

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch die Richterin Mag. Katharina Deutsch LL.M. in der Beschwerdesache ***Bf1***, ***Bf1-Adr***, vertreten durch Berit Kochanowski, Annenstraße 10, 8020 Graz, über die Beschwerde vom 22. März 2023 gegen den Bescheid des Finanzamtes Österreich vom 22. Februar 2023 betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) 2021 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

Mit Schreiben vom 22.08.2022 langte die Erklärung betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) für das Jahr 2021 elektronisch beim Finanzamt ein. In der Beilage unter „sonstige Anbringen“ beantragte der Beschwerdeführer (Bf.) Folgendes: „*****1*****
Abfertigung Arbeitgeber. Sehr geehrte Damen und Herren, Anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde mir vom Arbeitgeber eine gesetzliche Abfertigung ausbezahlt. Der Arbeitgeber hat diese Abfertigung jedoch als sonstigen Bezug behandelt und deshalb die Steuerbegünstigung für gesetzliche Abfertigungen für Dienstverhältnisse mit vertraglichem Beginn vor dem 1.1.2003 nicht gewährt. Ich beantrage daher ausdrücklich die Rückerstattung der zu viel bezahlten Steuerbeträge. Vielen Dank.“

Mit Schreiben vom 12.09.2022 ersuchte das Finanzamt den Bf. um Ergänzung und Unterlagen ua. betreffend der Abfertigungszahlung: „(...) *Abfertigung 2021 (die Firma muss einen korrigierten Jahreslohnzettel an das Finanzamt schicken)*“

Mit Schreiben vom 20.10.2022 beantwortete der Bf. den Vorhalt des Finanzamtes wie folgt: „Sehr geehrter Herr ***3***, im Anhang finden Sie, wie gewünscht, die Kopien der Belege und die Kostenaufstellungen für das Jahr 2020 und 2021. Thema Jahreslohnzettel 2021: Mein ehemaliger Arbeitgeber, ***2***, hat leider kein Interesse signalisiert mir einen korrigierten Lohnzettel zu übermitteln. Die Situation: Meine Abfertigung wurde von der Firma als sonstiger Bezug behandelt und deshalb die Steuerbegünstigung für gesetzliche Abfertigungen für Dienstverhältnisse mit vertraglichem Beginn vor dem 1.1.2003 nicht gewährt. Ich war laut meinem Dienstvertrag seit 1996 in dem Konzern beschäftigt. Ich habe vor dem Hintergrund ein Gutachten in Auftrag gegeben, woraus hervorgeht, dass auf die Abfertigung alt in meinem konkreten Fall ein gesetzlicher Anspruch besteht. Mit der Bitte um Berücksichtigung. Vielen Dank Mit freundlichen Grüßen ***4*** Anlage Steuerunterlagen 2021 / 2020 Gutachten von Frau Dr. Berit Kochanowski (Österreichische Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht).“

Mit Bescheid vom 23.02.2023 setzte das Finanzamt eine Gutschrift iHv EUR - 4.499,- fest und begründete wie folgt: „Gemäß § 67 Abs. 6 Z 7 EStG 1988 gelten die Bestimmungen des § 67 Abs. 6 EStG 1988 nur für jene Zeiträume, für die keine Anwartschaften gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse bestehen. Die Begünstigung des § 67 Abs. 6 EStG 1988 kommt nicht zum Tragen, wenn für neue Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2003 laufende Beiträge nach dem neuen System in eine Betriebliche Vorsorgekasse gezahlt werden. Aufgrund der übermittelten Abrechnungen besteht jedoch eine Anwartschaft gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse, wodurch die begünstigte Besteuerung nicht vorgesehen ist. Sie haben steuerfreie Leistungen wie z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder bestimmte Bezüge als Soldat oder Zivildienstler bezogen. In diesem Fall sieht das Einkommensteuergesetz 2 Berechnungsvarianten vor (§ 3 Abs. 2 EStG 1988). Die für Sie günstigere Kontrollrechnung haben wir angewendet und ein Einkommen von 149.792,38 Euro zu Grunde gelegt. Welche Berechnungsvarianten gibt es? 1. Die Umrechnungsvariante: Hier rechnen wir Ihre steuerpflichtigen Einkünfte auf einen Jahresbetrag um und berücksichtigen Sonderausgaben und andere Einkommensabzüge. Dadurch ergibt sich ein Durchschnittssteuersatz, den wir auf Ihr Einkommen anwenden. 2. Die Kontrollrechnung: Hier werden die steuerfreien Bezüge direkt dem steuerpflichtigen Einkommen hinzugerechnet und besteuert.“

In der Beilage übermittelte der Bf. ein Gutachten einer Rechtsanwältin und führte zur Sache Folgendes aus: „***Bf1*** ***9*** arb. Beratung: Sehr geehrter Herr ***5***, den 23.04.2021 Mein Zeichen: *** Bitte immer angeben Sie haben mich gebeten, zu prüfen, ob Ihnen ein Abfertigungsanspruch gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber, der ***6*** nach den Bestimmungen des § 23 AngG gesetzlich zusteht. Sachverhalt: Sie sind seit 1996 im ***7*** Konzern tätig. Seit 2004 waren Sie, zunächst ab 1.3.2004 im Rahmen einer Entsendung vom Arbeitgeber, der ***8*** in Wien bei der ***9***, Wien eingesetzt. Mit Vereinbarung vom 4. Mai 2009 wurde rückwirkend zum 28. Februar 2009 das deutsche Arbeitsverhältnis mit allen Nebenvereinbarungen beendet. Gleichzeitig wurde mit Wirkung zum 1.3.2009 ein Arbeitsverhältnis zur ***9*** („***10*** Wien“) begründet. Vertraglicher Beginn der

Betriebszugehörigkeit ist nach diesem Arbeitsvertrag der 1.9.1996. Ausweislich des Arbeitsvertrages unterlag dieses Arbeitsverhältnis dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten. Schließlich war vertraglicher Arbeitgeber die ***11***; diese wurde mit Einbringungs- und Abtretungsvertrag vom 23.11.2018 gem § 142 UGB von der nunmehrigen Arbeitgeberin, der ***6*** übernommen. Auf dieses Unternehmen ist der KV für Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnik anzuwenden. Im April 2021 hat man Ihnen einen Vertrag zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 30.08.2021 angeboten. Danach bietet man Ihnen u.a. die Zahlung einer freiwilligen Abfertigung an. Ergebnis: Es besteht ein zwingender Anspruch auf Abfertigung nach § 23 AngG; dieser beträgt derzeit 9 Monatsentgelte und erhöht sich ab 1.9.2021 auf 12 Monatsentgelte Begründung: Anspruch auf Abfertigung nach § 23 AngG (im Folgenden: „Abfertigung alt“): Der Arbeitsvertrag mit der ***12*** Wien wurde 2009 unterzeichnet. Er unterstellt, dass auf das Vertragsverhältnis das BMSVG anzuwenden ist. Das BMSVG ist nach § 47 BMSVG auf Vertragsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002 liegt; für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Stichtag liegt, besteht der Anspruch auf Abfertigung alt nach § 23 AngG. Das BMSVG ordnet die Fortgeltung der Bestimmungen des § 23 AngG ausdrücklich in den Fällen an, in denen nach dem 31.12.2002 Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne von § 15 AktG oder § 115 GmbHG in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln (§ 47 Abs 3 Z 2 BMSVG). Nach dem Arbeitsvertrag wurde ausdrücklich eine Betriebszugehörigkeit ab dem 1.9.1996 festgelegt; dementsprechend erfolgte eine Vordienstzeitenanrechnung für von der Dauer der Dienstzeit abhängige Ansprüche. Eine ausdrückliche Ausnahmeregelung, wonach etwaige Abfertigungsansprüche hiervon ausgenommen sein sollen, wurde nicht getroffen. Im mit dem vormaligen deutschen Arbeitgeber, der ***8*** geschlossenen Bindungsvertrag vom 8.5.2008 sind Abfertigungsansprüche ausdrücklich berücksichtigt. Abfertigungszahlungen müssen danach für den Fall, dass der Arbeitnehmer in das Stammunternehmen zurückkehrt, nach den vertraglichen Regelungen in § 8 des Bindungsvertrages an den Arbeitgeber herausgegeben werden. Der Arbeitgeber ging daher davon aus, dass im Fall der Beendigung des österreichischen Vertrages Abfertigungsansprüche bestehen. Nach § 23 AngG haben auch solche Arbeitnehmer Anspruch auf die Abfertigung alt, die innerhalb eines Konzerns in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln, es sei denn es liegt eine Vereinbarung nach § 47 Abs 1 BMSVG vor. Beide Voraussetzungen sind hier erfüllt. Das Arbeitsverhältnis zur ***10*** Wien ist Folge eines vom Arbeitgeber veranlassten Wechsels innerhalb des ***7*** Konzerns. Eine Vereinbarung nach § 47 Abs 1 BMSVG, mit der etwaige bisherige Abfertigungsansprüche in die Mitarbeitervorsorgekasse übertragen wurden, liegt nach den mir erteilten Informationen nicht vor. Der Abfertigungsanspruch nach § 23 AngG ist zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingend, er kann weder durch Vertrag, noch durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden. § 23 AngG enthält einen eigenständigen Mechanismus, der zur Anrechnung von Vordienstzeiten unabhängig davon führt, ob für diese Zeiten (ursprünglich) eine Abfertigung gebührt hätte oder nicht. Für den Erwerb des Anspruches

auf Abfertigung und deren Bemessung ist gern § 23 AngG allein die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber zurückgelegte Dienstzeit maßgebend. Lückenlos aneinanderschließende Arbeitsverhältnisse sind ohne Rücksicht auf die Art Ihrer Beendigung zusammenzurechnen. Dabei ist nicht zwischen nicht abfertigungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im Ausland und abfertigungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im Inland zu differenzieren (OGH 19.04.1989 9 ObA 30/89). Ein Arbeitgeberwechsel zufolge eines Betriebsübergangs (hier von der ***10*** KG Wien zur ***11*** und schließlich auf die ***6*** im Sinne von § 3 AVRAG ändert am einmal bestehenden Abfertigungsanspruch nichts; in diesem Fall sind auch die beim Vorgänger zugebrachten Zeiten für den Abfertigungsanspruch zu berücksichtigen. Soweit der OGH in einer Entscheidung vom 4.9.2002 zu einem abweichenden Ergebnis gekommen ist, ist festzuhalten, dass der hier vorliegende Sachverhalt, mit dem dem Verfahren zu Grunde liegenden nicht vergleichbar ist. Im dort geprüften Fall war eine Vordienstzeitenanrechnung unter ausdrücklicher Ausnahme etwaiger Abfertigungsansprüche vorgenommen worden und das deutsche Arbeitsverhältnis wurde durch Arbeitnehmerkündigung - einem grundsätzlich abfertigungsfeindlichen Beendigungstatbestand - beendet. Dazu kommt, dass Ihr ursprünglicher Arbeitgeber den Erwerb von Anwartschaften auf Abfertigungsansprüche ausdrücklich berücksichtigt hat und Sie in dem Bindungsvertrag vom 8.4.2008, § 8 für den Fall von Zahlungsansprüchen aus Anlass der Beendigung des Anstellungsverhältnisses (zB Abfindungsanspruch, Abfertigungsanspruch) ausdrücklich verpflichtet hat, den daraus resultierenden Betrag an das Stammunternehmen abzuführen; umgekehrt wäre das Stammunternehmen berechtigt gewesen, diesen Betrag mit den Vergütungsansprüchen zu verrechnen. Anders als in der vom OGH behandelten Entscheidung war dem Arbeitgeber hier voll bewusst, dass es ggf. Abfertigungsanwartschaften nach österreichischem Recht geben wird. Es erfolgte nämlich ein nahtloser, vom Arbeitgeber veranlasster Übergang, der zu dem den Regelungen der Entsendrichtlinie (RL des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen 96/71/EG) unterlag. Danach kam es spätestens ab 2004 (Beginn der Entsendung) zu einem Nebeneinander von anwendbaren deutschen und österreichischen Rechtsvorschriften. Nach Art 3 der Entsenderichtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, sicher zu stellen, dass die entsendeten Arbeitnehmer hinsichtlich des Mindestarbeitsentgelts mit den inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Entscheidend sind dabei die Mindestlohnbestimmungen des Aufnahmemitgliedsstaates. Österreich hat die RL mit dem AVRAG umgesetzt. Nach der 2004 geltenden Fassung dieses Gesetzes hatte der Arbeitnehmer, der nach Österreich von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR - Mitgliedsstaat entsendet wurde, Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Nach herrschender Ansicht gehören die Abfertigungsansprüche zu den Entgeltansprüchen, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses als vermögenswertes Anwartschaftsrecht erworben werden. Damit sind

spätestens die Zeiten ab 2004 als abfertigungsrelevante Vordienstzeiten schon aus europarechtlichen Gründen anzurechnen. Aus dem Kollektivvertrag ergibt sich zu dieser Frage kein abweichendes Ergebnis: Hinsichtlich des Anspruchs auf Abfertigung verweist der KV für die Handelsangestellten auf die gesetzlichen Bestimmungen von § 23 AngG. Das BMSVG findet auf das vorliegende Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Es gilt nur für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002 liegt. Der vertraglich vereinbarte Beginn des Vertragsverhältnisses lag aber wegen der Anrechnung der Betriebszugehörigkeiten ab 1996 vor dem genannten Stichtag. Daher ist der Anspruch auf Abfertigung alt hier ein gesetzlicher Anspruch.“

Mit Beschwerde vom 22.03.2023 bekämpfte der Bf. den Bescheid vom 23.02.2023 wie folgt:

*„Das Finanzamt Österreich hat mit dem angefochtenen Bescheid Einkünfte des Beschwerdeführers von insgesamt € 150.796,38 festgestellt. Von diesen Einkünften stammte ein Betrag von € 147.439,21 von dem ehemaligen Arbeitgeber des Beschwerdeführers, der Fa. ***7*** Holding B.V.. Das Finanzamt Österreich hat den Steuerbetrag vor Abzug der Absetzbeträge mit € 62.426,19 festgesetzt, nach den anerkannten Absetzbeträgen verblieb noch ein Steuerbetrag von € 59.718,20. Unter Berücksichtigung der anrechenbaren Lohnsteuer in Höhe von € 64.217,59 stellte das Finanzamt Österreich ein Guthaben von € 4.499,- zu Gunsten des Beschwerdeführers fest. Der Bescheid bleibt in Höhe dieses Guthabensbetrages unbekämpft. Der Bescheid wird daher nur insoweit bekämpft, als mangels Anerkennung einer Abfertigungszahlung im Zuge der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur ***6*** als gesetzliche Abfertigung die Steuerbegünstigung des § 67 Abs 3 EStG nicht zu Gunsten des Beschwerdeführers berücksichtigt wurde.*

*2. Sachverhalt Der Beschwerdeführer war von 01.09.1996 bis 30.08.2021 im ***7*** Konzern tätig. Zunächst war der Beschwerdeführer für die deutsche Konzerngesellschaft tätig. Das Vertragsverhältnis wurde immer wieder mit neuen Verträgen neu gefasst. Ab 1.3.2004 war der Beschwerdeführer im Rahmen einer Entsendung vom Arbeitgeber, der ***8*** in Wien bei der österreichischen Zweigniederlassung der ***9***, Wien eingesetzt. Im Jahr 2008 wurde der im Rahmen dieser Entsendung immer noch aufrechte deutsche Arbeitsvertrag neu gefasst und ausdrücklich der Beginn der Betriebszugehörigkeit mit 01.09.1996 festgehalten. Beweis: Arbeitsvertrag vom 16.04.2008 Beilage ./A Mit der österreichischen Zweigniederlassung wurde parallel zum Arbeitsverhältnis in Deutschland ein lokaler Arbeitsvertrag geschlossen. Um etwaige Nachteile gegenüber der Tätigkeit in Deutschland auszugleichen, wurde eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen, die insbesondere den Kaufkraftverlust ausgleichen sollte. Beweis Vertragsergänzung vom 05.05.2008 Beilage ./B Um eine Rückkehr nach Deutschland zu gewährleisten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen zur Entsendung eine als „Bindungsvertrag“ bezeichnete Vereinbarung abgeschlossen. Darin wird in § 8 ausdrücklich auf eine etwaige Abfertigungszahlung durch die österreichische Gesellschaft Bezug genommen. Bei Rückkehr nach Deutschland sollte diese Abfertigung oder sonstige Zahlung aus Anlass der Beendigung des Österreichischen Arbeitsverhältnisses auf den Arbeitgeber in Deutschland*

übergehen. Mit Vereinbarung vom 4. Mai 2009 wurde rückwirkend zum 28. Februar 2009 das deutsche Arbeitsverhältnis mit allen Nebenvereinbarungen beendet. Beweis:

Aufhebungsvertrag vom 4. Mai 2009 Beilage ./C Gleichzeitig wurde mit Wirkung zum 1.3.2009 ein Arbeitsverhältnis zur ***9*** („***10*** Wien“) begründet. Vertraglicher Beginn der

Betriebszugehörigkeit ist nach diesem Arbeitsvertrag der 1.9.1996. Ausweislich des Arbeitsvertrages unterlag dieses neu begründete österreichische Arbeitsverhältnis dem

Kollektivvertrag für die Handelsangestellten. Auch in diesem Vertrag ist als Beginn der

Betriebszugehörigkeit der 01.09.1996 festgehalten. Beweis: Arbeitsvertrag vom 10.03.2009

Beilage ./D Schließlich war vertraglicher Arbeitgeber die ***11***; diese wurde mit

Einbringungs- und Abtretungsvertrag vom 23.11.2018 gem § 142 UGB von der nunmehrigen Arbeitgeberin, der ***6*** übernommen. Auf dieses Unternehmen ist der KV für

Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnik anzuwenden. Beweis:

Firmenbuchauszug Beilage -/E Der Beschwerdeführer hatte daher zum Zeitpunkt der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine ununterbrochene Konzernzugehörigkeit von nahezu

25 Jahren. Anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum letzten Arbeitgeber, der

österreichischen Zweigniederlassung der Konzerngesellschaft, der ***6***, FN ***FN*** des

HG Wien, wurde dem Beschwerdeführer eine Abfertigung nach § 23 AngG entsprechend der

Dauer der Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren in Höhe von € 96.944, — brutto, das entspricht 9

Monats entgelten zugesichert. Beweis: Einvernehmliche Auflösung vom 12.04.2021 Beilage./ F

3. Rechtliche Beurteilung: Handelt es sich um eine gesetzliche Abfertigung („Abfertigung alt“),

so unterliegt diese nach § 67 Abs 3 EstG nur einer Steuerbelastung von höchstens 6 %, demnach wäre nur ein Betrag von € 5,816,64 seitens des Arbeitgebers im Rahmen der Lohnabrechnung

als Lohnsteuer einzubehalten gewesen. Tatsächlich hat der Arbeitgeber den Abfertigungsbetrag

jedoch als laufenden Bezug abgerechnet und die abzuführende Lohnsteuer auch entsprechend

ermittelt. Voraussetzung für die Anwendung des begünstigten Steuersatzes auf Abfertigungen

ist, dass die Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund gesetzlicher

Vorschriften oder eines Kollektivvertrages zu leisten ist. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt: Der

Arbeitsvertrag mit der ***12*** Wien wurde 2009 unterzeichnet. Er unterstellt, dass auf das

Vertragsverhältnis das BMSVG anzuwenden ist. Das BMSVG ist nach § 47 BMSVG auf

Vertragsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002

liegt; für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Stichtag liegt,

besteht der Anspruch auf Abfertigung alt nach § 23 AngG. Das BMSVG ordnet die Fortgeltung

der Bestimmungen des § 23 AngG ausdrücklich in den Fällen an, in denen nach dem 31.12.2002

Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne von § 15 AktG oder § 115 GmbHG in ein neues

Arbeitsverhältnis wechseln (§ 47 Abs 3 Z 2 BMSVG). Dementsprechend sind die vom

Beschwerdeführer in Deutschland bei einer Konzerngesellschaft im Sinne von § 15 AktG oder §

115 GmbHG zugebrachten Zeiten des Arbeitsverhältnisses vom österreichischen Arbeitgeber so

zu behandeln, als wären sie im Inland erbracht worden. Nach dem Arbeitsvertrag wurde

ausdrücklich eine Betriebszugehörigkeit ab dem 1.9.1996 festgelegt; dementsprechend erfolgte

eine Vordienstzeitenanrechnung für von der Dauer der Dienstzeit abhängige Ansprüche. Eine

ausdrückliche Ausnahmeregelung, wonach etwaige Abfertigungsansprüche hiervon ausgenommen sein sollen, wurde nicht getroffen. Auch fehlt es an einer Übertrittsvereinbarung betreffend etwaige Anwartschaften auf Abfertigung in die betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse nach dem BMSVG. Im mit dem vormaligen deutschen Arbeitgeber, der ***8*** geschlossenen Bindungsvertrag vom 8.5.2008 sind Abfertigungsansprüche ausdrücklich berücksichtigt. Abfertigungszahlungen müssen danach für den Fall, dass der Arbeitnehmer in das Stammunternehmen zurückkehrt, nach den vertraglichen Regelungen in § 8 des Bindungsvertrages an den Arbeitgeber herausgegeben werden. Der Arbeitgeber ging daher davon aus, dass im Fall der Beendigung des österreichischen Vertrages Abfertigungsansprüche bestehen. Nach § 23 AngG haben auch solche Arbeitnehmer Anspruch auf die Abfertigung alt, die innerhalb eines Konzerns in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln, es sei denn es liegt eine Vereinbarung nach § 47 Abs 1 BMSVG vor. Beide Voraussetzungen sind hier erfüllt. Das Arbeitsverhältnis zur ***10*** Wien ist Folge eines vom Arbeitgeber veranlassten Wechsels innerhalb des ***7*** Konzerns. Eine Vereinbarung nach § 47 Abs 1 BMSVG, mit der etwaige bisherige Abfertigungsanwartschaften in die Mitarbeitervorsorgekasse übertragen wurden, liegt nicht vor. Der Abfertigungsanspruch nach § 23 AngG ist zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingend, er kann weder durch Vertrag, noch durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden. § 23 AngG enthält einen eigenständigen Mechanismus, der zur Anrechnung von Vordienstzeiten unabhängig davon führt, ob für diese Zeiten (ursprünglich) eine Abfertigung gebührt hätte oder nicht. Für den Erwerb des Anspruches auf Abfertigung und deren Bemessung ist gern § 23 AngG allein die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber zurückgelegte Dienstzeit maßgebend. Lückenlos aneinanderschließende Arbeitsverhältnisse sind ohne Rücksicht auf die Art ihrer Beendigung zusammenzurechnen. Dabei ist nicht zwischen nichtabfertigungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im Ausland und abfertigungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im Inland zu differenzieren (OGH 19.04.1989 9 ObA 30/89). Dies ergibt sich auch aus dem zunächst anzuwendenden Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs. Dieser sieht in der Fassung 2021 für die Frage der Einstufung in die Gehaltstabelle europarechtskonform die Anrechnung von Anstellungsverhältnissen im Ausland ausdrücklich vor (Abschnitt 3 Entgelt A 2.1.7) Ein Arbeitgeberwechsel zufolge eines Betriebsübergangs (hier von der ***10*** KG Wien zur ***11*** und schließlich auf die ***6*** im Sinne von § 3 AVRAG ändert am einmal bestehenden Abfertigungsanspruch nichts; in diesem Fall sind auch die beim Vorgänger zugebrachten Zeiten für den Abfertigungsanspruch zu berücksichtigen. Der Betriebsübergang ändert nichts an einmal erworbenen Abfertigungsanwartschaften. Das Arbeitsverhältnis geht in einer Eintrittsautomatik unmittelbar auf den Erwerber über. Es erfolgte im vorliegenden Fall ein nahtloser, vom Arbeitgeber veranlasster Übergang, der zu dem den Regelungen der Entsendrichtlinie (RL des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen 96/71/EG) unterlag. Danach kam es spätestens ab 2004 (Beginn der Entsendung) zu einem Nebeneinander von anwendbaren deutschen und österreichischen

Rechtsvorschriften. Nach Art 3 der Entsenderichtlinie in der zu diesem Zeitpunkt anzuwendenden Fassung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, sicher zu stellen, dass die entsendeten Arbeitnehmer hinsichtlich des Mindestarbeitsentgelts mit den inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Entscheidend sind dabei die Mindestlohnbestimmungen des Aufnahmemitgliedsstaates. Österreich hat die Entsende RL mit dem AVRAG umgesetzt. Nach der 2004 geltenden Fassung dieses Gesetzes hatte der Arbeitnehmer, der nach Österreich von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR - Mitgliedsstaat entsendet wurde, Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Nach herrschender Ansicht gehören die Abfertigungsansprüche zu den Entgeltansprüchen, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses als vermögenswertes Anwartschaftsrecht erworben werden. Damit sind spätestens die Zeiten ab 2004 als abfertigungsrelevante Vordienstzeiten schon aus europarechtlichen Gründen anzurechnen. Aus dem Kollektivvertrag ergibt sich zu dieser Frage kein abweichendes Ergebnis: Hinsichtlich des Anspruchs auf Abfertigung verweist der KV für die Handelsangestellten auf die gesetzlichen Bestimmungen von § 23 AngG. Das BMSVG findet auf das vorliegende Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Es gilt nur für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002 liegt. Der vertraglich vereinbarte Beginn des Vertragsverhältnisses lag aber wegen der Anrechnung der Betriebszugehörigkeiten ab 1996 vor dem genannten Stichtag. Schon deshalb ist der Anspruch auf Abfertigung alt hier ein gesetzlicher Anspruch. Werden Abfertigungsansprüche im Sinne des § 67 Abs. 3 EStG 1988 bei Konzernversetzungen nicht ausbezahlt, sondern vom "neuen" Konzernunternehmen (als neuer Arbeitgeber) übernommen, bestehen keine Bedenken, wenn im Auszahlungsfall auch diese übernommenen Abfertigungsansprüche im Sinne des § 67 Abs. 3 EStG 1988 nach dieser Bestimmung versteuert bzw. im Falle einer Vollübertragung in eine Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 26 Z 7 lit. d EStG 1988 behandelt werden. Als Konzernunternehmen gelten solche im Sinne des § 15 Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98/1965 idGF. (LStR 2002 idF 19.12.2022 RZ 1073) Eine Voll Übertragung der Abfertigungsansprüche in eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse fand vorliegend nicht statt. Allerdings wurde wegen der vollständigen Überleitung des Arbeitsverhältnisses ins österreichische Rechtssystem ab dem Abschluss des österreichischen Arbeitsvertrages 2008 auch Beiträge in die vom Arbeitgeber ausgewählte betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt. Der bekämpfte Bescheid begründet die Verweigerung des begünstigten Steuersatzes nach § 67 Abs 3 EstG damit, dass § 67 Abs 6 Z 7 eine Steuerbegünstigung für jene Zeiträume ausschließe, für die Beiträge in eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse geleistet wurden. Das Finanzamt unterstellt, dass es sich bei der in der einvernehmlichen Auflösung des Dienstvertrages vereinbarten Zahlung um eine freiwillige Abfertigung gehandelt habe. Es übersieht dabei, dass zufolge der Vordienstzeiten, die nach den Bestimmungen des AVRAG, und der Entsenderichtlinie aber auch des Kollektivvertrages zu berücksichtigen waren, ein gesetzlicher Anspruch auf Abfertigung besteht. Dieser Anspruch ist auch bei einer einvernehmlichen Auflösung nach § 26 AngG zwingend. Auf die zugesicherte

Abfertigungszahlung war daher nicht § 67 Abs 6 EStG anzuwenden, sondern § 67 Abs 3 leg.cit. Selbst wenn man, wie das Finanzamt Österreich davon ausgeht, dass es sich um eine freiwillige Abfertigung gehandelt habe, wurde § 67 Abs 6 Z 7 EStG unrichtig angewendet. Wie bereits ausgeführt, wurde erst ab 2009 für den Beschwerdeführer gern dem BMSVG eine Zahlung an eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse geleistet. Nur für den auf den Zeitraum zwischen 2008 und 2021 entfallenden Anteil der Abfertigung kommt daher die Ausschlussbestimmung des § 67 Abs 6 Z 7 zum Tragen. Für die davor liegenden Zeiträume zwischen 1996 und 2008 wurden keine Zahlungen an die betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse geleistet. Eine Übertragung von Anwartschaften oder eine Einmalzahlung zur Abgeltung dieser Anwartschaftszeiten fand nicht statt. Dementsprechend ist, selbst wenn man die Abfertigungszahlung als freiwillige Abfertigung versteht, der auf den Zeitraum 1996 bis 2008 entfallende Anteil der Abfertigung, also die Abfertigung entsprechend einem Zeitraum von 12 Jahren, sohin 4 Monatsentgelte, als nach § 67 Abs 6 Z 7 EStG begünstigt abzurechnen. Nur die Abfertigungszahlung, die darüber hinausgeht, wäre dann als laufender Bezug abzurechnen. Zusammenfassend wird somit gestellt der Antrag auf Abänderung des oben genannten Bescheides und die Erlassung eines neuen Bescheides, mit dem die Abfertigungszahlung als gesetzliche Abfertigung nach § 67 Abs 3 EStG berücksichtigt wird.“

Mit Beschwerdeverentscheidung vom 02.02.2024 wies die belangte Behörde die Beschwerde als unbegründet ab. Sie begründete wie folgt: „§ 46 Abs. 3 BMSVG lautet: „Die Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz, dem Arbeiter- Abfertigungsgesetz, dem Gutsangestelltengesetz, dem Flausgehilfen- und Flausangestelltengesetz, den allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) sowie kollektivvertragliche Abfertigungsbestimmungen gelten weiter, wenn [...]“ Das Arbeitsverhältnis hat in Österreich nach dem 31. 12. 2002 begonnen, davor war der Beschwerdeführer (Bf.) ausschließlich in Deutschland tätig. Aufgrund dessen gelten die Abfertigungsregelungen erst mit der Begründung eines Arbeitsvertrages in Österreich. Wenn daher bis im Jahr 2008 nur mit der deutschen Konzerngesellschaft ein Arbeitsvertrag bestanden hat, so konnte auch nur das deutsche Arbeitsrecht gelten und demnach sind die Regelungen iSd § 46 Abs. 3 BMSVG dem Grunde nach gar nicht anwendbar. Das BFG hat im Erkenntnis vom 26. 02. 2020, RV/5100739/2019 zu gleichgelagertem Sachverhalt argumentiert, dass der vom Gesetzgeber verwendete Terminus, der unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf Erhalt einer sich nach einem von der Dauer des (beendeten) Dienstverhältnisses abhängigen Mehrfachen des laufenden Arbeitslohnes bestimmende Entschädigung begründenden Abfertigung, ein spezifischer Begriff des österreichischen Arbeitsrechtes ist, der grundlegend anders gestaltet ist, als beispielsweise jener einer "Abfindung" bzw. von "Entschädigungszahlungen" im deutschen Arbeitsrecht (vgl. BFG vom 10. 08. 2015, RV/5100956/2014). Wenn nun der Beschwerdeführer vorbringt, er sei von 07.04.1986 bis 31.12.2005 bei der Firma ***13*** angestellt gewesen und habe dort einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch erworben, so ist dem entgegenzuhalten, dass dies ein

Abfertigungsanspruch ist, der nicht unter die Regelung des § 67 Abs. 3 EStG zu subsumieren ist, zumal Anknüpfungspunkt für diese Bestimmung nur eine inländische arbeitsrechtliche Grundlage sein kann. Eine solche liegt unbestritten nicht vor. In seinem Erkenntnis vom 18. 9. 2013, 2010/13/0138, hat der Verwaltungsgerichtshof Folgendes ausgesprochen:

"Voraussetzung der Anwendung der Begünstigungsvorschrift des § 67 Abs. 3 EStG 1988 ist zunächst, dass ein entsprechender arbeitsrechtlicher Anspruch auf die Abfertigung besteht."

Darüber hinaus hat das OLG Linz im Erkenntnis vom 25. 2. 2015, 12 Ra 6/15m unter anderem wie folgt ausgeführt: „Gemäß § 46 Abs 1 BMSVG ist dieses Bundesgesetz auf

Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. 12. 2002 liegt. Grundsätzlich findet auf nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverhältnisse das

BMSVG zwingend Anwendung. Davon abweichend finden die alten Abfertigungsregelungen (hier: nach dem AngG) weiterhin Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer nach dem 31. 12. 2002

innerhalb eines Konzerns iSd § 15 AktG oder § 115 GmbHG in ein neues Arbeitsverhältnis wechselt (§ 46 Abs 3 Z 2 BMSVG). Im vorliegenden Fall war die Arbeitnehmerin ab 15. 5. 2000

*beim Einzelunternehmen A*** Sch*** in Deutschland angestellt. Nach Auflösung dieses Dienstverhältnisses mit 1. 5. 2004 wechselte sie zu Sch*** Österreich und wurde mit*

*Wirksamkeit ab 1. 5. 2004 bei der A*** Sch*** GmbH angestellt. Bei der Sch*** Gruppe handelte es sich um einen Konzern iSd § 115 Abs 1 GmbHG. Die Arbeitnehmerin, deren*

Dienstverhältnis im Jahr 2013 endete, begehrte die Abfertigung Alt in Höhe von vier Monatsentgelten. Wesentliche Voraussetzung für die Weitergeltung der Abfertigungsregelung

nach dem AngG bei einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses innerhalb des Konzerns ist aber, dass die "Konzernkarriere" des Arbeitnehmers vor dem 31. 12. 2002 begonnen haben muss und

das Arbeitsverhältnis dem bisherigen Abfertigungsrecht unterlegen ist. Das frühere Konzernarbeitsverhältnis der Klägerin in Deutschland begründete aber keinen

Abfertigungsanspruch nach dem AngG. Wenn aber das vorige Konzerndienstverhältnis ohnehin keinen Abfertigungsanspruch begründen konnte, ist einer Anwendung der Bestimmung des § 46

Abs 3 Z 2 BMSVG der Boden entzogen. Diese Bestimmung erfasst nur jene Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis ohne Abfertigungsauszahlung entweder ruhend gestellt oder unterbrochen

wird (zB iVm einer Wiedereinstellungszusage, Wiedereinstellungsvereinbarung oder anderen Klauseln mit einem "Rückkehrrecht") und innerhalb des Konzerns ein neues Arbeitsverhältnis

abgeschlossen wird bzw eine Arbeitsübernahme stattfindet. Auch dieser Fall liegt hier nicht vor. (Revision nicht zugelassen)." Zusammenfassend ist somit festzuhalten, hat ein Arbeitsverhältnis

vor dem 1.1.2003 in Deutschland begonnen und wechselt ein Arbeitnehmer danach in ein Konzernunternehmen nach Österreich, so kommt § 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG nicht zur Anwendung,

das Arbeitsverhältnis unterliegt in Österreich der Abfertigung neu (vgl OLG Linz 12 Ra 6/15m, ARD 6443/8/2015; K. Mayr in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 46 BMSVG; Stand 1.1.2018,

rdb.at). Dies bedeutet aber gleichzeitig auch, dass bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit Auszahlung einer Abfertigung und anschließendem Abschluss eines neuen

Arbeitsverhältnisses innerhalb des Konzerns das BMSVG auf das neue Arbeitsverhältnis Anwendung findet (K. Mayr in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 46 BMSVG; Stand 1.1.2018,

rdB.at). Zudem ist unter Anrechnung von Vordienstzeiten eine begünstigte Besteuerung nicht möglich. Der VwGH hat im Erkenntnis vom 01.09.2015, 2012/15/0122 ausgeführt, dass für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 beginnen und dem BMVG unterliegen, § 67 Abs. 6 EStG 1988 nicht zur Anwendung kommt. Es können daher auch keine Vordienstzeiten berücksichtigt werden (vgl. Achatz in Tomandl/Achatz/Mazal, Abfertigung neu, 224 f). Der Dienstgeber hat daher zu Recht keine begünstigte Besteuerung gem. § 67 Abs. 3 und Abs. 6 EStG vorgenommen.“

Mit Schreiben vom 29.02.2024 beantragte der Bf. die Vorlage der Beschwerde zur Entscheidung an das Bundesfinanzgericht und führte dazu Folgendes aus: „Der Beschwerdeführer war von 01.09.1996 bis 30.08.2021 im ***7*** Konzern tätig. Anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum letzten Arbeitgeber des Konzern, der österreichischen Zweigniederlassung der Konzerngesellschaft, der ***6***, FN ***FN*** des HG Wien, wurde dem Beschwerdeführer eine Abfertigung nach § 23 AngG entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren in Höhe von € 96.944,-- brutto, das entspricht 9 Monatsentgelten zugesichert. Der Arbeitgeber hat diese Abfertigung nicht als gesetzliche Abfertigung abgerechnet, sondern als freiwillige Abfertigung. Deshalb wurde diese als laufender Bezug abgerechnet. Die Steuerbegünstigung von § 67 Abs 3 EStG, die zu einem Lohnsteuerabzug von lediglich 6 % geführt hätte, wurde nicht angewendet. Die belangte Behörde geht davon aus, dass diese Abrechnung durch den Arbeitgeber korrekt erfolgte. Sie begründet dies im Wesentlichen mit der Bestimmung des § 46 Abs 1 BMSVG. Danach ist arbeitsrechtlich das Recht auf Abfertigung „alt“ nur für Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor oder am 31.12.2002 lag. Der Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers wurde durch die Vereinbarung vom 01.03.2009 neu gefasst. Vertragsarbeitgeber war auf Grund dieser Vereinbarung die österreichische Gesellschaft. Ausdrücklich wurde in diesem Vertrag vertraglich der Beginn der Betriebszugehörigkeit mit 1.09.1996 festgehalten. Der Beschwerdeführer war bereits vor dem 01.03.2009 auf Grund von Vereinbarungen mit der deutschen Gesellschaft des ***7*** Konzerns tatsächlich in Österreich im Rahmen einer Entsendung innerhalb des Konzerns tätig, und zwar spätestens ab 01.03.2004. Zu den Einzelheiten der jeweiligen Verträge wird auf das Vorbringen in der Beschwerde vom 22.03.2023 verwiesen. Art 45 AEUV gewährleistet, dass Arbeitnehmern innerhalb der EU Freizügigkeit gewährt wird. Dies umfasst ausdrücklich die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Dieser Grundsatz wird durch die Entsenderichtlinie konkretisiert. Es erfolgte im vorliegenden Fall ein nahtloser, vom Arbeitgeber veranlasster Übergang, der zu dem den Regelungen der Entsenderichtlinie (RL des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen 96/71/EG) unterlag. Danach kam es spätestens ab 2004 (Beginn der Entsendung) zu einem Nebeneinander von anwendbaren deutschen und österreichischen Rechtsvorschriften. Nach Art 3 der

Entsenderichtlinie in der zu diesem Zeitpunkt anzuwendenden Fassung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, sicher zu stellen, dass die entsendeten Arbeitnehmer hinsichtlich des Mindestarbeitsentgelts mit den inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Entscheidend sind dabei die Mindestlohnbestimmungen des Aufnahmemitgliedsstaates. Österreich hat die EntsenderRL mit dem AVRAG umgesetzt. Nach der 2004 geltenden Fassung dieses Gesetzes hatte der Arbeitnehmer, der nach Österreich von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR - Mitgliedsstaat entsendet würde, Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder- kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Nach herrschender Ansicht gehören die Abfertigungsansprüche zu den Entgeltansprüchen, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses als vermögenswertes Anwartschaftsrecht erworben werden. Damit sind spätestens die Zeiten ab 2004 als abfertigungsrelevante Vordienstzeiten schon aus europarechtlichen Gründen anzurechnen. Der Anspruch auf Abfertigung beruht daher-auch darauf, dass die Entsenderichtlinie verlangt, dass entsendete Arbeitnehmer die gleiche Vergütung und die gleiche Behandlung erhalten, wie die vor Ort beschäftigten, Mitarbeiter. Der gesetzliche Anspruch auf Abfertigung ergibt sich auch aus der BMSVG: Das BMSVG ist nach § 46 BMSVG auf Vertragsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002 liegt Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Stichtag liegt, besteht der Anspruch auf Abfertigung alt nach § 23 AngG. Das BMSVG ordnet die Fortgeltung der Bestimmungen des § 23 AngG ausdrücklich in den Fällen an, in denen nach dem 31.12.2002 Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne von § 15 AktG oder § 115 GmbHG in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln (§ 47 Abs 3 Z 2 BMSVG); Dementsprechend sind die vom Beschwerdeführer in Deutschland bei einer Konzerngesellschaft im Sinne von § 15 AktG oder §115 GmbHG zugebrachten Zeiten des Arbeitsverhältnisses vom österreichischen Arbeitgeber so zu behandeln, als wären sie im Inland erbracht worden. Alles andere würde zu einer Benachteiligung des aus dem EU - Ausland nach Österreich im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit zuziehenden Arbeitnehmer gegenüber seinem österreichischen Kollegen führen. Wäre er nämlich von Anfang an bei einer Österreichischen Konzerngesellschaft beschäftigt gewesen, wäre seine Vordienstzeit als abfertigungsbegründend zu beurteilen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Beschwerde verwiesen.“

Mit Schreiben vom 22.07.2024 übermittelte der Bf. neuerlich den Vorlageantrag vom 29.02.2024 inklusive Zustellnachweis.

Mit Schreiben vom 21.10.2024 legte die belangte Behörde die Beschwerde dem Bundesfinanzgericht zur Entscheidung vor. In der Begründung führte sie Folgendes aus: „Betroffene Norm: § 67 Abs. 3 und 6 EStG 1988. Sachverhalt und Anträge: Sachverhalt: Strittig ist, ob die Zahlung einer Abfertigung für kumulierte Dienstzeiten innerhalb eines internationalen Konzerns (Wechsel von Deutschland nach Österreich) einer begünstigten Besteuerung nach § 67 Abs. 3 bzw. in eventu 6 EStG 1988 zugänglich ist. Beweismittel: lt. Beilagen (Vorhaltbeantwortungen). Stellungnahme: Das Finanzamt hat seinen Standpunkt in

der Beschwerde vorentscheidung ausführlich dargetan. Im Vorlageantrag wird mit EU-rechtlichen Bedenken argumentiert. Unabhängig davon wird angemerkt, dass die Vorlage-Urgenz des Abgabepflichtigen zu Recht erging. Leider kommt es systembedingt immer wieder vor, dass Akteile temporär untergehen (Stichwort: Scanning, temporäre Zuständigkeit).“

Mit Schreiben vom 09.04.2025 brachte der Bf. ein Ersuchen zwecks „Sachstandsanfrage“ ein und ersuchte um Bekanntgabe des Standes des Verfahrens.

Mit Schreiben vom 23.04.2025 ersuchte das Bundesfinanzgericht den Beschwerdeführer um Vorlage der Dienstverträge für den Abfertigungsanwartschaftszeitraum, die entsprechenden ausländische Steuerbescheide und sämtliche Kontoauszüge.

Mit Schreiben vom 12.05.2025 beantwortete der Bf. das Ersuchen des Bundesfinanzgerichtes wie folgt: *„Herr ***5*** war über 25 Jahre im ***12***-Konzern tätig, zuerst in Deutschland und ab 2004 durchgehend in Österreich -mit vertraglich festgehaltener Anrechnung der gesamten Konzernzugehörigkeit ab 1996. Dies ist auf dem Lohnzettel vermerkt und auch im neuen österreichischen Vertrag ausdrücklich festgehalten; demnach wurden die Vordienstzeiten ausdrücklich angerechnet. Eine Abfindungszahlung bei Beendigung des deutschen Arbeitsverhältnisses erhielt der Beschwerdeführer im Jahr 2009 nicht. Anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses im Jahr 2021 erhielt der Beschwerdeführer eine Abfertigung, deren Berechnungsgrundlage der „Abfertigung Alt“ entsprach (12 Monatsgehälter inkl. Tantieme). Diese wurde jedoch steuerlich nicht begünstigt behandelt. Dies stellt eine Benachteiligung dar, - insbesondere im Vergleich zu einem Kollegen aus Österreich mit vergleichbarer Betriebszugehörigkeit, der eine steuerlich begünstigte Auszahlung erhalten hatte. Ebenso erhielt ein deutscher Kollege mit über 25 Jahren ***12***-Zugehörigkeit in Deutschland eine deutlich vorteilhaftere Abfindung. Diese Ungleichbehandlung in steuerlicher Hinsicht ist geeignet, die Freizügigkeit von Arbeitnehmern zu beeinträchtigen und verstößt damit gegen EU - Recht, insbesondere gegen Art 45 AEUV. Der Grundsatz der Freizügigkeit von Arbeitnehmern verbietet im Wesentlichen jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer der EG-Mitgliedstaaten und der EFTA-Staaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Gemäß Artikel 119 des EWR-Abkommens sind ua. die Anhänge und damit auch die im Anhang V ua. angeführte Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968, die die besonderen Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer enthält, Bestandteil des Abkommens. Damit genießt ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates ist, im anderen Mitgliedstaat die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie entsprechende inländische Arbeitnehmer. Im Hinblick auf diese Übereinstimmung ist auch die Rechtsprechung des EuGH im Bereich der Grundfreiheiten und der direkten Steuern entsprechend zu berücksichtigen. Die Mitgliedstaaten müssen die ihnen auf dem Gebiet der Steuern verbliebenen Befugnisse unter Wahrung des Gemeinschaftsrechts ausüben und deshalb jede den Grundfreiheiten entgegenstehende Diskriminierung unterlassen (vgl. unter vielen EuGH*

14.12.1995, Rs C- 279/93, Schuhmacker, Rn 21, sowie EuGH 13.11.2003, Rs C-209/01, Schilling, Rn 22, mwN). Dies gilt auch in Bezug auf die Vertragsstaaten des EWR (vgl. VwGH 3.8.2000, 98/15/0202, mwN). Der Beschwerdeführer ist seit 1996 Mitarbeiter bei ein und demselben Arbeitgeber, er wurde im Rahmen einer Konzernversetzung, jedoch „über die Grenze“ an das Unternehmen in Österreich versetzt. Die in Deutschland verbrachten Zeiten sind ihm daher als Anwartschaften für die gesetzliche Abfertigung nach dem Kollektivvertrag bzw dem Angestelltengesetz anzurechnen. Eine europarechtswidrige Bestimmung, die dem entgegenstehen sollte, hat unangewendet zu bleiben (siehe auch OGH 80bA21/24g vom 26.08.2024). Liegt eine gesetzliche Abfertigung vor, ist diese steuerbegünstigt nach § 67 EStG mit einem Steuersatz von 6 % abzurechnen.“

In der Beilage übermittelte der Bf., den angefochtenen Bescheid vom 02.02.2024, die Entgeltabrechnung für September 2021, den Lohnzettel aus 2021, den Auflösungsvertrag zum Dienstverhältnis zum 30.09.2021, den Aufhebungsvertrag (Beendigung vom Dienstverhältnis) vom 10.03.2009, Anstellungsvertrag vom 01.03.2009, Ergänzungsvertrag zum Dienstvertrag vom 06.05.2008, Bindungsvertrag 01.06.2008 betreffend Auslandseinsatz im Inland, Dienstvertrag vom 01.01.2008, Zuerkennung einer Treueprämie vom 01.09.2006, Verlängerungsvertrag zum Entsendungsvertrag (vom 19.02.2004) vom 15.01.2006, Entsendungsvereinbarung vom 19.02.2004 zum Anstellungsvertrag vom 24.08.1999, Entgeltvereinbarung vom 05.02.2001 und den Vertrag zur Verlängerung der Entsendung von D nach NL vom 01.06.2000 bis 31.08.2000.

Mit Schreiben vom 16.10.2025 erhob der Bf. einen Fristsetzungsantrag gem § 133 Abs 1 Z 2 B – VG und begründete wie folgt: „1. Gegenstand des Fristsetzungsantrags: Nach Ablauf der in § 38 Abs 1 VwGG bestimmten Frist für die Entscheidung über den Vorlageantrag vom 01.03.2024 im Verfahren RV 7103708/2024 des Bundesfinanzgerichts richte ich durch meinen bevollmächtigten Vertreter gemäß Art 133 Abs 1 Z 2 B-VG nachfolgenden Fristsetzungsantrag an den Verwaltungsgerichtshof: 2. Sachverhalt Am 23.02.2023 erließ das Finanzamt Österreich im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung zu Steuernummer ***1*** gegen den Antragsteller einen Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2021, in welchem dem Antragsteller eine Gutschrift erteilt wurde. Der Steuerbescheid bezog in die Besteuerung auch eine Abfertigung ein, die der Antragsteller bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu seinem Arbeitgeber, dies war zuletzt die Fa. ***14***, erhalten hatte. Diese Abfertigungszahlung hat der Arbeitgeber als freiwillige Abfertigung behandelt und dem entsprechend nicht der für gesetzliche Abfertigungen nach § 67 Abs 3 EStG geltenden, für ihn günstigeren Bestimmung unterworfen. Der Antragsteller war bereits vor Inkrafttreten des BMSVG am 01.01.2003, allerdings im Rahmen einer Entsendung aus Deutschland, in Österreich für denselben Arbeitgeber tätig. Er steht auf dem Standpunkt, dass diese Zeiten der Entsendung zu berücksichtigen sind und dementsprechend die geleistete Abfertigung als gesetzliche Abfertigung zu behandeln ist. In diesem Fall wäre ein geringerer Steuersatz anzuwenden; der Antragsteller hätte dementsprechend einen höheren, als den zuerkannten Erstattungsbetrag.

Aus diesem Grund erhob der Antragsteller am 22.03.2023 durch seine ausgewiesene Vertreterin Beschwerde gegen den Einkommensteuerbescheid vom 23.02.2023 für das Jahr 2021. Diese Beschwerde wurde seitens des Finanzamts Österreich mit Beschwerdevereentscheidung vom 02.02.2024 abschlägig erledigt. Der Antragsteller stellte deshalb am 01.03.2024 einen Vorlageantrag. Das Finanzamt Österreich hat diesen Vorlageantrag nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von sechs Monaten an das Bundesfinanzgericht weitergeleitet. Deshalb stellte der Antragsteller wieder durch seine ausgewiesene Vertreterin am 02.10.2024 eine Säumnisbeschwerde. Infolge dessen wurde der Antragsteller vom Finanzamt Österreich darüber informiert, dass die Vorlage der Beschwerde an das Bundesfinanzgericht am 21.10.2024 erfolgt sei. Auf Grund dieser Säumnisbeschwerde ist das Verfahren beim Bundesfinanzgericht zu AZ GZ RV 7103708/2024 anhängig. Am 09.04.2025 urteilte die Vertreterin des Beschwerdeführers beim Bundesfinanzgericht die inhaltliche Erledigung. Die zuständige Sachbearbeiterin forderte in der Folge weitere Unterlagen vom Beschwerdeführer an. Diese hat der Beschwerdeführer durch seine ausgewiesene Vertreterin mit Schreiben vom 12.05.2025 auch übermittelt. Bis dato ist eine inhaltliche Erledigung durch das BFG nicht erfolgt. Beweis: Akt RV 7103708/2024 des Bundesfinanzgerichts 3. Zulässigkeit des Fristsetzungsantrags: Die Zuständigkeit des Antragsgegners für die Entscheidung über den Vorlageantrag des Antragsgegners ist durch den Vorlageantrag vom 01.03.2024 bereits seit mehr als einem Jahr gegeben. Im Steuerverfahren gilt nach § 291 BAO eine Entscheidungsfrist von sechs Monaten. Die Frist zur Entscheidung ist daher bereits am 30.09.2024 abgelaufen. Bis heute liegt keine inhaltliche Entscheidung des Antragsgegners vor. Beweis: Bescheid vom 02.02.2024 Vorlageantrag vom 01.03.2024 Säumnisbeschwerde vom 02.10.2024 Information über die Vorlage der Beschwerde vom 21.10.2024 Der Antragsteller ist daher in seinem subjektiven Recht auf Entscheidung, wie es durch § 291 BAO bzw. § 133 Abs 2 B - VG gewährleistet wurde verletzt. 4. Begründung des Fristsetzungsantrags: Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf das Vorbringen zu Punkt 2 und Punkt 3 verwiesen. Der Beschwerdeführer wartet nun seit mehr als einem Jahr auf die Erledigung seines Vorlageantrags. 5. Anträge: Aus den angeführten Gründen werden an den Verwaltungsgerichtshof gestellt die Anträge, 1. dem Bundesfinanzgericht gemäß § 42a VwGG aufzutragen, das Erkenntnis innerhalb einer vom VwGH festzusetzenden angemessenen Frist nachzuholen, und 2. mir gemäß §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl II 518/2013 idF BGBl II 7/2014, den Ersatz meiner Aufwendungen binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zuzusprechen.“

Mit Schreiben vom 21.10.2025 ersuchte das Bundesfinanzgericht den Bf. um Stellungnahme zu den folgenden Punkten: „Aus den vorgelegten Unterlagen ergibt sich, dass der ehemalige ausländische Arbeitgeber des Bf. eine „freiwillige Abfertigung“ dem Bf. gewährt hat. Wie kommen Sie zum Ergebnis, dass es sich um eine gesetzliche Abfertigung handelt? Legen Sie die erforderlichen ausländischen öffentlichen Urkunden dazu vor bzw. die ausländischen Rechtsnormen und Anspruchsvoraussetzungen (Höhe, etc..), auf die Sie sich beziehen. Mit

Vertrag ab dem 01.06.1999 bis zum 31.05.2000 war der Bf. zur ***15***, NL entsandt, Arbeitgeberin war die ***8***, Deutschland. Mit Vertrag ab dem 01.06.2001 wurde der Bf. von der ***8***, Deutschland mit Arbeitsort in D angestellt. Mit Vertrag ab dem 01.03.2004 bis 28.02.2006 wurde der Bf. mit Verlängerung vom 15.01.2006 bis zum 28.02.2008 ins Inland versendet. Der Entsendungsvertrag der ***8***, Deutschland, wurde ab 01.06.2008 verlängert. Dieses Vertragsverhältnis mit der ausländischen Gesellschaft ***8*** endete mit 28.02.2009. Das Dienstverhältnis mit der ***9***, Wien, begann mit 01.03.2009. Aus den vorgelegten Unterlagen ergibt sich, dass es ein Dienstverhältnis mit ***6***, Wien gab, das mit 30.09.2021 aufgelöst wurde. Legen Sie den Dienstvertrag vor. Zur erhaltenen Abfertigung: welche Anwartschaften (Jahre von – bis) aus dem Ausland wurden tatsächlich abgefertigt? Legen Sie die Unterlagen zur Ermittlung (Berechnung) der bezahlten Höhe der Abfertigung vor.!”

Mit Schreiben vom 07.11.2025 erstattete der Bf. die folgende Stellungnahme: „Aufgetragene Stellungnahme: Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf das bisherige Vorbringen zum Sachverhalt verwiesen. Zum besseren Verständnis hat der Beschwerdeführer seine vertraglichen Arbeitgeber und die jeweiligen Zeiträume in folgender Tabelle zusammengefasst:

Zeitraum	Gesellschaft / Funktion
01.09.1996-31.05.2000	***8*** / Entsendung NL
01.06.2001-28.02.2004	***8***
01.03.2004-28.02.2009	Entsendung nach Österreich
01.03.2009-31.10.2018	***9*** Wien
01.11.2018-31.12.2018	***16***
01.01.2019-30.09.2021	***6*** (NL)

30.09.2021 Auflösung des Dienstverhältnisses (...). Festzuhalten ist, dass der Beschwerdeführer von 1996 durchgängig im Konzern ***7*** beschäftigt war und dass die jeweiligen Änderungen des vertraglichen Arbeitgebers ausschließlich auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgten bzw rechtliche Folge eines Betriebsübergangs nach der Betriebsübergangsrichtlinie bzw AVRAG waren. 1. Abfertigungsanwartschaftszeiten im Ausland, die als inländische Anwartschaftszeiten zu behandeln sind: Die Rechtsansicht des Beschwerdeführers ist kurz zusammengefasst folgende: Der Beschwerdeführer war bereits vor dem 01.03.2009 auf Grund von Vereinbarungen mit der deutschen Gesellschaft des ***7*** Konzerns tatsächlich in Österreich im Rahmen einer Entsendung innerhalb des Konzerns tätig und zwar spätestens ab 01.03.2004. Der Kläger war daher auch schon vor der formalen Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach österreichischem Recht auf demselben Arbeitsplatz im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Entsendung in Österreich tätig. Der formale Wechsel des Arbeitgebers erfolgte zwischen verbundenen Unternehmen. Inhaltlich handelt es sich jedoch um ein einheitliches Arbeitsverhältnis mit konzerninterner Entsendung. Wäre der Wechsel des vertraglichen Arbeitgebers in einem solchen Fall zwischen zwei inländischen Unternehmen erfolgt, wären ex lege die Vordienstzeiten beim vormaligen Arbeitgeber desselben Unternehmensverbands für die Zwecke der Abfertigung in vollem Umfang anzurechnen gewesen. Der Kläger hat laut Dienstvertrag mit 01.09.1996 für den ***7*** Konzern zu arbeiten begonnen. Von diesem Eintrittsdatum ist auch der Arbeitgeber ausgegangen: Mit Schreiben vom 01.09.2006 wurde dem Beschwerdeführer aus Anlass der 10 - jährigen

Zugehörigkeit zum Unternehmen gedankt und zum Dienstjubiläum gratuliert. Der Beschwerdeführer hätte daher einen Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigung nach § 23 AngG (Abfertigung alt) gehabt. Diese ist nach § 67 EStG steuerlich begünstigt. Dies folgt auch aus § 46 Abs 3 BMSVG (Übergangsbestimmungen). Danach gelten die Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz weiter, wenn nach dem 31. Dezember 2002 1. auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Arbeitsverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden oder 2. Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln oder 3. unterbrochene Arbeitsverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden und durch eine am 1. Juli 2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird, es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des § 47 Abs. 1 vor. Eine solche Vereinbarung liegt hier, wenn überhaupt, erst für die Zeit nach dem 31.12.2002 vor (für die Beiträge nach dem BMSVG abgeführt wurden); nicht aber für die Zeiten, die der Beschwerdeführer vor diesem Stichtag beim selben Konzern gearbeitet hat. Für diese Zeiten gelten aber nach § 47 Abs 2 BMSVG bis zum Stichtag weiterhin die Abfertigungsbestimmungen nach dem Angestelltengesetz, sodass sich das Ausmaß der Abfertigung aus der Anzahl der zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Monatsentgelte ergibt, da sie ja nicht im Rahmen einer Übertragungsvereinbarung nach § 47 Abs 3 BMSVG in die betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse übertragen wurden. Der Berechnung der Abfertigung ist das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen. Der Beschwerdeführer darf in der vergleichbaren Situation - Wechsel des Arbeitgebers innerhalb von verbundenen Unternehmen innerhalb der EU - nicht schlechter gestellt werden, als der vergleichbare inländische Arbeitnehmer gestellt worden wäre. Daher sind die ausländischen Vordienstzeiten beim ausländischen Arbeitgeber so zu behandeln, als wären sie im Inland angefallen. Die Rechtsansicht der belangten Behörde, wonach Anwartschaftszeiten im Ausland gänzlich für die Frage der Abfertigung außer Betracht zu bleiben haben, verletzt den Beschwerdeführer in seinen Rechten auf Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU, wie sie durch Art 47 AEUV festgelegt sind. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer im Ausland, hier in Deutschland, keine vergleichbare Abfindungszahlung erhalten hat und erhalten wird. Damit blieben auch die Abfertigungsanwartschaften aus früheren Dienstzeiten (ab 1996/2001) erhalten. Ein reiner Wechsel innerhalb des Konzerns (Entsendung / Standortwechsel) löst keinen Systemwechsel aus, solange die betriebliche und wirtschaftliche Identität des Arbeitgebers (Konzern, gleiche Holdingstruktur) gewahrt bleibt. Dies war bei Kläger unzweifelhaft der Fall. 2. Entsendung nach der Entsenderichtlinie erfordert die Anrechnung der Abfertigungsanwartschaften. Nach Art 3 der Entsenderichtlinie in der 2004 anzuwendende Fassung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, sicher zu stellen, dass die entsendeten Arbeitnehmer hinsichtlich des Mindestarbeitsentgelts mit den inländischen

Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Entscheidend sind dabei die Mindestlohnbestimmungen des Aufnahmemitgliedsstaates. Österreich hat die EntsenderRL mit dem AVRAG umgesetzt. Bei längeren (nicht mehr als bloß vorübergehend anzusehenden im Zweifel zumindest länger als 12 Monate geplanten) Entsendungen ist zwar die einvernehmliche volle Rechtswahl (auch bei Ungünstigkeit für den Arbeitnehmer) möglich. Allerdings sind hier für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsrechtsbestimmungen des Beschäftigungsstaates bzw. dessen Eingriffsnormen jedenfalls zu beachten, unbeschadet des vertraglich gewählten Rechts anzuwenden. (Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (96. Lfg 2025) Auslandsberührungen: Welches Arbeitsrecht gilt bei Entsendungen ins Ausland und aus dem Ausland? Rz 38). Da der Beschwerdeführer schon lange vor der formalen Begründung des Arbeitsverhältnisses in Österreich tätig war, hat er schon aus dem vereinheitlichten europäischen Privatrecht (Art 8 Rom I VO) Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung erworben; denn dieser Anspruch ist am Recht des Beschäftigungsorts (hier: Wien) ein zwingender Anspruch! Nach der 2004 geltenden Fassung des AVRAG hatte der Arbeitnehmer, der nach Österreich von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR - Mitgliedsstaat entsendet wurde, Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Nach herrschender Ansicht gehören die Abfertigungsansprüche zu den Entgeltansprüchen, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses als vermögenswertes Anwartschaftsrecht erworben werden. Damit sind spätestens die Zeiten ab 2004 als abfertigungsrelevante Vordienstzeiten schon aus europarechtlichen Gründen anzurechnen. Der Anspruch auf Abfertigung beruht daher auch darauf, dass die Entsenderichtlinie verlangt, dass entsendete Arbeitnehmer die gleiche Vergütung und die gleiche Behandlung erhalten, wie die vor Ort beschäftigten Mitarbeiter. Ein in Österreich eingesetzter Arbeitnehmer erwirbt (bzw. erwarb) als besonderen Entgeltanspruch nach § 23 AngG Abfertigungsanwartschaften, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden mussten. Ein Verzicht im Vorhinein auf derartige Anwartschaften war und ist bei aufrechterm Arbeitsverhältnis nicht möglich. Da es sich um einen Entgeltanspruch handelt, muss der aus dem Ausland nach Österreich entsandte Arbeitnehmer diesen ebenso erhalten, wie der im Inland originär beschäftigte Arbeitnehmer. Dies verlangt die Entsenderichtlinie. Will man den Schutzzweck der Entsenderichtlinie, den entsandten Arbeitnehmern zumindest bestimmte Arbeitsbedingungen des Empfangsstaates unabhängig von dem nach internationalem Privatrecht anzuwendenden Recht zu garantieren, nicht ignorieren, so darf es für die Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auch nicht darauf ankommen, dass der Arbeitnehmer vor und/oder nach der Entsendung für das entsendende Unternehmen gearbeitet hat oder arbeiten wird. Selbst nur für ein Projekt im Ausland eingestellte Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis trotz überwiegender bzw. ausschließlicher Tätigkeit im Empfangsstaat gern Art 8 Abs 3 Rom-I VO das Recht des Entsendestaates Anwendung findet, sind die Mindestbedingungen nach Art 3 Abs 1 der Entsenderichtlinie zu garantieren. (Fuchs/Marhold/Friedrich, Europäisches Arbeitsrecht Aufl 6 (2020), Seite 657) Aus diesem Grund sind jedenfalls jene Vordienstzeiten des

Beschwerdeführers, in denen er tatsächlich in Österreich als Arbeitnehmer gearbeitet hat, als Anwartschaftszeiten für die gesetzliche Abfertigung anzurechnen. 3. Falsa demonstratio non nocet - Bezeichnung als freiwillige Abfertigung Der Arbeitgeber des Beschwerdeführers hat die geleistete Zahlung zwar als freiwillige Abfertigung titulierte. Tatsächlich handelt es sich jedoch - wie oben bereits wiederholt ausgeführt - nicht um eine freiwillige Zahlung, sondern um eine solche, zu der der Arbeitgeber rechtlich verpflichtet war: Es gab eine vertragliche Vordienstzeitenanrechnung Die Anrechnung dieser Vordienstzeiten war unionsrechtlich geboten (Entsenderichtlinie, Arbeitnehmerfreizügigkeit) Der Beschwerdeführer hat auch tatsächlich im abfertigungsrelevanten Zeitraum seine Arbeitsleistungen in Österreich erbracht. Der Anspruch auf Abfertigung folgt auch aus den Übergangsbestimmungen zum BMSVG. Daher ist zu von Amts wegen zu prüfen, ob es sich bei der vom Arbeitgeber geleisteten Zahlung um eine freiwillige Leistung handelt, oder aber um einen gesetzlichen Anspruch. Wie bereits ausgeführt, hatte der Kläger Anspruch auf die Zahlung einer Abfertigung nach § 23 AngG; es handelt sich deshalb um eine unbeachtliche Falschbezeichnung des Zahlungsgrunds. Es kommt nur darauf an, ob die Vordienstzeiten zwingend für die Abfertigungszahlung zu berücksichtigen waren und ob es sich deshalb bei der geleisteten Zahlung um eine verpflichtende Zahlung aus dem Rechtsgrund der Abfertigung handelte. Die vom letzten vertraglichen Arbeitgeber (immer aus derselben Unternehmensgruppe, demselben Konzern) geleistete Abfertigung bezieht sich auf alle, bei dieser Unternehmensgruppe geleisteten Arbeitsjahre. Der Kläger hat darüber hinaus keine Zahlung, auch nicht von einer anderen Konzerngesellschaft erhalten. Die Übertragung des Dienstverhältnisses mit der ***G*** (FN***FN***) war Folge eines gesetzlichen Betriebsübergangs nach § 3 AVRAG. Dies ergibt sich zweifelsfrei aus dem Firmenbuch. Ein gesonderter Dienstvertrag wurde aus Anlass des Betriebsübergangs nicht geschlossen. Es folgte vielmehr aus dem Betriebsübergang eine automatischer Vertragseintritt des Übernehmers (Eintrittsautomatik), gegen den der Beschwerdeführer mangels gesetzlicher Grundlage in Österreich auch kein Widerspruchsrecht geltend machen konnte. Es wird daher folgende Unterlagen vorgelegt: • das Schreiben zum 10 jährigen Dienstjubiläum 2009 • die Information zum Betriebsübergang 2018 • der Firmenbuchauszug mit historischen Daten • Versicherungsdatenauszug • Email zum Angebot der einvernehmlichen Auflösung vom 31.03.2021“

Mit Schreiben vom 13.11.2025 legte das Bundesfinanzgericht den Fristsetzungsantrag dem Verwaltungsgerichtshof vor.

Mit Schreiben vom 17.11.2025 forderte das Bundesfinanzgericht den Bf. zur Stellungnahme zu den folgenden Punkten auf: „Sie beantragen die begünstigte Besteuerung Ihrer Abfertigung gem. § 67 Abs 3 EStG im Inland. Unter Verweis auf das Erk des VwGH 23.10.2024, Ra 2022/15/0076, wird hiermit mitgeteilt, dass lt. DBA-D in Art 15 Abs 1 DBA-Deutschland bestimmt, wonach der Ansässigkeitsstaat besteuern darf, außer die Arbeit wird im Quellenstaat verrichtet. In diesem Fall darf auch der Quellenstaat besteuern, weil das Kausalitätsprinzip gilt. Demnach hat eine Abfindung ihre Ursache in der vor der Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeübten Tätigkeit. Es gebe einen besonderen Veranlassungszusammenhang zur Tätigkeit,

und die Abfindung stelle den letzten Akt des Dienstverhältnisses dar. Sie werden somit ersucht, bekannt zu geben, welche Teile der Abfindung im Ausland versteuert oder erklärt wurden und nachzuweisen, ob gem. Art 15 Abs 4 DBA-Deutschland, die Rückfallklausel für Teile der Abfindung überhaupt anzuwenden ist. Arbeit gilt nur dann als im Quellenstaat ausgeübt, wenn die Vergütung in Übereinstimmung mit dem Abkommen im Quellenstaat besteuert wurde. Das Besteuerungsrecht liegt gem. Art 15 Abs 1 DBA Deutschland für den deutschen Arbeitsteil bei Deutschland. Legen Sie die erforderlichen Nachweise vor. Legen Sie den letzten ausländischen Steuerbescheid vor Zuzug ins Inland vor. Seit wann haben Sie im Inland einen Wohnsitz? Wo lebt ihre Familie, ist sie umgezogen?“

Mit Schreiben vom 05.12.2025 erstattete der Bf. die folgende Stellungnahme: „Der österreichische Einkommensteuerbescheid 2008 bestätigt, dass der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt noch in Deutschland steuerlich erfasst war, jedoch keine deutschen Einkünfte mehr erzielt hat. Im Begleitschreiben der KPMG, die im Auftrag des Arbeitgebers des Beschwerdeführers die Steuererklärung abgegeben hat, wird außerdem ausdrücklich auf den bereits damals in Österreich gelegenen Lebensmittelpunkt hingewiesen. Beweis: Einkommensteuerbescheid für 2008, Begleitschreiben der KPMG vom 03.11.2009, Einkommensteuerbescheid 2009, Begleitschreiben der KPMG vom 20. Juli 2010. Die letzte vorhandene Meldebestätigung aus meinen Unterlagen stammt vom 15.04.2004. Diese wird unter einem vorgelegt. Es ist dem Beschwerdeführer nicht möglich, eine Meldeauskunft zu erhalten aus der ersichtlich ist, seit wann er in Österreich melderechtlich gemeldet ist. Beweis: Meldebestätigung vom 15.04.2004 Hinsichtlich der seitens des Arbeitgebers geleisteten Abfertigungszahlung wird darauf verwiesen, dass nach der ständigen Rechtsprechung des BFH Abfertigungszahlungen dort zu besteuern sind, wo die aktive Tätigkeit zuletzt ausgeübt wurde. Dementsprechend sieht die Konsultationsvereinbarung zum DBA Österreich Deutschland auch vor, dass die Besteuerung von Abfertigungen durch den Staat zu erfolgen hat, der für die aktiven Bezüge besteuerberechtigt war (Konsultationsvereinbarung vom 13.08.2010; BMF - Rundschreiben v. 26.11.2021, GZ IV B 3S 1301 AUT 19/1006:003). Für die geleistete Abfertigungszahlung kommt Deutschland hier kein Besteuerungsrecht zu; nach der Rechtsprechung des BFH zum DBA Österreich/Deutschland weist Deutschland nämlich für

Abfertigungszahlungen das Besteuerungsrecht dem Staat zu, in dem zuletzt die Arbeit verrichtet wurde. Dementsprechend wurde die Abfertigungszahlung in Deutschland nicht erklärt und auch nicht der Besteuerung unterzogen. Es werden folgende Unterlagen vorgelegt: Deutschland: Steuerbescheide 2001 Steuerbescheid 2002 Steuerbescheid 2003 (letzter deutscher Bescheid) Sozialversicherungsnachweis 2003 Sozialversicherungsnachweis 2004 (Beschäftigung bis Feb 2004) Niederlande: Entsendungsregelung 1999-2000 Österreich: Meldebestätigung 15.04.2004 Meldebestätigung 28.05.2019 Einkommensteuerbescheid 2004 Einkommensteuerbescheid 2008 Begleitschreiben der KPMG vom 03.11.2009 Einkommensteuerbescheid 2009 Begleitschreiben der KPMG vom 20.07.2010.“

II. Das Bundesfinanzgericht hat erwogen:

1. Sachverhalt

Der Bf. hat im Beschwerdezeitraum eine freiwillige Abfertigung inklusive Tantiemen iHv EUR 96.944,- erhalten. Von 01.03.2004 bis 28.02.2009 war der Bf. im Inland aufgrund einer Entsendung tätig, wobei das Dienstverhältnis mit der ausländischen Dienstgeberin ***8*** bestand. Mit 28.02.2009 wurde dieses Dienstverhältnis durch einvernehmliche Kündigung beendet. Ab 01.03.2009 war der Bf. bei der inländischen Dienstgeberin ***9***, Wien, beschäftigt. Seit 2019 hat der Bf. seinen Hauptwohnsitz im Inland. Eine gesetzliche Abfertigung gem. § 23 AngG liegt nicht vor. Der Bf. hat die gegenständliche freiwillige Abfertigung von der inländischen Dienstgeberin, der ***9***, Wien, erhalten, wobei sich die von der Dienstgeberin geleistete Abfertigung auf Zeiträume ab dem 01.03.2009 bezogen hat. Somit hat für den Bf. seit dem Jahr 1996 kein ununterbrochenes Dienstverhältnis bestanden. Eine durchgehende Konzernzugehörigkeit des Bf. lag im Anwartschaftszeitraum aufgrund von Beendigungen von Dienstverhältnissen zu verschiedenen Gesellschaften nicht vor.

2. Beweiswürdigung

Der Bf. beantragt in seiner Beschwerde die Gleichbehandlung der Abfertigungszahlung mit der „Abfertigung alt“ und bringt vor, dass der Bf. seit dem Jahr 1996 „konzernzugehörig“ gewesen sei.

Gerade diesen Nachweis, nämlich den geforderten „Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigung nach § 23 AngG (Abfertigung alt)“ hat der Bf. jedoch nicht erbracht: Einen Dienstvertrag ab diesem Zeitpunkt hat der Bf. – trotz Aufforderung durch das Bundesfinanzgericht – nicht vorgelegt. Wenn der Bf. vermeint, dass er durch die 10jährige Bestätigung des Dienstjubiläums durch die Dienstgeberin einen ausreichenden Beweis erbracht hat, ist dem einerseits zu entgegnen, dass kein Nachweis erbracht worden ist, in welchem arbeitsrechtlichen Verhältnis der Bf. zu welchem Zeitpunkt stand und zu welcher Dienstgeberin konkret „im Konzern“ das Dienstverhältnis bestanden hat. Der Bf. hat zwar schriftlich die „Konzernzugehörigkeit“ vorgebracht, jedoch dazu keine Nachweise vorgelegt. Eine bloße Übereinstimmung von Teilen des Firmennamens stellt keinen Nachweis für die Voraussetzung eines ununterbrochenen Dienstverhältnisses bei derselben Dienstgeberin. Überdies ist davon auszugehen, dass die vorherigen Dienstverhältnisse mit den jeweiligen Gesellschaften ebenfalls beendet wurden.

Das Vorbringen des Bf. das Dienstverhältnis habe schon seit dem 01.09.1996 bestanden, konnte mangels Vorlage des Dienstvertrages nicht nachgewiesen werden. Es ist somit kein Nachweis erbracht worden, dass die Voraussetzungen des Anspruchs bzw. Anwartschaft auf

ein Dienstverhältnis gem. „Abfertigung alt“ vorliegen. Bescheinigungen zur Sozialversicherung im Ausland hat der Bf. lediglich für das Jahr 2003 und 2004 vorgelegt.

Auch die Verlängerung eines Dienstvertrages oder die Verlängerung einer Entsendevereinbarung, die sich auf einen in Vorjahren ehemals abgeschlossenen Dienstvertrag beziehen, ohne die entsprechenden Dienstverträge vorzulegen, kann keinen Nachweis in Bezug auf das Beschwerdebegehren darstellen (siehe oben Entsendungsvereinbarung vom 19.02.2004 zum Anstellungsvertrag vom 24.08.1999, Entgeltvereinbarung vom 05.02.2001 und den Vertrag zur Verlängerung der Entsendung von D nach NL vom 01.06.2000 bis 31.08.2000, Erwähnung der „Betriebszugehörigkeit“ im Vertrag vom 10.03.2009). Das Vorbringen, dass ein ununterbrochenes Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin bestanden haben soll, kann demnach nicht als erwiesen angenommen werden.

Der Bf. hat – trotz Aufforderung des Bundesfinanzgerichtes die entsprechenden Nachweise wie Aufstellungen, Auszüge, etc.. dazu vorzulegen, sein Vorbringen in Bezug darauf, dass sich die „geleistete Abfertigung“ „auf alle, bei dieser Unternehmensgruppe geleisteten Arbeitsjahre“ beziehen würde, nicht nachgewiesen.

Zusammenfassend zu würdigen war – trotz Aufforderung durch das Bundesfinanzgericht hat der Bf. die folgenden Nachweise nicht erbracht:

1. Die Nichtvorlage des ursprünglichen Dienstvertrages aus 1996 als zwingendes Erfordernis für den Nachweis der durchgehenden Beschäftigung beim selben Arbeitgeber
2. Die Nichtvorlage des Nachweises, dass keine Abfindungszahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses 28.02. 2009 erfolgte und ebenfalls bei vorherigen inländischen und ausländischen Dienstverhältnissen
3. Die Nichtvorlage der Berechnungsgrundlage der ausgezahlten Abfertigung bzw. Tantiemen

Die Weigerung des Bf. die erforderlichen Nachweise vorzulegen, findet sich auch bei der Ermittlung des Bundesfinanzgerichtes iZm der Beurteilung ab wann beschränkte, unbeschränkte Steuerpflicht des Bf. im Inland vorliegt, wieder, wenn der Bf. in der Beantwortung angibt, dass ihm „nicht möglich“ sei, „eine Meldeauskunft zu erhalten aus der ersichtlich ist, seit wann er in Österreich melderechtlich gemeldet ist.“ Wenn der Bf. vermeint, historische Schreiben seines Steuerberaters – welche zT dem Bundesfinanzgericht lediglich in englischer und niederländischer Sprache vorgelegt wurden - seien geeignete Nachweise, ohne die erforderlichen Nachweise selbst erbringen zu müssen, kann das sein Vorbringen nicht geeignet untermauern.

Das Bundesfinanzgericht hat in seinen Schreiben den Bf. ersucht, darzustellen und durch geeignete Unterlagen nachzuweisen, auf welche Zeiträume sich die geleistete freiwillige

Abfertigung von der letzten Dienstgeberin bezog und die Berechnungsgrundlagen abverlangt, um die Höhe der Abfertigungszahlung nachvollziehen zu können. Solche Unterlagen hat der Bf. jedoch in angemessener Frist nicht beigebracht. Die Angabe des Bf. im Schreiben vom 12.05.2025, dass der Abfertigungsbetrag mit dem zwölfwachen Monatsbezug beziffert sei, wobei der Monatsbezug, wie sich aus der Gehaltsabrechnung ergibt, mit EUR 6.149,- angegeben ist, steht im Gegensatz zur Abfertigungshöhe iHv EUR 96.944,-. Dass im Klammerausdruck „inklusive Tantieme“ angegeben ist, ohne den genauen Betrag der Höhe der erhaltenen Tantiemen anzuführen, kann den Abfertigungsbetrag, insbesondere die Aufteilung des Abfertigungsbetrages auf einerseits Monatsbezüge und andererseits Tantieme nicht erklären. In welcher Höhe der Bf. von der Dienstgeberin genau – also mit bzw. ohne Tantieme – abgefertigt wurde, hat der Bf. im Unklaren gelassen, noch dazu vor dem Hintergrund, dass zum 28.02.2009 das ausländische Dienstverhältnis beendet wurde und mit 10.03.2009 ein neues inländisches Dienstverhältnis begründet wurde, wodurch bereits ein Abfertigungsanspruch 2009 entstanden ist. Die reine Angabe, dass der Bf. zu diesem Zeitpunkt keine Abfertigung von der ausländischen Dienstgeberin erhalten hat, ist zwar ein zulässiges Vorbringen, kann jedoch keinen ausreichenden Nachweis darstellen. Kontoauszüge diesbezüglich hat der Bf. trotz Aufforderung durch das Bundesfinanzgericht nicht vorgelegt. Wie oben festgestellt, ist als nicht erwiesen anzunehmen, dass sich die gegenständliche der Dienstgeberin geleistete freiwillige Abfertigung auf Zeiträume vor dem 01.03.2009 bezogen hat.

3. Rechtliche Beurteilung

3.1. Zu Spruchpunkt I. (Abweisung)

§ 67 EStG 1988 „sonstige Bezüge“ idF BGBl. I Nr. 71/2021 bestimmt auszugsweise Folgendes:

„(3) Die Lohnsteuer von Abfertigungen, deren Höhe sich nach einem von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Mehrfachen des laufenden Arbeitslohnes bestimmt, wird so berechnet, daß die auf den laufenden Arbeitslohn entfallende tarifmäßige Lohnsteuer mit der gleichen Zahl vervielfacht wird, die dem bei der Berechnung des Abfertigungsbetrages angewendeten Mehrfachen entspricht. Ist die Lohnsteuer bei Anwendung des Steuersatzes von 6% niedriger, so erfolgt die Besteuerung der Abfertigungen mit 6%. Unter Abfertigung ist die einmalige Entschädigung durch den Arbeitgeber zu verstehen, die an einen Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses auf Grund –gesetzlicher Vorschriften, –Dienstordnungen von Gebietskörperschaften, –aufsichtsbehördlich genehmigter Dienst(Besoldungs)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts, –eines Kollektivvertrages oder –der für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbundes geltenden Arbeitsordnung zu leisten ist. Die vorstehenden Bestimmungen sind auf –Bezüge und Entschädigungen im Sinne des § 14 des Bezügegesetzes sowie gleichartige Bezüge und Entschädigungen auf Grund landesgesetzlicher Regelungen, –Bezüge und Entschädigungen im Sinne des § 5 des Verfassungsgerichtshofgesetzes, –Abfertigungen durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse auf

Grund des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972 anzuwenden. Die Lohnsteuer von Abfertigungen sowie von Kapitalbeträgen (§§ 55 und 67 BMSVG) aus BV-Kassen beträgt 6%. (...)

(6) Sonstige Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses anfallen (wie zum Beispiel freiwillige Abfertigungen und Abfindungen, ausgenommen von BV-Kassen ausbezahlte Abfertigungen und Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume), sind nach Maßgabe folgender Bestimmungen mit dem Steuersatz von 6% zu versteuern: 1. Der Steuersatz von 6% ist auf ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate, höchstens aber auf den Betrag anzuwenden, der dem Neunfachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 ASVG entspricht. 2. Über das Ausmaß der Z 1 hinaus ist bei freiwilligen Abfertigungen der Steuersatz von 6% auf einen Betrag anzuwenden, der von der nachgewiesenen Dienstzeit abhängt. Bei einer nachgewiesenen Dienstzeit von ist ein Betrag bis zur Höhe von 3 Jahren 2/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate 5 Jahren 3/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate 10 Jahren 4/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate 15 Jahren 6/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate 20 Jahren 9/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate 25 Jahren 12/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate mit dem Steuersatz von 6% zu versteuern. Ergibt sich jedoch bei Anwendung der dreifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 ASVG auf die der Berechnung zu Grunde zu legende Anzahl der laufenden Bezüge ein niedrigerer Betrag, ist nur dieser mit 6% zu versteuern. 3. Während dieser Dienstzeit bereits erhaltene Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 oder gemäß den Bestimmungen dieses Absatzes sowie bestehende Ansprüche auf Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 kürzen das sich nach Z 2 ergebende steuerlich begünstigte Ausmaß. 4. Den Nachweis über die zu berücksichtigende Dienstzeit sowie darüber, ob und in welcher Höhe Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 oder dieses Absatzes bereits früher ausgezahlt worden sind, hat der Arbeitnehmer zu erbringen; bis zu welchem Zeitpunkt zurück die Dienstverhältnisse nachgewiesen werden, bleibt dem Arbeitnehmer überlassen. Der Nachweis ist vom Arbeitgeber zum Lohnkonto (§ 76) zu nehmen. 5. Abs. 2 ist auf Beträge, die nach Z 1 oder Z 2 mit 6% zu versteuern sind, nicht anzuwenden. 6. Soweit die Grenzen der Z 1 und der Z 2 überschritten werden, sind solche sonstigen Bezüge wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif des jeweiligen Kalendermonats der Besteuerung zu unterziehen. 7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten nur für jene Zeiträume, für die keine Anwartschaften gegenüber einer BV-Kasse bestehen. (Anm.: Abs. 7 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 118/2015).“

§ 23 Abs. 1 AngG bestimmt zur Abfertigung Folgendes:

„(1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach

fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölfwache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.“

Gem. § 167 Abs. 2 BAO *"hat die Abgabenbehörde unter sorgfältiger Berücksichtigung der Ergebnisse des Abgabenverfahrens nach freier Überzeugung zu beurteilen, ob eine Tatsache als erwiesen anzunehmen ist oder nicht."*

Der Bf. hat den geforderten Nachweis, für die Zuerkennung des Anspruches auf die gesetzliche Abfertigung gem. § 23 AngG (Abfertigung alt), wie oben in der Beweiswürdigung dargestellt, nicht erbracht. Eine Besteuerung gem. § 67 Abs. 3 EStG 1988 scheidet somit aus. Das Vorliegen eines ununterbrochenen Dienstverhältnisses bzw. einer durchgehenden Konzernzugehörigkeit ist mangels lückenloser Vorlage der Dienstverträge nicht festzustellen gewesen.

Der Eventualantrag des Bf., vier Monatsentgelte der freiwilligen Abfertigung gemäß § 67 Abs. 6 EStG 1988 zu begünstigen, ist hiermit abzuweisen. Wie oben dargestellt, ist nicht erwiesen, dass sich die vom Dienstgeber geleistete Abfertigung auf Zeiträume vor dem 01.03.2009 bezogen hat. Selbst der Dienstgeber hat den Zeitraum vor dem 01.03.2009 im Lohnzettel als nicht begünstigt eingestuft. In dem Zusammenhang schreibt § 67 Abs. 6 Z 2 EStG 1988 vor, dass die begünstigte Besteuerung mit dem Steuersatz von 6% nur zulässig ist, wenn die jeweilige Dienstzeit bei nachgewiesen ist. Dies ist im konkreten Fall nicht der Fall, da gem. § 67 Abs. 6 Z 2 EStG 1988 Folgendes geregelt ist: *„Während dieser Dienstzeit bereits erhaltene Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 oder gemäß den Bestimmungen dieses Absatzes sowie bestehende Ansprüche auf Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 kürzen das sich nach Z 2 ergebende steuerlich begünstigte Ausmaß.“* Eine etwaige erhaltene Abfertigung würde den zu begünstigenden Betrag kürzen. Da der Bf. die Kürzungsgrundlagen nicht vorgelegt bzw. nachgewiesen hat, kann auch kein Teil der freiwilligen Abfertigung unter diese Begünstigungsbestimmung subsumiert werden. Denn § 67 Abs. 6 Z 4 EStG 1988 bestimmt, dass der Nachweis über die zu berücksichtigende Dienstzeit sowie darüber, ob und in welcher Höhe Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 oder dieses Absatzes bereits früher ausgezahlt worden sind, der Arbeitnehmer zu erbringen hat. Da im konkreten Fall der Nachweis nicht erbracht wurde, hat ihn der Arbeitgeber auch nicht zum Lohnkonto (§ 76) nehmen können.

Gem. § 115 Abs. 1 BAO trägt die Abgabenbehörde zwar die Feststellungslast von allen Tatsachen, die vorliegen müssen, um einen Abgabenanspruch geltend zu machen, doch befreit dies die Partei nicht von ihrer Offenlegungs- und Mitwirkungspflicht. Der Mitwirkungspflicht kommt die Partei etwa durch Darlegung des Sachverhaltes und Anbieten von Beweisen nach.

In dem Ausmaß, in dem die Partei zur Mitwirkung an der Wahrheitsfindung ungeachtet ihrer Verpflichtung hierzu eine solche unterlässt, tritt die Verpflichtung der Behörde, den Sachverhalt nach allen Richtungen über das von ihr als erwiesen erkannte Maß hinaus zu prüfen, zurück (VwGH 26.07.2000, 95/14/0145).

Derjenige, der abgabenrechtliche Begünstigungen geltend macht, hat das Vorliegen der dafür notwendigen Voraussetzungen entsprechend nachzuweisen bzw. glaubhaft zu machen. Es obliegt nämlich dem Bf. einen geeigneten Sachverhalt vorzutragen und das Vorliegen der Umstände darzulegen, auf die die Begünstigung gestützt werden kann, wobei die Gründe im Einzelnen anzuführen sind (VwGH 26.03.2003, 98/13/0072; VwGH 10.08.2005, 2001/13/0191).

Das Bundesfinanzgericht hat gem. § 167 Abs. 2 BAO nach dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung zu beurteilen, ob eine Tatsache als erwiesen anzunehmen ist oder nicht. Das Bundesfinanzgericht ist nach dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung zu den oben angeführten Feststellungen gelangt. Es hat jene Möglichkeit als erwiesen angenommen, die alle anderen Möglichkeiten wahrscheinlich ausschließt oder zumindest weniger wahrscheinlich erscheinen lässt.

Eine erhöhte Mitwirkungspflicht der Partei liegt ua. dann vor, wenn Sachverhaltselemente ihre Wurzeln im Ausland haben; es besteht eine erhöhte Mitwirkungspflicht, eine Beweismittelbeschaffungspflicht und eine Vorsorgepflicht. Gem. § 138 BAO hat der Bf. die abgabenrechtlichen Pflichten und die Beweismittelbeschaffungs- und Vorsorgepflicht durch die Nichtvorlage der vollständigen zur rechtlichen Beurteilung des Sachverhalts notwendigen Unterlagen verletzt.

Zusammenfassend ist daher zu beurteilen, dass aufgrund der fehlenden Feststellung der gegenständlichen Zahlung als gesetzlichen Abfertigung wegen fehlenden ununterbrochenen Dienstverhältnisses und fehlender Konzernzugehörigkeit und aufgrund der fehlenden Feststellung, sowie dass mit der freiwilligen Abfertigung von der Dienstgeberin Zeiträume vor dem 01.03.2009 abgefertigt wurden, der angefochtene Bescheid der belangten Behörde im Spruch als nicht rechtswidrig erkannt werden konnte.

Aus den oben genannten Gründen ist spruchgemäß zu entscheiden.

3.2. Zu Spruchpunkt II. (Revision nicht zulässig)

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.

Dieses Erkenntnis gründet die Tatsachenfeststellungen auf Vorbringen und Beweise, die aufgrund freier Beweiswürdigung gewürdigt wurden, weshalb keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt.

Wien, am 9. Februar 2026