

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch den Richter R in der Beschwerdesache des Bf über die Beschwerden vom 26.09.2013 gegen die Bescheide der belangten Behörde Finanzamt Oststeiermark vom 29.08.2013 betreffend Haftung für Lohnsteuer und die Festsetzung des Dienstgeberbeitrages und des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag für die Jahre 2010 und 2011 zu Recht erkannt:

Die Beschwerden werden als unbegründet abgewiesen.

Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Der Beschwerdeführer führt einen Rauchfangkehrerbetrieb. Im Zuge einer Lohnabgabenprüfung stellte der Prüfer fest, dass die Dienstverhältnisse mit den langjährigen Mitarbeitern A (Eintritt 1.1.1985) im Jahr 2010 und B (Eintritt 5.9.1994) im Jahr 2011 im beiderseitigen Einvernehmen mit 30.6.2010 bzw. 30.6.2011 gelöst, die Abfertigungen in Höhe von jeweils Euro 24.780,00 begünstigt besteuert zur Auszahlung gebracht (begünstigter Steuersatz von 6% und nicht in die Bemessungsgrundlage für den DB und DZ einbezogen) und per 1.8. 2010 bzw. 1.8.2011 zu den gleichen Bedingungen wieder fortgeführt wurden. Begründend wurde im Bericht über das Ergebnis der Außenprüfung ausgeführt, dass gemäß § 67 Abs. 3 EStG 1988 der Anspruch auf steuerliche Begünstigung zwingend an die Auflösung des Dienstverhältnisses geknüpft sei. Aus steuerlicher Sicht würden nicht zwei getrennte, sondern ein einheitliches Dienstverhältnis dann vorliegen, wenn eine unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses schon bei der Beendigung geplant bzw. in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt worden sei und die Beendigung des früheren Dienstverhältnisses ausschließlich zum Zweck der begünstigten Auszahlung der Abfertigung erfolgt und nicht auch durch erhebliche wirtschaftliche

Gründe bedingt gewesen sei. Die genannten Arbeitnehmer seien am 2.8.2010 bzw. 2.8.2011 wieder zu gleichen Bedingungen eingestellt worden (gleicher Lohn, bestehende Zukunftssicherung). Außerdem sei mit ihnen bei der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Wiedereinstellungszusage vereinbart worden. Die Abfertigungszahlungen würden somit keine begünstigt zu steuernde Abfertigung nach dem EStG darstellen und seien im Zuge der Lohnabgabenprüfung als einmalige Sonderzahlung (behandelt als Sonderzahlung mit Jahressechstelüberschreitung) nachzuversteuern gewesen.

In den dagegen erhobenen Beschwerden wird auf Rz 1070a der Lohnsteuerrichtlinien hingewiesen, wonach es drei Voraussetzungen gebe, um eine Abfertigung steuerbegünstigt auszahlen zu können.

Punkt 1: Da es seit Jahren im Rauchfangkehrergewerbe im Sommer sehr wenig Arbeit geben würde, sei der Beschwerdeführer gezwungen, eine Abmeldung aus wirtschaftlicher Sicht vorzunehmen. Es gebe vergleichbare Betriebe, welche diese Vorgangsweise auch schon ab dem Jahr 2010 bis laufend machen würden bzw. im Sommer den ganzen Betrieb zusperren würden. Seitens des Beschwerdeführers hätte es eine Wiedereinstellungszusage gegeben, aber ohne Anrechnung der Vordienstzeiten, deshalb würde die BV-Beitragspflicht ab Wiedereintritt laut Prof. Schrank greifen. So sei es in diesem Fall zur begünstigten Auszahlung der Abfertigungen gekommen.

Punkt 2: Zum Beendigungszeitpunkt sei eine komplette Abrechnung (Verbrauch des gesamten Urlaubs) und Auszahlung der Abfertigung vorgenommen worden.

Punkt 3: Es sei die Abmeldung bei der Sozialversicherung mit einvernehmlicher Lösung beendet worden und somit habe auch Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung bestanden.

Es hätte auch die Möglichkeit bestanden, einen Vollübertritt zu vereinbaren und den gesamten Abfertigungsanspruch in die Mitarbeitervorsorgekasse einzuzahlen. Danach wären die Dienstnehmer abgemeldet und nach einem Monat wieder angemeldet worden. Somit hätten die Dienstnehmer die Verfügung über ihre Abfertigung in vollem Ausmaß ebenso gehabt. Es könne nicht sein, dass der Arbeitgeber schlechter gestellt werde, wenn er die gesamte Abfertigung nicht in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlen würde, damit er die Abfertigung steuerlich begünstigt auszahlen könne. Es möge der Unterschied erklärt werden.

In der abweisenden Beschwerdevorentscheidung verweist das Finanzamt darauf, dass die als zukunftsichernde Maßnahme für beide Dienstnehmer im Jahr 2004 abgeschlossenen Kapitalversicherungen mit Gewinnbeteiligung (Gehaltsumwandlung in Höhe von monatlich Euro 25,-) nach der einvernehmlichen Lösung der Dienstverhältnisse weder gekündigt noch vorübergehend ruhend gestellt, sondern im Monat der Nichtbeschäftigung unverändert weiter bezahlt und sogar als Betriebsausgabe verbucht worden seien. Seit dem Wiedereintritt würden die beiden Dienstnehmer hinsichtlich der Abfertigung dem System der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge unterliegen. Im vorliegenden Fall könne auch keine Änderungskündigung erblickt werden, weil in der Folge beim Wiedereintritt keine wesentliche Änderung in der Entlohnung (Reduktion der Bezüge um mindestens

25%) stattgefunden habe. Aus arbeitsrechtlicher Sicht liege bloß eine Zwischenabfertigung vor, welche nicht begünstigt besteuert werden könne. Entscheidend dafür, ob eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses wirksam zustande gekommen sei, werde insbesondere sein, ob die Parteien überhaupt die Absicht gehabt hätten, das Beschäftigungsverhältnis dauernd zu beenden, ob also ein Beendigungswille bestanden habe und erklärt worden sei (vgl. VwGH 14.4.2010, 2007/08/0327). Die Absicht der Parteien, das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft zu beenden, werde überdies regelmäßig durch eine Wiedereinstellungszusage widerlegt. Zudem würde der unveränderte Fortbestand der Zukunftsvorsorge (Gehaltsumwandlung) und die Nichtausstellung eines Dienstzeugnisses die vom Finanzamt vertretene Ansicht, in beiden Fällen von einem im Wesentlichen unverändert fortgesetzten Dienstverhältnis auszugehen, welches schon bei der Beendigung in Aussicht genommen bzw. vom Arbeitgeber zugesagt worden sei, erhärten.

In dem dagegen erhobenen Vorlageantrag wird erwidert, dass den beiden Dienstnehmern aufgrund ihrer mehr als 25 Jahre im Unternehmen des Beschwerdeführers andauernden Beschäftigung die volle Abfertigung von 12 Monatsgehältern zugestanden sei. Beide Dienstnehmer würden dem Arbeiterabfertigungsgesetz unterliegen. § 2 des Arbeiterabfertigungsgesetzes verweise auf §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes, wonach bei einer Unterbrechung für einen Zeitraum von 25 Tagen von zwei aufeinander folgenden Dienstverhältnissen, nicht von einem „ununterbrochen“ dauernden Dienstverhältnis, gesprochen werden könne (OGH 19.3.2003, 9 ObA 21/03h). Da insbesondere dann, wenn die Absicht bestanden habe, dem Dienstnehmer den Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu ermöglichen, von einer echten Unterbrechung auszugehen sei, setze doch die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld-Arbeitslosigkeit eine Beendigung des Dienstverhältnisses voraus (OGH 26.1.2010, 9 ObA 13/09s). Der Beschwerdeführer habe zugegeben, seinerzeit vergessen zu haben, die Gehaltsumwandlung (Euro 25) zu kündigen. Auch bei der Betriebsprüfung sei übersehen worden, die Gehaltsumwandlungsbeiträge für die Zeiten der Nichtbeschäftigung als Betriebsausgaben herauszunehmen. Den beiden Dienstnehmern wurde bei der einvernehmlichen Lösung eine Wiedereinstellung ohne Anrechnung von Vordienstzeiten zugesagt und es seien sämtliche offenen Urlaube konsumiert worden. Weiters werde darauf hingewiesen, dass Zwischenabfertigungen auch zulässig seien, wenn dem Dienstnehmer bei endgültiger Beendigung keine Nachteile entstehen würden, was im gegenständlichen Fall auch bestätigt werden könne (OGH 20.8.2008, 9 ObA 83/07g). Zum Thema der regelmäßigen Wiedereinstellung wird darauf hingewiesen, dass die bis dato schriftlichen Wiedereinstellungen auch den Vermerk der gesamten Anrechnungen von Vordienstzeiten für die Abfertigungen enthalten hätten, was aber im gegenständlichen Fall wie oben beschrieben nicht der Fall gewesen sei. Bezüglich Nichtausstellung von Dienstzeugnissen könne aus der Praxis gesagt werden, dass 95% bei Ausscheiden von Dienstverhältnissen nicht verlangt werde und oft erst zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht werde.

Das Finanzamt legte die Beschwerden an die damals zuständige Abgabenbehörde zweiter Instanz mit dem Antrag, die Beschwerden als unbegründet abzuweisen, zur Entscheidung vor.

Über die Beschwerden wurde erwogen:

Gemäß § 67 Abs. 3 EStG 1988 wird die Lohnsteuer von Abfertigungen, deren Höhe sich nach einem von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Mehrfachen des laufenden Arbeitslohnes bestimmt, so berechnet, dass die auf den laufenden Arbeitslohn entfallende tarifmäßige Lohnsteuer mit der gleichen Zahl vervielfacht wird, die dem bei der Berechnung des Abfertigungsbetrags angewendeten Mehrfachen entspricht. Ist die Lohnsteuer bei Anwendung des Steuersatzes des Abs. 1 niedriger, so erfolgt die Besteuerung der Abfertigung nach dieser Bestimmung.

Unter Abfertigung ist die einmalige Entschädigung durch den Arbeitgeber zu verstehen, die an einen Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses auf Grund gesetzlicher Vorschriften, von Gebietskörperschaften erlassener Dienstordnungen, aufsichtsbehördlich genehmigter Dienst(Besoldungs)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts oder auf Grund eines Kollektivvertrages oder der für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbundes geltenden Arbeitsordnung durch den Arbeitgeber zu leisten ist.

Gemäß § 82 EStG 1988 haftet der Arbeitgeber dem Bund für die Einbehaltung und Abfuhr der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer.

Gemäß § 41 Abs. 1 FLAG haben den Dienstgeberbeitrag alle Dienstgeber zu leisten, die im Bundesgebiet Dienstnehmer beschäftigen; als im Bundesgebiet beschäftigt gilt ein Dienstnehmer auch dann, wenn er zur Dienstleistung ins Ausland entsendet ist.

Gemäß § 41 Abs. 2 FLAG sind Dienstnehmer Personen, die in einem Dienstverhältnis im Sinne des § 47 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 stehen, sowie an Kapitalgesellschaften beteiligte Personen im Sinne des § 22 Z 2 des Einkommensteuergesetzes 1988.

Gemäß § 41 Abs. 3 FLAG ist der Beitrag des Dienstgebers von der Summe der Arbeitslöhne zu berechnen, die jeweils in einem Kalendermonat an die im Abs. 1 genannten Dienstnehmer gewährt worden sind, gleichgültig, ob die Arbeitslöhne beim Empfänger der Einkommensteuer unterliegen oder nicht (Beitragsgrundlage). Arbeitslöhne sind Bezüge gemäß § 25 Abs. 1 Z 1 lit. a und b des Einkommensteuergesetzes 1988 sowie Gehälter und sonstige Vergütungen jeder Art im Sinne des § 22 Z 2 des Einkommensteuergesetzes 1988.

Nach Abs. 4 lit b leg. cit. gehören die im § 67 Abs. 3 und 6 des Einkommensteuergesetzes 1988 genannten Bezüge nicht zur Beitragsgrundlage.

Die Festsetzung des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag ist in § 122 WKG geregelt.

Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung einer gesetzlichen Abfertigung gemäß § 67 Abs. 3 EStG 1988 sind ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die Abfertigung und

die Auflösung des Dienstverhältnisses (vgl. das Erkenntnis des VwGH vom 18.9.2013, 2009/13/0207).

Der arbeitsrechtliche Anspruch der Abfertigung für Arbeiter geht, wie der Beschwerdeführer im Vorlageantrag ausführt, auf das Arbeiter-Abfertigungsgesetz und dem darin enthaltenen Verweis auf die §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes zurück. Demnach gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung und beträgt nach fünfundzwanzig Dienstjahren das Zwölfwache des monatlichen Entgeltes. Herr A ist nach den Angaben im Lohnkonto am 1.1.1985 und Herr B am 5.9.1994 in das Unternehmen des Beschwerdeführers eingetreten. Damit hat Herr A mit Auszahlung der Abfertigung am 30.6.2010 das Erfordernis einer fünfundzwanzig jährigen Dienstzeit für das Zwölfwache des monatlichen Entgeltes erreicht. Herr B hingegen erreichte mit der Auszahlung der Abfertigung am 30.6.2011 lediglich eine Dienstzeit von knapp 16 Jahren, womit er nach § 23 Angestelltengesetz einen Abfertigungsanspruch auf den 6-fachen Monatsbezug hatte. Hinweise auf Vordienstzeiten sind dem Vorbringen des Beschwerdeführers sowie dem vorgelegten Beschwerdeakt des Finanzamtes nicht zu entnehmen. Der arbeitsrechtliche Abfertigungsanspruch des Herrn B hat demnach, wie bereits das Finanzamt in der abweisenden Beschwerdeentscheidung festgestellt hat, lediglich die Hälfte der vom Beschwerdeführer an ihn ausbezahlten Abfertigung betragen.

Nach Doralt, EStG Kommentar, Tz 34 zu § 67, umfasst die formale Auflösung des Dienstverhältnisses:

1. Die Kündigung bzw. einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses; sofern dafür wirtschaftliche Gründe vorliegen, steht dieser Bedingung eine Wiedereinstellungszusage nicht entgegen;
2. Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung resultierenden Ansprüche und
3. Abmeldung des Dienstnehmers bei der Sozialversicherung.

Die Dienstverhältnisse mit den beiden betroffenen Dienstnehmern wurden einvernehmlich aufgelöst und bei der Sozialversicherung abgemeldet. Die Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung resultierenden Ansprüche ist insofern nicht erfolgt, als die mit 1.9.2004 im Hinblick auf eine Bezugsumwandlung abgeschlossenen Lebensversicherungen nicht abgerechnet und die sich daraus ergebenden Guthaben nicht an die betroffenen Dienstnehmer ausbezahlt wurden. Aus der Niederschrift vom 20.11.2013 mit einem Mitarbeiter der bevollmächtigten steuerlichen Vertretung ergibt sich, dass die Polizzen iZm der Bezugsumwandlung unverändert weitergelaufen sind und auch im Monat der Unterbrechung der Dienstverhältnisse die Einzahlungsbeträge weiterhin einbezahlt und als Betriebsausgaben verbucht wurden. Der Beschwerdeführer rechtfertigt diesen Umstand damit, dass die Abrechnung dieser Beträge „vergessen“ worden sei.

Tatsächlich wäre durch die vorzeitige Auflösung der mit einer Laufzeit von 22 Jahren bei Herrn A und 26 Jahren bei Herrn B am 1.9.2004 abgeschlossenen Kapitalversicherungen mit Gewinnbeteiligung, also bereits nach 6 bzw. 7 Jahren, wie bei vorzeitiger Auflösung derartiger Versicherungen üblich, nicht einmal der einbezahlte Kapitalbetrag ausbezahlt

worden. Die Rückkaufswerte sind aus den sich im Beschwerdeakt befindlichen Versicherungsurkunden nachvollziehbar. Da auch die dem Beschwerdeführer geläufigen Lohnsteuerrichtlinien, Rz 81a, davon ausgehen, dass bei Beendigung eines Dienstverhältnisses auch die im Zusammenhang mit diesem Dienstverhältnis abgeschlossene Zukunftssicherungsmaßnahme endet und eine Übernahme von bestehenden Versicherungsverträgen in eine Zukunftssicherungsmaßnahme des neuen Dienstgebers nicht zulässig ist, wird deutlich, dass eine ernsthafte Auflösung der Dienstverhältnisse von vorneherein nicht gewollt war.

Der Beschwerdeführer hat bei der Auflösung der Dienstverhältnisse Wiedereinstellungszusagen gegenüber dem AMS abgegeben. Im vorgelegten Beschwerdeakt befindet sich eine Bestätigung, wonach Herr A ab 1.9.2010 wieder im Betrieb des Beschwerdeführers als Rauchfangkehrergeselle aufgenommen werde. Eine Wiedereinstellungszusage spricht naturgemäß grundsätzlich gegen eine ernsthaft gemeinte Auflösung eines Dienstverhältnisses. Nach der Rechtsprechung des VwGH, vgl. Erk. vom 18.9.2013, 2009713/0207, ist eine Wiedereinstellungszusage dann schädlich für die Auflösung eines Dienstverhältnisses im steuerrechtlichen Sinn, wenn es im Wesentlichen unverändert fortgeführt wird. Beispielsweise wird im Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit oder im Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis und nach der Verwaltungsübung (Lohnsteuerrichtlinien Rz 1070) bei einer Reduktion der Bezüge um mindestens 25%, eine wesentliche Änderung des Dienstverhältnisses gesehen. Dies trifft im gegenständlichen Fall aber nicht zu, da die Dienstverhältnisse nach der Unterbrechung von 31 Tagen mit den gleichen Bezügen und der gleichen Stundenanzahl fortgeführt wurden.

Auch bei Vorliegen von wirtschaftlichen Gründen (siehe Doralt EStG Kommentar, Tz 34 zu § 67) soll eine Wiedereinstellungszusage nicht schädlich sein. Die vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang geltend gemachten wirtschaftlichen Gründe beruhen auf dem allgemeinen Vorbringen, dass es im Rauchfangkehrergewerbe im Sommer sehr wenig Arbeit geben würde. Abgesehen davon, dass saisonale Schwankungen nicht als wirtschaftliche Gründe herangezogen werden können, ist darauf hinzuweisen, dass die betroffenen Dienstnehmer weder vorher noch nachher jemals im Sommer für den Bezug von Arbeitslosengeld gekündigt und danach wieder eingestellt wurden. Auch aus der Gegenüberstellung (siehe nachfolgende Tabelle) der Gesamteinnahmen laut Bilanz und der Betriebsausgaben der Jahre 2008 bis 2011 ergeben sich ebenso wie beim Gewinn aus Gewerbebetrieb (bereinigt um die Abfertigungszahlungen) keine größeren Abweichungen, weswegen die behaupteten wirtschaftlichen Hintergründe für die Auflösung der Dienstverhältnisse mit den betroffenen Dienstnehmern samt Wiedereinstellungszusage nicht zutreffen.

	Gewinn aus Gewerbebetrieb	Gesamteinnahmen laut Bilanz	Betriebsausgaben gesamt	
--	------------------------------	--------------------------------	----------------------------	--

2011	83.027,44	386.264,31	303.236,87	
2010	43.026,45	377.741,19	334.714,74	
2009	94.432,81	427.577,17	333.144,36	
2008	70.074,15	370.334,83	300.260,68	

Gegen eine wirtschaftliche Notlage spricht auch, dass der Beschwerdeführer als Vizepräsident des örtlichen Sportvereines den Sportverein im Jahr 2009 mit Euro 2.500,- und im Jahr 2011 mit Euro 9.800,- gesponsert hat. Gesamt gesehen kann das Bundesfinanzgericht die vom Beschwerdeführer eingewendete wirtschaftliche Notlage nicht erkennen.

Treffen zwei unmittelbar aneinander anschließende Dienstverhältnisse zusammen und wird bei Beendigung des früheren Dienstverhältnisses der Abfertigungsanspruch beachtet und geltend gemacht, sind grundsätzlich ein beendetes und ein neu eingegangenes Dienstverhältnis anzunehmen. Eine andere Beurteilung ist nach der hg. Judikatur dort angebracht, wo die unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses schon bei seiner Beendigung in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt wurde (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 25. Mai 1988, 87/13/0178, vom 7. Februar 1990, 89/13/0033, und vom 25. März 1992, 90/13/0068).

Dem Hinweis des Beschwerdeführers bezüglich der Unterbrechung der Dienstverhältnisse für 31 Tage und dem Beschluss des OGH vom 19.3.2003, 9ObA21/03h, wonach eine Unterbrechung von 25 Tagen jedenfalls als zu lang für ein durchgehendes Dienstverhältnis beurteilt wird, ist entgegen zuhalten, dass zwar mit der Wortfolge in § 67 Abs. 3 EStG 1988 "Entschädigung durch den Arbeitgeber...", die an einen Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses auf Grund gesetzlicher Vorschriften ... zu leisten ist" grundsätzlich auch für steuerliche Zwecke an die zivilgerichtlichen Vorschriften angeknüpft wird, diese Anknüpfung nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. Erk. des VwGH vom 27.4.2017, Ra 2015/15/0037) aber dort ihre Grenzen findet, wo die Regelung des Zivilrechts und der dazu ergangenen zivilgerichtlichen Rechtsprechung, die den Schutz der Dienstnehmer vor Augen haben, einen weitergehenden Normzweck als § 67 Abs. 3 EStG 1988 verfolgen. Ein derartiger weitergehender Normzweck ist beispielsweise darin zu erkennen, dass die betroffenen Dienstnehmer ein Arbeitslosengeld erhalten haben, obwohl steuerrechtlich nicht von einem beendeten Dienstverhältnis auszugehen ist.

Dem sozialpolitischen Zweck einer Abfertigung - dem Arbeitnehmer die Zeit nach Kündigung des Dienstverhältnisses bis zum Antritt einer neuen Beschäftigung überbrücken zu helfen oder den Übertritt in den Ruhestand mit erheblich geringeren Bezügen zu erleichtern - entsprechend, sah sich der Gesetzgeber schon 1946 veranlasst, auf dem Gebiet der Einkommensteuer eine Begünstigungsvorschrift zu schaffen, nämlich § 4 ESt-Nov 1946, BGBl 203 (Hofstätter-Reichel, Kommentar EStG 1972, Tz 1 zu § 67 Abs. 3 und 4).

Diesem sozialpolitischen Zweck einer Abfertigung wird nicht entsprochen, wenn eine unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses schon bei seiner Beendigung geplant bzw. in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt wurde und die Beendigung des früheren Dienstverhältnisses ausschließlich zum Zweck der begünstigten Auszahlung der Abfertigung erfolgt ist und nicht auch durch erhebliche wirtschaftliche Gründe (regelmäßige saisonale Schwankungen fallen nicht darunter) bedingt war (LStR 1070 unter Verweis auf VwGH 25.5.88, 87/13/0178).

Dass im gegenständlichen Fall die unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses schon bei seiner Beendigung in Aussicht genommen wurde, ist aus den Wiedereinstellungszusagen zu ersehen. Wenn diese Maßnahmen ohne wirtschaftliche Hintergründe erfolgt sind und schlussendlich auch keine Dienstzeugnisse ausgestellt wurden, kann daraus ebenfalls abgeleitet werden, dass eine ersthafte Auflösung der Dienstverhältnisse nicht Hintergrund der einvernehmlichen Kündigungen der Dienstverhältnisse waren.

Zu dem vom Beschwerdeführer vorgebrachten Vollübertritt in das System der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge ist anzumerken, dass den betroffenen Bediensteten des Beschwerdeführers ein derartiger Übertritt freigestanden wäre, die Abfertigungen aber ebenfalls nur bei vollkommener und ernst gemeinter Auflösung der Dienstverhältnisse an die betroffenen Mitarbeiter begünstigt besteuert ausbezahlt hätte werden können.

Die Beschwerden waren daher aus den dargestellten Gründen als unbegründet abzuweisen.

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Gemäß § 25a VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist.

Gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Nachdem die Beschwerde insoweit keine für die Entscheidung maßgeblichen Rechtsfragen aufwirft, denen im Sinne der zitierten Bestimmungen grundsätzliche Bedeutung zukäme und Gesichtspunkte, die dessen ungeachtet gegen die Unzulässigkeit der Revision sprechen würden, nicht vorgebracht wurden, war unter Hinweis auf die zitierte eindeutige und einheitliche Rechtsprechung die Unzulässigkeit einer ordentlichen Revision auszusprechen.

Graz, am 18. August 2017