



Berufungsentscheidung

Der Unabhängige Finanzsenat hat über die Berufung der Bw., vertreten durch Ernst & Young Steuerberatungs- und WP GesmbH, 4020 Linz, Europaplatz 4, vom 6. August 2007 gegen den Bescheid des Finanzamtes Gmunden Vöcklabruck vom 10. Juli 2007 betreffend Haftungs- und Abgabenbescheid 2005 entschieden:

Der Berufung wird Folge gegeben.

Die Höhe der im angefochtenen Bescheid angeführten Abgaben beträgt:

Abgabenart	Zeitraum	Betrag in Euro
Lohnsteuer	2005	10.846,76 €
Dienstgeberbeitrag	2005	1.017,27 €
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	2005	81,38 €
Säumniszuschlag	2005	216,93 €

Die Berechnung der Höhe der Abgaben ist dem Ende der folgenden Entscheidungsgründe zu entnehmen und bildet einen Bestandteil dieses Bescheidspruches.

Entscheidungsgründe

Im Zuge einer bei der Berufungserberin über die Jahre 2004 bis 2006 durchgeföhrten Lohnsteuerprüfung wurde unter anderem festgestellt, dass anlässlich des einvernehmlichen

Ausscheidens des Dienstnehmers S an diesen eine freiwillige Abfertigung in Höhe von 42.000 € ausbezahlt wurde, zusätzlich erfolgte die Auszahlung einer weiteren freiwilligen Abfertigung von 9.500 € als Ersatz für die Inanspruchnahme eines professionellen Outplacements für 6 Monate. Der Prüfer vertrat jedoch die Ansicht, dass es sich beim Betrag von 42.000 € nicht um eine Abfertigung, sondern in Wahrheit um eine Entschädigung für die Dauer eines mit dem Arbeitsvertrag für ein Jahr nach Ausscheiden ausbedungenen Wettbewerbsverbotes handelte. In einer Anlage zum Arbeitsvertrag war der Angestellte verpflichtet worden, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses in dem zu dieser Zeit bestehenden Geschäftszweig des Unternehmens weder für eigene noch für fremde Rechnung Geschäfte zu machen. Dafür erhalte er für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Da der Betrag von 42.000 € dieser ausbedungenen Entschädigung entsprach, ging der Prüfer davon aus, dass auf diese Weise nur ein voll steuerpflichtiges Entgelt in ein Entgelt mit begünstigter Besteuerung umgewandelt werden sollte, sodass in wirtschaftlicher Betrachtungsweise von der Entschädigung auszugehen war und eine begünstigte Versteuerung nicht möglich sei.

Das Finanzamt schloss sich dieser Ansicht an und forderte mit dem angefochtenen Haftungs- und Abgabenbescheid neben hier nicht interessierenden Nachforderungen auch die auf diesen Betrag entfallende Lohnsteuer, den Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen und den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag nach.

In der dagegen eingebrochenen Berufung wurde Aufhebung dieser festgesetzten Abgaben beantragt und sinngemäß ausgeführt: Voraussetzung für die Anwendung der Begünstigungsvorschrift des § 67 Abs. 6 EStG sei die formale Auflösung des Dienstverhältnisses. Diese sei durch einvernehmliche Auflösung, Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung resultierenden Ansprüche erfolgt. Das Dienstverhältnis wurde mit 30.6.2005 beendet. Entsprechend der Vereinbarung zur einvernehmlichen Lösung vom 18.3.2005 sei laut Pkt. 6 auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes ausdrücklich verzichtet worden. Die vertragliche Vereinbarung zur Zahlung einer freiwilligen Abfertigung sei vor Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt, die Zahlung erfolgte nicht als Entschädigungszahlung für die Dauer des Wettbewerbsverbotes, sondern als sonstiger Bezug i.S.d. § 67 Abs. 6 EStG, dessen unmittelbare Ursache die Auflösung des Dienstverhältnisses war. Bei der freiwilligen Abfertigung handle es sich um einen für die Auflösung des Dienstverhältnisses typischen Bezug. Bezuglich der Höhe des begünstigten Betrages wurde eingewendet: Nach § 67 Abs. 6 2. Satz stehe dem Steuerpflichtigen die Möglichkeit einer über das Ausmaß des ersten Satzes hinausgehenden freiwilligen Abfertigung bei einem Nachweis der Vordienstzeiten mit 6%

begünstigt zu. Der Nachweis der Vordienstzeiten sei durch Dienst- bzw. Arbeitszeugnisse früherer Dienstgeber erbracht worden. Als Nachweis, keine Abfertigungen von früheren Arbeitgebern erhalten zu haben, werde eine Lohnsteuerbescheinigung erbracht. Herr S sei von Oktober 1978 bis März 1987 bei der Fa. X und von April 1987 bis Jänner 1988 bei der Y beschäftigt gewesen, bei beiden Firmen auf eigenen Wunsch ausgeschieden und hätte weder eine freiwillige noch eine gesetzliche Abfertigung erhalten. Von April 1988 bis Juni 2005 sei er durchgehend bei der Berufungswerberin beschäftigt gewesen. Die Nachweispflicht des Arbeitnehmers sei nicht in der Weise zu verstehen, dass nur ein lückenloser Urkundenbeweis den gesetzlichen Anforderungen entspreche. Insbesondere bei negativer Beweisführung, keine Abfertigung erhalten zu haben, müsse auch ein Vorbringen des Abgabepflichtigen in die Beweiswürdigung einbezogen werden, welches geeignet sei, begründete Zweifel am Erhalt einer Abfertigung bzw. deren Höhe herbeizurufen. Die angesammelten Vordienstzeiten würden sich auf 26 Jahre und 6 Monate belaufen, sodass nach § 26 Abs. 6 EStG 12/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate unter Abzug der gesetzlichen Abfertigung begünstigt mit 6% zu versteuern seien.

Die Berufung wurde unter Beifügung folgender Stellungnahme dem Unabhängigen Finanzsenat vorgelegt: Zunächst wurde auf den Inhalt des Arbeitsvertrages, der zugehörigen Anlage 1 mit dem Wettbewerbsverbot sowie eines Schriftsatzes vom 18.3.2005 über die Auflösung des Dienstverhältnisses, in dem auf die Einhaltung der Konkurrenzklause verzichtet wurde und die freiwillige Abfertigung vereinbart wurde, hingewiesen. Gleichzeitig vertrat das Finanzamt die Ansicht, dass bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise von einer Entschädigung für das vereinbarte Wettbewerbsverbot auszugehen sei, da ohne den abgabesparenden Effekt diese Änderung nicht vorgenommen worde wäre und bislang auch keine außersteuerlichen Gründe eingewendet wurden, die die Vorgangsweise erklärbar machen. Darüber hinaus wurde jedoch auch festgehalten, dass auch bei Vorliegen einer freiwilligen Abfertigung die begünstigte Besteuerung gemäß § 67 Abs. 6 EStG nur innerhalb der sogenannten „Viertelregelung“ (begünstigt wären nur 22.569,95 €) vorgenommen hätte werden dürfen, da ein Nachweis, ob bereits früher Abfertigungen ausbezahlt wurden, nicht vorgelegen wäre.

Im Zuge des weiteren Berufungsverfahrens wurde die Berufungswerberin mittels Vorhalt aufgefordert, die wirtschaftlichen Gründe für den Verzicht auf die Konkurrenzklause und die Bemessung der Abfertigung bekanntzugeben sowie entsprechende Nachweise der früheren Dienstgeber, dass keine Abfertigung ausbezahlt wurde, nachzureichen.

In Beantwortung dieses Vorhalts wurde seitens der Berufungswerberin sinngemäß folgende Stellungnahme abgegeben:

1. Zum Verzicht auf die Konkurrenzklause: Aufgrund einer Umorganisation innerhalb der

Firmengruppe sei es notwendig gewesen, sich von mehreren Mitarbeitern zu trennen. Aufgrund der langjährigen Tätigkeit von Herrn S für das Unternehmen, seiner Verdienste und seines stets loyalen Verhaltens wurde vereinbart, zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung eine freiwillige Abfertigung auszuzahlen. Der Verzicht auf die Konkurrenzklause wurde deshalb vereinbart, da eine solche im Bereich der Papiermaschinenbespannungen sowohl in Bezug auf das berufliche Fortkommen als auch in Bezug auf die wirtschaftliche Existenz einen unverhältnismäßigen Nachteil darstelle. Da es sich um ein sehr spezielles und kompliziertes Produkt handle, werde an den Mitarbeiter die Anforderung eines hohen Maßes an Spezialisierung gestellt, meist in Zusammenhang mit einer der Papierherstellung nahen Ausbildung. Auf Grund dieser Spezialisierung sei es für die Mitarbeiter schwierig, eine Beschäftigung außerhalb dieser Industrie zu finden. Um das berufliche Fortkommen und die wirtschaftliche Existenz von Herrn S nicht zu gefährden, sei auf eine Einhaltung der Konkurrenzklause verzichtet worden. Die Beurteilung der Betriebsprüfung einer bloßen Umbenennung könne insofern nicht nachvollzogen werden, da auf die Einhaltung der Konkurrenzklause verzichtet wurde und daher keine Entschädigungszahlung zu leisten war. Die Höhe der freiwilligen Abfertigung habe auf der Bezahlung von rund sechs Monatsgehältern auf Basis der Grundbezüge der letzten zwölf Monate beruht sowie einer zusätzlichen freiwilligen Abfertigung von 9.500 € nach Pkt. 5 der Vereinbarung (Alternative anstelle eines professionellen Outplacements).

2. Zur Höhe des begünstigten Betrages: Der Nachweis, keine Abfertigungszahlungen erhalten zu haben, könne durch Dienst- und Arbeitszeugnisse früherer Dienstgeber sowie durch Vorlage von Lohnsteuerbescheinigungen und Einkommensteuerbescheide erbracht werden. Die Firma X existiere nicht mehr, daher könne keine Bestätigung des Dienstgebers eingeholt werden. Zum Nachweis werde daher das Dienstzeugnis, eine Lohnsteuerbescheinigung des Unternehmens sowie der Einkommensteuerbescheid 1987 (Jahr des Austrittes) vorgelegt. Der Nachweis, von der Firma Y keine Abfertigung erhalten zu haben, werde mittels Arbeitgeberbestätigung, Lohnbescheinigung, Einkommensteuerbescheid 1988 erbracht. Ein über die erbrachten Nachweise hinausgehender Nachweis sei mangels der rechtlichen Existenz des ersten Unternehmens nicht möglich und auch nicht zumutbar. Die Höhe der – über das Viertel der laufenden Bezüge des letzten Jahres hinausgehenden - begünstigten freiwilligen Abfertigung betrage 37.480 € (laufende Bezüge der letzten 12 Monate 89.504 € abzüglich gesetzlicher Abfertigung 52.024 €), für die Berechnung seien aufgrund einer Dienstzeit von über 25 Jahren 12/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate heranzuziehen.

Die Stellungnahme wurde dem Finanzamt zur Kenntnisnahme übermittelt. Hierzu wurde seitens des Prüfers folgende ergänzende Erklärung abgegeben: Die Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot seien nicht im Arbeitsvertrag selbst enthalten gewesen, sondern nur in

einer „Anlage 1“ ersichtlich gewesen. Dieser Vertragsteil sei dem Prüfer nur auf ausdrückliche Anforderung ausgehändigt worden. Das Vorhandensein dieser Anlage sei dem Prüfer nur deshalb bekannt gewesen, da aufgrund einer Vorprüfung im Arbeitgeberakt Aufzeichnungen zum gleichen Sachverhalt auflagen. Ohne Aufforderung hätte er die „Anlage 1“ nicht bekommen. Hätte man den Vertragspunkt nicht verbergen wollen, wäre die „Anlage 1“ im Arbeitsvertrag enthalten gewesen. Der als freiwillige Abfertigung bezeichnete Betrag hätte genau dem Betrag nach dieser Vertragsbestimmung entsprochen. Hinsichtlich der nachgereichten „Nachweise“ über den Nichterhalt einer Abfertigung von der Firma X wandte der Prüfer insbesondere ein, dass der Lohnzettel aus dem Jahr 1986 stamme, der Austritt jedoch 1987 war, und der Jahresausgleichsbescheid 1987 unter dem Titel „mit festen Sätzen versteuerte Bezüge“ einen Betrag von 63.745 ATS anführe, worin durchaus eine Abfertigung enthalten sein könne. Ein anderer Nachweis liege für dieses Jahr nicht vor. Die Bestätigung der Firma Y sei glaubwürdig, da aufgrund der kurzen Dienstzeit ohnehin kein Anspruch bestanden habe.

Nach Vorhalt dieser Bedenken wurde in der Folge seitens der Berufungswerberin ergänzend der Lohnzettel der Firma Y über den Zeitraum 1.4.1987 bis 31.12.1987 vorgelegt, aus dem zu ersehen war, dass von diesen „mit festen Sätzen versteuerten Bezügen“ 60.000 ATS von diesem Arbeitgeber stammten, sodass lediglich ein Restbetrag von 3.745 ATS auf das Beschäftigungsverhältnis mit der Firma X entfiel.

Über die Berufung wurde erwogen:

Gemäß § 67 Abs. 6 EStG 1988 sind sonstige Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses anfallen (wie z.B. freiwillige Abfertigungen und Abfindungen, ausgenommen von MV-Kassen ausbezahlte Abfertigungen), nach Maßgabe der nachfolgend angeführten Voraussetzungen mit dem in Absatz 1 genannten Steuersatz zu versteuern. Im gegenständlichen Fall war einerseits strittig, ob der von der Berufungswerberin an den Dienstnehmer S anlässlich seines Ausscheidens bezahlte Betrag in Höhe von 42.000 € als freiwillige Abfertigung im Sinn dieser gesetzlichen Regelung zu sehen ist, andererseits, bis zu welcher Höhe bejahendenfalls eine freiwillige Abfertigung begünstigt besteuert werden könnte.

1. Beurteilung der Rechtsnatur der Zahlung:

Die Berufungswerberin hat bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Dienstnehmer S sowie auch mit anderen Dienstnehmern eine Konkurrenzklausel vereinbart, die für die Dauer von einem Jahr nach Auflösung des Dienstverhältnisses wirksam sein sollte und den

Dienstnehmern verbot, für diesen Zeitraum bei einem Konkurrenzunternehmen geschäftlich tätig zu werden oder sich zu beteiligen. Für die Dauer dieses Wettbewerbsverbotes wurde eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen vereinbart. Die schriftliche Ausfertigung dieser Vereinbarung wurde in einer Anlage zum Arbeitsvertrag festgehalten.

Mit 18.3.2005 wurde zwischen der Berufungswerberin und dem Dienstnehmer S eine Vereinbarung über die wechselseitigen Verpflichtungen anlässlich der einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses getroffen, in der unter anderem auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel verzichtet wurde. Da die in der Vereinbarung zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung ausbedungene freiwillige Abfertigung ihrer Höhe nach dem Betrag entsprach, der für die Einhaltung der Konkurrenzklausel zu bezahlen gewesen wäre, ging das Finanzamt von der Annahme aus, dass auf diese Weise lediglich die volle Versteuerung dieses Betrages umgangen werden sollte und in wirtschaftlicher Betrachtungsweise tatsächlich die Entschädigungszahlung für die Konkurrenzklausel vorlag.

Der Unabhängige Finanzsenat kann sich aus folgenden Gründen dieser Ansicht nicht anschließen: Bereits in der ursprünglichen Fassung des Wettbewerbsverbotes wurde unter Pkt. 4. festgehalten, dass sich die Firma vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbehält, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten. Unter Pkt. 5. wurde festgehalten, dass das Wettbewerbsverbot und die Verpflichtung zur Entschädigungszahlung erlischt, wenn der Angestellte infolge Pensionierung ausscheidet bzw. Rente erhält oder erhalten könnte. Nun ist es einerseits in Fällen der Kündigung älterer verdienter Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen im Geschäftsleben nicht unüblich, dass diese Arbeitnehmer zumindest entsprechende Vergünstigungen erhalten, wie dies zweifellos auch der Verzicht auf dieses Wettbewerbsverbot bedeuten würde. Andererseits ist auch der Umstand, dass im gegenständlichen Fall von der Möglichkeit des Verzichtes Gebrauch gemacht wurde, insofern wirtschaftlich erklärbar, da aufgrund des Alters des Dienstnehmers bei seinem Ausscheiden (55 Jahre) nicht mehr ernstlich damit zu rechnen war, dass das Wettbewerbsverbot für die Firma noch bedeutsam gewesen wäre. Tatsächlich bezog der Dienstnehmer vor seiner endgültigen Pensionierung auch nur mehr Arbeitslosengeld. Damit wird auch die Stellungnahme der Berufungswerberin zu dieser Problematik nachvollziehbar und auch glaubwürdig – auf den „unverhältnismäßigen Nachteil“ für den Dienstnehmer konnte verzichtet werden, da er keine Konkurrenz mehr bedeutete. Wesentlich ist jedoch, dass in der Vereinbarung der Verzicht auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel auch tatsächlich schriftlich festgehalten wurde. Mit diesem rechtlich gültigen Verzicht hatte die Berufungswerberin keine Möglichkeit mehr, im Fall einer dennoch

erfolgten Konkurrenztaetigkeit des Dienstnehmers diese zu unterbinden. Damit ist einer allfaelligen Entschadigungszahlung jedenfalls die Grundlage entzogen worden.

Zur Vermutung des Prufers, dass das Vorhandensein einer Anlage 1 zum Dienstvertrag, in der die Konkurrenzklausel enthalten war, verschleiert hattt werden sollen, ist abschliegend noch zu bemerken, dass unter Pkt. 10.3 des Arbeitsvertrages auf das Vorhandensein einer Wettbewerbsabrede in einer Anlage 1 hingewiesen ist. Der Unabhangige Finanzsenat kann daher diese Vermutung nicht teilen.

Nach diesen Feststellungen besteht kein Grund zur Annahme, dass die strittige Zahlung von 42.000 € in wirtschaftlicher Betrachtungsweise eigentlich eine Entschadigungszahlung für die Konkurrenzklausel war. Vom Vorliegen einer freiwilligen Abfertigung kann ausgegangen werden.

2. Höhe des begünstigten Betrages:

Bezüglich der Höhe der nach § 67 Abs. 6 EStG 1988 zu versteuernden Bezüge sieht die gesetzliche Regelung vor, dass diese begünstigt zu versteuern sind, soweit sie insgesamt ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate nicht übersteigen. Über dieses Ausmaß hinaus sind freiwillige Abfertigungen bei einer nachgewiesenen Dienstzeit von

3 Jahren bis zur Höhe von 2/12

5 Jahren bis zur Höhe von 3/12

10 Jahren bis zur Höhe von 4/12

15 Jahren bis zur Höhe von 6/12

20 Jahren bis zur Höhe von 9/12 und

25 Jahren bis zur Höhe von 12/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate begünstigt zu versteuern. Während dieser Dienstzeit bereits erhaltene Abfertigungen sowie bestehende Ansprüche auf Abfertigungen kürzen das steuerlich begünstigte Ausmaß. Den Nachweis über die zu berücksichtigende Dienstzeit sowie darüber, ob und in welcher Höhe Abfertigungen bereits früher ausgezahlt worden sind, hat der Arbeitnehmer zu erbringen; bis zu welchem Zeitpunkt zurück die Dienstverhältnisse nachgewiesen werden, bleibt dem Arbeitnehmer überlassen.

Nach dem Wortlaut dieser Gesetzesstelle hängt somit die Frage, in welchem Ausmaß eine freiwillige Abfertigung über das im ersten Satz genannte „Viertel der laufenden Bezüge“ hinaus begünstigt zu versteuern ist, ausschließlich davon ab, ob der Arbeitnehmer die erforderlichen Nachweise erbringt. Die Berufungswerberin legt ihrer Berechnung Vordienstzeiten des ausgeschiedenen Arbeitnehmers von mehr als 26 Jahren zugrunde, wobei nicht die Anzahl dieser Dienstjahre strittig war, sondern die Frage, ob und in welcher Höhe bereits früher Abfertigungen bezahlt wurden. Nach den Ausführungen des Lohnsteuerprüfers

lag ein Nachweis insbesondere der früheren Arbeitgeberfirma X hierüber nicht vor, lediglich Dienstzeugnisse, in denen jedoch zu dieser Frage keine Auskunft gegeben wurde.

Im Zuge des Berufungsverfahrens wurde nun seitens der Berufungswerberin bekanntgegeben, dass diese Arbeitgeberfirma, bei der Herr S von Oktober 1978 bis März 1987 beschäftigt war, nicht mehr existiere und eine direkte Bestätigung daher nicht mehr angefordert werden könne, es wurden jedoch ein Lohnzettel dieses Arbeitgebers aus dem Jahr 1986 sowie des nachfolgenden Arbeitgebers aus 1987 und der Jahresausgleichsbescheid aus dem Jahr 1987 vorgelegt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 19.9.1990, 89/13/0087, zur Problematik eines Nachweises, ob eine „Vorabfertigung“ bezogen wurde, die gemäß § 67 Abs. 6 EStG zu berücksichtigen ist, ausgeführt, dass ein solches Verlangen dort seine Grenze findet, wo die Zumutbarkeit dieser Nachweiserbringung nicht mehr gegeben erscheint. In einem solchen Fall muss die Behörde derart entscheiden, dass die von ihr getroffenen Sachverhaltsannahmen und daraus gezogenen Schlussfolgerungen mit den Erfahrungen des täglichen Lebens in Einklang stehen. Die Ansicht ist verfehlt, dass nur ein lückenloser Urkundenbeweis den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Insbesondere bei einer negativen Beweisführung, also dem Nachweis keine Abfertigung erhalten zu haben, muss auch ein Vorbringen in die Beweiswürdigung einbezogen werden, das geeignet ist, begründete Zweifel am Erhalt einer Abfertigung bzw. an deren Höhe hervorzurufen.

Dass seitens der Berufungswerberin eine unmittelbare Bestätigung des früheren Arbeitgebers, wie dies in der Verwaltungspraxis gefordert wird, nicht mehr beschafft werden kann, wenn dieser Arbeitgeber nicht mehr existiert, und diese Forderung daher unzumutbar ist, steht außer Zweifel. Die übrigen Unterlagen, mit denen die Berufungswerberin ihre Darstellung, dass Herr S niemals eine Abfertigung erhalten habe, zu untermauern suchte, können jedoch durchaus für eine Beurteilung dieser Frage herangezogen werden: Richtig ist, dass der Lohnzettel der Firma X aus dem Jahr 1986 keinen maßgeblichen Nachweis für die Nichtauszahlung einer Abfertigung bieten kann, da das Dienstverhältnis erst im Jahr 1987 gelöst wurde. Hingegen kann aus dem Jahresausgleichsbescheid 1987 ersehen werden, dass eine Abfertigung auch in diesem Jahr nicht ausgezahlt wurde. Dieser Bescheid weist „mit festen Sätzen versteuerte Bezüge“ in Höhe von 63.745 ATS auf. Da von diesem Betrag allein 60.000 ATS am Lohnzettel der nachfolgenden Arbeitgeberfirma Y aufscheinen, wobei es außer Streit steht, dass von dieser Firma keine Abfertigung geleistet wurde, verbleiben lediglich 3.745 ATS aus Lohnzahlungen des vorherigen Arbeitgebers – ein Betrag, der die Sonderzahlungen für einen Zeitraum von 3 Monaten nicht übersteigt.

Bei dieser Sachlage sieht der Unabhängige Finanzsenat den nach § 67 Abs. 6 EStG geforderten Nachweis im Rahmen der zumutbaren Möglichkeiten als erbracht an und es kann die gesamte Dienstzeit von 26 Jahren der Berechnung der Höhe der begünstigten freiwilligen Abfertigung zugrunde gelegt werden. Bemerkt wird, dass die in der Stellungnahme der Berufungswerberin angeführte gesetzliche Abfertigung richtigerweise 53.322 € und nicht 52.024 € beträgt, jedoch ist dies insofern ohne Bedeutung, da die freiwillige Abfertigung auch dann noch im zulässigen Höchstbetrag Deckung findet.

Die im angefochtenen Haftungs- und Abgabenbescheid festgesetzten Nachforderungsbeträge vermindern sich auf Grund dieser Feststellungen um die für die Zahlungen an Herrn S nachgeforderten Beträge, und zwar: Lohnsteuer 18.480 €, Dienstgeberbeitrag 1.890 €, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag 151,20 €.

Die Nachforderung ändert sich damit folgendermaßen:

Lohnsteuer bisher 29.326,76 € abzüglich 18.480 € = Lohnsteuer neu 10.846,76.

Dienstgeberbeitrag bisher 2.907,27 abzüglich 1.890 € = Dienstgeberbeitrag neu 1.017,27 €.

Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag bisher 232,58 € abzüglich 151,20 = Zuschlag neu 81,38 €.

Der festgesetzte Säumniszuschlag vermindert sich aufgrund der Abänderungen auf 216,93 €.

Aus den angeführten Gründen war wie im Spruch zu entscheiden.

Linz, am 17. Juni 2009