

» RA Arne E. Lenz, RA Gordon Teckentrup, LL.M., Wiesbaden

# Gleichzeitiger Bezug von Altersleistung und Gehalt durch den GmbH-Geschäftsführer

## Zugleich Besprechung des BFH-Urteils vom 05.03.2008 (I R 12/07)

*Setzt der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH sein Dienstverhältnis nach Erreichen des vertraglichen Pensionsalters fort, ist häufig unklar, wie sich dies auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt. Der Beitrag zeigt vor dem Hintergrund des aktuellen Urteils des Bundesfinanzhofs die zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten auf und ergänzt damit den vorangegangenen Beitrag<sup>1</sup> der Autoren.*

### » 1. Ausgangslage

In vielen Unternehmen besteht das Bedürfnis, dass der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH (GGF) seine Tätigkeit für das Unternehmen auch nach Erreichen des in der Versorgungszusage vertraglich vorgesehenen Pensionsalters fortsetzt. Als Gründe werden in der Praxis das Fehlen von geeigneten Nachfolgern oder der einfache Wunsch des GGF, noch nicht so früh aus der Erwerbstätigkeit auszuschneiden, genannt.

Setzt der GGF nach dem in der Versorgungszusage ursprünglich vorgesehenen normalen Pensionierungsalter seine Tätigkeit fort, dann stellt sich die Frage, ob trotz weiteren Bezugs von Gehalt die zugesagte Altersleistung gezahlt werden kann, oder ob die Weiterarbeit zu einem höheren Versorgungsrecht führt.

Maßgeblich sind in beiden Fällen zunächst die Bestimmungen der Zusage. Setzt die Zahlung der Altersrente – wie in den meisten Fällen – ein altersbedingtes Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis voraus, dann bestehen keine grundsätzlichen Bedenken gegen eine Erhöhung der Versorgungsanwartschaft wegen der Weiterarbeit und der späteren Inanspruchnahme. Das gilt jedenfalls dann, wenn eine entsprechende Regelung im Voraus vereinbart worden ist und entsprechende Regelungen auch für nicht am Unternehmen beteiligte Beschäftigte gelten.

Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit eine Auszahlung der Altersrente parallel zur Gehaltszahlung bei einem GGF steuerlich anerkannt werden kann, d. h. betrieblich veranlasst ist.

#### 1.1 Literatur

Wenn sich aus der Zusage nichts anderes ergibt, gehen die Auffassungen in der Literatur überwiegend von der Möglichkeit des parallelen Bezugs der Leistungen aus. Begründet wird dies damit, dass die betriebliche Altersleistung bereits durch die bisherige Tätigkeit verdient worden sei, während die Zahlung des Gehalts durch die weitere aktive Tätigkeit gerechtfertigt werde<sup>2</sup>. Die gleichzeitige Zahlung von Gehalt und Altersversorgung kann dabei gerade als Indiz für die Ernsthaftigkeit des Versorgungsversprechens gesehen werden<sup>3</sup>.

#### 1.2 Finanzverwaltung

Auf Bundesebene enthielt das BMF-Schreiben vom 17.11.2004<sup>4</sup> noch die uneingeschränkte Feststellung: „Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies unschädlich“.

In dessen Neufassung, dem BMF-Schreiben vom 05.02.2008<sup>5</sup> ist dieser Satz verändert worden: „Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies in der Regel (insbesondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) unschädlich; die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber bleibt davon unberührt“.

Die zuvor absolute Aussage ist dadurch in der Reichweite (nur Regelfall) und der Durchführungswege (nur die vorgenannten Durchführungswege) eingeschränkt worden. Nach der Auffassung von Niermann<sup>6</sup> spricht jedoch nichts dagegen, alle fünf Durchführungswege in diesem Punkt gleich zu behandeln.

In der Finanzverwaltung Baden-Württemberg wurden bislang Pensionszahlungen neben den laufenden Bezügen, unabhängig von dem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) aus 1992<sup>7</sup>, für zulässig gehalten, jedoch „vorbehaltlich einer etwaigen anderslautenden Regelung auf Bundesebene“<sup>8</sup>. Eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) läge insoweit nicht vor. Denn die Weiterarbeit sei für die Gesellschaft mit keinem Nachteil verbunden und in ihrem Interesse: Ansonsten wäre nämlich ein Gehalt an einen anderen Geschäftsführer zu gewähren und die Pension an den Ausgeschiedenen<sup>9</sup>. Alternativ sei auch denkbar, den zum Pensionsalter (vollständig) erdienten Pensionsanspruch „mit dem Barwert abzufinden“<sup>10</sup>. Aufgrund des hier besprochenen Urteils ist u. E. zu erwarten, dass diese Auffassung geändert wird.

#### 1.3 BFH-Restsprechung aus 1992

In dem Urteil aus 1992<sup>11</sup> hatte der BFH, allerdings ohne nähere Begründung, festgestellt, dass sich die Zahlung eines Gehalts für aktive Tätigkeit und einer Pension für den Ruhestand grundsätzlich gegenseitig ausschließen sollen. Hiervon grenzt der Senat das neuere Urteil ab, indem die Zahlung prinzipiell für zulässig gehalten wird, aber zusätzliche Maßgaben aufgestellt werden<sup>12</sup>.

#### 1.4 Das neue Urteil des BFH vom 05.03.2008

Der Entscheidung<sup>13</sup> des BFH lag eine Pensionszusage auf Alters- und Invaliditätsrente für einen beherrschenden GGF zugrunde. Die Altersrente war auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres in Höhe von monatlich 5.000,- DM zugesagt und nicht vom Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers abhängig gemacht worden.

Nach der Zusage bestand die Möglichkeit „anstelle der Altersrente eine einmalige Kapitalleistung in Höhe des Barwerts der Rentenverpflichtung verlangen zu können“. Das ihm vertraglich eingeräumte Kapitalwahlrecht übte der GGF zwei Wochen vor Erreichen des vorgesehenen Pensionsalters aus. Obwohl das Dienstverhältnis (wohl unbefristet) fortgeführt wurde, zahlte die GmbH mit Erreichen des Pensionsalters den Barwert der Betriebsrente aus und löste in der Bilanz die gesamte Pensionsrückstellung auf. Damit waren nach Vorstellung der Parteien alle Ansprüche aus der Pensionszusage abgegolten. Es wurde – wie der BFH monierte – jedoch nicht berücksichtigt, dass nach dem Wortlaut der Zusage bei einer andauernden Tätigkeit auch nach dem 65. Lebensjahr noch eine Invaliditätsrente anfallen konnte.

Der BFH sah wie das Finanzamt in der Abfindung der Höhe nach eine vGA. Als Begründung führt der BFH an, dass bei der Ermittlung des Abfindungswertes die Weiterarbeit unberücksichtigt geblieben sei und kein Abschlag für die fortbestehende Invaliditätsabsicherung erfolgte. Dies ergibt sich aus dem in diesem Zusammenhang entscheidendem zweiten Leitsatz.

Die uneingeschränkte Zahlung des Kapitalbetrags schließe sich auch aufgrund der zeitlichen Nähe zwischen Ausübung des Kapitalwahlrechts und der Entscheidung über die Weiterarbeit sowie des innerbetrieblichen Fremdvergleichs aus, denn die Zahlung der betrieblichen Altersversorgung sei bei anderen Angestellten der GmbH vom Ausscheiden aus dem Betrieb abhängig gemacht worden.

## » 2. Eigene rechtliche Beurteilung

### 2.1 Zulässigkeit der Zahlung einer Altersleistung trotz Weiterarbeit

Der BFH hat im Leitsatz und in den Urteilsgründen ausgeführt, dass er die Zahlung einer Altersleistung trotz fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der Vertragsfreiheit und in körperschaftsteuerlicher Hinsicht prinzipiell für zulässig hält<sup>14</sup>. Ein Leistungsbezug ohne Ausscheiden aus dem Unternehmen hindere nicht die Anerkennung der Versorgungszusage als betriebliche Altersversorgung (bAV) und stehe damit auch der Bildung einer Pensionsrückstellung

1) Lenz/Teckentrup, INF 2006, 907.

2) Vgl. u. a. Höfer, BetrAVG, 5. Aufl., München 2007, Bd. II, S. 1352 (Rn. 2935); Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 4. Aufl., München 2006, S. 1443 (Rn. 234); Doetsch/Lenz, Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände, 7. Aufl., Karlsruhe 2008, S. 170; Stuhmann, BB 1983, 48, 49; siehe auch die Zitierungen in BFH, 05.03.2008, I R 12/07, DStR 2008, 1037 unter II. 2. a).

3) Höfer/Kisters-Kölkes, BB 1989, 1157, 1158.

4) BMF, 17.11.2004, Az. IV C4 - S 2222 - 177/04, IV C5 - S 2333 - 269/04, BStBl. I S.1065, Rz. 156.

5) BMF, 05.02.2008, Az. IV C 8 -S 2222/07/0003, IV C 5 -S 2333/07/0003, BStBl. I S. 420, Rz. 185.

6) Niermann/Risthaus, DB 2008, Heft 17 Beilage Nr.4, unter B.I. (Rz. 185).

7) BFH, 02.12.1992, I R 54/91, BStBl. II 1993, S. 311 unter II 1. c) cc) = INF 1993 S. 284.

8) Alber, BetrAV 2007, 415, 424.

9) Alber (Fn. 8), S. 415, 424.

10) Alber (Fn. 8) S. 415, 425.

11) BFH, I R 54/91, Fn. 7, unter II 1. c) cc)

12) Vgl. BFH, I R 12/07, Fn. 2, Leitsatz Nr.2

13) BFH, I R 12/07, Fn. 2.

## BFH, Urteil vom 05.03.2008 - I R 12/07

(veröffentlicht am 14.05.2008, HI 1986676)



### Leitsätze

1. Es ist aus körperschaftsteuerrechtlicher Sicht grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn eine GmbH ihrem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer die Anwartschaft auf eine Altersversorgung zusagt und ihm dabei das Recht einräumt, anstelle der Altersrente eine bei Eintritt des Versorgungsfalls fällige, einmalige Kapitalabfindung in Höhe des Barwerts der Rentenverpflichtung zu fordern.
2. Es ist aus körperschaftsteuerrechtlicher Sicht grundsätzlich auch nicht zu beanstanden, wenn die Zusage der Altersversorgung nicht von dem Ausscheiden des Begünstigten aus dem Dienstverhältnis als Geschäftsführer mit Eintritt des Versorgungsfalls abhängig gemacht wird (Abgrenzung zum Senatsurteil vom 2. Dezember 1992 I R 54/91, BFHE 170, 119, BStBl II 1993, 311). In diesem Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter allerdings verlangen, dass das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung angerechnet wird. Das ist im Rahmen eines versicherungsmathematischen Abschlags auch bei der Kapitalabfindung zu berücksichtigen.
3. Die Kapitalabfindung der Altersrente und die gleichzeitige Fortführung des Dienstverhältnisses als Gesellschafter-Geschäftsführer unter Aufrechterhaltung des Invaliditätsrisikos können einen weiteren versicherungsmathematischen Abschlag rechtfertigen.
4. Die Zusage sofort unverfallbarer, aber zeitanteilig bemessener Rentenansprüche kann steuerlich anerkannt werden. Bei Zusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer darf die unverfallbare Anwartschaft sich jedoch wegen des für diesen Personenkreis geltenden Nachzahlungsverbots nur auf den Zeitraum zwischen Erteilung der Versorgungszusage und der gesamten tatsächlich erreichbaren Dienstzeit erstrecken, nicht aber unter Berücksichtigung des Diensteintritts (Bestätigung des Senatsurteils vom 20. August 2003 I R 99/02, BFH/NV 2004, 373, sowie des BMF-Schreibens vom 9. Dezember 2002, BStBl I 2002, 1393, unter 1.).
5. Billigkeitsmaßnahmen der Verwaltung zur Anpassung der Verwaltungspraxis an eine von der bisherigen Verwaltungsmeinung abweichende Rechtsauffassung sind von den Gerichten jedenfalls dann zu beachten, wenn sie vom FA im Rahmen der Steuerfestsetzung getroffen wurden und bestandskräftig geworden sind.

### Normenkette

EStG § 6a; KStG § 8 Abs. 3 S. 2; AO § 163

### Verfahrensgang

FG Nürnberg (Entscheidung vom 21.11.2006; Aktenzeichen I 149/2005; EFG 2007, 1352)

nach § 6a EStG nicht entgegen. Dies entspricht auch der grundsätzlichen Sichtweise der Finanzverwaltung, die für die Anerkennung als bAV nur den Eintritt eines biologischen Ereignisses fordert<sup>15</sup>.

Seine grundsätzliche Aussage hat der Senat dann aber mit dem Hinweis auf die Pflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters, das Arbeitsentgelt auf die Versorgungsleistungen anzurechnen, weitgehend eingeschränkt.

Als Begründung hierfür wird angeführt, dass ein solcher Geschäftsleiter den Zweck der erteilten Versorgungszusage berücksichtigt hätte. Die bAV solle nämlich zur Deckung des Versorgungsbedarfs im Alter beitragen, regelmäßig also erst beim Wegfall der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis einsetzen<sup>16</sup>. Durch die Kapitalisierung bekomme die bAV im vorliegenden Fall den ihr wesensfremden Charakter einer Kapitallebensversicherung<sup>17</sup>. Der Geschäftsleiter würde daher eine Anrechnung des Activeinkommens vornehmen.

Der Umstand, dass der Senat die Entscheidung auf zwei zusätzliche Begründungen stützt, lässt allerdings den Schluss zu, dass es auch Konstellationen geben kann, in denen die hier geforderte Anrechnung nicht für zwingend gehalten wird.

Der Senat weist nämlich einerseits darauf hin, dass der aufgestellte Grundsatz zumindest dann gelte, wenn die Ausübung des Kapitalwahlrechts in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Eintritt des Versorgungsfalles und der Entscheidung, das Dienstverhältnis fortzusetzen, erfolge. Andererseits wird festgestellt, dass bei anderen Angestellten der GmbH die Leistung vom Ausscheiden aus dem Betrieb abhängig gemacht wurde.

Eine abweichende Beurteilung könnte sich u. E. hiernach ergeben, wenn z. B. ein Gesamtversorgungslimit von Gehalt und Altersrente nicht überschritten wird oder wenn explizit – auch für nicht beteiligte Arbeitnehmer – eine Zahlung der Betriebsrente neben dem Gehalt vorgesehen ist.

## 2.2 Problematik der Anrechnung bei Kapitalleistungen

Die Anrechnung auf die Versorgungsleistung war im vorliegenden Urteil u. a. deshalb problematisch, weil hier keine laufende Rentenzahlung erfolgte, sondern eine einmalige Kapitalabfindung. Die Aufgabe der Ermittlung des hieraus zu berechnenden zutreffenden Abschlags auf die Versorgungsleistung (den Barwert) hat der BFH nun dem FG zugewiesen, sicherlich keine einfache Aufgabe.

Aufbauend auf den vom BFH dargelegten Grundsätzen werden nachfolgend verschiedene mögliche Berechnungsweisen dargestellt.

### 2.2.1 Altersleistung und laufendes Gehalt

Die Annahme des fehlenden Versorgungsbedarfs während des Bezugs eines Aktivgehalts führt, wie erwähnt, dazu, dass nach Ansicht des BFH das Activeinkommen auf die Versorgungsleistung anzurechnen ist. Die nicht erfolgte Anrechnung führt zur Annahme der vGA.

### 2.2.2 Höhe des Alterskapitals

Die geforderte Anrechnung würde im Ergebnis dazu führen, dass während der Weiterbeschäftigung keine Rente anfallen würde, der Rentenbeginn also nicht das vollendete 65. Lebensjahr, sondern ein späterer Zeitpunkt wäre. Für die Ermittlung des Abfindungsbetrages wäre der versicherungsmathematische Barwert mit der Annahme eines späteren Rentenbeginns zu verwenden. Wegen der kürzeren zu erwartenden Laufzeit und der Abzinsung (aufgrund der vorgezogenen Auszahlung) ist der nach der Entscheidung des BFH zulässige Abfindungsbetrag geringer als der hier tatsächlich gezahlte Betrag. In Höhe der Differenz würde daher eine vGA vorliegen.

### Finanzielle Auswirkungen im entschiedenen Fall:

Für den am 09.01.1935 geborenen GGF mit einer Altersrentenzusage zum 65. Lebensjahr i. H. v. 2.556,46 € ergab sich zum 65. Lebensjahr ein Barwert<sup>18</sup> der zukünftigen Altersrenten i. H. v. 301.357 €.

Unterstellt man eine zweijährige Weiterarbeit, so beliefe sich bei gleichem Zahlungstermin und Rentenhöhe der Barwert<sup>18</sup> der ab dem 67. Lebensjahr beginnenden Altersrente (bei einem Übergang einer evtl. Invaliditätsrente auf die Altersrente zum 67. Lebensjahr)<sup>19</sup> auf

251.729 €

Dies würde in diesem Beispiel zu einer vGA von 49.628 € hinsichtlich der Altersleistung führen.

Wie der Zeitpunkt des späteren Rentenbeginns zu ermitteln ist, hat der BFH offen gelassen. Aus unserer Sicht dürfte auf die Erwartung der Parteien über die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen sein.

### 2.2.3 Umfang der abgefundenen Leistung

Eine weitere Besonderheit war im entschiedenen Fall die Vereinbarung zur Invaliditätsrente. In der Pensionszusage wurde diese für den Fall zugesagt, dass die Tätigkeit für das Unternehmen wegen Berufsunfähigkeit endet. Nach Ansicht des BFH beschränkten sich die Parteien in der Abfindungsvereinbarung auf die Altersrente; die Anwartschaft auf Invaliditätsrente war von der Vereinbarung nicht umfasst. Bei der Ermittlung des Barwerts wurde allerdings die gesamte Pensionsverpflichtung zugrunde gelegt. Der BFH hat auch wegen dieses weiterhin vom Unternehmen zu tragenden Risikos einen Abschlag bei der Berechnung des Abfindungsbetrages für erforderlich gehalten<sup>20</sup>.

## » 3. Gestaltungsmöglichkeiten

Durch das aktuelle Urteil hat der BFH die Möglichkeiten der körperschaftsteuerrechtlich unbedenklichen Zahlung von Versorgungsleistungen bei einer Weiterarbeit des GGF eingegrenzt.

Abschließend sollen daraus Wege der Vertragsgestaltung abgeleitet werden, um den Bedürfnissen von GGF und Unternehmen möglichst zu entsprechen, ohne hierdurch eine vGA zu verursachen.

### 3.1 Gleichzeitiger Bezug von Aktivgehalt und Versorgung

Ausgangspunkt ist hierbei zunächst die Erkenntnis, dass die Weiterbeschäftigung des GGF bei Bezug von Versorgungsleistungen körperschaftsteuerrechtlich dann nicht zu beanstanden ist, wenn die Zusage dies zulässt und die Tatsache der Weiterbeschäftigung bei den gezahlten Versorgungsleistungen angemessen berücksichtigt wird. Die Parallelität von Aktivgehalt und Versorgung verliert u. E. allerdings durch die hierbei erforderlichen Abschläge an Attraktivität für den GGF.

### 3.2 Kompensation des späteren Bezugs der Versorgung

Die gleichzeitige Zahlung von Gehalt und Versorgung kann, wie beschrieben, nur dann auftreten, wenn nicht bereits in der Zusage das Ausscheiden aus dem Unternehmen als Voraussetzung für den Rentenbeginn festgelegt wurde.

Dies dürfte allerdings der Regelfall sein.

**Beispiel 1:** Der Arbeitgeber gewährt dem Versorgungsberechtigten nach Vollendung des 65. Lebensjahres (vertragliches Pensionsalter) und seinem Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers eine lebenslängliche monatliche Altersrente in Höhe von 3.000,00 €.

» Zahlung der Versorgungsleistung ist nach der Zusage vom Ausscheiden abhängig?

ja	nein
Falls bei Weiterarbeit der spätere Leistungsbeginn der Versorgung kompensiert werden soll: Rechtzeitig prozentuale Zuschläge vereinbaren!	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereinbarung ändern und Pensionsbeginn hinausschieben: in diesem Falle ist u. E. eine Kompensation durch Erhöhung der Leistung zweckmäßig, da sonst hierin evtl. ein Verzicht mit der Folge der verdeckten Einlage gesehen werden könnte.</li> <li>Besteht ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Eintritt des Versorgungsfalls und der Ausübung des Kapitalwahlrechts und schließen die Versorgungszusagen an andere Arbeitnehmer der GmbH einen Leistungsbezug ohne das Ausscheiden aus?</li> </ul>
<p><b>ja</b></p> <p>Konstellation ist ähnlich dem Urteil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Auf die Versorgungsleistung das Aktivgehalt anrechnen. Folge: Bei Rente praktisch Neutralisierung der monatlichen Versorgungszahlung; bei Kapital (aufgrund Wahlrecht oder Abfindung) Entwicklung der Rechtsprechung im Blick behalten.</li> <li>Hilfsweise den Vorschlag unter 2.2.2 umsetzen.</li> </ul>	<p><b>nein</b></p> <p>Vom Urteil abweichende Konstellation: Evtl. abweichende Beurteilung durch die Rechtsprechung.</p>

Viel seltener sind Vereinbarungen anzutreffen, bei denen frühzeitig an die Möglichkeit der Weiterarbeit gedacht wurde. Solche Regelungen kompensieren den späteren Versorgungsbeginn und (bei Renten) die voraussichtlich kürzere Bezugsdauer durch eine prozentuale Erhöhung der Altersrente (spiegelbildlich zu möglichen Abschlägen bei Vorziehen der Altersleistung).

**Beispiel 2:** Scheidet der Versorgungsberechtigte erst nach Erreichen des vertraglichen Pensionsalters aus den Diensten des Arbeitgebers aus, erhöht sich die zugesagte Altersrente für jeden Monat der späteren Inanspruchnahme für die gesamte Dauer des Versorgungsbezuges um 0,5%.

Sollte eine solche Vereinbarung erst nachträglich aufgenommen werden, stellt sich die Frage, ob hierfür die zehnjährige Erdienbarkeitsfrist einzuhalten ist.<sup>21</sup>

3.3 Zulässigkeit und Höhe des Kapitalwahlrechts

Der BFH hält ein Kapitalwahlrecht aus körperschaftsteuerlicher Sicht jedenfalls dann für unschädlich, wenn der Kapitalbetrag nicht vor Eintritt des Versorgungsfall es fällig wird. Tritt der Versorgungsfall, wie im Beispiel 1 dargestellt, nicht vor dem Ausscheiden ein, und ist die Abfindung erst danach möglich, so ist die Ermittlung des Kapitalbetrages unproblematisch, da alle bewertungsrelevanten Umstände (insbesondere der Rentenbeginn) feststehen.

Anders liegt es, wenn die vertragliche Vereinbarung den parallelen Bezug von Gehalt und Rente zulässt. Hier ist aufgrund der neuen Rechtsprechung u. E. mit Annahmen zum tatsächlichen Rentenbeginn zu arbeiten. Anhaltspunkte hierfür können sich z.B. aus dem Dienstvertrag ergeben. An diesem wird häufig ohnehin eine Anpassung erforderlich sein, um die Altersgrenze für das Beschäftigungsende zu erhöhen. Zugleich sollte auch die vom BFH geforderte Anrechnung des Gehalts auf die Altersversorgung vereinbart werden<sup>22</sup>.



**RA Arne E. Lenz**

ist Rechtsanwalt in Wiesbaden und Referent für Recht & Steuern der compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH. Er ist Autor diverser Veröffentlichungen zur betrieblichen Altersversorgung.



**RA Gordon Teckentrup, LL.M.,**

ist Rechtsanwalt in Wiesbaden und Referent für Recht & Steuern der compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH.

14) BFH, I R 12/07, Fn. 2, unter II.2.a) der Urteilsgründe.  
 15) BMF,05.02.2008, IV C 8 - S 2222/07/0003; IV C 5 - S 2333/07/0003, Rn. 185, BStBl. I S. 420; anders noch EStR 2005 H 6a Abs. 1 mit Verweis auf BMF, 11.11.1999, IV C 2 - S 2176 - 102/99, Rn. 2, BStBl. I S. 959.  
 16) Vgl. zum Versorgungszweck: Höfer, BetrAVG, Band I: Arbeitsrecht, 9. Aufl., ART, Rn. 842.  
 17) BFH, I R 12/07, Fn. 2, unter II.2.a) der Urteilsgründe; so zuvor bereits auch Gosch, Aus der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, BetrAV 2007, 713, 718.  
 18) Berechnet wurde, wie im entschiedenen Fall, mit den zum Abfindungszeitpunkt anwendbaren „Richttafeln 1998“ von Prof. Klaus Heubeck.  
 19) Obwohl in der Zusage kein Übergang von der Invaliditäts- auf die Altersrente vorgesehen war, haben die Autoren für die Berechnung angenommen, dass nach der Erreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr) auch beim Eintritt der Invalidität die Altersrente gezahlt würde.  
 20) BFH, I R 12/07, Fn. 2, unter II.2.c) der Urteilsgründe.  
 21) Dazu siehe Lenz/Teckentrup, INF 2006, 907.  
 22) Nur der Vollständigkeit halber sei in diesem Zusammenhang auf das BMF-Schreiben vom 06.04.2005, Az. IV B 2 - S 2176 - 10/05, BStBl. I S. 619 zu Abfindungsklauseln in Pensionszusagen hinsichtlich der zulässigen Berechnungsmethoden verwiesen.