



Berufungsentscheidung

Der Unabhängige Finanzsenat hat über die Berufungen des Bw., vertreten durch MGI-Ennstal Stb Liezen GmbH, 8940 Liezen, Fronleichnamsweg 15/II, vom 29. September 2008 und 4. Dezember 2008 gegen die Bescheide des Finanzamtes Judenburg Liezen vom 23. September 2008 und 17. November 2008 betreffend Einkommensteuer für 2006 und 2007 entschieden:

Die Berufungen werden als unbegründet abgewiesen.

Die angefochtenen Bescheide bleiben unverändert.

Entscheidungsgründe

Der in Österreich ansässige Berufungswerber (Bw.) bezog in den Jahren 2006 und 2007 eine jährlich in jeweils zwölf Teilbeträgen ausbezahlte Pension aus Großbritannien, hinsichtlich welcher das Besteuerungsrecht gemäß Art. 18 des Abkommens zwischen der Republik Österreich und dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerumgehung bei den Steuern vom Einkommen Österreich zusteht.

In der **Einkommensteuererklärung für 2006** erklärte der Bw. diese ausländische Pension unter der Kennzahl 762 [*Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, die nicht lohnsteuerpflichtig sind und in denen Einkünfte enthalten sind, für die eine begünstigte Besteuerung von Sonderzahlungen (zB 13. und 14. Bezug) in Betracht kommt*], und zwar in Höhe von 25.645,03 Euro.

In der **Beilage zur Einkommensteuererklärung für 2006** machte er dazu im Wesentlichen folgende Angaben:

Einkünfte aus ausländischer Pension:

Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit	25.645,03 Euro
Jahressechstel	3.663,58 Euro
Freibetrag	-620,00 Euro
begünstigt zu besteuern mit 6%	3.043,58 Euro

Im **Einkommensteuerbescheid für 2006 vom 23. September 2008** wurden diese Einkünfte in Höhe von 25.645,03 Euro der Besteuerung unterzogen.

In der **Berufung vom 29. September 2008** brachte der Bw. dagegen vor, die Steuerberechnung sei „*inkorrekt*“, weil die Sonderzahlungen (Urlaubsbeihilfe, Weihnachtsremuneration) laut Beilage zur Einkommensteuererklärung nicht berücksichtigt worden seien.

Mit **Vorhalt vom 7. Oktober 2008** ersuchte das Finanzamt den Bw. um den Nachweis der Höhe der ausländischen Pensionsbezüge und der Sonderzahlungen.

Mit **Vorhaltsbeantwortung vom 16. Oktober 2008** reichte der Bw. die geforderten Unterlagen nach. Demnach wurde die ausländische Pension jährlich in zwölf (Monats-)Raten ausbezahlt.

Die abweisende **Berufungsvorentscheidung vom 4. November 2008** wurde damit begründet, es sei Voraussetzung für die Zuordnung einer Zahlung zu den sonstigen Bezügen gemäß § 67 EStG 1988, dass der Arbeitnehmer laufende Bezüge erhält. Laufende Bezüge würden somit den Gegensatz zu den sonstigen Bezügen bilden (VwGH 27.9.2000, 2000/14/0087). Für die Beurteilung als sonstige Bezüge komme es also darauf an, dass diese durch vertragliche Festsetzung und tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen zu unterscheiden sind. Es liege im Wesen eines sonstigen Bezuges, dass er neben, also zusätzlich zum laufenden Bezug bezahlt wird. Dies müsse aus den äußeren Merkmalen ersichtlich sein. Werden zB 13. und 14. Bezug laufend anteilig mit dem laufenden Arbeitslohn ausbezahlt, seien sie als laufender Arbeitslohn zu behandeln. Die nachträglich rein rechnerische Aufteilung des Gesamtbezuges in laufende und sonstige Bezüge könne mangels eindeutig erkennbarer Unterscheidungsmerkmale zwischen laufenden und sonstigen Bezügen nicht als ausreichende Grundlage für die Annahme sonstiger Bezüge angesehen werden. Aus den vorgelegten zwölf Gehaltsabrechnungen seien keine sonstigen Bezüge ersichtlich. Somit sei die Berufung abzuweisen gewesen.

Im **Vorlageantrag vom 2. Dezember 2008** brachte der Bw. dagegen Folgendes vor:

„(...) Sie haben mein Ansuchen abgewiesen, dass die österreichische Steuer, die ich für meine 2006 Pension zahlen soll und die mir monatlich von meinem früheren Dienstgeber ausgezahlt wird, nicht größer sein soll als für jemanden, der das gleiche Jahresgesamteinkommen von einem österreichischen Dienstgeber bezieht oder von einer österreichischen Pension, welches 13./14. monatliche "Urlaubs- und Weihnachtsgeld" Zahlungen beinhaltet, welche üblicherweise in Österreich gemacht werden.

Ihr Grund der Abweisung meines Ansuchens scheint zu sein, dass ich nicht tatsächlich 13./14. monatliche Zahlungen innerhalb eines Kalenderjahres erhalte und die als Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld in einem Zahlungsvertrag angegeben sind.

Die Auswirkung Ihrer Entscheidung ist eine Diskriminierung gegen ansässige Personen in Österreich, die Pensionen aus dem Ausland von einem früheren Dienstgeber oder ausländische staatliche Pensionen beziehen. Die meisten ausländischen Pensionen, die von österreichischen Einwohnern erhalten werden, werden nicht auf Verträgen mit angegebenen 13./14. Monatszahlungen während eines Kalenderjahres für Urlaub und Weihnachten basieren. Insofern als die Entscheidung gegen europäische Staatsbürger diskriminiert, ist sie im Widerspruch mit europäischem Recht. Es ist mir bewusst, dass die europäische Kommission sich für die österreichischen Einkommenssteuerregeln für ausländisches Einkommen interessiert unter Artikel 226 des EC Abkommens besonders in Bezug auf die Beeinträchtigung von Mobilität von Arbeitern und Freiheit von Gründung wie garantiert unter Artikel 39 und 43 des EC Abkommens. Die europäische Kommission fand, dass die österreichischen Einkommenssteuerregel, „in höheren Steuern resultieren verglichen mit Personen, die ein rein einheimisches Einkommen haben“.

Die 13./14. Monatszahlungsbasis ist letztendlich eine künstliche Vorrichtung, um eine Steuerbegünstigung für ein spezielles Sparprogramm, sanktioniert vom österreichischen Staat zu schaffen. Die Auswirkung dieser Vorrichtung ist diskriminierend, wie oben erwähnt.

Die künstliche Beschaffenheit dieser Vorrichtung kann man anhand der Tatsache sehen, dass die Steuerbegünstigung von einem Arbeitnehmer erhalten werden kann, der in Österreich mit einem befristeten Vertrag von weniger als einem Jahr Zeitdauer arbeitet (die Begünstigung wird dann umbenannt auf "die Sechstel Bezahlungsbasis"). Ich habe sachliche Beweise, dass die Begünstigung von einem Arbeitnehmer erhalten werden kann, der mit einer Vertragsdauer von sieben Monaten arbeitet und ich glaube, dass die Begünstigung auch von einem Arbeitnehmer erhalten werden könnte, der mit einem zweimonatigen Vertrag arbeitet. In diesem letzteren Fall, würde der Arbeitnehmer, falls der Vertrag im Jänner beginnt, eine Basiszahlung für Jänner erhalten, plus ein 13. Monat Urlaubsgeld und im Februar würde der Arbeitnehmer die letzte Basiszahlung laut Vertrag zusammen mit einem 14. Monat Weihnachtsgeld erhalten (vermutlich für nächste Weihnachten!).

Die Begünstigung der 13./14. Monats-Steuerbasis ist sehr signifikant für einen Pensionisten mit einem geringen Einkommen. Es ist ungerecht, dass Ansässige in Österreich, die eine Auslandspension erhalten (oft viel weniger großzügig als vergleichbare österreichische Pensionen) beträchtlich mehr österreichische Steuer zahlen sollen als eine Person, die eine österreichische Pension mit dem gleichen jährlichen Bruttogesamtwert (die 13. Und 14. Monatszahlungen mit eingeschlossen) bezieht. Die 13. und 14. Monatszahlungen sind ganz sicher die Norm in Österreich. Die Tatsache, dass es eine geringe Anzahl von österreichischen Arbeitgebern geben könnte, die solche Zahlungen nicht machen und dessen Arbeitnehmer von der Steuerkonzession nicht begünstigt wären, stellt kein ausreichendes Argument gegen einen Anspruch auf Diskriminierung dar. Solche Arbeitgeber würden, wenn ihnen bewusst wird, dass ihre Entscheidung wahrscheinlich zukünftige Einstellungen beeinflussen wird, positiv auf die Anfrage ihrer Arbeitnehmer reagieren, dass sie die gleiche jährliche Bruttobezahlung erhalten, aber auf einer 12 plus 2 monatlichen Basis, damit der Arbeitnehmer eine beträchtliche Steuerbegünstigung erhält mit wenig oder keinen zusätzlichen Kosten für den Arbeitgeber. Es ist jedoch völlig unrealistisch, dass man erwartet, dass ausländische Arbeitgeber und ausländische Staaten auf ähnlichen Druck für

Sonderzahlungen von einer ausgesuchten Gruppe von ihren früheren Arbeitnehmern/Empfängern von staatlichen Pensionen, die von ihrem Ursprungsland nach Österreich gezogen sind, reagieren.

Die Auswirkung davon ist, dass die Anwendung der 13./14. Monatszahlungsregel Entscheidung beinhaltet in Ihrem Brief vom 4. November 2008, gegen mich diskriminiert.

Ich ersuche Sie, Ihre Entscheidung angesichts der Punkte, die ich oben vorgebracht habe, zu revidieren (...)

In der **Einkommensteuererklärung für 2007** erklärte der Bw. die ausländische Pension unter der Kennzahl 762 [*Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, die nicht lohnsteuerpflichtig sind und in denen Einkünfte enthalten sind, für die eine begünstigte Besteuerung von Sonderzahlungen (zB 13. und 14. Bezug) in Betracht kommt*], und zwar in Höhe von 26.354,68 Euro.

In der **Beilage zur Einkommensteuererklärung für 2007** machte er dazu im Wesentlichen folgende Angaben:

Einkünfte aus ausländischer Pension:

ausländische Pension	26.354,68 Euro
Jahressechstel	3.764,94 Euro
Freibetrag	-620,00 Euro
begünstigt zu besteuern mit 6%	3.144,94 Euro

Im **Einkommensteuerbescheid für 2007 vom 17. November 2008** wurden diese Einkünfte in Höhe von 26.354,68 Euro der Besteuerung unterzogen.

In der **Berufung vom 4. Dezember 2008** beantragte der Bw., „gleich besteuert“ zu werden „wie ein Pensionist, der das gleiche Gesamtbruttoeinkommen bezieht, aber mit den der Norm entsprechenden 13./14. Monatsbezahlungen vom österreichischen Staat innerhalb des gleichen zwölfmonatigen Zeitraums“. Im Übrigen verwies er auf die Begründung des Vorlageantrags vom 2. Dezember 2008.

Mit **Vorhalt vom 2. Jänner 2009** wurde der Bw. um Mitteilung ersucht, ob er im Hinblick auf VwGH 20.2.2008, 2005/15/0035, seine o.a. Berufungen noch aufrecht erhalte.

Mit **Vorhaltsbeantwortung vom 25. Jänner 2009** gab der Bw. folgende Stellungnahme ab:

„(...) 1. Die Existenz von mehreren verschiedenen Gruppen in Österreich, einschließlich Selbständigen, zum Beispiel, die behaupten, dass die 13./14. monatliche Steuerregelung (Paragraph 67 EStG 1988) diskriminierend ist, insofern ihre Anwendung willkürlich eine andere Steuergruppe für Steuerbegünstigungen unterscheidet, entkräftigt nicht ihren Anspruch per se. Mein Anspruch bezieht sich auf eine Gruppe, die aus Pensionisten besteht, die nicht-österreichische Staaten als Ursprungsland innerhalb der EU haben, eine Gruppe, die

in den Rahmen von Artikel 39 EC fällt, welcher keine Diskriminierung eines Mitgliedstaates gegen eine Einzelperson erlaubt, falls die Auswirkung einer solchen Diskriminierung die Bewegungsfreiheit (?) und die Freiheit auf Existenzgründung (?) dieser Einzelperson eines anderen Mitgliedsstaates einschränkt. Artikel 39 Regel 1612/ 68 betont die soziale und individuelle Dimension dieser Rechte. Dieser Aspekt des Europäischen Rechtes wird nicht respektiert, wenn verschiedene Durchschnittseinkommensteuerraten angewandt werden für ausländische Pensionen, verglichen mit österreichischen Pensionen vom selben Bruttowert, die vom österreichischen Staat bezogen werden.

2. Die Gerichtsentscheidung zitiert in der Anlage mit Ihrem Brief vom 2. Jänner 2009 bezieht sich auf Beeinträchtigungen unter Artikel 39 EC, die nationale Maßnahmen erlauben, welche "garantierte" Grundfreiheiten (Grundrechte?) nicht anerkennen, falls es ein Gemeinschaftsinteresse gibt. Falls man sich auf eine derartige Beeinträchtigung verlässt, um meinen Anspruch zu prüfen, dann muss die exakte Natur des in Frage gestellten Gemeinschaftsinteresses bestimmt werden.

3. Es ist mir nicht klar, ob ... (das VwGH-Erkenntnis) ... tatsächlich feststellt, dass Steuerbegünstigungen unter § 67 EStG 1988, die sich auf 13./14. Monatszahlungen beziehen, nur gegeben werden können, falls solche Zahlungen nicht garantiert sind, aber dies scheint die Bedeutung zu sein. Falls dies tatsächlich die korrekte Interpretation ist, wird es notwendig sein, die Bedeutung von "nicht-garantierten Zahlungserfordernissen" zu testen. Ich habe keine Statistik für die Anzahl der österreichischen Arbeitgeber, die die beststeuerbaren 13./14. Monatszahlungen während der letzten 10 Jahre zurückgezogen haben, aber ich nehme an, es sind sehr wenige, falls überhaupt welche existieren. Ich glaube, dass dieses Erfordernis eine künstliche Vorrichtung darstellt, welche zu der Diskriminierung, welche ich oben erwähnt habe, beiträgt. Firmen, die ihre Arbeiterkosten reduzieren müssen, werden sicher nicht die 13./14. Monatszahlungen abschaffen, da ihre Arbeitnehmer nicht nur einen Verlust vom Gesamtbruttoeinkommen erleiden würden, sondern auch eine höhere tatsächliche Steuerrate auf ihr Einkommen. Diese Firmen, die ihre Kosten reduzieren müssen, werden die Gesamtbruttolöhne einschließlich 13./14. Monatszahlungen auf einer anteilmäßigen Basis reduzieren.

4. Das Gerichtsurteil stellt fest, dass § 67 EStG 1988 nicht diskriminierend ist und dass dieselben Steuerbegünstigungen für alle Arbeiter zur Verfügung stehen, unabhängig von ihrem Ursprungsstaat. Das ist nicht korrekt. Ich kann die Steuerbegünstigungen für 13./14. Monatszahlungen nicht beziehen. Ob § 67 EStG 1988 erfordert, dass die 13. und 14. Urlaubs- und Weihnachtzahlungen nicht garantiert sein dürfen unter dem Zahlungsvertrag oder nicht, um die Steuerbegünstigung zu erhalten, ist es absurd vorzuschlagen, dass ich die britische Regierung fragen kann, die Grundlage für meine Staatspension zu ändern, sodass ich zum Beispiel um anstelle von 12 Zahlungen pro Jahr 14 erhalte, wobei die 2 extra als Urlaubs- und Weihnachtzahlungen klassifiziert wären (...)"

Über die Berufung wurde erwogen:

Gemäß § 67 Abs. 1 EStG 1988 beträgt die Lohnsteuer, wenn der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen) erhält, soweit die sonstigen Bezüge innerhalb eines Kalenderjahres 620 Euro übersteigen, 6%. Die Besteuerung der sonstigen Bezüge mit dem festen Steuersatz unterbleibt, wenn das Jahressechstel gemäß Abs. 2 höchstens 2.000 Euro beträgt. Der Freibetrag von 620 Euro und die Freigrenze von 2.000 Euro sind bei Bezügen gemäß Abs. 3 bis 8 und Abs. 10 nicht zu berücksichtigen.

Soweit die sonstigen, insbesondere einmaligen Bezüge (Abs. 1) vor Abzug der in Abs. 12 genannten Beiträge innerhalb eines Kalenderjahres ein Sechstel der bereits zugeflossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten laufenden Bezüge übersteigen, sind sie gemäß § 67 Abs. 2 EStG 1988 dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen, in dem sie ausgezahlt werden.

Gemäß § 67 Abs. 11 EStG 1988 sind die Abs. 1, 2, 6 und 8 sowie Abs. 7 hinsichtlich der Vergütungen an Arbeitnehmer für Dienstleistungen auch bei der Veranlagung von Arbeitnehmern anzuwenden.

Gemäß § 41 Abs. 4 EStG 1988 bleiben bei der Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit Bezüge, die nach § 67 Abs. 1 oder § 68 steuerfrei bleiben oder mit dem „festen“ Steuersatz des § 67 oder mit den Pauschsätzen des § 69 Abs. 1 zu versteuern waren, außer Ansatz.

Nach ständiger Rechtsprechung liegen sonstige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 dann vor, wenn sie sich sowohl durch den Rechtstitel, aus dem der Arbeitnehmer den Anspruch ableiten kann, als auch durch die tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden. Sonstige Bezüge sind demnach solche, die nicht für den üblichen Lohnzahlungszeitraum geleistet werden, sondern die zusätzlich zum laufenden Lohn bezahlt werden, was aus äußeren Merkmalen ersichtlich sein muss (vgl. zB VwGH 13.09.2006, 2002/13/0097 mwN)

Sonstige Bezüge müssen also durch vertragliche Festsetzung und tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen zu unterscheiden sein. Werden zB der 13. und der 14. Monatsbezug laufend anteilig mit dem laufenden Arbeitslohn ausbezahlt, sind diese Bezüge als laufender Arbeitslohn (zusammen mit diesem) nach dem Tarif zu versteuern (vgl. zB Doralt/Knörzer, EStG¹⁰, § 67 Tz 4ff mwN; Quantschnigg/Schuch, Einkommensteuerhandbuch, § 67 Tz 10 mwN).

Davon ausgehend wird festgestellt, dass der Bw. die verfahrensgegenständliche Auslandspension unbestrittenermaßen in monatlichen Teilbeträgen (zwölfmal jährlich) bezogen hat.

Sonstige Bezüge iSd § 67 EStG 1988 wurden daher nicht ausbezahlt.

Somit sind hier aber auch die Anwendungsvoraussetzungen für die Bestimmung des § 67 EStG 1988 zweifellos nicht erfüllt.

Der Unabhängige Finanzsenat vermag aber auch eine Gemeinschaftsrechtswidrigkeit (einen Verstoß gegen den Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit) hier nicht zu erkennen (vgl. zum Folgenden: **UFS 18.2.2008, RV/0191-F/07**):

Das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit ist in Artikel 39 EGV geregelt, welcher lautet wie folgt:

- (1) Innerhalb der Gemeinschaft ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.*
- (2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.*
- (3) Sie gibt - vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen - den Arbeitnehmern das Recht,*
 - a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;*
 - b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;*
 - c) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben;*
 - d) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats unter Bedingungen zu verbleiben, welche die Kommission in Durchführungsverordnungen festlegt.*
- (4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.*

Artikel 39 EGV enthält seinem Wortlaut nach nur ein Diskriminierungsverbot. Der EuGH betrachtet steuerliche Maßnahmen aber selbst dann als diskriminierend, wenn zwar eine steuerliche Vorschrift nicht unmittelbar an die Staatsangehörigkeit anknüpft, aber die Gefahr besteht, dass sich eine steuerliche Regelung besonders zum Nachteil von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten auswirkt. Die Vorschriften über die Gleichbehandlung verbieten daher nicht nur offensichtliche Diskriminierungen auf Grund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle versteckten Diskriminierungen, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale tatsächlich zum gleichen Ergebnis führen könnten (vgl. zB EuGH 14.2.1995, Rs C-279/93, "Schumacker", Randnummer 26). Als mittelbar diskriminierend erachtet der EuGH eine Vorschrift des nationalen Rechts, sofern sie nicht objektiv gerechtfertigt ist und in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck steht, bereits dann, wenn die Gefahr besteht, dass hauptsächlich Angehörige anderer Mitgliedstaaten bzw. die eigenen Staatsangehörigen, die sich auf Grund der Wahrnehmung ihres Rechts auf Freizügigkeit in einer mit diesen vergleichbaren Situation befinden, benachteiligt werden, weil das in der nationalen Vorschrift aufgestellte Erfordernis leichter von Inländern bzw. von Inländern, die nicht von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben, erfüllt werden kann (vgl. EuGH 7.7.2005, Rs C-147/03, "Kommission/Österreich", Rn 47, sowie EuGH 23.5.1996, Rs C-237/94, "O`Flynn", Rn 20). Darüber hinaus hat der EuGH seit dem Urteil vom 15.12.1995, Rs C-415/93, "Bosman", das Diskriminierungsverbot zu einem

Beschränkungsverbot erweitert. Danach sollen sämtliche Vertragsbestimmungen über die Freizügigkeit den Gemeinschaftsangehörigen die Ausübung jeder Art von Berufstätigkeit im gesamten Gebiet der Gemeinschaft erleichtern und Maßnahmen entgegenstehen, die die Gemeinschaftsangehörigen benachteiligen könnten, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben wollen. Vorschriften, die einen Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates daran hindern oder davon abhalten, sein Herkunftsland zu verlassen, um von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen, stellen daher eine Beschränkung dieser Freiheit dar, auch wenn sie unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer Anwendung finden. Auch wenn die Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nach ihrem Wortlaut insbesondere die Inländerbehandlung im Aufnahmestaat sichern sollen, verbieten sie es doch auch, dass der Herkunftsstaat die freie Annahme und Ausübung einer Beschäftigung durch einen seiner Staatsangehörigen in einem anderen Staat behindert (vgl. EuGH 12.12.2002, Rs C-385/00, "F.W.L. de Groot", Randnummern 77 und 78, und EuGH 13.11.2003, Rs C-209/01, "Schilling", Randnummern 24 und 25).

Nach der Rechtsprechung des EuGH hat ein Arbeitnehmer auch gegenüber dem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehöriger er ist, das Recht, sich auf die Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu berufen, soweit er in Ausübung seines Rechts auf Freizügigkeit in einem anderen Mitgliedstaat eine Berufstätigkeit ausgeübt hat.

Auch der Umstand, dass der Bw. nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis steht, beeinträchtigt nicht die Garantie bestimmter, mit der Arbeitnehmerschaft zusammenhängender Rechte. Das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit steht daher auch Pensionisten zu (vgl. EuGH vom 15.6.2000, Rs C-302/98, Rn 29 und 30).

Der EuGH hat wiederholt darauf hingewiesen, dass die direkten Steuern zwar in die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten fallen, dass diese Zuständigkeit aber unter Wahrung des Gemeinschaftsrechtes auszuüben ist. Die im Gründungsvertrag der Europäischen Gemeinschaften enthaltenen Grundfreiheiten sind daher auch im Einkommensteuerrecht zu beachten (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).

Im Berufungsverfahren wird eine (mittelbare) Diskriminierung als dadurch bewirkt angesehen, dass die Begünstigung des § 67 Abs. 1 EStG 1988 zwar allen Beziehern inländischer Pensionen zukomme, Personen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit in der Vergangenheit Gebrauch gemacht hätten, mit ihren (Auslands-)Pensionen auf Grund der Anknüpfung an den Auszahlungsmodus hingegen nicht in den Genuss der Begünstigung kommen könnten und daher höhere Steuern zu zahlen hätten.

Dieser Beurteilung vermag sich der Unabhängige Finanzsenat nicht anzuschließen:

§ 67 Abs. 1 EStG 1988 begünstigt nach dem Gesetzeswortlaut sonstige Bezüge, die ein Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber bezieht. Die Begünstigung steht Arbeitnehmern demzufolge unabhängig davon zu, ob es sich um Gebietsfremde, Gebietsansässige oder Gebietsansässige, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben, handelt, sofern auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen oder auch auf Grund von Einzelvereinbarungen eine Auszahlung von Bezügen neben dem laufenden Monatslohn vorgesehen ist. Auch begünstigt § 67 Abs. 1 EStG 1988 nicht speziell den sog. 13. und 14. Monatsgehalt, diese sind vielmehr nur Beispiele für sonstige Bezüge im Sinne dieser Bestimmung. Ebensowenig wird nach der inländischen oder ausländischen Herkunft der Bezüge unterschieden.

Auch wenn an der zwischenzeitig eingetretenen Breitenwirkung der steuerlichen Begünstigung des § 67 Abs. 1 EStG kein Zweifel bestehen kann - der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 18.6.2001, B 1437/00, betreffend die Frage der Verfassungskonformität der Begünstigung der nichtselbständigen Einkünfte gegenüber den anderen (im Beschwerdefall selbständigen) Einkünften darauf hingewiesen, dass sich die Regelung des § 67 Abs. 1 EStG 1988, bei der es sich zwar nominell um eine Begünstigung für sonstige Bezüge handle, wegen ihrer Breitenwirkung aber de facto als eine generelle Ermäßigung des Einkommensteuertarifs für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit auswirke - vermag dies nichts daran zu ändern, dass diese Begünstigung nur im Falle der tatsächlichen Auszahlung sonstiger Bezüge gewährt wird. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass der Beziehern nichtselbständiger Einkünfte weitgehend zukommende steuerliche Vorteil nicht Folge einer generell zur Anwendung kommenden Tarifiermäßigung, sondern Ergebnis der lohnpolitischen Reaktionen auf die steuerliche Sonderbehandlung der sonstigen Bezüge ist, die nach und nach zu einer Anpassung der Jahresbezugsgestaltungen an die nach der Steuerbelastung im Regelfall ideale Form von 14 gleich hohen "Monats"-Bezügen im Jahr geführt haben. Obgleich nämlich sonstige Bezüge in Österreich durch Senkung der maßgeblichen Steuersätze bereits in der Steuergesetzgebung der Nachkriegszeit, vor allem durch die EStG-Novelle 1947, BGBl. 127, das StÄG 1953, BGBl. 63, und das EStG 1953, BGBl. 1/1954, begünstigt wurden, zog es sich bis in die 60er Jahre, bis der tarifliche Vorteil dieser Neuregelung für die Arbeitnehmer über Verhandlungen der Kollektivvertragspartner hinsichtlich der Bezugsänderungen öffentlich Bediensteter und solcher in der Privatwirtschaft auch nach und nach in Form der Einführung sonstiger Bezüge entsprechend angewandt wurde. Das gleiche gilt auch für die individuelle Gestaltung einzelner Arbeitsverträge. Dementsprechend wurde in der Folgezeit der etwa im Jahr 1953 eingeführte volle 13. Monatsbezug allgemein dahingehend ausgebaut, dass entweder volle 14 Monatsbezüge gewährt oder aber im Verlauf des Kalenderjahres vier halbe

Monatsbezüge abgerechnet wurden (vgl. Hollik, Die Vor- und Nachteile der Sechstelbegünstigung, FJ 7-8/2007, 255). Dennoch kommen auch im Inland nichtselbständig Tätige nach wie vor nicht lückenlos im steueroptimalen Umfang in den Genuss der Begünstigung des § 67 Abs. 1 EStG 1988 (zB erhalten die Angestellten in Werbeagenturen oder Fitnesscentern mangels eines Kollektivvertrages kein Weihnachts- und Urlaubsgeld; siehe auch Hollik, a.a.O.).

Beziehern einer aus der gesetzlichen Pensionsversicherung herrührenden Pension gebührt nach den maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen (zB § 105 ASVG, § 69 BSVG, § 73 GSVG) zu der in den Monaten April beziehungsweise September bezogenen Pension je eine Sonderzahlung in Höhe der für die genannten Monate ausbezahlten Pension. Beamten gebührt neben dem Ruhebezug für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in Höhe von 50% des für den Monat der Fälligkeit gebührenden Ruhebezuges (§ 28 Pensionsgesetz 1965).

Indem § 67 EStG 1988 neutral jede Form sonstiger Bezüge begünstigt besteuert, behandelt das inländische Steuerrecht aber aus Großbritannien bezogene Pensionen nicht anders als aus Österreich bezogene. Dem Bw. als Bezieher einer Pension aus Großbritannien wurde die Steuerbegünstigung einzig deswegen verwehrt, weil neben den laufenden monatlichen Bezügen keine sonstigen Bezüge ausbezahlt wurden, und nicht etwa wegen der Herkunft der Bezüge aus Großbritannien. Insoweit liegt daher ein objektiver Unterschied zu Beziehern sonstiger Bezüge vor. Die Nichtgewährung der in Rede stehenden Begünstigung für die gegenständliche Auslandspension ist daher nicht Folge einer Schlechterbehandlung von Wanderarbeitnehmern schlechthin, sondern einzig Folge der in Großbritannien diesbezüglich gehandhabten Auszahlungspraxis. Inwieweit deshalb aber Österreich ein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit zur Last zu legen sein sollte, ist für den Unabhängigen Finanzsenat nicht erkennbar. Es ist nicht jede faktische Ungleichbehandlung als unzulässige Diskriminierung anzusehen, sondern nur eine solche, die durch eine nationale Vorschrift ohne objektive Rechtfertigung bewirkt wird. Es kann nämlich das gemeinschaftliche Diskriminierungsverbot nicht die Funktion haben, generell in nationalen Vorschriften festgelegte Erfordernisse und Voraussetzungen "einzuebnen"; vielmehr soll sichergestellt werden, dass die Mitgliedstaaten keine Maßnahmen ergreifen, die in Wirklichkeit darauf hinauslaufen, dass die grenzüberschreitenden Sachverhalte ungünstiger als die rein nationalen Sachverhalte behandelt werden. Eine verdeckte Diskriminierung liegt nur dann vor, wenn eine nur scheinbar neutrale Regelung vorliegt, die in Wirklichkeit protektionistische Züge zum Vorteil der eigenen Staatsangehörigkeit aufweist. Es ist daher zu prüfen, ob der behauptete Nachteil wirklich wegen der bloßen Inanspruchnahme von Rechten im Bereich der Freizügigkeit bzw. wegen der bloßen Tatsache einer anderen Staatsangehörigkeit besteht oder ob dieser Nachteil vielmehr auf objektive, davon unabhängige Erwägungen zurückzuführen ist

(vgl. Schlussanträge der Generalanwältin Stix-Hackl vom 14.9.2006, Rs C-40/05 "Kaj Lyyski", Rn 56 bis 58). Es kann daher dem österreichischen Gesetzgeber nicht verwehrt werden, mittels neutraler Vorschriften Steuerbegünstigungen vorzusehen und diese an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen. Ebensowenig ist es unzulässig, mit entsprechenden Bestimmungen in den einzelnen Sozialversicherungsgesetzen dafür Sorge zu tragen, dass die Bezieher österreichischer Pensionen Pensionssonderzahlungen erhalten und damit in den Genuss der begünstigten Besteuerung kommen, solange durch die neutrale Formulierung des § 67 EStG 1988 auch Bezieher ausländischer Pensionen zu dieser Begünstigung gelangen können. Und diese Möglichkeit besteht durch die Bestimmung des § 67 Abs. 11 EStG 1988, wonach die Begünstigung des § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988 auch im Falle der Veranlagung von Arbeitnehmern anzuwenden ist. Es würde daher auch der Bw. gleichermaßen in den Genuss der begünstigten Besteuerung nach § 67 EStG 1988 kommen, soweit ihm Sonderzahlungen gewährt worden wären. Dass dies hier offenbar nicht der Fall ist, steht nicht im Verantwortungsbereich des österreichischen Gesetzgebers und kann diesem daher auch nicht vorgeworfen werden.

Unstrittig ist, dass auch eine mittelbare Diskriminierung durch eine nationale Vorschrift gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt. Dass die in Rede stehende Vorschrift des § 67 EStG 1988 eine solche mittelbare Diskriminierung bewirkt, vermag der Unabhängige Finanzsenat aber nicht zu erkennen. Die in Urteilen des EuGH des Öfteren getroffenen Feststellungen, als mittelbar diskriminierend seien daher Voraussetzungen des nationalen Rechts, die zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit gelten, aber im Wesentlichen oder ganz überwiegend Wanderarbeiter betreffen, sowie unterschiedslos geltende Voraussetzungen, die von inländischen Arbeitnehmern leichter zu erfüllen sind als von Wanderarbeitnehmern, oder auch solche, bei denen die Gefahr besteht, dass sie sich besonders zum Nachteil von Wanderarbeitnehmern auswirken (zB Rs C-237/94 Rn 18 oder Rs C-332/05 Rn 24), wie auch die verschiedentlich getroffene Feststellung, Vorschriften seien nicht isoliert, sondern in dem größeren Zusammenhang, in dem sie zur Anwendung gelangten, zu betrachten (zB Rs C-332/05 Rn 30), sprechen nur scheinbar für die Position des Bw. Dies gilt auch für das in der mündlichen Berufungsverhandlung angesprochene Urteil des EuGH vom 16.2.1978, Rs C-61/77, Kommission/Irland. Denn in all diesen Urteilen waren es die nationalen Vorschriften selbst, die durch besondere Anknüpfungen oder Voraussetzungen zu einer mittelbar diskriminierenden Wirkung führten. Im gegenständlichen Fall ist es aber nicht die in Rede stehende nationale Vorschrift des § 67 EStG 1988, die zu einer Ungleichbehandlung hinsichtlich der Besteuerung der Pensionseinkommen führt, sondern ausschließlich die in Großbritannien praktizierte Auszahlung der Pensionen. Darüber hinaus waren in diesen Fällen die grundlegenden anspruchsbegründenden Voraussetzungen immer gegeben, so zB die

Auslandsausbildung in der Rechtssache C-11/06, oder der Versicherungsfall in der Rechtssache C-332/05. Im vorliegenden Fall fehlt es aber schon an der grundlegenden Tatbestandsvoraussetzung, nämlich dem Vorliegen sonstiger Bezüge. Dementsprechend muss auch der Bw., um überhaupt zur begünstigten Besteuerung im Sinne des § 67 EStG 1988 zu gelangen, den steuerbegünstigten Sachverhalt - das Vorliegen sonstiger Bezüge - fingieren. Eine derartige Sachverhaltsfiktion käme aber nach Meinung des Unabhängigen Finanzsenates auch im Falle der Einstufung des § 67 EStG 1988 als gemeinschaftswidrig nicht in Betracht. Eine diskriminierende oder eine Grundfreiheit beschränkende nationale Vorschrift kann nicht dadurch saniert werden, dass Sachverhalte fingiert werden, sondern nur dadurch, dass die entsprechende gemeinschaftswidrige Vorschrift unangewandt bleibt. Im vorliegenden Fall würde die als gemeinschaftswidrig erkannte Anknüpfung einer begünstigten Besteuerung an die Ausbezahlung sonstiger Bezüge aber lediglich zum Entfall der begünstigten Besteuerung selbst führen (womit für den Bw. nichts gewonnen wäre), keineswegs aber zur Annahme sonstiger Bezüge. Denn wo keine sonstigen Bezüge ausbezahlt werden, können auch keine solchen begünstigt besteuert werden.

Zusammengefasst liegt daher im Hinblick auf die für Wanderarbeitnehmer und Gebietsansässige, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit nicht Gebrauch gemacht haben, unterschiedslos geltende Bestimmung des § 67 Abs. 1 EStG 1988 ein Verstoß gegen die gemeinschaftsrechtlichen Grundrechte nicht vor.

Außerdem hat der Verwaltungsgerichtshof in der Entscheidung **VwGH 20.2.2008, 2005/15/0135**, ua. wie folgt entschieden:

„(...) § 67 EStG 1988 legt für "sonstige Bezüge" eine begünstigte Besteuerung fest, indem diese Bezüge aus der allgemeinen Besteuerungsgrundlage ausgeschieden und einer selbständigen Besteuerung unterworfen werden. Die in den Absätzen 3 bis 8 des § 67 leg. cit. angeführten Bezüge sind jedenfalls sonstige Bezüge. Bei den anderen Bezügen ist zu prüfen, ob sonstige Bezüge im Sinne des Abs. 1 vorliegen. Sonstige Bezüge liegen demnach nur vor, wenn die Bezüge neben dem laufenden Arbeitslohn und von demselben Arbeitgeber ausbezahlt werden. Eine weitere Definition enthält die Bestimmung nicht. Bei einem "sonstigen Bezug" handelt es sich um einen Lohnanteil, den der Arbeitgeber neben, also zusätzlich zum laufenden Arbeitslohn, auszahlt. Die sonstigen Bezüge müssen sich sowohl durch den Rechtstitel, aus dem der Arbeitnehmer den Anspruch ableiten kann, als auch durch die tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden. Solche Bezüge dürfen nicht für den üblichen Lohnzahlungszeitraum gezahlt werden, sondern müssen Leistungen aus mehreren Lohnzahlungszeiträumen abgelden (vgl. Hofstätter/Reichel, a.a.O. § 67 Abs. 1 und 2 Tz. 2). § 67 Abs. 2 EStG 1988 setzt der begünstigten Behandlung sonstiger Bezüge eine Grenze (Sechstelbestimmung). Soweit die sonstigen Bezüge innerhalb eines Kalenderjahres ein Sechstel der bereits zugeflossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten, laufenden Bezüge übersteigen, sind sie nach dieser Bestimmung dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen, in dem sie ausbezahlt werden, und nach dem Tarif zu versteuern. Trotzdem bleibt es dabei, dass ein sonstiger Bezug auch dann ein solcher bleibt, wenn er bloß zufolge Überschreitens der Sechstelgrenze des § 67 Abs. 2 leg. cit. für Zwecke der Steuerberechnung dem laufenden Arbeitslohn zugeschlagen wird.

Das Regelungsgefüge des § 67 EStG 1988 zeigt, dass es an die Gegebenheiten des Arbeitsrechtes anknüpft. Dass die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen auch in Österreich nicht für alle Arbeitnehmer gegeben sein müssen und auch nicht gegeben sind, hat die belangte Behörde festgestellt (...)

Die Frage nach der rechtspolitischen und sachlichen Rechtfertigung dieser Bestimmung wurde wiederholt an den Verfassungsgerichtshof herangetragen. Dieser hat die Bestimmung nicht als bedenklich erachtet (vgl. auch hiezu die Nachweise in Hofstätter/Reichel, a.a.O., § 67 Abs. 1 und 2 Tz. 1). Auch beim Verwaltungsgerichtshof sind keine Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit dieser Bestimmung entstanden.

Die Behauptung der Beschwerdeführerin, § 67 EStG sei schon deswegen verfassungswidrig, weil er die Begünstigung von völlig formalen Gesichtspunkten abhängig macht, geht ins Leere. Nicht formale Gesichtspunkte, sondern die Gegebenheiten des österreichischen Arbeitsrechtes werden berücksichtigt. Durch die Veranlagung zur Einkommensteuer der Beschwerdeführerin wird auch das sie treffende Arbeitsrecht im Rahmen dieser begünstigten Besteuerung berücksichtigt. Erfüllt das sie treffende Arbeitsrecht nicht diese Voraussetzungen, ist eine von ihr gewünschte rechnerische Aufteilung des Jahresbetrages in laufende und sonstige Bezüge nicht möglich (vgl. Doralt, EStG¹⁰, § 67 Tz. 8, und Hofstätter/Reichel, a.a.O., § 67 Abs. 1 und 2 Tz. 2.4.).

Soweit die Beschwerdeführerin die Gemeinschaftsrechtswidrigkeit dieser Bestimmung daraus ableitet, dass ihrer Meinung nach Inländer ohne Probleme die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 erfüllen können, während sie Inländer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben, nur schwer erfüllen können, geht die Beschwerdeführerin von der nicht zutreffenden Annahme aus, dass jeder Arbeitnehmer in Österreich sonstige Bezüge im Sinn des § 67 Abs. 1 EStG 1988 erzielt. Dass dies nicht immer der Fall sein muss und auch nicht der Fall ist, hat die belangte Behörde festgestellt (...) Soweit die Beschwerdeführerin eine Aufspaltung ihrer Einkünfte anstrebt, um in den Genuss der begünstigten Besteuerung des § 67 EStG 1988 zu kommen, übersieht sie, dass diese Möglichkeit auch bei inländischen Bezügen nicht möglich ist. Die Berufung auf "gemeinschaftsrechtliche Grundfreiheiten" geht daher schon vom Ansatz her fehl (...)"

Der Unabhängige Finanzsenat schließt sich dieser Rechtsauffassung an.

Somit war wie im Spruch ersichtlich zu entscheiden.

Graz, am 22. Juli 2009