

# Newsletter 2/2015

## Inhalt

### Aus dem Steuerrecht

- Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen Seite 2
- Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse; kassenbezogene Beurteilung - Voraussetzung für die Begründung der Lückenhaftigkeit einer Rechtsnorm Seite 2
- Rückstellungen in voller Höhe auch bei Zusage einer Überversorgung Seite 3

### Aus dem Arbeitsrecht

- Gesetzliches Rentenalter ist Voraussetzung für die Betriebsrente aus einer Gesamtversorgungszusage Seite 4
- Schadensersatzanspruch gegen Geschäftsführer Seite 5
- Erklärungsfrist bei der versicherungsvertraglichen Lösung Seite 6

**Informationen für Unternehmer, Vorstände und Führungskräfte,  
für Rechtsanwälte, Steuerberater und Vermittler.**



## Aus dem Steuerrecht

(Nicole Lehr)

### Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen

(BMF-Schreiben vom 10.04.2015, IV C 5 – S 2345/08/10001)

Durch das o.g. BMF-Schreiben wird das BMF-Schreiben vom 19.08.2013, geändert durch das BMF-Schreiben vom 10.01.2014, um eine neue Randziffer 171a ergänzt.

Hieraus ergibt sich, dass das Jahr des Versorgungsbeginns (§ 19 Abs. 2 Satz 3 EStG) grundsätzlich das Jahr ist, in dem der Anspruch auf Versorgungsbezüge entstanden ist.

Bei Bezügen wegen Erreichen einer Altersgrenze i.S.d. § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG ist das Jahr des Versorgungsbeginns das Jahr, in dem erstmals zum einen der Anspruch auf Bezüge besteht und zum anderen das 60. bzw. 63 Lebensjahr vollendet ist. Der Versorgungsbeginn tritt dagegen nicht ein, solange der Versorgungsberechtigte von einer Option, Versorgungsleistungen ab Erreichen der maßgeblichen Altersgrenze zu beanspruchen, keinen Gebrauch macht.

In Randziffer 185 werden dazu verschiedene Beispiele angefügt.

### Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse; kassenbezogene Beurteilung - Voraussetzung für die Begründung der Lückenhaftigkeit einer Rechtsnorm

(BFH-Urteil vom 26.11.2014, I R 37/13)

#### Tatbestand:

Der Kläger ist ein eingetragener Verein, der als Gruppenunterstützungskasse den Zweck verfolgt,

die betriebliche Altersversorgung seiner Trägerunternehmen für deren Arbeitnehmer durchzuführen. Die Unterstützungskasse erfasste für jedes Trägerunternehmen die geleisteten Zuwendungen segmentiert.

Die Unterstützungskasse als soziale Einrichtung unterliegt den Regelungen der §§ 5 und 6 KStG. Hiernach muss eine von der Körperschaftsteuer befreite Unterstützungskasse sicherstellen, dass die Verwendung des Kassenvermögens, vorbehaltlich der Ausnahmen des § 6 KStG für die Zwecke der Satzung, nach der Satzung und der tatsächlichen Durchführung dauernd gesichert ist (sog. Vermögensbindung). In der Satzung der Unterstützungskasse fanden sich Regelungen zur Überdotierung, wonach Gelder an das Trägerunternehmen ausgekehrt werden durften, wenn das dem Trägerunternehmen zugerechnete tatsächliche Kassenvermögen, dessen zulässiges Kassenvermögen übersteigt.

Das zuständige Körperschaftsfinanzamt hatte bei Prüfung der Satzung bereits angemerkt, dass eine Rückübertragung von Vermögen nur zulässig ist, wenn die gesamte Unterstützungskasse überdotiert ist, d.h. wenn das tatsächliche Kassenvermögen der Unterstützungskasse deren steuerlich zulässiges Kassenvermögen übersteigt.

Nach Feststellung des Finanzgerichts ergab sich bei Betrachtung des Kassenvermögens sämtlicher Trägerunternehmen (sog. kassenorientierte Betrachtung) keine Überdotierung, hingegen war für einzelne Trägerunternehmen (sog. segmentorientierte Betrachtung) das maximal zulässige Kassenvermögen ihres Segments überschritten. Aufgrund der segmentorientiert Betrachtung wurde jedoch, gestützt auf die Satzung, Kassenvermögen an die betroffenen Trägerunternehmen zurückgezahlt.

Das Finanzamt wertete die Rückzahlung als Verstoß gegen § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c. KStG und setzte Körperschaftssteuer fest.



### **Entscheidung:**

Der BFH gab den Finanzamt Recht, da der Kläger auf Grundlage der kassenorientierten Betrachtung seines Vermögens die Bindungserfordernisse des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c KStG verletzt hat und er somit der Körperschaftsteuer unterliegt.

Der BFH argumentiert, dass nur die kassenorientierte Betrachtung dem Wortlaut des § 5 Abs. 1. Nr. 3 Buchst. e KStG sowie § 6 Abs. 5 und 6 KStG entspricht. Die Maßgeblichkeit des Gesamtvermögens der Unterstützungskasse ergibt sich auch daraus, dass die Unterstützungskasse ein einheitliches und von Trägerunternehmen zu unterscheidendes Rechtssubjekt ist. Dem entspricht es auch, dass die Steuerbefreiung ebenso wie eine Überdotierung einheitlich zu bestimmen ist.

Auch der Verweis des § 5 KStG auf die Ermittlung des Kassenvermögens nach § 4d EStG ermöglicht keine segmentierte Betrachtung, da auch dieser nach seinem Wortlaut auf die Verhältnisse der Kasse selbst abstellt.

### **Bedeutung für die Praxis:**

Die Rückzahlung von Geldern aufgrund der Überdotierung einer Unterstützungskasse wird in der Praxis nur in den seltensten Fällen erfolgen.

### **Rückstellungen in voller Höhe auch bei Zusage einer Überversorgung**

*(FG Berlin-Brandenburg vom 02.12.2014 - 6 K 6045/12)*

### **Tatbestand:**

Eine GmbH hatte ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer eine Zusage auf ein monatliches Ruhegehalt in Höhe von 6.000,00 DM ab Vollendung des 65. Lebensjahrs zugesagt. In seinem letzten aktiven Jahr als Geschäftsführer war er nur noch in Teilzeit tätig. Sein monatliches Gehalt reduzierte sich dadurch um ein

Drittel. Das klagende Unternehmen stellte in den Streitjahren Rückstellungen ein, die die Versorgungszahlungen in voller Höhe berücksichtigten.

Die Finanzverwaltung kürzte die Rückstellungen, da nach ständiger Rechtsprechung die nach § 6a EStG zulässige Pensionsrückstellung nach Maßgabe von § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG unter Zugrundelegung eines angemessenen Vomhundertsatzes (75 %) der letzten Aktivbezüge zu ermitteln sei. Nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG sind Werterhöhungen oder -minderungen der Pensionsleistungen nach dem Schluss des Wirtschaftsjahres, die hinsichtlich des Zeitpunktes ihres Wirksamwerdens oder ihres Umfangs ungewiss sind, bei der Berechnung des Barwertes der künftigen Pensionsleistungen und der Jahresbeträge erst zu berücksichtigen, wenn sie eingetreten sind. Nach ständiger Rechtsprechung des BFH stellt eine derartige Vorwegnahme künftiger Entwicklungen eine Überversorgung dar, die zur Kürzung der Pensionsrückstellungen führt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Versorgungsanwartschaft zusammen mit der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75% der am Bilanzstichtag bezogenen Aktivbezüge übersteigt. Soweit die zugesagte Pensionsanwartschaft zusammen mit anderen Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung und sonstigen betrieblichen Versorgungsleistungen (z.B. Direktversicherung) den genannten Vomhundertsatz übersteige, handele es sich daher um eine nicht rückstellbare Überversorgung. Dies sei nicht beachtet worden, denn die 75 %-Grenze sei deutlich überschritten worden. Insofern sei hier von einer verdeckten Gewinnausschüttung auszugehen.

### **Entscheidung:**

Das Gericht entschied, dass der zugrunde liegende Fall nicht vom Gesetzeswortlaut erfasst sei, da dem Versorgungsberechtigten eine unabänderliche Zusage erteilt wurde, sodass eine Ungewissheit im Gesetzessinne nicht vorliege.



Unabhängig davon sei zudem auch nicht der Rechtsprechung des BFH zu folgen. Die Rechtsprechung finde keine Stütze im Gesetz, zudem seien die Grundlagen der Berechnung der Übersorgung unklar, argumentierte das Gericht.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Streitsache hat der Senat die Revision zum BFH zugelassen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Finanzverwaltung dazu stellt.

## **Aus dem Arbeitsrecht (Rechtsanwältin Regina Böhm)**

### **Gesetzliches Rentenalter ist Voraussetzung für die Betriebsrente aus einer Gesamtversorgungszusage**

*(BAG, Urteil vom 13. Januar 2015 - 3 AZR 894/12)*

#### **Tatbestand:**

Der Klägerin (Jahrgang 1959) wurden von der Beklagten 1991 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach deren Regelungen zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung vom 05.11.1991 (AHV1991) zugesagt.

Die AHV 1991 regelt in § 2 „Festsetzung und Art der Versorgungsbezüge“, dass Mitarbeiterinnen nach einer Wartezeit von fünf Jahren bei Ausscheiden mit Vollendung des 60. Lebensjahres Anspruch auf Altersrente haben. Der Bezug von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist in der AHV 1991 nicht explizit als Leistungsvoraussetzung definiert. Jedoch ist in § 6 „Zahlung, Anrechenbarkeit...“ der AHV 1991 geregelt, dass Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf die zugesagten Versorgungsleistungen angerechnet werden sollen.

Die Beklagte teilte ihren Beschäftigten 2010 mit, dass Mitarbeiterinnen ab dem Geburtsjahr 1952

aufgrund der geänderten Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahrs gezahlt wird. Begründet wurde diese Änderung damit, dass das gesetzliche Rentenalter stets Voraussetzung für den Anspruch auf Betriebsrente gewesen sei.

Daraufhin erhob die Klägerin Klage und hatte in den Vorinstanzen Erfolg. Die Klägerin vertritt die Auffassung, dass die AHV 1991 unabhängig von dem gesetzlichen Rentenalter zu sehen sei. § 2 der AHV 1991 würde die Anspruchsvoraussetzungen abschließend aufzählen, sodass das gesetzliche Rentenalter eben keine Voraussetzung darstellt. Ihrer Ansicht nach widerspricht die Auslegung der Beklagten gegen das geltende Transparenzgebot, dass sich aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt.

#### **Entscheidung:**

Das BAG hat entschieden, dass es sich bei der in § 6 AHV geregelten Anrechenbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung um eine Anspruchsvoraussetzung für den Bezug der Altersleistung handelt. Die Klägerin kann somit frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres ihren Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung geltend machen, da bis zu diesem Zeitpunkt kein Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Dies ergebe sich aus der Auslegung der AHV insbesondere der §§ 2, 6 unter Zugrundlegung der Grundsätze für Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Nach Ansicht des BAG handelt es sich um eine dynamische Altersgrenze, und es wird stets ein Bezug auf das gesetzliche Rentenalter vorausgesetzt.

Bei den zugesagten Leistungen handelt es sich um eine Gesamtzusage. Verspricht ein Arbeitgeber Leistungen im Wege einer solchen Zusage,



so ist davon auszugehen, dass eine einheitliche dynamische Regelung für die gesamten Versorgungsberechtigten gewollt ist, wenn nichts Gegenteiliges geregelt wurde. Das BAG sieht auch keinen Verstoß gegen das Transparenzgebot, da dieses nur zur Anwendung kommt, wenn die Auslegung einer einzelnen Allgemeinen Geschäftsbedingung unterschiedliche Ergebnisse erlaubt und „erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung“ bestehen. Dies sei im vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Der Wortlaut des § 2 sei nicht eindeutig und erfordert eine Auslegung. Im Gesamtzusammenhang ergebe sich, dass eine Anknüpfung an die gesetzliche Altersgrenze gemeint sein muss, da an die damals geltenden Altersgrenzen angeknüpft wurde und somit nur eine flexible Altersgrenze gemeint gewesen sein kann.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

Für die Praxis bedeutet es, dass ein Arbeitgeber der eine Gesamtzusage unabhängig von den gesetzlichen Altersgrenzen erteilen möchte, dies nur machen kann, wenn er es ausdrücklich in der Versorgungsordnung regelt.

### **Schadensersatzanspruch gegen Geschäftsführer**

*(LAG Hamm, Urteil vom 18.07.2014, Az. 10 Sa 1492/13)*

#### **Tatbestand:**

Der Kläger hat über seinen Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse betrieben. Die Beiträge zur Pensionskasse wurden monatlich von seinem Gehalt einbehalten und an die Pensionskasse abgeführt. Darüber hinaus wurden aufgrund eines Tarifvertrags arbeitgeberfinanzierte Beiträge zu einer Unterstützungskassenversorgung erbracht.

Aufgrund finanzieller Probleme des Arbeitgebers hat dieser in den Jahren 2010 und 2011 fällige

Beiträge zur Pensionskasse vom Gehalt des Klägers einbehalten, dieses Geld jedoch nicht zur Beitragszahlung an die Pensionskasse weitergeleitet. Die Lohnabrechnung des Klägers wies dennoch die Entgeltumwandlung, d.h. den Einbehalt und die Abführung des Beitrags an die Pensionskasse aus. Zudem wurden auch die arbeitgeberfinanzierten Leistungen an die Unterstützungskasse nicht erbracht.

Im Jahr 2011 wurde über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet.

Der Kläger hat die Beklagten als Geschäftsführer seines nunmehr insolventen Arbeitgebers auf Schadensersatzanspruch in Anspruch genommen.

#### **Entscheidung:**

Das LAG Hamm hat dem Kläger einen Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB wegen Verstoß gegen § 266a Abs. 3 StGB im Hinblick auf die nicht an die Pensionskasse abgeführten Beiträge zugebilligt. Nach § 266a StGB ist wegen Veruntreuung von Arbeitsentgelt strafbar, wer als Arbeitgeber Teile des Arbeitsentgelts, die er für den Arbeitnehmer an einen Anderen zu zahlen hat, dem Arbeitnehmer einbehält, sie jedoch an den Anderen nicht zahlt und es unterlässt, den Arbeitnehmer spätestens im Zeitpunkt der Fälligkeit oder unverzüglich danach über das Unterlassen der Zahlung an den anderen zu unterrichten.

Das Gericht sieht es in diesem Fall als erwiesen an, dass die Beklagten als Geschäftsführer des Arbeitgebers den Straftatbestand des § 266a Abs. 3 StGB verwirklicht haben, indem Sie als Arbeitgeber die an die Pensionskasse abzuführenden Teile des Arbeitsentgelts des Klägers zwar einbehalten, aber nicht abgeführt haben. Dabei hätten sie es auch unterlassen, den Kläger spätestens im Zeitpunkt der Fälligkeit oder unverzüglich danach über die unterlassene Zahlung an die Pensionskasse zu informieren. Die Beklag-



ten als Geschäftsführer des Arbeitgebers hätten aufgrund der Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens eine gesteigerte Überwachungspflicht inne gehabt und hätten dafür Sorge tragen müssen, dass die Mitarbeiter nicht noch zusätzlich durch falsche Informationen auf der Lohnabrechnung in die Irre geführt wurden.

Hinsichtlich der nicht an die Unterstützungskasse abgeführten arbeitgeberfinanzierten Beiträge steht dem Kläger dagegen nach Ansicht des LAG Hamm kein Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB zu. Der Straftatbestand des § 266a Abs. 3 StGB sei nicht verwirklicht, da kein Einbehalt von Arbeitsentgelt stattgefunden habe.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

In der Praxis treten immer wieder Fälle auf, in denen der Arbeitgeber Entgelt aufgrund einer Entgeltumwandlungsvereinbarung einbehält, dieses aber nicht wie vereinbart zur Beitragszahlung an den entsprechenden Versorgungsträger abführt. In manchen Fällen geschieht dies versehentlich, z.B. durch Fehler in der Buchhaltung, oft aber auch aufgrund finanzieller Engpässe. Bislang ist den meisten Geschäftsführern aber der Straftatbestand des § 266a Abs. 3 StGB und die damit verbundene persönliche Haftung im Rahmen des § 823 Abs. 2 BGB nicht bewusst.

Gerade im Fall von Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung sollten die Geschäftsführer gewissenhaft auf die Abführung der Beiträge achten.

Das Verfahren ist derzeit im Rahmen einer Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

#### **Erklärungsfrist bei der versicherungsvertraglichen Lösung**

*(LAG, Schleswig Holstein vom 16.10.2014 - AZ: 5 Sa 82/14)*

#### **Tatbestand:**

Das Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein (LAG) hat entschieden, dass eine vorbehaltlose Erklärung des Arbeitgebers zu Beginn der Zusage oder während des laufenden Arbeitsverhältnisses über die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung den gesetzlichen Anforderungen des § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG genügt.

Die Klägerin war mehrere Jahrzehnte bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten angestellt. Im Rahmen ihres Anstellungsverhältnisses wurde eine Direktversicherung abgeschlossen, woraus sich unter anderem ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitsleistung ergab. Die Versorgungsordnung regelte darüber hinaus, dass bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis die versicherungsvertragliche Lösung nach § 2 Abs. 2 BetrAVG gelten soll und dass der Anspruch auf Berufsunfähigkeitsleistung erlischt, wenn die Versicherung nicht innerhalb von 3 Monaten nach dem Ausscheiden der Klägerin durch Eigenbeiträge fortgesetzt wird. Darüber hinaus wurde der Klägerin während des laufenden Anstellungsverhältnisses eine Unverfallbarkeitsmitteilung ausgehändigt, in der unter anderem auf die vereinbarte versicherungsvertragliche Lösung hingewiesen wurde.

Nach Ausscheiden aus dem Unternehmen wurde die Klägerin erwerbsunfähig und verlangt nun unter Berücksichtigung des Quotierungsverfahrens nach § 2 Abs. 1 BetrAVG eine monatliche Berufsunfähigkeitsrente. In dem zwischen den Parteien geschlossenen Aufhebungsvertrag wurde u.a. geregelt, dass mit diesem Aufhebungsvertrag sämtliche Ansprüche zwischen den Parteien abgegolten und erledigt sind. Davon ausgenommen sind eventuelle unverfallbare Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung.





Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte die Klägerin nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis jedoch nicht mehr ausdrücklich auf die bereits vereinbarte versicherungsvertragliche Lösung sowie auf die Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Berufsunfähigkeitsleistung durch Eigenbeiträge hingewiesen.

Die Klägerin macht geltend, dass die Beklagte ihr gegenüber die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung nicht innerhalb der 3-Monatsfrist des § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG erklärt hat. Eine entsprechende Erklärung sei erst ab dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis möglich gewesen. Aus diesem Grund habe sie nun Anspruch auf Berufsunfähigkeitsrente nach dem Quotierungsverfahren.

Des Weiteren beruft sich die Klägerin noch auf einen Anspruch auf Schadensersatz, da die Beklagte beim Abschluss des Aufhebungsvertrages gegen ihre vertraglichen Aufklärungs- und Informationspflichten verstoßen habe. Sie hätte die Klägerin bei deren Ausscheiden ausdrücklich darauf hinweisen müssen, dass ein Anspruch auf Berufsunfähigkeitsrente nur dann aufrecht erhalten wird, wenn die Klägerin die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzt.

#### **Entscheidung:**

Das LAG hat die Klage abgewiesen. Das Gericht vertritt die Auffassung dass die Beklagte nicht gegen § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG verstoßen habe und das Quotierungsverfahren keine Anwendung findet.

Es sieht die Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG als auslegungsbedürftig an. Es sei unklar, ob „innerhalb“ von drei Monaten nach Ausscheiden zugleich bedeutet, dass eine während des laufenden Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer abgegebene Erklärung als ausreichend angesehen werden kann. Das Gericht wie auch die Literatur vertritt die Meinung, dass dies der Fall ist. Zur Begründung

wird auf den Gesetzeszweck verwiesen, da die Fristbestimmung lediglich zum Schutz des Arbeitnehmers besteht, damit dieser über die Rechtsfolgen seiner Ansprüche bei vorzeitiger Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in Kenntnis gesetzt wird. Dieser Zweck ist ebenso erreicht, wenn das versicherungsvertragliche Verfahren schon während des Arbeitsverhältnisses gewählt wird und dies für den Arbeitnehmer erkennbar ist.

Das Gericht sieht es als erwiesen an, dass spätestens mit der Aushändigung der Unverfallbarkeitsbescheinigung ausdrücklich auf die versicherungsvertragliche Lösung und die Möglichkeit der Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hingewiesen wurde. Die Klägerin hätte erkennen können, dass die betriebliche Berufsunfähigkeitsrente beim vorzeitigen Ausscheiden verfällt, wenn sie die Beitragszahlungen nicht übernimmt.

Zudem ist die Beklagte ihrer vertraglichen Aufklärungs- und Informationspflicht bei Abschluss des Aufhebungsvertrages nachgekommen. Die Klägerin war durch das zuvor erhaltene Unverfallbarkeitsschreiben informiert. Darüber hinaus hat sich aus dem Aufhebungsvertrag ergeben, dass die Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung nicht abgegolten sind. Somit war für die Klägerin auch ersichtlich, dass sie für diese Ansprüche noch Sorge tragen muss.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

Die Entscheidung des LAG ist zu begrüßen. Die Vereinbarung der versicherungsvertraglichen Lösung ist in der Praxis sowohl in Versorgungsordnungen als auch in Versorgungszusagen üblich, um die Einhaltung der 3-Monatsfrist von Beginn an sicherzustellen und ab Zusagebeginn Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen. Zugleich bedeutet diese Vorgehensweise für die Arbeitgeber eine deutliche Verwaltungsvereinfachung.



Gegen die Entscheidung des LAG ist Revision zum BAG eingelegt.

**Für nähere Informationen oder bei Fragen stehen Ihnen die genannten Autoren gerne zur Verfügung.**

**Die Kontaktadresse der MAGNUS GmbH lautet wie folgt:**

**MAGNUS** GmbH  
bAV-Beratung & bAV-Service

MAGNUS GmbH  
Maximiliansplatz 5  
80333 München

Tel: 089 / 5 51 67 - 11 65  
Fax: 089 / 5 51 67 - 12 15

info@magnus-gmbh.de  
www.magnus-gmbh.de