

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch den Richter ***Ri*** in der Beschwerdesache ***Bf1***, ***Bf1-Adr***, über die Beschwerde vom 16. Jänner 2025 gegen den Bescheid des Finanzamtes Österreich vom 13. Jänner 2025 betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) 2023, Steuernummer ***BF1StNr1***, zu Recht erkannt:

- I. Die Beschwerde wird gemäß § 279 BAO als **unbegründet abgewiesen**.
- II. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) **nicht zulässig**.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang

In diesem Verfahren geht es um die Frage, ob ein Pflichtveranlagungstatbestand für das Jahr 2023 vorliegt.

Die Beschwerdeführerin (im Folgenden „Bf.“) wurde am 25.10.2024 vom Finanzamt Österreich, Postfach 260, 1000 Wien (im Folgenden: „belangte Behörde“), daran erinnert, ihre Arbeitnehmerveranlagung für das Jahr 2023 einzubringen, weil sie hierzu verpflichtet sei (ON 8, AS 25).

Die Bf. brachte daraufhin keine Einkommensteuererklärung für das Jahr 2023 ein.

Am 13.01.2025 erließ die belangte Behörde den Einkommensteuerbescheid 2023 insoweit, alsdass sie eine Veranlagung auf Grund der vorliegenden Informationen durchführte (ON 1, AS 2–7).

Mit elektronisch mittels FinanzOnline eingebrachter Eingabe vom 16.01.2025 erhob die Bf. Beschwerde gegen den Abgabenbescheid vom 13.01.2025 und brachte weiter vor wie folgt:

Bei den Bezügen der Firma ***DG1-kurz*** handle es sich um ein durchgehendes Dienstverhältnis (2ter L 16 wg. Weiterbildungsgeld). Daher lägen mehrere gleichzeitige steuerpflichtige Einkünfte nicht vor und es bestehe auch kein anderer Grund für eine Pflichtveranlagung. Daher ziehe sie hiermit ihren Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung zurück. Die Bf. ersuche darüberhinaus die Nachforderung iHv EUR 845,00 bis zur Erledigung der Beschwerde auszusetzen (ON 2, AS 8–9).

Mit Beschwerdeverentscheidung vom 03.06.2025 wies die belangte Behörde die Beschwerde als unbegründet ab und führte aus, dass eine Pflichtveranlagung erforderlich gewesen sei, da im selben Kalenderjahr Einkünfte von zwei verschiedenen Arbeitgebern, ***DG1-lang*** und ***DG2-lang***, bezogen worden seien. Beide Arbeitgeber hätten Lohnzettel gemeldet, was den Pflichtveranlagungstatbestand nach § 41 Abs. 1 Z 2 EStG 1988 auslöse. Da eine Steuererklärung nicht eingereicht worden sei, habe das Finanzamt die Besteuerungsgrundlagen geschätzt und die Veranlagung auf Basis der vorliegenden Informationen durchgeführt. Deshalb sei die Beschwerde abzuweisen gewesen (ON 3, AS 10–11).

Mit elektronisch mittels FinanzOnline eingebrachtem Antrag auf Entscheidung über die Bescheidbeschwerde durch das Verwaltungsgericht (Vorlageantrag) vom 05.06.2025, brachte die Bf. weiter vor wie folgt: Sie stelle gemäß § 264 BAO innerhalb offener Frist den Antrag über die Beschwerde durch das Bundesfinanzgericht zu entscheiden. Der Spruch erweise sich als unrichtig, da sie im Jahr 2023 keine überlappenden Dienstverhältnisse gehabt habe und daher auch kein Pflichtveranlagungsgrund vorliege. Sie sei im Jahr 2023 in Bildungskarenz gewesen. Ihr Dienstverhältnis zur ***DG1-lang*** sei bis zum 28.02.2023 karenziert gewesen und sie habe bei diesem Arbeitgeber geringfügig in ihrer Karenz dazuverdient. Sie habe daher in ihrer Karenz, in welcher sie keine Bezüge gehabt habe, geringfügig zum AMS dazuverdient. Hier liege also keine Überlappung vor. Nach Ende ihrer Bildungskarenz am 28.2 habe auch ihr Dienstverhältnis zur ***DG1-kurz*** geendet und sie habe am 15.03.2023 ein Dienstverhältnis zum ***DG2-lang*** aufgenommen. Die L1-Meldung laute auf 01.03.2023 bis 31.12.2023. In diesem Zeitraum habe sie keine Bezüge der ***DG1-kurz*** GmbH mehr gehabt und es läge (zurecht) auch keine L1-Meldung vor. Daher liege kein Pflichtveranlagungsgrund vor. Es gebe zu keiner Zeit zwei oder mehr lohnsteuerpflichtige Einkünfte. Sie beantrage daher, ihre ANV 2023 zurückzuziehen (ON 4, AS 12).

Die belangte Behörde legte die Beschwerde am 15.09.2025 dem Bundesfinanzgericht vor (OZ 11, AS 32 ff), beantragte deren Abweisung und führte weiter aus wie folgt: Die Bf. habe im Jahr 2023 zwei verschiedene Beschäftigungen gehabt: eine geringfügige Beschäftigung bei der ***DG1-lang*** vom 01.01.2023 bis 28.02.2023 und eine Urlaubersatzleistung, ebenfalls bei der ***DG1-lang***. Dies für den gleichen Zeitraum. Zusätzlich sei sie vom 01.03.2023 bis 31.12.2023 beim ***DG2-lang*** beschäftigt gewesen. Nachdem die Bf. trotz Aufforderung keine Arbeitnehmerveranlagung abgegeben habe, sei am 13.01.2025 ein Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2023 auf Grundlage der vorliegenden Lohnzettel

ergangen. Die Bf. habe dagegen Beschwerde eingelegt und beantragte den Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung zurückzuziehen, da ein durchgehendes Dienstverhältnis bei ***DG1-kurz*** bestanden habe und somit kein Pflichtveranlagungstatbestand vorliege. Die Beschwerde sei jedoch abgewiesen worden. Daraufhin habe die Bf. einen Vorlageantrag gestellt. Die belangte Behörde begründe die Ablehnung der Beschwerde damit, dass zwei Lohnzettel mit Zeitraumüberschneidung vorlägen, die für unterschiedliche Beschäftigungen ausgestellt worden seien: einer für die geringfügige Beschäftigung und ein anderer für die Urlaubersatzleistung. Da diese beiden Einkünfte lohnsteuerpflichtig seien und sich in ihrem Zeitraum überschneiden, sehe das Finanzamt einen Grund für eine Pflichtveranlagung.

Mit Schreiben vom 15.09.2025 ersuchte das Gericht die 1) ***DG1-lang***, das 2) ***Inst*** und 3) den ***DG2-lang*** um Vorlage näher genannter Unterlagen bezüglich der Lohnverrechnung der Bf. Diese wurden beantwortet. Beweis wurde demnach erhoben durch Einsichtnahme in die vorgelegten Unterlagen, nämlich zu 1) das Kündigungsschreiben vom 24.11.2022 zum 28.02.2023, die (Lohn-)Abrechnungsbelege für Jänner bis März 2023, das Gehaltskonto für das Jahr 2023 vom 16.09.2025, die Bescheinigung über eine Bildungskarenz (01.06.2022–31.05.2023) vom 20.04.2022, die weiteren (Lohn-)Abrechnungsbelege für Februar bis März 2023, das weitere Gehaltskonto für das Jahr 2023 vom 16.09.2025, die Kündigung des geringfügigen Dienstverhältnisses zum 28.02.2023 vom 24.11.2022, den Dienstvertrag (01.06.2022–31.05.2023) vom 19.05.2022; zu 2) die Anmeldebestätigung für Onlinekurse vom 17.05.2022, die Bezugsbestätigung ab 01.01.2022 vom 18.09.2025, die Bescheinigung über eine Bildungskarenz (01.06.2022–31.05.2023) vom 20.04.2022, das Diplom „***Ausbildungstitel***“ vom 01.04.2023, den Bescheid über das Ruhen des Weiterbildungsgeldes (01.03.2023–16.03.2023) vom 02.03.2023, die Leistungseinstellung ab 01.04.2023 wegen Beschäftigung beim ***DG2-lang*** vom 31.07.2023, den Antrag auf Weiterbildungsgeld mit Unfallversicherung vom 01.06.2022 und zu 3) den Arbeitsvertrag vom 17.02.2023 und das Lohnkonto für das Jahr 2023.

Mit Vorhalt vom 16.09.2025 teilte das Gericht der Bf. mit wie folgt: In diesem Verfahren gehe es um die Frage, ob ein Pflichtveranlagungstatbestand nach § 41 EStG 1988 vorliege. Die Bf. hatte mehrere Beschäftigungsverhältnisse: zunächst eine geringfügige Beschäftigung beim ***DG2-lang*** (01.03.2023–31.03.2023) und danach ein vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ab 01.04.2023, sowie eine weitere geringfügige Beschäftigung bei der ***DG1-lang*** (01.06.2022–07.03.2023). Es gab eine Überlagerung der beiden Beschäftigungen. Weiters war im Jahr 2023 eine Leistung einer Mitarbeitervorsorgekasse ausbezahlt worden und auf Grund des Bezuges von Weiterbildungsgeld komme es zu einer „tarifverschärfenden“ Hochrechnung der Bezüge. Das Gericht beabsichtige, die Beschwerde als unbegründet abzuweisen, da es Gründe für eine Pflichtveranlagung sehe. Der Bf. wurde die Gelegenheit gegeben, sich innerhalb einer Woche zu äußern und eventuell Unterlagen vorzulegen, die eine andere Entscheidung herbeiführen könnten.

Mit Eingabe vom 29.09.2025 teilte die Bf. nach Fristverlängerung mit, dass zu keinem Zeitpunkt eine Überlagerung der Dienstverhältnisse bestand. Bei den Bezügen der Firma ***DG1-kurz*** handle es sich um ein durchgehendes Dienstverhältnis (2ter L 16 wg. Weiterbildungsgeld). Die geringfügige Beschäftigung bei ***DG1-kurz*** habe auch nicht wie behauptet mit 07.03.2023 geendet, sondern im Zuge des durchgehenden Dienstverhältnisses mit 28.02.2023. Die Urlaubersatzleistung verlängere zwar für März die Pflichtversicherung, diese sei aber bereits im Juli 2023 in Höhe von EUR 104,81 an die ÖGK beglichen worden. Im Bereich der Lohnsteuer gelte die Urlaubersatzleistung als steuerpflichtiger Bezug. Dafür habe sie schon Lohnsteuer gezahlt – und zwar im Monat des Austritts, also im Februar. Zusammenfassend sei auch im Lohnkonto klar ersichtlich, dass keine steuerpflichtigen Posten offen seien. Die festgesetzte Einkommensteuer bestehe damit zu Unrecht.

II. Das Bundesfinanzgericht hat erwogen:

1. Sachverhalt

Die Bf. war seit 02.11.2016 bei der ***DG1-lang*** beschäftigt. Für den Zeitraum vom 01.06.2022 bis zum 31.05.2023 wurde eine Karenzierung dieses Beschäftigungsverhältnisses nach § 11 AVRAG vereinbart, um einen Ausbildungslehrgang zur „***Ausbildungstitel-Variante***“ zu besuchen. Mit Dienstvertrag vom 19.05.2022 wurde seitens der Bf. für die Zeitspanne vom 01.06.2022 bis zum 31.05.2023 ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Ausmaß von 6,25 Stunden pro Woche zur ***DG1-lang*** eingegangen, wobei das ursprüngliche Dienstverhältnis vom 02.11.2016 danach wieder aufleben sollte.

Die Bf. war mithin im Jahr 2023 zunächst seit 01.06.2022 bei der ***DG1-lang*** beschäftigt. Dieses Beschäftigungsverhältnis überschritt nicht die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze iSd § 5 Abs. 2 ASVG iVm § 7 Z 3 lit a. ASVG. Von 01.01.2023 bis 28.02.2023 und von 17.03.2023 bis 31.03.2023 bezog sie ein tägliches Weiterbildungsgeld iHv EUR 60,81/Tag vom ***Inst***, wobei dieses von 01.03.2023 bis 16.03.2023 ruhte, da ein Anspruch auf eine Leistung der ***DG1-lang*** bestand. Beide Dienstverhältnisse, also jenes vom 02.11.2016 und jenes vom 19.05.2022, wurden mit Schreiben vom 24.11.2022 zum 28.02.2023 seitens der Dienstgeberin gekündigt und die Beendigungsansprüche abgerechnet. Die Beendigungsansprüche aus dem (karenzierten) Dienstverhältnis vom 02.11.2016 wurden mit Lohnzettel (L16) vom 14.02.2024 für 01.02.2023 bis 28.02.2023 abgerechnet und der belangten Behörde gemeldet, jene aus dem (geringfügigen) Dienstverhältnis vom 19.05.2022 mit Lohnzettel (L16) vom 14.02.2024 für 01.01.2023 bis 28.02.2023 abgerechnet und der belangten Behörde gemeldet.

Mit Arbeitsvertrag vom 17.02.2023 ging die Bf. ein Dienstverhältnis zum ***DG2-lang*** ein, wobei von 01.03.2023 bis 31.03.2023 ein sozialversicherungsrechtlich geringfügiges Beschäftigungsverhältnis iSd § 5 Abs. 2 ASVG iVm § 7 Z 3 lit a. ASVG vereinbart wurde und ab

dem 01.04.2023 ein sozialversicherungsrechtlich vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Am 02.04.2023 erhielt die Bf. eine Auszahlung aus der betrieblichen Vorsorge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz.

2. Beweiswürdigung

Die Feststellungen bezüglich der Beschäftigung bei der ***DG1-lang***, der zwei Dienstverhältnissen, der Karenzierung des ursprünglichen Beschäftigungsverhältnisses, der Begründung des neuen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses konnten sowohl auf Grund der an die belangte Behörde übermittelten Meldungen (Lohnzetteln), als auch auf Grund der Meldungen an den zuständigen Sozialversicherungsträger, welche mittels elektronischer Datenfernübertragung erstattet wurden, getroffen werden. Zudem ergaben die vom Dienstgeber vorgelegten Lohnkonten, Abrechnungsbelege, Verträge und weiter Unterlagen ein widerspruchsfreies Gesamtbild. Die besonders streitigen Feststellungen, wonach die Beendigungsansprüche aus dem (karenzierten) Dienstverhältnis vom 02.11.2016 mit Lohnzettel (L16) vom 14.02.2024 für 01.02.2023 bis 28.02.2023 abgerechnet und der belangten Behörde gemeldet wurden, jene aus dem (geringfügigen) Dienstverhältnis vom 19.05.2022 mit Lohnzettel (L16) vom 14.02.2024 für 01.01.2023 bis 28.02.2023 abgerechnet und der belangten Behörde gemeldet wurden, ergaben sich außerdem aus einer fernmündlichen Rückfrage des Gerichtes beim zuständigen Lohnverrechnungssachbearbeiter, welcher die Begleitumstände der zweifachen Lohnzettelübermittlung anhand der übermittelten Unterlagen nachvollziehbar, spontan und widerspruchsfrei skizzieren konnte. Im Übrigen waren die vorgelegten Unterlagen geordnet, gruppiert, nach Personalnummer und Beschäftigungsgruppe bzw. Abrechnungszeitraum zusammengestellt, sodass in Zusammenschau mit der überaus raschen Übermittlung von einer soliden betrieblichen Organisation auszugehen war.

Umstände, welche beim Gericht Zweifel bezüglich der vom ***DG2-lang*** vorgelegten Urkunden hervorgerufen hätten, lagen nicht vor. Im Übrigen stimmten die darin dokumentierten Tatsachen auch mit dem Vorbringen der Bf. überein.

Die Feststellungen bezüglich der Auszahlung einer betrieblichen Vorsorge am 02.04.2023 ergab sich eindeutig aus dem von der Vorsorgekasse übermittelten Lohnzettel. Bereits aus der dort vorherrschenden Organisationsdichte und der Automatisierung der dortigen Prozesse bestand kein Zweifel, dass diese Leistungen auch zum angegebenen Datum zur Auszahlung gelangten.

Darüberhinaus blieben die so festgestellten Umstände auch seitens der Bf. unbestritten. Wenn jedoch behauptet wird, dass „zu keinem Zeitpunkt eine Überlagerung der Dienstverhältnisse bestand“, so ist dem entgegenzuhalten, dass – wie bereits im Vorhalt vom 16.09.2025 mitgeteilt, ein im Lohnzettel dokumentierter Zufluss in der Zeitspanne vom 01.01.2023 bis zum

28.02.2023 aus der geringfügigen Beschäftigung und ein solcher in der Zeitspanne vom 01.02.2023 bis zum 28.02.2023 für Beendigungsansprüche festgemacht werden konnte. Von 01.02.2023 bis zum 28.02.2023 liegen mithin zwei getrennt voneinander zu sehende Zuflüsse vor.

3. Rechtliche Beurteilung

3.1. Zu Spruchpunkt I. (Abweisung/Abänderung/Stattdage)

Gemäß § 41 Abs. 1 Z 2 EStG ist der Steuerpflichtige zu veranlagern, wenn im Einkommen lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten sind, die im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, bezogen worden sind.

Diese Bestimmung dient dazu, den korrekten, aus dem Gesamteinkommen abgeleiteten Progressionssteuersatz zur Anwendung zu bringen, da die Anwendung des Tarifs auf die Gesamtbezüge idR eine höhere Einkommensteuerbelastung zur Folge hat, als bei getrenntem Lohnsteuerabzug (BFG 09.10.2015, RV/7103650/2015). Voraussetzung ist, dass im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig – somit zeitlich überschneidend – zwei oder mehrere gesondert versteuerte lohnsteuerpflichtige Einkünfte, bezogen worden sind, dh zugeflossen (§ 19) sind (Atzmüller in Doralt/Kirchmayr/Mayr/Zorn, EStG²⁵ § 41 Rz 16).

Bei zeitlich überschneidenden Dienstverhältnissen genügt eine Überschneidung von einem Tag (UFS 16.10.2009, RV/3398-W/09). Eine Veranlagung erfolgt auch, wenn das zweite lohnsteuerpflichtige Dienstverhältnis zu keiner tatsächlichen Lohnsteuerschuld führt, zB wegen geringfügiger Beschäftigung (UFS 27.08.2008, RV/2339-W/08). Es kann auch dadurch erstmals zu einer Steuerbelastung kommen (UFS 26.03.2008, RV/0665-W/08). Bei überschneidenden Bezügen ist eine Pflichtveranlagung auch dann durchzuführen, wenn lediglich eine (tarifverschärfende) Hochrechnung von Arbeitslosengeld zu einer Nachforderung führt (BFG 09.10.2015, RV/7103650/2015).

Erhält ein Arbeitnehmer von einer Mitarbeitervorsorgekasse (BV-Kasse) eine Abfertigung und wird für diese Auszahlung ein Lohnzettel übermittelt, führt dieser Lohnzettel gegebenenfalls bei gleichzeitigem Bezug von anderen lohnsteuerpflichtigen Bezügen zu einer Pflichtveranlagung. Dies ergibt sich aus § 25 Abs 1 Z 2 lit. d EStG 1988, der bestimmt, dass Bezüge und Vorteile aus Mitarbeitervorsorgekassen (lohnsteuerpflichtige) Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit sind (Wanke in Wiesner/Grabner/Knechtl/Wanke, EStG § 41 Rz 16).

Zum gegenständlichen Fall ist zunächst festzuhalten, dass auf Grund des Lohnzettels der ***Vorsorgekasse* vom 02.04.2023 im Jahr 2023 eine „Abfertigung neu“ zur Auszahlung gelangte und diese Auszahlung in den Zeitraum der Beschäftigung beim ***DG2-lang*** fiel,

welche am 01.03.2023 begann und bis laufend andauert. Auf Grund der obigen Ausführungen ist der Pflichtveranlagungstatbestand des § 41 Abs. 1 Z 2 EStG bereits deshalb erfüllt.

In diesem Zusammenhang ist der Vollständigkeit halber auch festzuhalten, dass auf Grund des im Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger gespeicherten Datenbestandes eine Überschneidungsmeldung wegen mehrfach geringfügiger Beschäftigung (§§ 471f ff ASVG) angemerkt ist. Inwieweit es in diesem Sachverhalt auch zur Vorschreibung der Sozialversicherungsbeiträge kommt, ist für das gegenständliche Verfahren zwar unbedeutend, maßgeblich ist jedoch die Tatsache, dass auch für das Sozialversicherungsrecht überschneidende Beschäftigungszeiträume festgestellt werden konnten.

Ob auch eine nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlte Urlaubsabfindung bzw. entschädigung bei einem neuen Dienstverhältnis im Zahlungszeitpunkt zu einer veranlagungspflichtigen Überschneidung führt, wird in der Entscheidungspraxis – zumindest hinsichtlich Beamten – unterschiedlich beurteilt (BFG 12.07.2016, RV/7103414/2016; BFG 04.03.2016, RV/7105226/2015). Die Verwaltungspraxis stellt auf den Auszahlungszeitpunkt und die Ausstellung eines gesonderten Lohnzettels für die Urlaubersatzleistung ab (keine Pflichtveranlagung, wenn die Urlaubersatzleistung gemeinsam mit dem Bezug des Endemonats abgerechnet wird, Pflichtveranlagung, wenn die Urlaubersatzleistung in einem neuen Kalendermonat ausbezahlt wird). Im Letzteren Fall wird über diesen Umstand ein gesonderter Lohnzettel ausgestellt, welcher sich mit anderen Bezügen überschneidet. Ob tatsächlich eine Überschneidung vorliegt, wird letztlich auf Grund des Zuflusszeitpunktes iSd § 19 EStG 1988 zu beurteilen sein. Der gleichzeitige Bestand von mehreren Dienstverhältnissen ist nicht erforderlich, sondern es kommt auf den gleichzeitigen Zufluss von mehreren an sich lohnsteuerpflichtigen Bezügen an (BFG 18.03.2021, RV/5100517/2018). Die Regelung stellt auf das Faktum ab, dass eine gesonderte Versteuerung erfolgt ist, nicht darauf, ob eine gemeinsame Versteuerung zu Recht unterblieben ist (VwGH 20.03.2024, Ro 2022/15/0024).

Wie bereits dargestellt, wurde von der ***DG1-lang*** von 01.01.2023 bis 28.02.2023 ein Lohnzettel übermittelt. Ebenfalls wurde von dieser für den Zeitraum von 01.02.2023 bis 28.02.2023 ein Lohnzettel übermittelt. Da sich die genannten Zeiträume als überschneidend darstellen, ergibt sich im Lichte der Verwaltungspraxis jedenfalls ein Pflichtveranlagungstatbestand. Auf Grund des oben zitierten Zweckes der Pflichtveranlagung, dass nämlich im Lichte der Gleichmäßigkeit der Besteuerung eine Glättung der Abgabenlast durch den progressiv-gestaffelten Einkommensteuertarif hergestellt werden soll, ergibt sich auch für das erkennende Gericht keine von der Verwaltungspraxis abweichende Rechtsmeinung. Vor allem deshalb, da es sich – wie festgestellt – um Beendigungsansprüche aus zwei verschiedenen Dienstverhältnissen handelt. Dies auch vor dem Hintergrund, dass es im vorliegenden Fall auf Grund des Bezuges von Weiterbildungsgeld nach dem AIVG 1977 von 01.06.2022 bis 28.02.2023 zu einer (tarifverschärfenden) Hochrechnung kommt.

Abschließend kann mithin festgehalten werden, dass im Jahr 2023 sowohl eine sich mit einer Beschäftigung deckende betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgekassenleistung ausbezahlt wurde, für zwei Beschäftigungsverhältnisse – zeitlich überlagernd – Beendigungsansprüche geleistet wurden und es auf Grund des Bezuges von Weiterbildungsgeld zu einer tarifverschärfenden Hochrechnung kommt. Alle diese Umstände führten zwangsläufig zu einer Pflichtveranlagung.

3.2. Zu Spruchpunkt II. (Revision)

Gegen ein Erkenntnis des Bundesfinanzgerichtes ist 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.

Angesichts der zitierten einschlägigen Judikatur lag eine solche Rechtsfrage verfahrensgegenständlich nicht vor.

Feldkirch, am 30. September 2025