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sei.

In Zukunft ist also bei einer Trennung zwischen Past- und Future-Service und einem damit verbundenen Wechsel des Durchführungsweges eine Neuzusage anzunehmen mit der Konsequenz, dass die Frist zur Erdienbarkeit von 10 Jahren neu zu laufen beginnt. Eine Ausnahme ist nur dann anzunehmen, wenn Anhaltspunkte vorliegen, die eine kürzere Laufzeit rechtfertigen. Eine diesbezügliche Konkretisierung hat das Gericht offen gelassen.



5. BGH Beschluss v. 24.08.2016 Az.: XII ZB 84/13

Werteverzehr des Ausgleichswertes bei Auszahlung einer ungekürzten Altersrente an die ausgleichspflichtige Person nach Ehezeitende und Klarstellung bezüglich des zu verwendenden Diskontierungszinssatzes

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich in der zitierten Entscheidung zum einen mit der Frage auseinandersetzen, wie mit betrieblichen Anrechten,

die sich aus einer rückstellungsfinanzierten Direktzusage ableiten, im Wege der externen Teilung zu verfahren ist, wenn der ausgleichspflichtigen Person seit Ende der Ehezeit bereits eine ungekürzte Versorgung gewährt wird.

Der BGH stellt klar, dass vom Versorgungsträger nur noch ein geringerer Erfüllungsaufwand erwartet werden kann, wenn der Barwert im Zeitpunkt der Entscheidung über den Versorgungsausgleich geringer ausfällt als zum Ehezeitende. Ansonsten könne keine für den Versorgungsträger kostenneutrale Bewertung des Anrechts vorgenommen werden. Dies ist in der Regel dann anzunehmen, wenn der Versorgungsträger nach dem Ende der Ehezeit aus dem ungekürzten Anrecht vertragsgemäße Leistungen an die ausgleichspflichtige Person erbracht hat. Um eine zu erwartende Barwertminderung ausreichend zu berücksichtigen, ist der Ausgleichswert anhand des noch vorhandenen restlichen Barwerts zeitnah zur Entscheidung oder vorausschauend auf den Zeitpunkt der mutmaßlichen Rechtskraft zu ermitteln.

Überdies hat der BGH mit dieser Entscheidung klargestellt, dass unbeschadet der Neufassung der Vorschriften für die handelsrechtliche Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen durch Art. 7 ff des Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften vom 11.3.2016 im Versorgungsausgleich für die Ermittlung des Barwerts künftiger Leistungen aus einer Direktzusage auch für Bewertungsstichtage nach Verabschiedung des Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie als Diskontierungszinssatz weiterhin der Abzinsungsfaktor nach §§ 1 Abs. 2, 6 RückAbzinsV heranzuziehen ist. Mithin ein Zins, der sich aus dem geglätteten durchschnittlichen Marktzinssatz in einem Betrachtungszeitraum von sieben Jahren ableitet. Die handelsrechtlich gemäß § 253 HGB bei der Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen vorgeschriebene Ausweitung des Betrachtungszeitraums auf zehn Jahre bleibt somit im Rahmen des Versorgungsausgleichs außer Betracht.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesem und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Redaktion:

Andrea Bahr
Telefon: (040) 325780-23
Telefax: (040) 325780-22

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
Burchardstr. 19-21
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-0
Telefax: (040) 325780-22
E-Mail: info@gbg-consulting.de
Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem drei- bis viermal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an info@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

