

# Haftung des Vermittlers bei der betrieblichen Altersvorsorge



von BVK-Vizepräsident Ulrich Brock

**Immer häufiger wird die Frage gestellt, ob der Vermittler bei Beratungstätigkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge einem Haftungsrisiko ausgesetzt ist. Dies kann nicht grundsätzlich verneint werden. Für eine präzisere Antwort kommt es darauf an, für wen und in welchem Vertriebsweg der Vermittler tätig wird und wer von ihm beraten wird.<sup>1</sup>**

## Beratung des Arbeitgebers durch den Einfirmenvertreter

Berät der Einfirmenvertreter den Arbeitgeber im Rahmen seiner Vermittlungstätigkeit, so haftet grundsätzlich nicht er für einen Beratungsfehler, sondern das Versicherungsunternehmen; der Vertreter sollte durch Freistellungserklärung und Regressverzicht geschützt sein. Eine persönliche Haftung des Vertreters kommt nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz in Betracht oder nach der Bestimmung des § 311 Abs. 3 BGB ausnahms-

weise dann, wenn der Vertreter ein unmittelbares eigenes, über das Provisionsinteresse hinausgehendes, wirtschaftliches Interesse an dem Vertragsabschluss hat und in besonderem Maße persönliches Vertrauen in Anspruch genommen und dadurch die Vertragsverhandlungen beeinflusst hat. Für die Annahme eines solchen Vertrauens reichen lediglich ein Verhandlungstrauen oder langjährige Kontakte aber nicht aus.

1. Der BVK hat unter der Nr. 2/2002 ein ausführliches Dokument unter dem Titel „Grenzen und Risiken bei betrieblicher Altersvorsorge“ herausgegeben, das auch auf die Haftung des Vermittlers eingeht. Diese Dokumentation wird hier um die spezielle Haftungsfrage ergänzt, die sich bei der Beratung der Arbeitnehmer eines Betriebes im Auftrag des Arbeitgebers ergibt. Das BVK-Dokument kann durch Mitglieder über [www.bvk.de](http://www.bvk.de) oder die Geschäftsführung bezogen werden.

## Beratung der Arbeitnehmer durch den Einfirmenvertreter

Die Frage nach dem Haftungsrisiko stellt sich für den Einfirmenvertreter aber dann, wenn er bei der betrieblichen Altersvorsorge einen Arbeitnehmer berät. Entscheidend für die Antwort ist hier, ob er im Auftrage des Arbeitgebers nach Arbeitgebervorgaben dessen Mitarbeiter berät. In diesem Fall würde der Vermittler als „Erfüllungsgehilfe“ im sogenannten „Pflichtenkreis“ des Arbeitgebers tätig, mit der Folge, dass er dem Arbeitgeber für

seine Beratungsleistungen auch voll haften würde.

Ausgangspunkt der Problemstellung ist, dass den Arbeitgeber seinerseits nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) eine weitreichende Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer trifft, deren Umfang u.a. von der Art der Versorgungszusage und deren Inhalten stark variieren kann. In jedem Fall haftet der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dann immer für die Erfüllung der von ihm zugesagten Versorgungsleistungen.

Diese Zusagen werden im Rahmen der Entgeltumwandlung in einer sogenannten „Entgeltumwandlungsvereinbarung“ festgelegt und dabei zuvor in der zugehörigen Beratung des Arbeitnehmers

besprochen. Für den Vermittler ist es nun entscheidend, ob er erstens genau die vom Arbeitgeber beabsichtigten Zusagen macht oder ob er die bAV-Haftung des Arbeitgebers durch seine Äußerungen zusätzlich erhöht. Zweitens ist es wichtig, dass der Vermittler als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers die (arbeits-) rechtlichen Auflagen (des Arbeitgebers) beachtet.

Leider ist es sehr leicht, Beratungsfehler zu begehen. Dies soll an einigen illustrierenden Beispielen demonstriert werden.

## Nichtbeachtung von Tarifbindungen durch den Vermittler

Unterliegt das Arbeitnehmerentgelt einer Tarifbindung, so darf dieses Tarifentgelt nur bei Vorliegen einer ausdrücklichen Erlaubnis der Tarifparteien für eine bAV (betriebliche Altersvorsorge) umgewandelt werden. Diese Erlaubnis kann im Rahmen einer Tariföffnungsklausel oder in einem eigenen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung erteilt werden. Dabei können die Tarifparteien für diese Erlaubnis Auflagen vorgeben. Mittlerweile gibt es fast zweihundert derartige Tarifverträge, die sich inhaltlich sehr unterscheiden. Die Auflagen können sich nämlich auf die Entgeltarten beziehen (in einem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung darf nur das tarifliche Urlaubsgeld umgewandelt werden, in einem anderen darf gerade das tarifliche Urlaubsgeld nicht umgewandelt werden), auf die maximale oder minimale Höhe, auf tarifliche Arbeitgeberförderungen (der Metall-Tarif sieht keine tarifliche Förderung des Arbeitgebers, der Chemie-Tarif dagegen eine sehr attraktive Arbeitgeberförderung vor), auf den Durchführungsweg, auf die Zusageart, auf den Versorgungsträger, auf den Zusageumfang etc.

Die Anzahl der Beratungsfallstricke ist beachtlich. Beachtet etwa der Vermittler die Bedingungen einer Tariföffnungsklausel nicht oder schließt gar (im Na-

men des Arbeitgebers) eine Entgeltumwandlungsvereinbarung ab, die Tarifentgelt umwandelt, für das es keine Ausnahmeerlaubnis gibt, so ist diese Entgeltumwandlungsvereinbarung rechtsunwirksam. Wird dies – etwa im Rahmen einer Betriebsprüfung der AOK – gewahrt, so muss der Arbeitgeber die Entgeltumwandlungsvereinbarung rückabwickeln. Dies bedeutet die Rückzahlung der Entgeltumwandlungsbeträge des Arbeitnehmers und dabei die Nachentrichtung von eingesparten Lohnsteuern und Sozialabgaben. Im Gegenzug könnte der Arbeitgeber – je nach Formulierung der vom Vermittler getragenen Entgeltumwandlungsvereinbarung – fordern, aus seiner bAV-Zusage entlassen zu werden. Bleibt in diesem positiven Fall mindestens die Frage nach der Finanzierung der Rückzahlungen. Sollte der Versorgungsträger bereit sein, den Versorgungsvertrag zwischen ihm und dem Arbeitgeber ebenfalls rückabzuwickeln, so könnte der finanzielle Schaden für den Arbeitgeber begrenzt werden. Es ist aber auch denkbar, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Schadenersatz verklagt, weil der Arbeitnehmer einen Schaden (entgangene Chance zum Aufbau einer Altersvorsorge, entgangene Steuervorteile beim Aufbau einer Altersvorsorge) erlitten hat und dies auf Fehlberatung zurückführt. Der Schaden kann aber auch direkt beim Arbeitgeber entstehen, etwa durch den Zwang zur Aufrechterhaltung der Versorgungszusage mangels unterlassenem Hinweis in der Arbeitnehmerberatung oder Weigerung des Versorgungsträgers zur Rückabwicklung. In diesem Fall hätte der Arbeitgeber de facto ungewollt eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage gemacht.

## Veränderungen von Arbeitgeberzusagen durch den Vermittler

Der Arbeitgeber kann seine Versorgungszusage als „Leistungszusage“, „Beitragsorientierte Leistungszusage“ oder als „Beitragszusage mit Mindestleistung“ zusagen. Jede der drei Zusagearten hat andere Haftungseigenschaften für den Arbeitgeber zur Folge. Hat der Arbeitgeber eine Beitragszusage mit Mindestleistung gemacht, so haftet er für die Finanzierung der Versorgungsleistung bis zur Höhe der Mindestleistung.

Berechnet nun der Vermittler wie er es von der Privatrente her gewohnt ist im Arbeitnehmerberatungsgespräch die mögliche Rente auf Basis der Entgelt-

umwandlung oder händigt gar dem Mitarbeiter einen Ausdruck einer „garantierten Betriebsrente“ aus, so kann der Arbeitnehmer den Eindruck bekommen, dass ihm nun doch eine Leistungszusage mit garantierter Rentenhöhe gemacht worden ist – mit ganz anderen Haftungsrisiken als der Arbeitgeber eigentlich gewollt hatte. Würden sich die Richter der Argumentation des Mitarbeiters anschließen, so hätte der Arbeitgeber womöglich einen Schaden, für den er den Vermittler haftbar machen könnte.

## Fehlberatung des Arbeitnehmers durch den Vermittler

Gibt der Vermittler in der Beratung zur Entgeltumwandlung dem Mitarbeiter falsche Auskünfte, so setzt er sich ebenfalls einem Haftungsrisiko aus. Gibt er etwa auf die Frage nach dem Mindestentgeltbetrag des Arbeitnehmers, um bestimmte Arbeitgeberförderungen zu erhalten, einen zu niedrigen Wert an und erhält dann der Arbeitnehmer nicht die erwünschte Arbeitgeberförderung wegen Unterschreitung des Schwellenwerts, so könnte der Arbeitnehmer auf Schadenersatz pochen.

## Missachtung von organisatorischen Arbeitgeberwünschen durch den Vermittler

Berät der Vermittler die Arbeitnehmer innerhalb der Geschäftsräume und -zeiten, ohne dies zuvor mit dem Arbeitgeber abgestimmt zu haben, so können gerade bei einer Schichtarbeit etc. erhebliche betriebliche Störungen die Folge sein. Eine Klagemöglichkeit des Arbeitgebers ergibt sich insbesondere dann, wenn im Rahmen der Entgeltumwandlungsberatung unabgesprochene zusätzliche Beratungen (Privatkranken-, haftpfllichtversicherung etc.) während der vom Arbeitgeber finanzierten Arbeitszeit durchgeführt werden.

In fast allen diesen Fällen ist die Rechtslage nicht völlig eindeutig klar, da es bislang kaum ein gerichtliche Klärung der angesprochenen Haftungsfragen gab. Dies ist angesichts der noch frischen Gesetzesveränderungen und der langen Aufdeckungsfristen von Haftungstatbeständen weder verwunderlich noch darf eine schnelle endgültige Abklärung erwartet werden.

Im Streitfall könnte sich nämlich der Arbeitgeber darauf berufen, er habe de facto mit dem Vertreter einen Beratungs-

vertrag abgeschlossen, aus dem der Vertreter in Anspruch genommen werden könne. Der Versicherer könnte anführen, der Vertreter sei über seine agenturvertragliche Tätigkeit hinausgegangen, da er nicht den zu akquirierenden Kunden, sondern vielmehr dessen Mitarbeiter beraten habe. Der Vertreter könnte entgegen, dass er im Rahmen seines Agenturvertrages als Erfüllungsgehilfe seines Unternehmens gehandelt habe, da die Vermittlung eines bAV-Produktes nicht lediglich einer Beratung des Arbeitgebers bedürfe, sondern unerlässlich auch des Arbeitnehmers, der schließlich einen Gehaltsverzicht erklären müsse, um die Versorgungszusage des Arbeitgebers und damit die Leistungen des Versorgungsträgers zu erhalten; insoweit liege die Beratung des Arbeitnehmers letztlich im Wesen der betrieblichen Altersvorsorge begründet.

Der Vermittler steht daher vor der Wahl,

- jede bAV-Beratung von Arbeitnehmern bis zur endgültigen Klärung der Haftungsfragen einzustellen,
- weiterhin bAV-Beratungen von Arbeitnehmern durchzuführen, dabei alle Haftungswarnungen in den Wind zu schlagen und zu hoffen, dass sich im Klärungsprozess seine prinzipielle Haftungsfreiheit und/oder Schadenersatzfreiheit herauskristallisieren wird oder
- bAV-Beratungen durchzuführen und dabei prophylaktisch Schadenminderung und/oder Schadenvermeidung zu betreiben.

Die erste Alternative ist wirtschaftlich riskant. Dem Vermittler bleibt nur die Hoffnung, dass der Arbeitgeber auf sich allein gestellt alles Notwendige unternimmt, damit tatsächlich Entgeltumwandlungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass eine „leere“ Rahmenvereinbarung entstanden ist, die keinerlei Vermittlervergütung entstehen lässt. Es ist daher im Eigeninteresse des Vermittlers, aktiv bei der Mitarbeiterberatung mitzuwirken, weil nur so seine Vergütung gesichert werden kann. Wer die Alternative eins wählt, schließt sich selbst von einem der wenigen boomenden Akquisitionsmärkte aus. Dies wiegt um so schwerer, da das Provisionsvolumen im Privatrentenbereich spürbar und wohl nachhaltig abnimmt – zu Gunsten der bAV.

Die zweite Alternative ist juristisch riskant, weil die Entwicklung und Schnelligkeit der Klärung kaum eingeschätzt werden kann. Sie enthält aber auch ein hohes wirtschaftliches Kumul-Risiko, da sich im wahrscheinlich lang dauern-

den Klärungsprozess zahlreiche Haftungsrisiken aufkumulieren können.

Die dritte Alternative entspricht einem zeitgemäßen Risikomanagement und wird vom Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute empfohlen.

## Prophylaktische Schadenminderung

Bei der prophylaktischen Schadenminderung geht es darum, heute dafür Sorge zu tragen, dass bei zukünftig auftretenden Haftungsfällen der vom Vermittler zu leistende Schadenersatz in der Höhe vollständig oder teilweise minimiert wird.

Hier bieten sich vorrangig drei Lösungen an, nämlich eine Freistellung durch den Arbeitgeber, eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung sowie eine erweiterte Freistellung mit Regressverzicht des Versorgungsträgers. Letztgenannte Möglichkeit besteht jedoch nur beim Einfirmenvertreter. Aber auch diese Lösung ist nicht ganz unproblematisch. Bei einem Vermittler, der als Versorgungsträger auch Unterstützungs-, Pensionskassen und -fonds vermittelt, müsste klar geregelt sein, dass sich die Freistellung des Versicherungsunternehmens auch auf diese Versorgungsträger bezieht. Doch damit nicht genug, es müsste zudem u.a. geklärt werden, ob auch diejenigen Haftungsfälle gedeckt sind, die nach einem Ausscheiden des Vermittlers aufgedeckt werden bzw. bei denen der Schaden erst nach dem Ausscheiden des Vermittlers entsteht – wenn auch die verursachende Beratung länger zurückliegt.

Bei der Durchsetzung einer erweiterten Haftungsfreistellung durch den Versicherer dürfte der einzelne Einfirmenvertreter überfordert sein. Hier sind die jeweiligen Vertretervereinigungen gefordert.

Für einen Makler besteht diese Möglichkeit jedoch prinzipiell nicht. Für ihn verbleibt wie für den Einfirmenvertreter oder den Mehrfachagenten u.a. der Schutz einer Vermögensschadenhaftpflichtversicherung. Viele Anbieter weigern sich allerdings, für Schäden einzustehen, die bei der Arbeitnehmerberatung verursacht werden. Hier ist jeder Vermittler gut beraten, bei seiner bestehenden Versicherung die Deckung derartiger Fälle abzuklären.

Eine der juristisch sichersten Lösungen ist die dritte Möglichkeit, nämlich die Freistellung durch den (beauftragenden) Arbeitgeber. Allerdings dürfte sie die ak-

## Mitwirkungsvereinbarung

Firma Plastikron GmbH, Geschäftsführer Werner Kampmann

Karl Nescio, Einfirmenvertreter PeKa

Datum der Vereinbarung

18.06.2003

### Information der Belegschaftsvertretung

Anwesenheit des Vermittlers für Rückfragen

ja  nein

Vortrag zum Arbeitgeberangebot

ja  nein

ja  nein

### Information der Belegschaft

Anwesenheit des Vermittlers für Rückfragen

ja  nein

Vortrag zum Arbeitgeberangebot

ja  nein

ja  nein

### Durchführung Entgeltumwandlungsberatungen durch Vermittler

Tariffbindungen im Unternehmen

ja  nein

Chemie

Versorgungszusagenart

Leistungszusage

ja  nein

Beitragsorientierte Leistungszusage

ja  nein

Beitragszusage mit Mindestleistung

ja  nein

Erlaubte bAV-Produkte

Versorgungsträger

PeKa Pensionskasse

Produkt/Tarif

PeKa PRAB01

Altersversorgung

ja  nein

Kapitalabfindung

ja  nein

Rente

ja  nein

Hinterbliebenenversorgung

ja  nein

Kapitalabfindung

ja  nein

Rente

ja  nein

Invaliditätsversorgung

ja  nein

Kapitalabfindung

ja  nein

Rente

ja  nein

Verantwortlich für Beratungsanforderungsliste

Frau Kunze (Pers.Abt.)

Verantwortlich für Zulieferung der betrieblichen Mitarbeiterdaten

Herr Brems (Pers.Abt.)

zur Entgeltumwandlungsberatung

Startdatum der Mitarbeiterberatung

01.09.2003

Beratung innerhalb der Firmenräume

ja  nein

Beratung innerhalb der Arbeitszeit

ja  nein

Wenn ja: Dürfen weitere Versicherungsthemen angesprochen werden werden?

ja  nein

Nur bei Durchführungswegen DV/PK:

Liegt Zustimmung des Arbeitgebers vor?

ja  nein

Wenn ja: Wieviel Prozent der Pauschalsteuer muss der Mitarbeiter übernehmen?

100%

Gibt es eine freiwillige Arbeitgeberförderung?

ja  nein

Wenn ja: Fixe Förderung in Höhe von:

€

Wenn ja: Anteilige Weitergabe eingesparter Sozialabgaben in Prozent?

%

Darf die Entgeltumwandlungshöhe die 4%-BBG-Grenze übersteigen?

ja  nein

Wenn ja, bis zu welcher Höhe ohne Rückfragen?

2.750 €

Darf eine Schätzung der späteren Versorgungsleistung in der Beratung vorgenommen werden?

ja  nein

Wird die Beratungsleistung honoriert?

ja  nein

Enddatum der Mitarbeiterberatung

10.10.2003

quisitorisch heikelste Lösung sein und damit ohne praktische Bedeutung.

Der typische Mittelständler möchte nämlich so wenig wie möglich mit der betrieblichen Altersvorsorge „belästigt“ werden. Sollte er nun zusätzlich veranlasst werden, eine Haftungsfreistellung zu unterschreiben, nachdem er über die möglichen Risiken für ihn durch die Beauftragung des Vermittlers zur Durchführung von Mitarbeiterberatungen aufgeklärt wurde, so würde es eher zur Verhinderung eines Rahmenvertrags und damit des Gesamtgeschäfts führen als zur gewünschten Haftungsfreistellung. Doch dort, wo eine derartige Freistellung das bAV-Geschäft nicht gefährdet, kann nur dazu geraten werden, einen Vertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen, mit dem eine eigene Haftung soweit wie gesetzlich möglich ausgeschlossen wird.

## Schadenvermeidung

Neben der Schadenminderung bei aufgetretenen Beratungsfehlern ist die Vermeidung von Fehlern des Vermittlers die zweite wichtige Prophylaxe. Ein Fehlverhalten liegt dann vor, wenn der Vermittler sich als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers anders als vorgegeben verhält, ohne dass sich der Vermittler auf Rechtsvorschriften berufen kann, die eine Abweichung von den Arbeitgebervorgaben begründen.

Daher empfiehlt sich folgende Vorgehensweise bei einer Arbeitnehmerberatung im Auftrag des Arbeitgebers:

- Klärung, was der Arbeitgeber beauftragt und was er dabei beachten möchte,
- Dokumentation der Absprachen und Auflagen,
- Nachweis, dass die Absprachen und Auflagen eingehalten wurden.

Ein (ausgefülltes) Beispiel für eine Checkliste (Auszug aus der Checkliste einer bAV-Beratungssoftware), die zugleich als Dokumentation genutzt werden kann, ist auf Seite 258 abgebildet.

Sollten dabei mehrere Mitarbeitergruppen zu Entgeltumwandlungsberatungen in einer Firma existieren (z.B. Prokuristen und Facharbeiter), für die unterschiedliche Versorgungszusagen beabsichtigt sind, so wird o.a. Checkliste für die Entgeltumwandlungsberatung pro Gruppe benötigt.

Ein „Allheilmittel“ zur Vermeidung eines jeden Haftungsereignisses ist eine derartige Checkliste freilich nicht, da je-

der Fall unterschiedlich ist, so dass ein Haftungsrisiko niemals vollständig ausgeräumt, sondern stets nur minimiert werden kann. Nicht zuletzt zählt das Verhalten des Vermittlers und dabei die Beachtung der Vereinbarung. Ein Checklisten-orientiertes Vorgehen dient aber nicht nur der Haftungsvermeidung, sondern unterstützt eine qualifizierte Beratung. Dies trägt wesentlich zur Kundenzufriedenheit und damit auch zur Kundenbindung bei sowie zu einer erfolgreichen Forcierung des bAV-Geschäfts unserer Mitglieder.

Über die Nutzung o.a. Checklisten hinaus ist auch eine weitergehende Unterstützung durch eine bAV-Beratungssoftware zu überdenken. Es gibt Beispiele, die o.a. Checkliste beinhalten sowie die Befolgung der Arbeitgeber-Anweisungen dokumentieren und so eine weitere Beweissicherung schaffen. Daneben werden die steuerlichen, arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften sowie die wichtigsten Tarifvereinbarungen zur Entgeltumwandlung automatisch beachtet und so die Beratung zusätzlich qualitätsgesichert. Eine derartige Softwareunterstützung dient gerade dem Vermittler, zu dessen Alltagsgeschäft die bAV (noch) nicht gehört. Die Erfahrung zeigt, dass mit geeigneter bAV-Beratungssoftware nicht nur die Beratungsfehler minimiert werden, sondern dass – durch die mitgelieferte akquisitorische Unterstützung – die Abschlussquote wie die Entgeltumwandlungshöhe deutlich steigen. Auf diese Weise werden nicht nur die Vergütungen sicherer (wegen Haftungs- und Schadensersatzvermeidung), sondern sogar höher.

## Beratung durch den Makler

Für den Versicherungsmakler gilt ohnehin die strenge Maklerhaftung, da er nicht „Erfüllungsgehilfe“ eines Versicherungsunternehmens ist und sich daher nicht auf dessen Haftung zurückziehen kann. Der Makler ist aufgrund des Maklervertrages vielmehr Bundesgenosse und treuhänderischer Sachwalter seines Kunden, so dass er bei einer fehlerhaften Beratung auch unmittelbar durch den Kunden in Anspruch genommen werden kann. Daher gilt alles oben Beschriebene für ihn in „verschärfter“ Form.

Im Hinblick auf das Haftungsrisiko bei der betrieblichen Altersvorsorge wird daher auch dem Makler empfohlen, die oben gegebenen Handlungsempfehlungen zu befolgen, wobei ihm die Haftungsfreistellung durch den Produktgeber verwehrt bleibt. ■

## Beratung nach Maß

### Steuerliche Behandlung von Versorgungszusagen an (Gesellschafter-) Geschäftsführer einer GmbH

Systematische Darstellung mit Gestaltungshinweisen und Mustertexten

Von Dr. Peter A. Doetsch



4. Auflage

4., neu bearbeitete Auflage 2003, XV und 187 Seiten, DIN A5, kart., € 27,- ISBN 3-89932-060-2

Für GmbH-Geschäftsführer gehört eine Versorgungszusage zum Standard. Doetsch zeigt, worauf es bei der Gestaltung ankommt und wie die Versorgungszusage steuerlich behandelt wird. Die 4. Auflage berücksichtigt alle wichtigen Änderungen durch Gesetz und Verwaltung, einzelne Kapitel sind grundlegend überarbeitet:

- U.a. die Kriterien des BFH für eine Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit der Versorgungszusage, die Folgen einer verdeckten Gewinnausschüttung, die Voraussetzungen für eine Kürzung des Vorwegabzugs.
- Aktuelle BFH-Rechtsprechung und Verwaltungspraxis.
- Umfangreiche Checkliste für die steuerliche Anerkennung der bAV sowie Mustertexte für Pensionszusage, Verpfändungsvereinbarung und Gesellschafterbeschluss.

## Jetzt bestellen!

Hiermit bestelle/n ich/wir \_\_\_ Expl.

Steuerliche Behandlung von Versorgungszusagen an (Gesellschafter-) Geschäftsführer einer GmbH

Name/Vorname \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Tel./Fax \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

**Verlag Versicherungswirtschaft**  
Postfach 64 09 · 76044 Karlsruhe  
Tel. (07 21) 35 09-0 · Fax (07 21) 3 18 33