

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 1/2014

## Inhaltsverzeichnis

Seite

- |   |   |
|---|---|
| 1. Aktuelle BFH-Rechtsprechung zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern   | 1 |
| 2. Neues zum Versorgungsausgleich   | 2 |
| 3. Neuregelung zur Bilanzierung übernommener Pensionsverpflichtungen durch das AIFM-Steuer-Anpassungsgesetz                     | 4 |
| 4. Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) | 5 |
| 5. Aktuelles  | 6 |



### 1. Aktuelle BFH-Rechtsprechung zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern

#### a. Verdeckte Gewinnausschüttung durch vorzeitige Kapitalabfindung (BFH vom 23.10.2013 – IR 89/12)

In dem zu entscheidenden Fall hat eine GmbH einen ihrer Gesellschafter-Geschäftsführer entgegen dem Wortlaut der ihm erteilten Zusage abgefunden. Voraussetzung der Gewährung einer Kapitalzahlung wäre neben dem Vollenden des 60. Lebensjahres das Ausscheiden aus den aktiven Diensten der Firma gewesen.

Nach Ablauf der zur Absicherung der Ansprüche abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung zahlte die Firma die zugesagte Kapitaleistung aus, obwohl der Berechtigte weiterhin als Geschäftsführer tätig war.

Laut BFH ist eine Abfindung gegenüber einem als steuerrechtlich beherrschend anzusehenden Ge-

sellschafter-Geschäftsführer, die in der zugrundeliegenden Zusage nicht vorgesehen ist, vor Beendigung des Dienstverhältnisses immer als im Gesellschaftsverhältnis begründet anzusehen. Eine Vermögensminderung liegt trotz gleichzeitiger Auflösung der Pensionsrückstellung vor, da insofern eine geschäftsvorfallbezogene Beurteilung erfolgt. Die handelsbilanzielle Betrachtung bleibt dabei außer Acht.

Im Ergebnis ist damit von einer verdeckten Gewinnausschüttung auszugehen.

#### b. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Rentenzahlung gegenüber dem Gesellschafter-Geschäftsführer nach Eintritt des Versorgungsfalls trotz Fortführung des Dienstverhältnisses (BFH vom 23.10.2013, IR 60/12) - Bestätigung des Urteils vom 05.03.2008, IR 12/07)

Aus steuerrechtlicher Sicht ist es nicht zwingend erforderlich, dass eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung neben dem Erreichen der Al-

tersgrenze auch auf das Ausscheiden des Berechtigten aus dem aktiven Dienst abstellt.

Zur Vermeidung einer verdeckten Gewinnausschüttung würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter jedoch dafür Sorge tragen, dass ein etwaiger, aus der Weiterbeschäftigung resultierender Verdienst auf die Versorgungsleistungen angerechnet wird oder die Fälligkeit der Altersbezüge bis zur endgültigen Beendigung seiner Geschäftsführertätigkeit aufgeschoben wird, so der BFH.

Eine bloße Gehalts- oder Arbeitszeitreduktion nach Eintritt des Versorgungsfalles reicht dafür nicht aus.

**c. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (BFH vom 11.09.2013, IR 28/13)**

Es ist grundsätzlich von einer verdeckten Gewinnausschüttung auszugehen, sofern ein aktiver beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer eine Kapitalabfindung unter Verzicht auf die ursprünglich erteilte Versorgungszusage im Rahmen einer Abtretung von Gesellschaftsanteilen an seinen Sohn erhält, obwohl die ursprüngliche Zusage lediglich die dauernde Arbeitsunfähigkeit oder die Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen hat.

Bei einer „spontanen“ Vereinbarung über eine Kapitalabfindung handele es sich immer um eine verdeckte Gewinnausschüttung und die geschlossene Vereinbarung unterfiele den Regelungen des § 6a Absatz 1 Nr. 3 EStG.

Die gleichzeitige Auflösung der Pensionsrückstellung aufgrund des Verzichts des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers auf sein Anwartschaftsrecht im Zuge der Kapitalabfindung hindert nicht die Annahme einer Vermögensminderung bei der GmbH, da eine geschäftsvorfallbezogene und keine handelsbilanzielle Betrachtung zu erfolgen hat.

**d. Mindestpensionsalter bei Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (BFH vom 11.09.2013, IR 72/12)**

Zu entscheiden war, inwiefern ein Wechsel vom Minderheits- zum Mehrheitsgesellschafter auf die Berechnung der Pensionsrückstellung nach § 6 EStG Auswirkungen hat.

Ein Mindestpensionsalter für Gesellschafter-Geschäftsführer ist grundsätzlich keine Tatbestandsvoraussetzung des § 6a Abs. 1 und 2 EStG und auch nicht Gegenstand der Teilwertberechnung nach § 6a Abs. 3 EStG. Gemäß § 6a Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG sind für die Berechnung des Teilwerts der Pensionsrückstellung die Jahresbeträge zugrunde zu legen, die vom Beginn des Wirtschaftsjahres, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, bis zu dem in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles rechnermäßig aufzubringen sind.

Ein Mindestpensionsalter kann demnach auch für Pensionszusagen gegenüber beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern der o. g. Regelung nicht entnommen werden.

Wurde bei dem Wechsel von einer nicht beherrschenden in eine beherrschende Stellung das ursprünglich vereinbarte Pensionsalter von 60 Jahren nicht angepasst, kann möglicherweise eine verdeckte Gewinnausschüttung in Frage kommen, eine Bilanzberichtigung jedoch nicht.

Die Prüfung der Frage, ob und wann eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt, war nicht Gegenstand der gerichtlichen Entscheidung.



**2. Neues zum Versorgungsausgleich**

**a. OLG Nürnberg: Verletzung des Halbteilungsgrundsatzes bei Wertermittlung des Anrechts einer betrieblichen Altersversorgung durch Verwendung des BilMoG-Zinssatzes**

OLG Nürnberg, Beschluss vom 31.01.2014 – 11 UF 1498/13

Der Senat des OLG Nürnberg ist der Auffassung, dass der bei der Ermittlung des Barwertes ursprünglich angesetzte Zinssatz gemäß § 253 Abs. 2 S. 2 HGB zu einer Verletzung des Halbteilungsgrundsatzes führe und deshalb zu korrigieren sei.

Das Gericht halte die Verwendung des BilMoG-Zinssatzes, allerdings ohne den Aufschlag nach § 1 Satz 2, § 6 RückAbzinsV für angemessen. Dieser korrigierte Zinssatz führe zu einem erhöhten Ausgleichsbetrag zugunsten der ausgleichsberechtigten Ehefrau.

Begründet wird der Beschluss damit, dass bei der Ermittlung des Barwerts die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgeblich seien.

Eine gerechte Teilhabe unter Berücksichtigung aller Interessen sei am ehesten zu verwirklichen, wenn der BilMoG-Zinssatz ohne den Aufschlag nach §§ 1 S. 2, 6 RückAbzinsV der Berechnung zu Grunde gelegt werde, wobei nicht der stichtagsbezogene Marktzinssatz, sondern der Durchschnitt der Zinssätze der letzten 7 Jahre zu Grunde zu legen sei.

Der Beschluss des OLG Nürnberg stellt in sehr anschaulicher Weise die derzeitige Diskussion in Rechtsprechung und Literatur über die Verwendung des richtigen Zinssatzes bei der Ermittlung des Barwertes für die externe Teilung dar.

Im Kern geht es um die Frage, wann eine gerechte Teilhabe vorliegt, insbesondere bei der externen Teilung von Anrechten der betrieblichen Altersversorgung.

Unstreitig ist dabei, dass eine Reduzierung des Rechnungszinses zu einer Erhöhung des Barwertes führt. Streitig ist die Frage, welcher Zinssatz zu verwenden ist, um einer Verfehlung der Halbteilung vorzubeugen und gleichzeitig den Versorgungsträger möglichst wenig zu belasten.

Der Gesetzgeber hat in seiner Gesetzesbegründung die Anwendung des BilMoG-Zinssatzes vorgeschlagen und zudem die Wahl des Zinssatzes ausdrücklich dem Versorgungsträger überlassen.

Ein Teil der Rechtsprechung leitet daraus ab, dass keine Gesetzeslücke vorliege, die eine Änderung des gewählten Zinssatzes durch das Gericht rechtfertigen würde.

Teilweise wird ähnlich wie vom OLG Nürnberg der Ansatz vertreten, in der Verwendung des BilMoG

Zinssatzes liege eine erhebliche Entwertung des Anrechts der ausgleichsberechtigten Person, allerdings soll zur Ermittlung des Zinssatzes ein Sachverständiger hinzugezogen werden.

In der Literatur gehen die Meinungen zur Handhabung bei Verfehlungen der Halbteilung weiter auseinander. Teils sollen die Verwaltungskosten ermittelt werden und vom Rechnungszins abgezogen werden. Von anderer Seite wird vorgeschlagen, denjenigen Zins zu Grunde zu legen, mit dem das Unternehmen die Höhe der künftigen Versorgungsleistungen für den zugehörigen Beitrag oder das Entgelt kalkuliert hat.

Bislang hat sich der BGH noch nicht zu dieser Frage geäußert. Es empfiehlt sich für alle Versorgungsträger, weiterhin den BilMoG-Zinssatz zu verwenden. Da es sich lediglich um einen Vorschlag seitens der Versorgungsträger handelt, bleibt es den Gerichten unbenommen, im Einzelfall zu prüfen, ob die Verwendung eines anderen Zinssatzes zu einer gerechteren Teilhabe am Versorgungsausgleich führt.

#### **b. OLG Köln 15.1.2013 Az.: 4 UF 126/12, OLG Celle 30.10.2013 Az.: 10 UF 203/13**

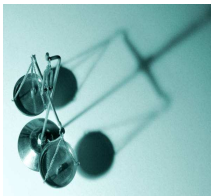
#### **Versorgungsausgleich bei laufenden Rentenzahlungen**

Beide Gerichte haben sich mit der Frage beschäftigt, wie zu verfahren ist, wenn der Ausgleichspflichtige nach Ehezeitende bereits laufende Versorgungsleistungen bezieht. Die Frage ist in Rechtsprechung und Literatur nicht unumstritten. Eine Entscheidung des BGH steht noch aus.

Das OLG Köln sieht im Verzehr des ehezeitanteiligen Kapitalwertes durch laufende Rentenleistungen eine auf den Ehezeitanteil zurückwirkende nachträgliche tatsächliche Veränderung, die nach § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG berücksichtigungsfähig ist.

Das OLG Celle schließt sich dieser Meinung an und begründet dies damit, dass nach ständiger Rechtsprechung des BGH sowohl der vollständige Verlust eines Anrechts nach Ehezeitende als auch eine nahezeitliche Wertverminderung bei der Entscheidung über den Versorgungsausgleich

grundsätzlich zu berücksichtigen sei. Daher könne auch das Absinken des Deckungskapitals eines Versorgungsanrechts, das seinen Wert repräsentiert und die Grundlage für die zu zahlende Rente darstellt, nicht außer Betracht bleiben. Andernfalls käme es zu einer doppelten Inanspruchnahme des Versorgungsträgers bzw. der Versichertengemeinschaft, für die es an einer Rechtfertigung fehlt. In die Entscheidung über den Versorgungsausgleich einbezogen werden könne folglich nur derjenige Versorgungswert, der auch im Entscheidungszeitpunkt noch vorhanden ist.



### 3. Neuregelung zur Bilanzierung übernommener Pensionsverpflichtungen durch das AIFM-Steuer-Anpassungsgesetz

Das am 28.11.2013 verabschiedete AIFM-Steuer-Anpassungsgesetz (AIFM-StAnpG) regelt die Bilanzierung durch Entgeltzahlung oder durch Schuldbeitritt übernommener Pensionsverpflichtungen neu.

Im Wesentlichen haben die Änderungen nur Auswirkungen auf die Behandlung der Differenz zwischen der Rückstellung und dem gezahlten Entgelt. Diese Differenz kann nicht mehr sofort geltend gemacht werden, sondern muss über die nächsten 15 bzw. 20 Wirtschaftsjahre verteilt werden.

In § 4f des Einkommensteuergesetzes (EStG) wird die Übernahme von Pensionsverpflichtungen und Schuldbeitritten für das abgebende Unternehmen geregelt.

- Ein sich aus der Übertragung von Pensionsverpflichtungen ergebender Aufwand (gezahltes Entgelt ist höher als Pensionsrückstellung) ist als Betriebsausgabe im Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme und in den nachfolgenden 14 Jahren gleichmäßig verteilt abziehbar.

- Eine Verteilung unterbleibt bei Betrieben, welche „die Größenmerkmale des § 7g Abs. 1 EStG nicht überschreiten.“
- Ebenso unterbleibt eine Verteilung falls ein Arbeitnehmer unter Mitnahme seiner Pensionsansprüche zu einem neuen Arbeitgeber wechselt oder falls der gesamte Betrieb oder der gesamte Mitunternehmeranteil veräußert wird.

In § 5 EStG wird die Übernahme von Pensionsverpflichtungen und Schuldbeitritten für das aufnehmende Unternehmen geregelt.

- Ab dem Folgejahr nach der Übernahme sind übernommene Verpflichtungen „so zu bilanzieren, wie sie beim ursprünglich Verpflichteten ohne Übernahme zu bilanzieren wären.“
- Für einen Gewinn, der sich aus der Übernahme der Verpflichtungen ergibt, kann eine gewinnmindernde Rücklage in Höhe von vierzehn Fünfzehntel gebildet werden. Diese gewinnmindernde Rücklage ist in den nachfolgenden 14 Wirtschaftsjahren gleichmäßig aufzulösen.
- Bei Schuldübertragungen und Schuldbeitritten, die vor dem 14. Dezember 2011 vereinbart wurden, kann eine gewinnmindernde Rücklage in Höhe von neunzehn Zwanzigstel gebildet werden. Diese gewinnmindernde Rücklage ist in den nachfolgenden 19 Wirtschaftsjahren gleichmäßig aufzulösen. (§ 52 Abs. 14a EStG)
- Entfällt die übernommene Verpflichtung, so ist die Rücklage sofort aufzulösen.

Bei Unternehmen, die Pensionsverpflichtungen durch Schuldbeitritt oder durch kollektive Entgeltzahlungen in der Vergangenheit übernommen haben, ist zu prüfen, ob die Bilanzierung mit den neuen Regelungen des Gesetzes vereinbar ist.

Bei Pensionsverpflichtungen, welche einzelvertraglich übertragen worden sind, wird wie bisher der übernommene Vermögenswert bei der Teilwertberechnung berücksichtigt.

#### 4. Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz)

Die Bundesregierung hat einen Gesetzesentwurf (BR-Drucksache 24/14 vom 31.01.2014) auf den Weg gebracht, der -so die Begründung- die jahrzehntelange Erwerbsarbeit, Kindererziehung und Pflege übergangsweise in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkennen soll.

Der Gesetzesentwurf befindet sich noch im Gesetzgebungsverfahren. Änderungen sind durchaus noch möglich. Der Bundesrat hat von seiner Möglichkeit, einen Vermittlungsausschuss einzuberufen, da es sich um ein Einspruchsgesetz handelt, in seiner Sitzung im März keinen Gebrauch gemacht.

Die wichtigsten Änderungen umfassen im Einzelnen folgende Punkte:

##### a. Abschlagsfreie Rente mit 63

Besonders langjährig Versicherte können bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze ab Vollendung des 63. Lebensjahres eine abschlagsfreie Altersrente beziehen. Voraussetzung dafür sind 45 Jahre Pflichtbeiträge. Diese können sich zusammensetzen aus Beschäftigung, selbständige Tätigkeit, Pflege und Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes. Zeiten, in denen Arbeitslosengeld bezogen wurde, werden für den Anspruch ebenfalls berücksichtigt, da diese entgangenes Arbeitsentgelt ersetzen. Für diese Zeiten haben die Beschäftigten zuvor Beiträge gezahlt.

Die Möglichkeit eines abschlagsfreien Rentenbeginns ist allerdings nur in einem zeitlich begrenzten Zeitraum möglich. Gemäß dem § 236b SGB VI-Entwurf ist ein stufenweiser Anstieg des Eintrittsalters in diese Rentenart auf die derzeit geltende Altersgrenze von 65 Jahren vorgesehen.

##### b. Ausweitung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder (Mütterrente)

Gemäß Gesetzesentwurf ist geplant, die Erziehungsleistung für alle Mütter und Väter, deren

Kinder vor 1992 geboren wurden in der Form anzuerkennen, dass die anrechenbaren Kindererziehungszeiten um 12 Monate erhöht werden. Dabei ist zwischen Leistungsempfängern und Anwärtern zu differenzieren. Leistungsempfänger mit laufenden Renten erhalten eine Anpassung der „Mütterrente“ ohne gesonderten Antrag. Beginnt die Rente nach dem Stichtag (01.07.2014) zu laufen, wird eine Individualberechnung vorgenommen.

##### c. Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente

Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit sollen durch das Gesetz ebenfalls besser abgesichert werden. Geplant ist, Erwerbsgeminderte so zu stellen, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen zwei Jahre länger weitergearbeitet hätten. Zudem werden die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung nicht berücksichtigt, wenn sie die Bewertung der Zurechnungszeit verringern.

##### d. Einführung einer Demografie Komponente

Geplant ist die Einführung einer Demografie Komponente, damit sichergestellt wird, dass der demografisch bedingte Mehrbedarf bei der Festsetzung der jährlichen Ausgaben für Leistungen zur Teilhabe berücksichtigt wird.

##### e. Auswirkungen für die betriebliche Altersversorgung

In der Gesetzesbegründung wurde ausdrücklich aufgenommen, dass die zeitlich befristete Sonderregelung, nach der für besonders langjährig Versicherte ein abschlagsfreier Rentenbezug ab dem Alter 63 ermöglicht wird, **nicht für Betriebsrenten gelten soll**. Begründet wird dies damit, dass eine Übertragung der Sonderregelung die Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung einschränken würde, zu einer weiteren Verkomplizierung der Rahmenbedingungen und zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungs- und Kostenaufwand führen würde.



## 5. Aktuelles

### a. BAGE v. 21.01.2014 Az.: 3 AZR 807/11

#### **Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers**

Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, seine Mitarbeiter auf den in § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG gesetzlich verankerten Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen.

In dem zu Grunde liegenden Sachverhalt hatte der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Schadensersatz mit der Begründung verlangt, dass der Arbeitgeber es pflichtwidrig unterlassen habe, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Das Gericht hat eine Pflichtverletzung verneint mit der Begründung, dass sich eine solche weder aus dem Gesetz selbst, noch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebe.

Auch ohne ausdrückliche gesetzliche oder vertragliche Verpflichtung seitens des Arbeitgebers ist es zu empfehlen, die Mitarbeiter auf die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung hinzuweisen und damit Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter zusätzliche Altersvorsorge betreiben.

### b. Urteil vom 18. März 2014 - 3 AZR 69/12

#### **Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung**

Das BAG hat im zu Grunde liegenden Urteil einen Verstoß gegen das Verbot gegen Diskriminierung wegen Alters angenommen, falls wie vorliegend, die Versorgungsordnung einen Anspruch auf Altersrente ausschließt, wenn der Mitarbeiter nach einer 10-jährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Beklagte, so das Gericht, sei verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen. Die Bestimmung, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf, sei nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Regelung führe zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG. Begründet wird dies durch das Gericht damit, dass Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das

45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausgeschlossen würden. Diese Benachteiligung sei auch nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Danach können zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze müsse jedoch angemessen sein. Dies sei bei der vorliegenden Regelung nicht der Fall, da sie Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebs-treu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließe.

### c. BAG Urteil vom 15. April 2014 - 3 AZR 51/12

#### **Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise**

Im zu Grunde liegenden Sachverhalt bezog der Kläger von der D-AG seit dem 1. Januar 1998 eine Betriebsrente. Die Betriebsrente wurde alle drei Jahre, zuletzt zum 1. Januar 2007, an den Kaufkraftverlust angepasst. Die Beklagte, die mit der D-AG verschmolzen wurde, lehnte eine Anhebung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 2010 mit der Begründung ab, ihre wirtschaftliche Lage stehe einer Anpassung entgegen.

Die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers nicht anzupassen, so das BAG, entspreche dem billigen Ermessen i.S.v. § 16 Abs. 1 BetrAVG. Danach habe der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei seien insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber sei zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich ist, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenseinträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen.

Das Gericht urteilte, dass die Beklagte aus diesem Grund zu einer Anpassung im Januar 2010 nicht

verpflichtet war. Sie habe in den Jahren 2008 und 2009 - auch aufgrund der Finanzkrise - Verluste erwirtschaftet und war gezwungen, Mittel aus

dem Finanzmarktstabilisierungsfonds in Anspruch zu nehmen.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen 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](mailto:info@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

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