

Newsletter 1/2018

Inhalt

Aus dem Steuerrecht	2
• Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung.....	2
Aus dem Arbeitsrecht	5
• Muss der PSVaG Pensionskassenversicherungen sichern?	5
Aus der Sozialversicherung.....	6
• Die Erziehungsrente – wer kennt sie?	6
Aus der Versicherungsmathematik	7
• Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritten und Erfüllungsübernahmen	7
In eigener Sache.....	8
• Neuer Internetauftritt der MAGNUS GmbH	8

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



Aus dem Steuerrecht (Nicole Lehr)

Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung

BMF Schreiben vom 06.12.2017 - IV C 5 – S 2333/17710002

Im o.g. BMF Schreiben hat die Finanzverwaltung die Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung, die sich im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) ergeben haben, in das bisher bestehende BMF-Schreiben vom 24.07.2013 eingearbeitet. Dabei hat sich die Finanzverwaltung entschlossen, ein eigenes Schreiben für die betriebliche Altersversorgung zu verfassen und somit eine Trennung zwischen privater und betrieblicher Altersversorgung vorgenommen. Folglich haben sich alle Nummerierungen zum Schreiben vom 24.07.2013 geändert.

Neben mehreren rein redaktionellen Ergänzungen, wie z.B. die Anhebung der Steuerfreiheit im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG von 4% auf 8% der BBG (West), wurden v.a. notwendige Regelungen zur Beitragszusage nach dem BRSG, Änderungen des § 3 Nr. 63 EStG und dessen Verhältnis zu § 40b EStG a.F. sowie die Regelung zum neuen § 100 EStG neu aufgenommen. Auf diese Punkte werden wir uns im Folgenden beschränken:

Rz. 3:

In Randziffer 3 wird u.a. neu auf das BMF-Schreiben vom 18.09.2017 zur bilanzsteuerrechtlichen Berücksichtigung von Versorgungsleistungen, die ohne die Voraussetzung des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis gewährt werden, Bezug genommen. Im ersten Satz dieser Randziffer ist jedoch als biologisches Ereignis für den Bezug einer Altersrente weiterhin das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben genannt. Somit ergibt sich u.E. keine Änderung der Auffassung des BMF, dass für den Bezug einer Altersrente Voraussetzung ist, dass der Versor-

gungsberechtigte in den Ruhestand tritt, sofern seine Versorgung nicht über den Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds durchgeführt wird.

Zudem wird in Randziffer 3 thematisiert, zu welchem Zeitpunkt eine Zusage tatsächlich erteilt wurde.

Rz. 26:

Die Änderung dieser Randziffer beinhaltet im Wesentlichen die Neuerungen aus der Beitragszusage gemäß BRSG. Es erfolgt eine Klarstellung, dass neben den Beiträgen des Arbeitgebers auch die von einer gemeinsamen Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes geleisteten Beiträge steuerfrei sind. Zum Gesamtbeitrag des Arbeitgebers zählen künftig auch die Leistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG, die er als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in Folge einer Entgeltumwandlung erbringt.

Ungewöhnlich ist an dieser Stelle eine Fußnote des BMAS, in der erläutert wird, dass der Arbeitgeber „spitz“ (also die tatsächlich gesparten Beiträge) abrechnen oder pauschal 15% des umgewandelten Betrages weiterleiten kann. Zudem kann die Fußnote u.E. so verstanden werden, dass der Arbeitgeberzuschuss immer an die bestehende Versorgungseinrichtung zu zahlen ist, d.h. wenn der Versorgungsberechtigte eine Direktversicherung hat, kann kein neuer Vertrag für den Arbeitgeberzuschuss im Rahmen einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds abgeschlossen werden. Ob möglicherweise ein anderer Versorgungsträger gewählt werden darf, wird derzeit nach unserem Kenntnisstand noch diskutiert.

Rz. 34:

Erfreulicherweise stellt das BMF in dieser Randziffer klar, dass die Finanzverwaltung ungeachtet des BFH-Urteils vom 20.09.2016 an ihrer Auffassung festhält, dass allein die Möglichkeit, anstelle



einer Rentenauszahlung eine Einmalkapitalzahlung zu wählen, der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG nicht entgegen steht.

Rz. 43, 44 ,45:

In den o.g. Randziffern erläutert das BMF die neue Vervielfältigungsregel nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG. Danach sind die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Beiträge im Sinne des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei, soweit sie 4 % der BBG (West) vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen. Zu beachten ist dabei, dass ein Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen muss. Die ist zu vermuten, wenn der Beitrag frühestens innerhalb von drei Monaten vor dem Beendigungszeitpunkt geleistet wird. Soll die Vervielfältigungsregelung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses angewendet werden, muss nach Auffassung des BMF die Beitragsleistung oder Entgeltumwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart werden.

Rz. 46 bis 50:

Neu eingeführt wurde mit § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG die Nachholung der Steuerfreiheit nach ruhenden Arbeitsverhältnissen. Gemäß Rz. 46 können Beiträge für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte, vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde und in diesen Zeiten auch keine Beiträge im Sinne des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG geleistet wurden. Dabei muss sowohl im Zeitpunkt des Ruhens als auch im Zeitpunkt der Nachzahlung ein erstes Dienstverhältnis vorgelegen haben. Nach Ansicht des GDV ist auch ein zwischenzeitlicher Arbeitgeberwechsel unschädlich. Allerdings kommen nur solche Jahre für eine Nachdotierung in Betracht, in denen vom 1. Januar bis einschließlich 31. Dezember kein steuerpflichtiger Arbeitslohn erzielt worden

ist. Die Nachholung muss in Zusammenhang mit dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses stehen. Hier geht das BMF davon aus, dass die Beiträge spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Ende der Ruhephase folgt, nachgezahlt werden müssen.

Rz. 51 und 52:

In diesen Randziffern erläutert das BMF die Steuerfreiheit gemäß dem neuen § 3 Nr. 63a EStG für die Zusatzbeiträge des Arbeitgebers im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrAVG.

Rz. 54 und 55:

Im Rahmen der Einführung des § 8 Abs. 3 BetrAVG (Übernahme einer Rückdeckungsversicherung nach Insolvenz des Unternehmens durch den Arbeitnehmer) wurde der § 3 Nr. 65 Satz 1 Buchstabe d EStG neu eingeführt. Tritt der Arbeitnehmer in die Versicherung ein, ist der Erwerb der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung steuerfrei nach § 3 Nr. 65 Satz 1 Buchstabe d EStG. Die Leistungen gehören zu den sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. Es erfolgt kein Steuerabzug, sondern die Rentenbezugsmitteilung ist an die zentrale Stelle zu übermitteln. Bei Fortführung der übernommenen Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen sind die Leistungen entweder nach § 22 Nr. 5 Satz 1 oder 2 EStG zu versteuern. Dies ist abhängig, ob es sich um geförderte oder nicht geförderte Beiträge gehandelt hat.

Rz. 63:

Steuerfrei gemäß § 3 Nr. 55c EStG sind Fälle, in denen eine Anwartschaft aus einer betrieblichen Altersversorgung, die über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird, auf einen anderen Träger einer betrieblichen Altersversorgung in Form eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung übertragen wird, soweit keine Zahlungen unmittelbar an den Arbeitnehmer erfolgen. Nach Auffassung des GDV ist das BMF der Ansicht, dass § 3 Nr. 55c Satz 2 Buch-



stabe a EStG offenbar „nur“ bei fortbestehendem Dienstverhältnis zur Anwendung kommen kann und nicht für unverfallbar Ausgeschiedene oder Rentner anwendbar ist.

Rz. 83 bis 99:

Die Randziffern 83 ff. befassen sich mit der Weiteranwendungsmöglichkeit von § 40b EStG a.F. Hier ist besonders die Randziffer 86 zu erwähnen, danach gilt: „Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für die Anwendung des § 40b EStG a. F. sein ganzes Leben lang vor. Vertragsänderungen (z. B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, aber auch Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich.“ In den folgenden Randziffern werden die Regelungen durch diverse Beispiele erläutert.

Rz. 100 bis 144:

Die Randziffern 100 bis 144 befassen sich mit dem neuen bAV-Förderbetrag.

Der Förderbetrag setzt voraus, dass ein erstes Dienstverhältnis, also Steuerklasse I bis V (Rz. 104) besteht und der Arbeitgeber dem Grunde nach zum Lohnsteuerabzug verpflichtet ist (Rz. 134 ff.).

Begünstigt sind alle Arbeitnehmer (§ 1 LStDV), deren Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragszahlung innerhalb der Einkommensgrenzen gemäß § 100 Abs. 3 Nr. EStG (2.200 € monatlich oder 26.400 € jährlich) liegt (Rz. 106). Steuerfreie Lohnbestandteile oder pauschal besteuertes Arbeitslohn werden bei der Prüfung der Einkommensgrenze nicht berücksichtigt (Rz. 108 f.).

Weiterhin kann der Förderbetrag nur für einen vom Arbeitgeber zusätzlich (Rz. 111 bzw. 126) zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Beitrag zur bAV an eine Direktversicherung,

Pensionskasse oder einen Pensionsfonds beansprucht werden.

Nicht begünstigt sind Leistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG, die er aufgrund einer Gehaltsumwandlung als Ausgleich für ersparte Sozialversicherungsbeiträge aufwendet (Rz. 112).

Die Förderung wird nur dann gewährt, wenn der Arbeitgeber einen Mindestbetrag in Höhe von 240 € pro Kalenderjahr gezahlt hat. Maximal begünstigt ist ein zusätzlicher Betrag von 480 € im Kalenderjahr (Rz. 113). Der Förderbetrag beträgt im Kalenderjahr 30% des begünstigten Arbeitgeberbeitrages, mindestens 72 €, höchstens 144 € und wird als Jahresbetrag geleistet (Rz. 119).

Die steuerliche Förderung kommt nur in Betracht, wenn ein nicht geillmerter Vertrag abgeschlossen wird. Bei bestehenden Verträgen kann die Förderung ausnahmsweise dann in Anspruch genommen werden, wenn für die Restlaufzeit sichergestellt ist, dass die verbliebenen und ggf. neu anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten jeweils als fester Anteil der ausstehenden laufenden Beiträge einbehalten werden (Rz. 137).

Nach § 100 Abs. 6 EStG ist der Arbeitgeberbeitrag bis max. 480 € jährlich steuerfrei, wenn alle Fördervoraussetzungen vorliegen (Rz. 143). Die Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG hat Vorrang gegenüber der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG (Rz. 144).



Aus dem Arbeitsrecht (RAin Regina Böhm)

Muss der PSVaG Pensionskassenversicherungen sichern?

BAG, 20.02.2018- 3 AZR 142/16

Im vorliegenden Fall sollte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden, ob der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) für Leistungskürzungen bei einer Pensionskassenrente einstandspflichtig ist. Allerdings gibt es bisher keine Entscheidung, da das BAG die Entscheidung dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt hat. Die Frage bleibt somit mindestens noch ein Jahr spannend.

Sachverhalt:

Der Kläger bezieht Rente aus einer Pensionskasse. Die Rente wurde des Öfteren aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten gekürzt. Zunächst hat der frühere Arbeitgeber des Klägers aufgrund seiner Einstandspflicht aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die Differenz ausgeglichen. Nach dem das Insolvenzverfahren über das Vermögen des früheren Arbeitgebers eröffnet wurde, forderte der Kläger den PSVaG auf, für die Leistungskürzung einzutreten. Der PSVaG sieht für sich keine Leistungspflicht. Es gäbe keine Anspruchsgrundlage für den Durchführungsweg der Pensionskasse. Es sei nicht ausreichend, dass der Arbeitgeber aufgrund der Regelungen des BetrAVG zum Ausgleich verpflichtet sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Entscheidung:

Das BAG sieht nach deutschem Recht für den Kläger keinen Anspruch gegenüber dem PSVaG. Das Gericht führt dazu aus, dass das Betriebsrentengesetz keine gesetzliche Einstandspflicht des PSVaG für Pensionskassen kennt. Es gäbe aufgrund der Eindeutigkeit des Gesetzes auch keinen Raum für eine Auslegung oder Rechtsfortbildung. Allerdings ist nach Ansicht des Senats eine Haftung des PSVaG aufgrund von

Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG zum Schutz des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen.

Art. 8 der Richtlinie regelt:

„Die Mitgliedstaaten vergewissern sich, dass die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers aus dessen Unternehmen oder Betrieb bereits ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer erworbenen Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der einzelstaatlichen gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit getroffen werden.“

Somit hat der EuGH zum einen darüber zu entscheiden, ob die Richtlinie auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Insolvenz die Kürzungen der Pensionskassenrente nicht mehr ausgleichen kann. Zum anderen ist fraglich, ob die Richtlinie unmittelbare Geltung für die Versorgungsberechtigten hat und diese somit direkt einen Anspruch gegenüber dem PSVaG haben.

Bedeutung für die Praxis:

Sollte der EuGH die Sicherungspflicht des PSVaG bejahen, dann ist davon auszugehen, dass die Sicherungspflicht auch auf die Direktversicherung ausgedehnt wird, die bisher nur für den Ausnahmefall, dass der Arbeitgeber eine Direktversicherung beleiht (sog. „beschädigte DV“) besteht.



Aus der Sozialversicherung (Sandra Nowak-Gotovac)

Die Erziehungsrente – wer kennt sie?

Deutsche Rentenversicherung

Was ist Erziehungsrente?

Den meisten Geschiedenen ist nicht bekannt, dass sie, wenn sie ein Kind erziehen und ihr geschiedener Ehepartner stirbt, grundsätzlich einen Anspruch auf Rentenleistung haben. Gleiches gilt auch für Paare, deren eingetragene Partnerschaft gerichtlich aufgehoben wurde.

Die sogenannte Erziehungsrente (§47 SGB VI) dient quasi als Unterhaltersatz. Sie soll dafür sorgen, dass man sich verstärkt der Erziehung der Kinder widmen kann.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Im Gegensatz zu einer Witwen-/Witwerrente ist die Erziehungsrente eine Rente aus der eigenen Versicherung. D.h. sie wird nicht aus der Versicherung des geschiedenen Ehepartners abgeleitet. Daher muss der Rentenantragsteller selbst die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren bis zum Tod des geschiedenen Ehepartners erfüllt haben. Zudem muss die Ehe nach dem 30. Juni 1977 geschieden, für nichtig erklärt oder aufgehoben worden sein.

Sofern der geschiedene Ehepartner verstorben und der Anspruchsberechtigte

- unverheiratet geblieben ist
- keine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen ist

und

- ein eigenes oder ein Kind des früheren Ehepartners erzieht (auch Stief- und Pflegekind,

Enkel- oder Geschwisterkind), das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Das Gleiche gilt für ein behindertes eigenes Kind oder Kind des früheren Ehepartners unabhängig vom Alter des Kindes.

Neben einer Erziehungsrente ist selbstverständlich auch die Zahlung von Waisenrente möglich.

Wie hoch ist die Erziehungsrente?

Die Erziehungsrente wird in Höhe der Rente wegen voller Erwerbsminderung gezahlt und soll zur Sicherung des Lebensunterhalts beitragen.

Zu beachten ist jedoch, dass ein Abschlag die Rente vermindert, wenn sie vor dem 63. Geburtstag ausgezahlt wird. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass das eigene Einkommen angerechnet wird. Besteht für denselben Zeitraum Anspruch auf mehrere Renten, wird nur die höchste Rente gezahlt.

Wann beginnt bzw. endet die Rentenleistung?

Die Rentenleistung beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, zu dessen Beginn alle Voraussetzungen erfüllt sind und der Antrag innerhalb von drei Kalendermonaten gestellt wurde (bei späterer Antragstellung wird die Rente vom Antragsmonat an gezahlt).

Sie endet mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen entfallen (zum Beispiel bei Heirat), spätestens jedoch, wenn die Regelaltersgrenze erreicht wird.

Bei einer erneuten Heirat/eingetragenen Lebenspartnerschaft während des Bezugs der Erziehungsrente besteht keinen Anspruch auf eine Rentenabfindung.



Aus der Versicherungsmathematik

(Irmgard Breitsameter)

Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritten und Erfüllungsübernahmen

BMF-Schreiben vom 30. November 2017, IV C 6 – S 2133/14/10001

Die steuerliche Behandlung der Übertragung bzw. Übernahme von Verpflichtungen wurde durch § 4f EStG und § 5 Absatz 7 EStG im Dezember 2013 gesetzlich neu geregelt. Vorausgegangen waren BFH-Entscheidungen, siehe dazu MAGNUS Newsletter 4/2013. Nun ist am 30. November 2017 ein BMF-Schreiben hierzu ergangen.

In Abschnitt III dieses BMF-Schreibens wird gesondert auf Schuldübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen mit vollständiger oder teilweiser Schuldfreistellung im Zusammenhang mit Pensionsverpflichtungen im Sinne von § 6a EStG eingegangen.

Gemäß § 5 Absatz 7 Satz 1 EStG sind „übernommene Verpflichtungen, die beim ursprünglich Verpflichteten Ansatzverboten, -beschränkungen oder Bewertungsvorbehalten unterlegen haben, (...) zu den auf die Übernahme folgenden Abschlussstichtagen bei dem Übernehmer und dessen Rechtsnachfolger so zu bilanzieren, wie sie beim ursprünglich Verpflichteten ohne Übernahme zu bilanzieren wären.“ Somit ist bei übernommenen Versorgungsverpflichtungen für die Bewertung grundsätzlich § 6a EStG zu beachten. Bilanzsteuerrechtliche Wahlrechte, wie zum Beispiel das für die Bewertung maßgebliche Pensionsalter, können jedoch bei der Bewertung übernommener Pensionsverpflichtungen unabhängig von der Entscheidung des Rechtsvorgängers in Anspruch genommen werden. Das sogenannte Nachholverbot nach § 6a Absatz 4 EStG

gilt für bei einem Rechtsvorgänger entstandene Fehlbeträge in der ersten Schlussbilanz nach der Übernahme nicht (Randnummer 26 des BMF-Schreibens).

Weiterhin finden sich Ausführungen zur Sonderregelung des § 5 Absatz 7 Satz 4 EStG hinsichtlich der Bewertung bei Unternehmenswechsel von Arbeitnehmern unter gleichzeitiger Übernahme von Vermögenswerten. Zudem wird darauf hingewiesen, dass bei Betriebsübergängen gemäß § 613a BGB die Anwendung dieser Sonderregelung nicht in Betracht kommt, da in diesen Fällen der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt und kein Unternehmenswechsel erfolgt (Randnummer 27 des BMF-Schreibens).

Bei einer Änderung des Durchführungsweges sind §§ 4f und 5 Absatz 7 EStG nicht anzuwenden (Randnummer 4 des BMF-Schreibens).

Das BMF-Schreiben gilt gemäß Randnummer 34 in allen noch offenen Fällen.

Die MAGNUS GmbH unterstützt Unternehmen durch sachkundige Beratung in allen Fragen zur Gestaltung von Pensionszusagen.



In eigener Sache (Manuela Böhm)

Neuer Internetauftritt der MAGNUS GmbH

Seit Februar 2018 präsentiert sich die MAGNUS GmbH mit einer neu gestalteten Homepage im Internet.

Neben der Überarbeitung der Inhalte und einem neuen, übersichtlichen Design stehen jetzt unter anderem folgende Angebote zur Verfügung:

- **NEU: Check-Up für Ihre Versorgungszusage schon ab 249 Euro:**
Anhand eines kurzen Tests können Sie überprüfen, ob bei Ihrer Versorgungszusage ein Check-Up notwendig ist. Zudem haben Sie die Möglichkeit, den Check-Up mit dem zur Verfügung gestellten Formular direkt zu beantragen.
- **NEU:** Egal ob Bestands- oder Neukunde - Geben Sie die Berechnung Ihrer Bilanzwerte jetzt auch online in Auftrag.
- **NEU:** Verzeichnis aller Ansprechpartner der MAGNUS GmbH inkl. persönlicher Telefondurchwahl und E-Mail-Adresse.
- Umfangreiche Informationen zu Gesetzen, relevante Links und die wichtigsten Werte in Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung.
- Übersichtliche Darstellung des Leistungsspektrums der MAGNUS GmbH.

Bequem und einfach, auch von unterwegs:
www.magnus-gmbh.de

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