



Inhalt

Aus dem Steuerrecht	2
• Zur Tarifiermäßigung bei Auszahlung des Rückkaufswertes einer Versicherung der betrieblichen Altersversorgung nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG	2
Aus dem Arbeitsrecht	3
• Wegfall der Rentenanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage?.....	3
• Informationspflichten des Arbeitgebers	4
Neues zur Sozialversicherung	6
• Die Digitale Rentenübersicht kommt.....	6
Aus der Versicherungsmathematik	7
• Weiter sinkender Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz - Ausblick zum 31.12.2020.....	7

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



Aus dem Steuerrecht

(Nicole Lehr)

Zur Tarifiermäßigung bei Auszahlung des Rückkaufswertes einer Versicherung der betrieblichen Altersversorgung nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG

BFH Urteil vom 06.05.2020 (X-R-24/19)

Sachverhalt:

Der Kläger erhielt neben Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit von einer Pensionskasse eine Einmalzahlung, die das Finanzamt als sonstige Einkünfte in vollem Umfang gemäß § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG der Besteuerung unterwarf.

Die Einmalzahlung kam aus zwei Rentenversicherungen, die der ehemalige Arbeitgeber des Klägers im Rahmen der bAV bei einer Pensionskasse abgeschlossen hatte. Die monatlichen Beiträge waren gemäß § 3 Nr. 63 EStG als steuerfrei behandelt worden.

Wegen eines finanziellen Engpasses des Klägers erfolgte zunächst eine Beitragsfreistellung der Pensionskassenverträge, die dann jedoch letztlich auf Wunsch des Klägers vom damaligen Arbeitgeber gekündigt und aufgelöst wurden. Den Rückkaufswert leitete der Arbeitgeber an den Kläger als Einmalzahlung weiter.

Der Kläger beantragte beim Finanzamt, die Einmalzahlung ermäßigt nach der sog. Fünftel-Regelung gemäß § 34 Abs. 1 EStG zu besteuern, was von diesem abgelehnt wurde.

Dagegen klagte der Versorgungsberechtigte beim Finanzgericht und dieses gab der Klage statt. Das Finanzgericht sah die Einmalzahlung als Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG an, da sie nach Ansicht des Gerichts außerordentlich sei, denn die Kündigung wäre wegen bereits eingetretener Unverfallbarkeit der Anwartschaft gemäß § 1b BetrAVG eigentlich

nicht mehr möglich gewesen. Eine vorzeitige Kündigung stellt nach Ansicht des Gerichts zudem nicht den "typischen Ablauf" von Verträgen der betrieblichen Altersvorsorge dar, die auf den Erhalt von Leistungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gerichtet seien. Eine Auszahlung bereits viele Jahre Eintritt eines Leistungsfalles widerspreche diesem Zweck und sei daher —jedenfalls ohne ausdrückliche Regelung im Vertrag— atypisch und damit außerordentlich.

Gegen diese Entscheidung legte das Finanzamt Revision ein, da nach Ansicht des Finanzamtes eine Verletzung des § 34 EStG vorlag. Die vom Finanzgericht für die Außerordentlichkeit der Einmalzahlung angeführten Gründe reichten nach Auffassung des Finanzamtes nicht aus. Die Kündigung war nach Auffassung des Finanzamtes vertragsgemäß, da sie im Einvernehmen mit der Pensionskasse erfolgte. Zudem erfolgt in der Praxis bei einer Kündigung eines Altersvorsorgevertrages vor Erreichen der Altersgrenze stets eine Auszahlung des Rückkaufswertes in Form einer Einmalzahlung.

Entscheidung:

Der BFH ist der Ansicht, dass nicht abschließend beurteilt werden kann, ob die Auszahlung des Rückkaufswertes an den Kläger als Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG anzusehen ist und verweist die Sache zur Entscheidung an die Vorinstanz zurück.

Zwar hat das Finanzgericht zutreffend erkannt, dass die Auszahlung des Rückkaufswertes der beiden Rentenversicherungen das Tatbestandsmerkmal "Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten" der Tarifbegünstigungsvorschrift erfüllt, da die Voraussetzung der Mehrjährigkeit erfüllt ist, wenn die früheren Beitragszahlungen sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstrecken und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfassen.



Die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes erfordert jedoch zusätzlich die "Außerordentlichkeit" dieser Einkünfte.

Der BFH geht im Streitfall davon aus, dass die vom damaligen Arbeitgeber auf Wunsch des Klägers während des Arbeitsverhältnisses ausgesprochene Kündigung der Rentenversicherungsverträge wirksam war, da die Abfindung nicht im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand. Nach Auffassung des BFH folgt die Außerordentlichkeit der Einmalzahlung nicht daraus, dass die Kündigung und vorzeitige Auszahlung des Rückkaufwertes dem Zweck von Altersvorsorgeverträgen widerspreche. Eine vor Erreichen der Altersgrenze vorgenommene Kapitalauszahlungen im Bereich der bAV ist daher nicht als atypisch anzusehen.

Da der BFH anhand der Unterlagen nicht beurteilen kann, ob es nur in atypischen Einzelfällen zur Kapitalabfindung bei Rentenbeginn bzw. zur vorzeitigen Beendigung von Versicherungsverträgen aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung durch Kündigung oder sonstige Aufhebung verbunden mit einer Auszahlung des Rückkaufwertes kommt oder nicht, muss dies durch das FG anhand entsprechender Statistiken ermittelt werden.

Tipp für die Praxis:

Da sich das BMF wiederholt dahingehend geäußert hat, dass bei Einmalauszahlungen aus Direktversicherungen/Pensionskassen keine sog. Fünftel-Regelung anzuwenden ist, ist auch nach diesem Urteil keine Änderung dieser Auffassung zu erwarten.

Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

Wegfall der Rentenanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage?

BAG, Urteil vom 08.12.2020 (3 AZR 64/19)

In seinem Urteil vom 12.05.2020 (3 AZR 157/19) zum Zeitpunkt der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Reduzierung der Pensionskassenleistung (siehe hierzu [Newsletter 3/2020](#)) hat das Bundesarbeitsgericht beiläufig angedeutet, dass es die anhaltende Niedrigzinsphase als Rechtfertigungsgrund für eine entsprechende Anpassung der Versorgungszusage im Rahmen einer Störung der Geschäftsgrundlage anerkennen könnte.

Nunmehr hatte das Bundesarbeitsgericht einen etwas anderes gelagerten Fall zu beurteilen. Vorliegend ging es nicht um eine unvorhergesehene Kürzung einer Pensionskassenleistung, sondern um die Pflicht zur Rentenanpassung aus einer Pensionszusage.

Sachverhalt:

Der ehemalige Arbeitgeber verweigerte die Anpassung einer Witwenrente. Die Weigerung begründete er mit einem starken Anstieg der Pensionsrückstellungen aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase sowie der BilMoG-Regeln. Diese Änderung stellten nach Ansicht des Arbeitgebers eine Störung der Geschäftsgrundlage dar, die ihn zur Aussetzung der Rentenanpassung berechtigte.

Entscheidung:

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts rechtfertigt eine Änderung von bilanziellen Bestimmungen nicht die Anpassung von Versorgungsregelungen wegen Störung der Geschäftsgrundlage. Zwar ist es nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich möglich, eine Vertragsänderung auf eine Störung der Geschäftsgrundlage zu stützen, allerdings waren im vorliegenden Fall



die entsprechenden Voraussetzungen für eine solche Störung der Geschäftsgrundlage nicht gegeben.

Eine Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB liegt immer dann vor, wenn sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Vertragsparteien den Vertrag so nicht abgeschlossen hätten, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten.

Das Bundesarbeitsgericht sieht die erhöhten Rückstellungen, auf die der Arbeitgeber seine Weigerung zur Rentenanpassung stützt, im Wesentlichen als ein Instrument der Innenfinanzierung an. Die Rückstellungen haben dabei zwar Auswirkungen auf den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust des Unternehmens, allerdings berechtigt eine schlechte wirtschaftliche Lage weder zu einem Widerruf der Betriebsrenten noch zu einer Änderung der Rentenanpassung.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts widerspricht die Annahme einer Störung der Geschäftsgrundlage aus den vom Arbeitgeber aufgeführten Gründen, der gesetzlichen Risikoverteilung, wenn nicht einmal eine wirtschaftliche Notlage zu einem Widerruf der Versorgungszusage berechtigt.

Bedeutung für die Praxis:

Die vorsichtige Hoffnung vieler Arbeitgeber, aufgrund des Urteils vom 12.05.2020 (3 AZR 157/19) künftig die anhaltende Niedrigzinsphase und ausufernde Pensionsrückstellungen zu einem Eingriff in die Versorgungszusage nutzen zu können, hat sich zerschlagen. Die Arbeitgeber bleiben auch im schwierigen finanziellen Umfeld grundsätzlich in vollem Umfang weiter an die erteilten Versorgungszusagen gebunden.

Informationspflichten des Arbeitgebers

BAG, Urteil vom 18.02.2020 (3 AZR 206/18)

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des LAG Hamm vom 06.02.2017 – 4 Sa 852/17 (siehe [Newsletter 3/2018](#)) korrigiert. Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte einem Arbeitnehmer Schadensersatz zugesprochen, da der Arbeitgeber bzw. dessen Erfüllungsgehilfe seiner Informationspflicht nicht ausreichend nachgekommen sei.

Sachverhalt:

Der Kläger war elf Jahre bei der Beklagten angestellt. Der Beklagte ist Mitglied in einer Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände VKA und dadurch an die für den öffentlichen Dienst maßgeblichen Tarifverträge gebunden. Die Tarifverträge sahen zur Entgeltumwandlung vor, dass diese nicht nur bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen abgeschlossen werden kann, sondern auch bei Sparkassen-Finanzgruppen oder bei Kommunalversicherern. Der Beklagte entschied sich für eine Sparkassen-Finanzgruppe. Der Kläger schloss bei dieser eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ab. Das Arbeitsentgelt des Klägers lag ab 2003 durchgängig oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Bei einer Betriebsversammlung informierte ein Mitarbeiter der Sparkassenfinanzierungsgruppe über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung. Ein Tagesordnungspunkt der Informationsveranstaltung war das Thema der Netto-Lohnerhöhung. Darüber hinaus wurde auch die Möglichkeit von Einzelgesprächen angeboten. Von diesem Angebot machte der Kläger allerdings keinen Gebrauch. Zur gleichen Zeit wurde im Bundestag über eine Gesetzesänderung für die Beitragspflichten zur Kranken- und Pflegeversicherung diskutiert. Die Gesetzesänderung ist zu Beginn des darauffolgenden neuen Jahres in Kraft getreten und hatte zur Folge, dass auch Kapitalleistungen zum beitragspflichtigen Einkommen nach § 229 SGB V als Versorgungsbezug galten. Der Kläger verlangt Ersatz der Beiträge, die



er an die gesetzliche Krankenversicherung abführen muss. Er sei nicht darüber informiert worden, dass eine Gesetzesänderung über die Beitragspflicht bevorstehe. Hätte er dies gewusst, dann hätte er sich für eine private Vorsorge entschieden.

Das LAG Hamm hat der Klage stattgegeben. Nach Auffassung des LAG Hamm war der Arbeitgeber bzw. der von ihm beauftragte Spezialist verpflichtet, vollumfänglich aufzuklären. Dazu gehören nach Auffassung des LAG Hamm auch anstehende Gesetzesänderungen. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass bei der Betriebsversammlung mit der Chance auf Netto-Lohnerhöhung geworben wurde, hätte sensibel mit der anstehenden Gesetzesänderung umgegangen werden müssen.

Entscheidung:

Anders, als das LAG Hamm sah das Bundesarbeitsgericht keine Verletzung der Informations- und Hinweispflichten durch den Arbeitgeber und lehnte den Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers ab.

Das BAG hat klargestellt, dass es keine gesetzliche Verpflichtung Beratungs- und Informationspflicht des Arbeitgebers gibt. Dennoch können sich Hinweis- und Informationspflichten als arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Aufgrund dieser arbeitsvertraglichen Nebenpflicht kann der Arbeitgeber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts verpflichtet sein, im Einzelfall Informationen zu erteilen. Dies gilt nach Auffassung des BAG insbesondere dann, wenn eine Vereinbarung auf Veranlassung oder im Interesse des Arbeitgebers geschlossen wird und dem Arbeitnehmer durch diese Vereinbarung Nachteile entstehen. Einen Vertragsschluss auf Veranlassung des Arbeitgebers sah das Bundesarbeitsgericht vorliegend nicht als gegeben an. Auch lägen keine Umstände vor, die darauf schließen ließen, dass der Arbeitgeber besonders stark darauf hingewirkt habe, dass der Arbeitnehmer Entgeltumwandlung durchführt. Allein die Information über

die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung führe nicht zu der Annahme, dass der Vertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers geschlossen worden sei.

Eine Informationspflicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht kann sich nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes aber auch dann ergeben, wenn der Arbeitgeber über eine größere Informationsnähe verfügt und der Arbeitnehmer sich die notwendigen Informationen nicht ohne größere Schwierigkeiten beschaffen kann. Im konkreten Fall sah das Bundesarbeitsgericht jedoch keine größere Nähe des Arbeitgebers zu den Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Entgeltumwandlung und sah auch insoweit eine Informationspflicht des Arbeitgebers nicht als gegeben an.

Erteilt der Arbeitgeber Informationen, ohne dazu verpflichtet zu sein, müssen diese Informationen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richtig, eindeutig und vollständig sein. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes hat der Arbeitgeber diese Verpflichtung erfüllt. Eine Verpflichtung, über die Möglichkeit einer Gesetzesänderung zur Beitragspflicht bei Kapitalzahlungen aus der Direktversicherung zu informieren, bestand nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes nicht, da die Gesetzesänderung zum Zeitpunkt der Betriebsversammlung noch nicht absehbar war. Die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet gewesen wäre, den Arbeitnehmer nachträglich über die Gesetzesänderung zu informieren, hat das Bundesarbeitsgericht offengelassen. Eine solche Pflicht zur nachträglichen Information käme nur dann in Betracht, wenn die Änderung der Sach- oder Rechtslage Auswirkungen auf die Richtigkeit der ursprünglichen Information gehabt hätte. Über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen hatte der Arbeitgeber im vorliegenden Fall jedoch nicht informiert.

Da nach Überzeugung des Bundesarbeitsgerichts keine Verletzung der Informationspflichten vorlag,



konnte die Frage, ob der Berater als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers anzusehen ist und der Arbeitgeber somit für etwaige Falschinformationen des Beraters haftet, offenbleiben. Dennoch hat das Bundesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass allein die Tatsache, dass ein Arbeitgeber zulässt, dass ein Berater über Produkte der betrieblichen Altersversorgung informiert, nicht dazu führt, dass dieser als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers anzusehen ist. Dies gilt auch für eine Information im Rahmen einer Betriebsversammlung, denn diese wird nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Betriebsrat durchgeführt.

Bedeutung für die Praxis:

Die Informations- und Aufklärungspflicht des Arbeitgebers gewinnt im Dschungel der bAV, und insbesondere im Rahmen der Entgeltumwandlung, an immer größerer Bedeutung. Gerade Arbeitgeber, die ihre Fürsorgepflicht besonders ernst nehmen, wollen ihre Arbeitnehmer meist möglichst umfassend informieren. Für den Arbeitgeber ist der Weg zwischen Information und Haftung jedoch oft ein schmaler Grat. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts lässt viele Arbeitgeber und deren Berater aufatmen, denn nach der Rechtsprechung des LAG Hamm wären auf die Arbeitgeber weit umfangreichere Informationspflichten zugekommen als nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eine vollständige Entwarnung ist für Arbeitgeber jedoch nicht gegeben. Die Arbeitgeber müssen sich nach wie vor entscheiden, ob sie aus Fürsorge gegenüber den Mitarbeitern, diese möglichst gut beraten wollen und somit dann aber auch weitreichend für fehlende Informationen haften und sogar über nachträgliche Änderungen der Sach- und Rechtslage informieren müssen, oder ob sie nur absolut notwendige Informationen zur Verfügung stellen, um eine mögliche Haftung zu minimieren. Auch der Einsatz von Beratern zur Information der Mitarbeiter ist durch dieses Urteil noch nicht abschließend geklärt.

Neues zur Sozialversicherung (Rentenberaterin Sandra Nowak-Gotovac)

Die Digitale Rentenübersicht kommt

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurde die Einführung einer säulenübergreifenden Renteninformation vereinbart. Das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht) setzt dieses Vorhaben um. Mit dem Bundestagsbeschluss vom 19. November 2020 hat das Gesetz eine wichtige Hürde genommen.

Ist-Zustand:

Das aus drei Säulen bestehende System der Altersvorsorge in Deutschland ist grundsätzlich sehr komplex.

Um den Überblick über die eigene Absicherung im Alter zu behalten, ist es notwendig, sich regelmäßig über die Ansprüche aus der gesetzlichen, privaten und betrieblichen Altersversorgung zu informieren. Bereits heute stellen die meisten Vorsorgeeinrichtungen regelmäßig Informationen oder Standmitteilungen zur Verfügung.

Diese werden jedoch unterschiedlich dargestellt und sind für den Einzelnen nicht immer leicht verständlich. Daher ist es teilweise sehr herausfordernd einen Gesamtüberblick über die eigene und individuelle Altersvorsorge zu erhalten beziehungsweise beizubehalten.

Soll-Zustand:

Geplant ist es daher, dass aus der Digitalen Rentenübersicht die individuellen Informationen aus den Mitteilungen der Vorsorgeeinrichtungen nutzerfreundlich und übersichtlich zusammengestellt werden.

Ziel ist es, einen vollständigen, verlässlichen und verständlichen Überblick über die erreichten und



erreichbaren Altersvorsorgeansprüche zu geben. Hierbei sollen die unterschiedlichen Systeme möglichst vergleichbar dargestellt werden.

Ein etwaiger Handlungsbedarf soll somit frühzeitig erkannt werden, um gegebenenfalls entsprechende Anpassungen im Altersvorsorgebereich treffen zu können.

Hierbei ist zu beachten, dass die Digitale Rentenübersicht nur als reines Mittel zur Beschaffung von Informationen dient. Der Abruf dieser Informationen erfolgt über ein elektronisches Portal.

Umsetzung:

Zuständig für die Entwicklung der Digitalen Rentenübersicht ist die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR), welche bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angesiedelt wird.

Bereits bestehende Schnittstellen der Vorsorgeeinrichtungen zur Zentralen Stelle für Altersvorsorge beziehungsweise zur Zentralen Stelle für Pflegevorsorge sollen auch für die ZfDR, so weit wie möglich, genutzt werden. Darüber hinaus bestehen auch Schnittstellen mit dem Rentenbezugsmitteilungsverfahren, deren Nutzung ebenfalls einen Beitrag zur effizienten und kostengünstigen Umsetzung der Digitalen Rentenübersicht leisten kann.

Die Nutzung der Digitalen Rentenübersicht ist freiwillig. Den betroffenen Vorsorgeeinrichtungen ist zunächst die Anbindung an die ZfDR freigestellt.

Später soll jedoch die Anbindungspflicht für solche Vorsorgeeinrichtungen, die aufgrund gesetzlicher Regelungen gehalten sind, mindestens jährlich Mitteilungen über den Stand von Altersvorsorgeansprüchen zu übermitteln, kommen. Ein Stichtag wurde hierfür noch nicht festgelegt.

Aus der Versicherungsmathematik

(Antje Bernd)

Weiter sinkender Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz - Ausblick zum 31.12.2020

Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz wird zum Jahresende 2020 weiter absinken. Nach den handelsrechtlichen Vorschriften ist zum Bilanzstichtag 31.12.2020 gemäß § 253 Abs. 2 HGB der durchschnittliche Marktzinssatz der vergangenen zehn Geschäftsjahre entsprechend der Restlaufzeit der Pensionsverpflichtungen anzusetzen. Die meisten Unternehmen verwenden dabei den Zinssatz für eine pauschale Restlaufzeit von 15 Jahren; die Zinssätze werden monatlich von der Deutschen Bundesbank bekannt gegeben. Da das Zinsniveau anhaltend niedrig ist, wird sich das Absinken des Rechnungszinses voraussichtlich auch in 2021 weiter fortsetzen.

Für die pauschale Restlaufzeit von 15 Jahren ist folgender Verlauf zu berücksichtigen (10-Jahres-Durchschnitt für Pensionen bzw. 7-Jahres-Durchschnitt für andere Verpflichtungen):

Berechnungsstichtag	Zinssatz (10-Jahres-Durchschnitt)	Zinssatz (7-Jahres-Durchschnitt)
31.12.2019	2,71%	1,97%
30.06.2020	2,51%	1,81%
30.11.2020	2,34%	1,64%
31.12.2020*	2,30%*)	1,60%*)

* Prognose

(Quelle: Heubeck Zins-Info vom 01.12.2020)



In diesem Zusammenhang haben wir zwei Flyer erstellt, auf denen die Entwicklung der Pensionsrückstellungen beispielhaft dargestellt wird.

Im **ersten Flyer** wird die Entwicklung der Pensionsrückstellungen für einen aktiven beherrschenden Gesellschaft-Geschäftsführer dargestellt. Alternativ zeigen wir auf, welche Auswirkungen sich auf die Entwicklung der Pensionsrückstellungen ergeben würden, falls ein Verzicht auf die noch erdienbaren Anwartschaften durchgeführt wird.

Im **zweiten Flyer** haben wir die Entwicklung der Pensionsrückstellungen für einen sofortbeginnenden Altersrentner dargestellt.

Sie haben Fragen oder benötigen beispielsweise Prognoseberechnungen für Ihre Pensionsverpflichtungen?

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Sprechen Sie uns an.

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

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

Das gesamte Team der MAGNUS GmbH wünscht Ihnen und Ihrer Familie frohe Weihnachten und einen guten Start ins Jahr 2021.

Wir freuen uns auf eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihnen.

