

Die Steuerbegünstigung von Sozialplanzahlungen

BEITRAG. § 67 Abs 8 lit f EStG begünstigt Sozialplanzahlungen infolge einer Betriebsänderung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Bereits der Begriff „Sozialplan“ bereitet jedoch erhebliche Auslegungsschwierigkeiten. Der VwGH versteht darunter den arbeitsverfassungsrechtlichen Sozialplan und verengt die Begünstigung damit faktisch auf Betriebe, in denen der Abschluss einer Betriebsvereinbarung möglich ist. Die Lohnsteuerrichtlinien entwickeln dieses Verständnis zwar fort, schaffen aber neue Abgrenzungs- und Folgeprobleme.

Der Beitrag zeigt, dass dieses Begriffsverständnis dogmatisch nicht zwingend und im Ergebnis verfassungsrechtlich bedenklich ist. Entscheidend erscheint vielmehr das Vorliegen eines planmäßig strukturierten Maßnahmenkomplexes, der darauf ausgerichtet ist, betriebsänderungsbedingte Nachteile nach sozialen Kriterien abzufedern. **taxlex 2026/55**



Dr. Matthias Kiesl ist im Arbeitsrecht tätig, zunächst bei der Arbeiterkammer, nunmehr als Rechtsanwaltsanwarter.

A. Einleitung

Personalabbau bildet insb in wirtschaftlich angespannten Zeiten häufig eine **kaum vermeidbare Begleiterscheinung unternehmerischer Restrukturierungsprozesse**. Zugleich sind Arbeitgeber vielfach bestrebt, die Beendigung von Dienstverhältnissen nicht bloß formal zu vollziehen, sondern **unter Bedachtnahme auf die soziale Situation der betroffenen Arbeitnehmer** auszugestalten.

In der Praxis geschieht dies typischerweise durch **finanzielle Ausgleichsleistungen**, deren Höhe sich regelmäßig an Parametern wie Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder bestehenden Unterhaltungspflichten orientiert. Solche Leistungen werden vielfach zu Maßnahmenpaketen gebündelt, die der **Abfederung der durch die Umstrukturierung verursachten wirtschaftlichen Nachteile** dienen und den betroffenen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der (eilvernehmlichen) Beendigung des Dienstverhältnisses angeboten werden.

Für derartige Maßnahmenpakete hat sich in der Praxis der Begriff des „**Sozialplans**“ etabliert.

Der Gesetzgeber versucht der besonderen Belastungssituation sowohl der betroffenen Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber dadurch Rechnung zu tragen, dass er **Sozialplanzahlungen steuerlich begünstigt**.

§ 67 Abs 8 lit f EStG normiert insoweit, dass „*Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen von Sozialplänen als Folge von Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG oder vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen anfallen, soweit sie nicht bereits nach § 67 Abs 6 EStG mit dem festen Steuersatz von 6% zu versteuern sind, bis zu einem Betrag von EUR 22.000 mit der Hälfte jenes Steuersatzes zu erfassen sind, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf die Monate des Kalenderjahres als Lohnzahlungszeitraum ergibt*“.

B. Problemstellung

Zentrales Tatbestandsmerkmal und zugleich Ausgangspunkt der maßgeblichen Auslegungsschwierigkeiten der Begünstigungsnorm ist der in § 67 Abs 8 lit f EStG verwendete Begriff des „**Sozialplans**“.

Das Einkommensteuergesetz greift damit einen Terminus auf, der im Gesetz selbst **weder definiert noch näher konkretisiert** wird.

Die Lohnsteuerrichtlinien knüpfen in Rz 1114f, gestützt auf die einschlägige Rsp des VwGH,¹⁾ bei der Auslegung dieses Begriffs an ein **arbeitsverfassungsrechtliches Verständnis** an. Danach sei unter einem Sozialplan eine **erzwingbare Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG** zu verstehen. Zugleich relativieren die Richtlinien dieses enge Begriffsverständnis selbst: Unter Hinweis auf eine **verfassungskonforme Auslegung** wird ausgeführt, dass eine strikte Anknüpfung an das ArbVG nicht sachgerecht sei, weil in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern kein Sozialplan im arbeitsverfassungsrechtlichen Sinn vereinbart werden kann.

In der Konsequenz wird in Rz 1114f der Lohnsteuerrichtlinien der Sozialplanbegriff dahin **erweitert**, dass darunter auch **Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und der gesamten Belegschaft** verstanden werden können, sofern auch die übrigen Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen.

Folgte man dieser Auffassung, würden Arbeitnehmer in **vergleichbarer wirtschaftlicher Betroffenheit unterschiedlich behandelt**, je nachdem, ob im Betrieb eine kollektive Interessenvertretung besteht oder ob – bei deren Fehlen – eine Vereinbarung mit der gesamten Belegschaft zustande kommt.

Eine solche Differenzierung erscheint im Lichte des **Gleichheitssatzes des Art 7 B-VG** zumindest rechtfertigungsbedürftig. Dem einzelnen Arbeitnehmer kann weder angelastet werden, dass im Betrieb kein Betriebsrat errichtet ist, noch, dass in einem betriebsratslosen Betrieb andere – **vielfach nicht betroffene** – Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung nicht mittragen.²⁾ Die **Lohnsteuerrichtlinien** könnten damit

¹⁾ Vgl VwGH 8. 2. 2007, 2006/15/0035.

²⁾ Auch dem Arbeitgeber kann dieser Umstand nicht ohne Weiteres zugerechnet werden. Zwar trifft die fehlende Begünstigung in ihrer unmittelbaren Nettowirkung primär den Arbeitnehmer; die Qualifikation der Zahlung kann aber auch auf Arbeitgeberseite steuerliche Nachteile nach sich ziehen, insb im Zusammenhang mit dem Betriebsausgabenabzug nach § 20 Abs 1 Z 8 EStG iVm § 12 Abs 1 Z 8 KStG.

im Ergebnis gerade jenem **verfassungsrechtlichen Anliegen zuwiderlaufen**, welches sie mit der Öffnung des Sozialplanbegriffs zu wahren beanspruchen.

Aber nicht nur der **formale Sozialplanbegriff**, sondern auch die Frage, welche **materiellen Anforderungen ein Sozialplan zu erfüllen hat**, sowie die weiteren Tatbestandsmerkmale des § 67 Abs 8 lit f EStG werfen in der Praxis **Abgrenzungsfragen** auf und begründen damit **erhebliche Unsicherheiten in der Normanwendung**.

C. Zielsetzung

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag die **einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen der Begünstigungsnorm**, legt den **Schwerpunkt** jedoch auf den **Begriff des Sozialplans** und die **an ihn zu stellenden Anforderungen**.

Im Zentrum steht die Frage, ob die **Betriebsvereinbarung** tatsächlich eine nahezu **zwingende Voraussetzung** für die Inanspruchnahme der steuerlichen Begünstigung darstellt oder ob auch **andere Vereinbarungsformen** geeignet sind, den Sozialplanbegriff des § 67 Abs 8 lit f EStG zu erfüllen.

Daran anknüpfend ist zu klären, **welchen inhaltlichen und strukturellen Anforderungen** die in Betracht kommenden Vereinbarungen genügen müssen, um als **Sozialplan im materiellen Sinn** qualifiziert werden zu können und damit die Begünstigung des § 67 Abs 8 lit f EStG auszulösen. Gerade insoweit zeigt sich in der betrieblichen Praxis **eine erhebliche Bandbreite**, da von Betrieb zu Betrieb in unterschiedlicher Weise auf **soziale Kriterien** Bedacht genommen wird. Aus der Rsp des VwGH sowie aus den Lohnsteuerrichtlinien lassen sich hierzu – soweit ersichtlich – **keine Maßstäbe** ableiten.

Abgerundet wird die Untersuchung daher durch **praxisbezogene Erfahrungswerte zur Ausgestaltung** eines entsprechenden Regelungsmodells, das dem Sozialplanbegriff aus meiner Sicht jedenfalls in **materieller Hinsicht gerecht sein sollte**.

D. Systematik der Besteuerung

Bereits der Wortlaut des § 67 Abs 8 lit f EStG zeigt, dass die Begünstigung **nicht pauschal an jede** im Zuge der Beendigung eines Dienstverhältnisses gewährte Zahlung anknüpft, sondern an das **kumulative Vorliegen mehrerer tatbestandlicher Voraussetzungen** gebunden ist.

Die Begünstigung des § 67 Abs 8 lit f EStG greift zudem nur insoweit, als die betreffenden Bezüge **nicht bereits unter die Begünstigung des § 67 Abs 6 EStG** fallen. Ein darüber hinausgehender Betrag unterliegt sodann der Besteuerung nach § 67 Abs 8 lit f EStG und wird bis zu einem Höchstbetrag v € 22.000,– mit dem **halben Durchschnittssteuersatz** erfasst, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezugs auf die Monate des Kalenderjahrs als Lohnzahlungszeitraum ergibt.

Voraussetzung hierfür ist,

- dass ein „**sonstiger Bezug**“ im lohnsteuerrechtlichen Sinn vorliegt,
- dass dieser Bezug „**bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses**“ anfällt,
- dass die Zahlung „**im Rahmen eines Sozialplans**“ erfolgt und
- dass dieser Sozialplan als „**Folge einer Betriebsänderung**“ iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG oder **vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen** vereinbart wird.

Die steuerliche Privilegierung ist dabei **keineswegs bloß von untergeordneter Bedeutung**. Sie eröffnet dem Arbeitgeber vielmehr einen **erheblichen Gestaltungsspielraum**: Kann die

Begünstigung in Anspruch genommen werden, lassen sich Sozialplanleistungen so strukturieren, dass bei gleichbleibender Kostenbelastung des Arbeitgebers ein **erhöhter Nettovorteil** auf Seiten der Arbeitnehmer erzielt wird. Dadurch kann die mit dem Personalabbau verbundene **wirtschaftliche Belastung der betroffenen Arbeitnehmer** in gesteigertem Maß abgefedert werden.

E. Tatbestandliche Voraussetzungen des § 67 Abs 8 lit f EStG

1. Überblick

Auch wenn der vorliegende Beitrag den **Sozialplanbegriff** in den Mittelpunkt der Untersuchung stellt, ist der Vollständigkeit halber auch auf die **übrigen Tatbestandsmerkmale des § 67 Abs 8 lit f EStG** einzugehen. Dies schon deshalb, weil auch diese in der Praxis **Abgrenzungsfragen** aufwerfen können. Ihre kursorische Darstellung dient zugleich der **systematischen Vorbereitung** der anschließenden Analyse des Sozialplanbegriffs.

2. Sonstige Bezüge

Die Begünstigung des § 67 Abs 8 lit f EStG erfasst ihrem Wortlaut nach ausschließlich „**sonstige Bezüge**“ im lohnsteuerrechtlichen Sinn. § 67 EStG enthält insoweit ein **eigenständiges Besteuerungsregime** für derartige Bezüge und grenzt diese systematisch von laufenden Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ab.

Eine Legaldefinition des Begriffs der „**sonstigen Bezüge**“ enthält das Einkommensteuergesetz nicht. Nach **stRsp des VwGH** sind darunter jedoch jene Leistungen zu verstehen, die nicht als laufendes, für bestimmte Lohnzahlungszeiträume regelmäßig zufließendes Entgelt zu qualifizieren sind, sondern sich sowohl ihrem **Rechtsgrund** als auch ihrer **tatsächlichen Auszahlung** nach deutlich hiervon abheben.³⁾

Wesensmerkmal eines sonstigen Bezugs ist somit seine **funktionale und zeitliche Abgrenzbarkeit** von den laufenden Bezügen: Er wird neben diesen gewährt, tritt als **eigenständige Leistung** in Erscheinung und ist als solcher **nach außen hin** erkennbar. Fehlt es an dieser Abgrenzbarkeit, etwa bei anteiliger Auszahlung im Rahmen des laufenden Arbeitslohns, scheidet eine Qualifikation als **sonstiger Bezug** aus.⁴⁾

Vor diesem Hintergrund sind die im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen gewährten **finanziellen Ausgleichsleistungen** regelmäßig als **sonstige Bezüge** iSd § 67 EStG zu qualifizieren. Sie beruhen auf einem **eigenständigen, von der laufenden Arbeitsleistung losgelösten Rechtsgrund**, werden typischerweise **einmalig oder in wenigen Tranchen** gewährt und treten **klar erkennbar neben die laufenden Entgeltbestandteile**.

³⁾ Vgl VwGH 21. 9. 1983, 82/13/0094; 30. 4. 2003, 97/13/0148; 27. 9. 2000, 2000/14/0087.

⁴⁾ Vgl VwGH 25. 7. 2018, Ro 2017/13/0005. Vgl aber weiters BFG 17. 3. 2025, RV/7103198/2024, wonach die Verwehrung der steuerlichen Begünstigung für zwingend aliquot ausbezahlte Sonderzahlungen unionsrechtliche Bedenken aufwerfen kann; das BFG befasste sich konkret mit der Frage, ob ein Verstoß gegen die Grundfreiheiten vorliegt, wenn die begünstigte Besteuerung von Sonderzahlungen innerhalb des Jahressechstels deshalb versagt wird, weil diese aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung des § 3 Abs 4 LSD-BG monatlich aliquot ausbezahlt wurden.

3. Bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 67 Abs 8 lit f EStG erfasst seinem Wortlaut nach ausschließlich jene Bezüge, die „**bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses**“ anfallen. Die Bestimmung knüpft damit nicht nur an die Qualifikation der Zahlung als sonstiger Bezug, sondern auch an deren **funktionalen Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses** an.⁵⁾

Die gewählte Formulierung lässt vermuten, dass der Gesetzgeber **keinen starren Auszahlungszeitpunkt** voraussetzt, sondern einen **sachlichen Bezug zur Beendigung** genügen lässt. Maßgeblich scheint daher nicht der Zeitpunkt der Auszahlung, sondern die **beendigungskausale Veranlassung der Leistung**.

In der Praxis tritt diese Differenzierung häufig in den Hintergrund, da entsprechende Leistungen typischerweise **im Zuge der Endabrechnung** gewährt werden. Gleichwohl kommt dem Tatbestandsmerkmal auch **eigenständige Bedeutung** zu, weil es implizit das Vorliegen einer **tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses** voraussetzt.

Problematisch scheinen damit insb jene Konstellationen, in denen ein Dienstverhältnis zwar formal beendet, jedoch in engem zeitlichem Zusammenhang – ohne erkennbare sachliche Rechtfertigung im Lichte der zugrunde liegenden Restrukturierungsmaßnahme – **wieder neu begründet** wird. In derartigen Fällen wäre zu prüfen, ob tatsächlich eine **beendigungsbedingte wirtschaftliche Zäsur** vorliegt. Fehlt es an einer solchen, spricht dies primär gegen das Vorliegen eines Bezugs „**bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses**“ und damit gegen die Anwendbarkeit der Begünstigungsbestimmung.

4. Folge von Betriebsänderungen iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG

Die Anwendung des § 67 Abs 8 lit f EStG setzt zudem voraus, dass es sich um Bezüge handelt, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen von Sozialplänen als „**Folge von Betriebsänderungen**“ iSd § 109 ArbVG oder **vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen** anfallen.⁶⁾

Zu den Betriebsänderungen im Sinne dieser Bestimmung zählen insb:

- die **Einschränkung oder Stilllegung** des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen;
- die **Auflösung von Arbeitsverhältnissen**, die eine **Meldepflicht** nach § 45a Abs 1 Z 1 bis 3 AMFG idGF auslöst,
- die **Verlegung** des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen;
- der **Zusammenschluss** mit anderen Betrieben;
- **Änderungen des Betriebszwecks**, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
- die **Einführung neuer Arbeitsmethoden**;
- die **Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen** von erheblicher Bedeutung.

Die Tatbestände erfassen damit **strukturell einschneidende Umgestaltungen des Betriebs**.

In der steuerlichen Praxis erweist sich auch das Tatbestandsmerkmal der **Betriebsänderung** als durchaus herausfordernd. Dies liegt vor allem auch daran, dass insoweit auf die vorgelagerte **arbeitsverfassungsrechtliche Beurteilung des Betriebsbegriffs** nach § 34 ArbVG abzustellen ist. Bereits diese Qualifikation kann – je nachdem, ob sie aus Sicht des Betriebsinhabers oder des kollektiven Interessenvertretungsorgans erfolgt – unterschiedlich beurteilt werden. Die damit verbundenen Abgrenzungsschwierigkeiten spiegeln sich nicht

zuletzt in der Vielzahl der hierzu ergangenen Entscheidungen und vertretenen Literaturmeinungen wider.⁷⁾

Etwas erleichtert wird die Beurteilung dadurch, dass die steuerliche Begünstigung zwar theoretisch an **sämtliche Tatbestände** anknüpfen kann, in der Praxis jedoch vor allem Fälle nach **Z 1, Z 1 a und Z 2 leg cit** relevant sind, setzt doch § 67 Abs 8 lit f EStG die **Beendigung des Dienstverhältnisses** voraus. In jenen Fällen des § 109 ArbVG, in denen es typischerweise nicht zu Auflösungen von Dienstverhältnissen kommt, wie etwa den Z 3, 4, 5 und 6 leg cit, kommt die Begünstigung daher regelmäßig weniger häufig zum Tragen.

Wesentlich ist jedenfalls, dass der Sozialplan im noch näher zu beschreibenden Sinn **infolge der Betriebsänderung** zustande kommt, somit mit dieser in einem **zeitlichen und sachlichen Kausalzusammenhang** steht. Liegt **keine Betriebsänderung** vor oder erfolgt die **Zahlung außerhalb eines solchen Zusammenhangs**, scheidet eine steuerliche Begünstigung aus.

Da das EStG auf Betriebsänderungen iSd § 109 ArbVG „**oder vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen**“ abstellt, ist zudem nicht ausschließlich das ArbVG maßgeblich. Eine vergleichbare gesetzliche Regelung findet sich etwa in **§ 214 Landerbeitsgesetz 1984** und ist ebenfalls zu berücksichtigen.⁸⁾

Weitergehende Ausführungen zu den einzelnen Tatbeständen können angesichts der hierzu bestehenden **umfangreichen Literatur** unterbleiben; insoweit kann auf die **einschlägigen Kommentare** verwiesen werden.⁹⁾

5. Sozialpläne – im formalen Sinn

a) Ausgangspunkt: Rechtsprechung des VwGH

Wie eingangs erwähnt, bereitet die **Auslegung des Sozialplanbegriffs** in der Praxis besondere Schwierigkeiten. Die Lohnsteuerrichtlinien orientieren sich dabei erkennbar an der – wenngleich spärlichen – **höchstgerichtlichen Rsp** zum Sozialplanbegriff iSd § 67 Abs 8 lit f EStG.¹⁰⁾

Für die steuerrechtliche Beurteilung ist insoweit maßgeblich auf die Entscheidung des VwGH vom 8. 2. 2007, 2006/15/0035, abzustellen. Der Gerichtshof vertritt darin die Auffassung, dass die Begünstigung nach § 67 Abs 8 lit b aF EStG (nunmehr lit f) das **Vorliegen eines Sozialplans im arbeitsverfassungsrechtlichen Sinn** voraussetzt. Mangels Legaldefinition im EStG und aufgrund der **Anlehnung des EStG an das ArbVG** durch den Verweis in lit f leg cit auf § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG sei zur Begriffsbestimmung auf das Arbeitsverfassungsrecht zurückzugreifen.

⁵⁾ Vgl Knechtl in Wiesner/Grabner/Knechtl/Wanke (Hrsg), EStG-Kommentar (Stand 1. 2. 2025, rdb.at) § 67 EStG Rz 167a.

⁶⁾ Vgl Knechtl in EStG-Komm § 67 EStG Rz 166.

⁷⁾ Vgl exemplarisch Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht⁴ (Stand 1. 4. 2025, rdb.at) § 109 ArbVG Rz 1ff mwN.

⁸⁾ Vgl Rz 1114c der Lohnsteuerrichtlinien.

⁹⁾ Vgl Resch in Jabornegg/Resch/Kammler (Hrsg), Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (Stand 1. 9. 2023, rdb.at) § 109 ArbVG; Mayr, Arbeitsrecht (Stand 1. 4. 2025, rdb.at) § 109 ArbVG; Schneller in Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht 3⁶ (Stand 1. 1. 2020, rdb.at) § 109 ArbVG; Windisch-Graetz in ZellKomm⁴ § 109 ArbVG.

¹⁰⁾ Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass auch der VfGH im Zusammenhang mit der Prüfung einer anderen Bestimmung des Einkommensteuerrechts sozialplanbezogene Leistungen obiter thematisiert und dabei deren Überbrückungs- bzw Versorgungsscharakter hervorgehoben hat. Eine weitergehende Konkretisierung des Sozialplanbegriffs oder tragfähige Anhaltspunkte für dessen Auslegung im EStG lassen sich daraus jedoch nicht gewinnen; vgl VfGH 16. 3. 2022, G 228/2021 (G 228/2021-8).

Unter Heranziehung des § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG sowie der hierzu ergangenen Rsp des OGH v 10. 7. 1997, 8 ObA 77/97 z wird ein Sozialplan vom VwGH als **erzwingbare Betriebsvereinbarung** verstanden, die Maßnahmen zur **Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung** zum Gegenstand hat.

In weiterer Folge verweist der VwGH auch auf die **Gesetzesmaterialien zum Steuerreformgesetz 2000**, mit dem § 67 Abs 8 lit f EStG eingeführt wurde. Auch darin wird ausgeführt, dass die steuerliche Begünstigung voraussetze, dass der Sozialplan im Rahmen eines Kollektivvertrags (§ 2 Abs 2 Z 4 ArbVG) oder einer Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 4 ArbVG) abgeschlossen werde.¹¹⁾

Im Ergebnis folgert der VwGH, dass **Bezüge, die nicht auf einer Betriebsvereinbarung oder einer vergleichbaren kollektivrechtlichen Regelung beruhen, nicht begünstigt** seien.

b) Weiterentwicklung durch die Lohnsteuerrichtlinien

Die Lohnsteuerrichtlinien greifen diese Rsp auf, **entwickeln sie in Rz 1114f jedoch weiter**. Unter Hinweis auf eine **verfassungskonforme Auslegung** wird darin ausgeführt, dass eine strikte Anknüpfung an das arbeitsverfassungsrechtliche Begriffsverständnis nicht sachgerecht sei, weil sowohl nach § 97 Abs 3 als auch nach § 109 Abs 3 ArbVG in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern kein Sozialplan im arbeitsverfassungsrechtlichen Sinn abgeschlossen werden kann. Zugleich wird betont, dass der Gesetzgeber einen Verweis auf diese Bestimmungen gerade nicht aufgenommen, sondern lediglich an den Begriff der Betriebsänderung nach dem ArbVG angeknüpft hat.

In der Konsequenz wird der Sozialplanbegriff dahin erweitert, dass darunter auch **Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und der gesamten Belegschaft (allen Arbeitnehmern)** verstanden werden können, sofern diese Maßnahmen zur **Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen von Betriebsänderungen** iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG oder vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen zum Inhalt haben. Welche **inhaltlichen und strukturellen Voraussetzungen** eine derartige Vereinbarung im Einzelnen erfüllen muss, um als Sozialplan iSd § 67 Abs 8 lit f EStG qualifiziert werden zu können, bleibt in den Lohnsteuerrichtlinien aber **offen**.

c) Kritische Würdigung

Zur Rechtsprechung des VwGH

Die dargestellte Verwaltungspraxis in Verbindung mit der Rsp des VwGH ist **dogmatisch einer kritischen Würdigung zu unterziehen** und wirft überdies **nicht unerhebliche praktische Folgefragen** auf.

So fällt zunächst auf, dass der VwGH den im Arbeitsverfassungsrecht geprägten Sozialplanbegriff übernimmt, ohne dessen fehlende gesetzliche Determinierung sowohl im Arbeitsverfassungsgesetz als auch im EStG näher zu reflektieren. Er stützt sich dabei auf eine **OGH-Entscheidung**, die ihrem Entscheidungskontext nach primär der **funktionalen Einordnung arbeitsrechtlicher Ansprüche** – im Ausgangsfall der Urlaubsersatzleistung und der Sonderzahlungen – galt, nicht jedoch der eigenständigen Definition eines arbeitsverfassungsrechtlichen Begriffs, geschweige denn eines steuerrechtlichen Tatbestandsmerkmals.

Hinzu tritt, dass **Arbeitsverfassungsrecht und Einkommensteuerrecht im Generellen unterschiedlichen Regelungszwecken** folgen. Während das ArbVG mit der erzwingba-

ren Betriebsvereinbarung auf den kollektiven Schutz der Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen und auf die Sicherung von **Mitwirkungsrechten des Betriebsrats** gerichtet ist,¹²⁾ regelt das Einkommensteuerrecht in § 67 Abs 8 lit f EStG die **steuerliche Behandlung jener Leistungen, die aus betriebsänderungsbedingten Auflösungen** resultieren. Diese unterschiedlichen gesetzlichen Zielsetzungen sprechen mE ebenfalls gegen eine unbedehene Übernahme des arbeitsverfassungsrechtlichen Begriffsverständnisses – zumindest auf formaler Ebene.

Praktisch besonders bedeutsam ist in diesem Zusammenhang, dass § 67 Abs 8 lit f EStG – anders als hinsichtlich der Betriebsänderung – **gerade keinen Verweis auf § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG** enthält. Diese Bestimmung setzt für einen Sozialplan im arbeitsverfassungsrechtlichen Sinn voraus, dass infolge der Betriebsänderung **„wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft“** eintreten. Was darunter im Einzelnen zu verstehen ist, ist in Literatur und Judikatur nicht einheitlich geklärt; die überwiegende Auffassung geht jedoch dahin, dass erst eine **Betroffenheit ab etwa 30% der Belegschaft** ausreichen kann.¹³⁾ Die vom VwGH vorgenommene **Gleichsetzung von „Sozialplan“ und „Betriebsvereinbarung“ bzw „Kollektivvertrag“** findet im Gesetzeswortlaut daher nicht nur keine ausdrückliche Deckung, sondern erweitert den Tatbestand um eine **zusätzliche äußerst einschränkende Voraussetzung**.

Zwar ist es zutreffend, dass die Materialien zum Steuerreformgesetz 2000 festhalten, die steuerliche Begünstigung setze den Abschluss eines Sozialplans im Rahmen eines Kollektivvertrags oder einer Betriebsvereinbarung voraus. **Weiterführende Erläuterungen des Gesetzgebers** hierzu oder eine **Übernahme in den Gesetzeswortlaut** fehlen jedoch. Gerade vor diesem Hintergrund wäre eine nähere Auseinandersetzung des VwGH mit diesem Spannungsverhältnis wünschenswert gewesen.

Zu den Lohnsteuerrichtlinien

Die Fortentwicklung durch die **Lohnsteuerrichtlinien in Rz 1114f** vermag diese Spannungen **nicht aufzulösen**. Einerseits halten die Richtlinien am **arbeitsverfassungsrechtlichen Begriffsverständnis** fest, andererseits relativieren sie dieses, um Betriebe unterhalb des maßgeblichen Schwellenwerts nicht von vornherein auszuschließen. Das Ergebnis ist ein **inkonsistentes Begriffsverständnis**, dessen **dogmatische Fundierung** letztlich offenbleibt und die Auslegung für den Normanwender zusätzlich erschwert.¹⁴⁾

So erscheint es bereits im Ausgangspunkt **dogmatisch nicht nachvollziehbar**, weshalb in Betrieben ohne Betriebsrat eine Vereinbarung mit der **gesamten Belegschaft (allen Arbeitnehmern)** erforderlich sein soll. Auch im arbeitsverfassungsrechtlichen Kontext entfaltet die Betriebsvereinbarung nach **§ 97 Abs 1 Z 4 ArbVG** ihre Wirkung typischerweise nur gegenüber jenen Arbeitnehmern, die **von der Betriebsänderung tatsächlich betroffen** sind;¹⁵⁾ dementsprechend werden auch die auf ihrer Grundlage vorgesehenen Sozialplanleistungen **regelmäßig nur diesem Personenkreis angeboten und gewährt**.

¹¹⁾ Vgl ErläutRV 1766 BlgNR 20. GP 6.

¹²⁾ Vgl OGH 9 ObA 75/97 p Arb 11588.

¹³⁾ Vgl *Rauch*, Wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft als Voraussetzung für den Sozialplan, ASoK 2014, 101 (101ff).

¹⁴⁾ Vgl ebenso *Knecht* in EStG-Komm § 67 EStG Rz 167, der diese Auffassung übernimmt, ohne jedoch näher darauf einzugehen.

¹⁵⁾ Vgl *Reissner* in ZellKomm⁴ § 31 ArbVG Rz 21.

Generell ist zweifelhaft, ob ein von der Betriebsänderung **nicht betroffener Arbeitnehmer** überhaupt wirksam eine Erklärung abgeben kann, die **normative Wirkungen für das Arbeitsverhältnis eines anderen Arbeitnehmers** entfaltet, während ihn der Regelungsgegenstand der Vereinbarung selbst nicht berührt. Nicht minder zweifelhaft erscheint vice versa, ob die **steuerliche Begünstigung** einer einem betroffenen Arbeitnehmer gewährten Leistung davon abhängig gemacht werden darf, dass ein von der Betriebsänderung nicht betroffener Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung unterfertigt. Würde man dieser Ansicht folgen, würde das in der Praxis zu **geradezu absurden Ergebnissen** führen: Die steuerliche Begünstigung eines für mehrere hundert von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer konzipierten Sozialplans könnte letztlich dadurch **torpediert** werden, dass **ein einziger Arbeitnehmer seine Zustimmung verweigert** – unter Umständen sogar ein solcher, der von der Betriebsänderung eben selbst überhaupt nicht betroffen ist.

Hinzu kommt, dass die Lohnsteuerrichtlinien **nicht klar erkennen lassen**, ob die von ihnen vorgenommene Öffnung ausschließlich für jene Betriebe gelten soll, die aufgrund der §§ 97 Abs 3 und 109 Abs 3 ArbVG von vornherein vom arbeitsverfassungsrechtlichen Sozialplan ausgeschlossen sind, oder ob sie auch **größere Betriebe ohne Betriebsrat** erfasst, in denen die gesetzliche **20-Arbeitnehmer-Grenze** überschritten wäre.

Ebenso bleibt offen, wie **Konstellationen** zu beurteilen sind, in denen in Betrieben mit Betriebsrat eine **Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt** oder gar nicht angestrebt wird, obwohl entsprechende **Ausgleichsleistungen** angeboten und gewährt werden.

Schließlich erscheint es auch im Grundsatz **nicht sachlich gerechtfertigt**, die steuerliche Begünstigung davon abhängig zu machen, ob im Betrieb ein **Betriebsrat** besteht oder ob die Arbeitnehmer von der Möglichkeit zu dessen Errichtung Gebrauch gemacht haben. Immerhin liegt es **weder im Einflussbereich des auszahlungsbereiten Arbeitgebers noch des einzelnen Arbeitnehmers**, ob im Betrieb tatsächlich ein Betriebsrat gewählt wurde.

Die **steuerliche Privilegierung** zielt offenkundig darauf ab, die durch Sozialplanzahlungen bewirkte **Abfederung jener wirtschaftlichen Nachteile** zu unterstützen, die aus dem Verlust des Arbeitsplatzes resultieren. Ein **hinreichender sachlicher Zusammenhang** zwischen dem Bestehen kollektiver Interessenvertretungen, dem **Abschluss einer Betriebsvereinbarung** und der **steuerlichen Behandlung** von anlässlich der Auflösung von Dienstverhältnissen gewährten Ausgleichsleistungen ist dabei nicht ersichtlich. Eine an die **bloße Betriebsratsstruktur** anknüpfende Differenzierung droht vielmehr, **wirtschaftlich vergleichbare Belastungssituationen ohne tragfähigen Grund ungleich zu behandeln**.

d) Eigene Auslegung

Vorweg ist festzuhalten, dass es dem **Gesetzgeber** selbstverständlich freisteht zu bestimmen, **welche Zahlungen er steuerlich begünstigen will und welche nicht**. Trifft er innerhalb der Begünstigung aber eine Differenzierung, hat sich diese am **Gleichheitsgrundsatz** messen zu lassen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass bei konsequenter Anwendung der dargestellten Auffassungen **Konstellationen denkbar sind**, in denen Zahlungen **nicht steuerbegünstigt** behandelt würden, obwohl die im Gesetz ausdrücklich normierten Vo-

oraussetzungen des § 67 Abs 8 lit f EStG – sowie die an einen Sozialplan in weiterer Folge zu stellenden materiellen Anforderungen – erfüllt wären und dadurch jene **verfassungsrechtlich bedenkliche Ungleichbehandlung** herbeigeführt wird, deren Vermeidung die Verwaltungspraxis mit ihrer **Öffnung des Sozialplanbegriffs** gerade bezweckt.

Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, den **Sozialplanbegriff im Einkommensteuerrecht** nicht ausschließlich aus der Perspektive des **VwGH** und der **Lohnsteuerrichtlinien** abzuleiten, sondern im Wege einer **eigenständigen, am Normzweck orientierten Auslegung** zu bestimmen.

Zweck eines Sozialplans ist offenkundig die **Abfederung jener wirtschaftlichen Nachteile**, die die Beendigung von Dienstverhältnissen infolge einer Betriebsänderung ihrem Wesen nach mit sich bringt. Maßgeblich für die Beurteilung eines Sozialplans **im formalen Sinn** sollte daher sein, ob ein soziale Kriterien berücksichtigender, planmäßig strukturierter Maßnahmenkomplex vorliegt, der den betroffenen Arbeitnehmern angeboten wird und darauf gerichtet ist, jene wirtschaftlichen Nachteile abzufedern, die durch die Betriebsänderung entstehen.

Ist dies der Fall, spricht vieles dafür, den **Sozialplanbegriff des § 67 Abs 8 lit f EStG** formal als erfüllt anzusehen.

ME kann und darf es in **betriebsratslosen Betrieben** – unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer – **weder dogmatisch noch sachlich** darauf ankommen, ob eine entsprechende Vereinbarung mit der **gesamten Belegschaft** abgeschlossen wird oder nicht. Ebenso wenig kann entscheidend sein, ob die Regelung im Rahmen einer **erzwingbaren Betriebsvereinbarung** oder – was praktisch kaum Bedeutung erlangen wird – in einem **kollektivvertraglichen Zusammenhang** zustande gekommen ist.

Solange allerdings die bestehende **Rsp des VwGH** fortbesteht und der Gesetzgeber keine **Klarstellung** vornimmt, bleibt der **Normanwender** – insb in betriebsratslosen Betrieben – mit **erheblichen Anwendungsschwierigkeiten** sowie in der praktischen Umsetzung mit dem **Risiko steuerlicher Nachforderungen** konfrontiert.

Für die **Beratungspraxis** bedeutet dies, dass das Vorliegen eines **Sozialplans im formalen Sinn** de lege lata zwar auch außerhalb klassischer kollektivrechtlicher Strukturen argumentiert werden kann, dass jedoch jedenfalls mit einer **Auseinandersetzung hierüber im verwaltungsgerichtlichen Verfahren** zu rechnen sein wird.

6. Sozialpläne – im materiellen Sinn

a) Strukturmerkmale

Gerade weil die **formalen Anforderungen an den Sozialplanbegriff de lege lata unscharf** bleiben und seine praktische Anwendung mit **abgabenrechtlichen Unsicherheiten** behaftet ist, kommt der **inhaltlichen und strukturellen Ausgestaltung** entsprechender Regelungen besonderes Gewicht zu.

Ein **gesetzliches Muster** oder **gesetzliche Anforderungen** bestehen hierfür nicht. Auch die Lohnsteuerrichtlinien lassen keine Präferenz hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung erkennen. Gleiches gilt für die vom **VwGH** und den **Lohnsteuerrichtlinien** als Referenz herangezogenen Bestimmungen der §§ 97 Abs 1 Z 4 und 109 ArbVG. Zwar besteht eine umfangreiche Judikatur dazu, welche **Regelungsinhalte im arbeitsverfassungsrechtlichen Kontext zulässig sind oder nicht**; daraus lässt sich jedoch nicht ohne Weiteres ableiten, welche **inhaltlichen Anforderungen** für die **lohnsteuer-**

rechtliche Begünstigung nach § 67 Abs 8 lit f EStG maßgeblich sein sollen.¹⁶⁾ Umso mehr scheint es, dass auch die **materiellen Anforderungen an einen Sozialplan** aus dem **Telos der Begünstigungsnorm** zu entwickeln sind.

Soll eine Vereinbarung ihrem **materiellen Gehalt** nach als Sozialplan qualifiziert werden können und damit dem **begrifflichen Anspruch dieser Bezeichnung** entsprechen, muss sie meines Erachtens auch materiell erkennbar auf die **Verhinderung, Beseitigung oder zumindest Milderung jener wirtschaftlichen Nachteile** gerichtet sein, die infolge **betriebsbedingter Beendigungen von Dienstverhältnissen** eintreten, und dabei nach **sozialen Kriterien** strukturiert sein.

In der betrieblichen Praxis mag eine solche Gestaltung zwar zugleich dazu dienen, **Dienstverhältnisse einvernehmlich zu beenden** oder das **Risiko von Kündigungsanfechtungen** zu reduzieren. Für die Zwecke des § 67 Abs 8 lit f EStG ist jedoch allein maßgeblich, dass die gewährte Leistung **nicht als bloß individuell ausgehandelte Abfindung** in Erscheinung tritt, sondern als Bestandteil eines **generalisierbaren Ausgleichssystems**.

b) Typische Ausgestaltungsformen

In der Praxis erfolgt dies regelmäßig durch **Punktesysteme**, welche die **individuelle soziale Betroffenheit** anhand vorab definierter und einheitlich gewichteter Kriterien abbilden. Die erreichte Punktezahl wird sodann in eine **Ausgleichsleistung** transformiert, typischerweise in **halbe oder volle Monatsbezüge pro Punkt**, und bildet so die Grundlage der **freiwilligen Ausgleichszahlung**.

Als **Bemessungskriterien** kommen insb **Lebensalter**, **Dauer der Betriebszugehörigkeit**, **Unterhaltspflichten**, ein **allfälliger Alleinverdienerstatus**, ein **erhöhter Überbrückungsbedarf** sowie das **Vorliegen eines besonderen Kündigungs- oder Entlassungsschutzes** in Betracht. Das Lebensalter kann etwa mit Blick auf regelmäßig sinkende **Arbeitsmarkchancen** gestaffelt berücksichtigt werden; die Dauer der Betriebszugehörigkeit bildet die **Schwierigkeit beruflicher Neuorientierung** und den **Verlust des betriebsbezogenen Erwerbs** ab. Unterhaltspflichten und Alleinverdienerereignis erfassen die **familiäre Belastungssituation**, der Überbrückungsbedarf ergänzend die **voraussichtlich schwierige Vermittlungslage**. Ein besonderer Kündigungs- oder Entlassungsschutz indiziert demgegenüber eine **gesteigerte soziale Schutzbedürftigkeit** und zeigt in der betrieblichen Praxis nicht selten auch eine **erhöhte Schwierigkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses** an.

Je deutlicher die Regelung erkennen lässt, dass die Leistung **typisiert an die soziale Schutzbedürftigkeit** der betroffenen Arbeitnehmer und an deren **wirtschaftliche Betroffenheit infolge der betriebsänderungsbedingten Auflösung** anknüpft, desto eher wird sie sich ihrem **materiellen Gehalt nach als Sozialplan** qualifizieren lassen.

Demgegenüber erscheinen Regelungen, die bloß für den Fall der **Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung** eine **freiwillige Abfertigung** vorsehen und deren Höhe etwa **ausschließlich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit** stufen, vor dem Hintergrund des Gesagten zumindest **zweifelhaft**. Zwar mag auch in solchen Modellen ein gewisser **Generalisierungsgrad** liegen, fehlt es jedoch an einer **erkennbaren Ausrichtung auf die Abfederung sozialer Nachteile** und an einer **Bemessung nach sozialen Belastungsfaktoren**, spricht

dies mE eher gegen das Vorliegen eines Sozialplans im materiellen Sinn.

Die nachstehende Darstellung zeigt beispielhaft, wie ein derartiges Modell aufgebaut sein kann. Selbstverständlich kann je nach den zur **Verfügung stehenden Mitteln** und den **konkreten betrieblichen Gegebenheiten** sowohl die **Auswahl der Kriterien** als auch deren **Gewichtung** und der **Umrechnungsfaktor** variieren.

Praxistipp

Bemessungskriterien in Form eines Punktesystems

Kriterium	Ausprägung	Punkte
Lebensalter	unter 40 Jahre	0
	40–49 Jahre	1
	50–54 Jahre	2
	ab 55 Jahre	3
Dauer der Betriebszugehörigkeit	bis 5 Jahre	0
	6–10 Jahre	1
	11–15 Jahre	2
	über 15 Jahre	3
Unterhaltspflichten/Kinder	keine	0
	1 Kind	1
	2 Kinder	2
	3 oder mehr Kinder	3
Alleinverdienerstatus	nein	0
	ja	1
Überbrückungsbedarf	rasche Wiederbeschäftigung realistisch	0
	erschwerter Vermittlung	1
	Übergang Pension/ lange Arbeitslosigkeit drohend	2
Besonderer Kündigungsschutz	Keiner	0
	erhöhter Schutz (zB Elternteilzeit, begünstigt Behinderte, Betriebsratsmitglied)	3

Beispielrechnung

Bemessungsfaktor	Wert	Punkte
Alter	52 Jahre	2
Betriebszugehörigkeit	14 Jahre	2
Kinder	2	2
Alleinverdienerstatus	ja	1
Überbrückungsbedarf	erschwerter Vermittlung	1
Besonderer Kündigungsschutz	ja	3
Gesamt		11
Umrechnung: 11 Punkte = 5,5 Monatsentgelte		

¹⁶⁾ Vgl. Reissner in ZellKomm⁴ § 91 ArbVG Rz 34ff.

F. Zusammenfassung

§ 67 Abs 8 lit f EStG privilegiert nicht jede anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gewährte Ausgleichsleistung, sondern nur solche Bezüge, die als sonstige Bezüge bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen eines Sozialplans infolge einer Betriebsänderung iSd § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG oder vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen ausbezahlt werden. Während die übrigen Tatbestandsmerkmale in der Praxis regelmäßig beherrschbar erscheinen, konzentrieren sich die maßgeblichen Auslegungsschwierigkeiten auf den Begriff des Sozialplans.

Der VwGH verengt diesen Begriff im Ausgangspunkt auf den arbeitsverfassungsrechtlichen Sozialplan und setzt damit auf formaler Ebene eine entsprechende kollektivrechtliche Grundlage voraus. Diese Sichtweise scheint dogmatisch nicht zwingend. Weder enthält § 67 Abs 8 lit f EStG eine eigenständige Legaldefinition, noch verweist die Bestimmung hinsichtlich des Sozialplans ausdrücklich auf das ArbVG; hinzu kommt, dass Arbeitsverfassungsrecht und Einkommensteuerrecht unterschiedlichen Regelungszwecken folgen.

Die von den Lohnsteuerrichtlinien vorgenommene Öffnung des Begriffs vermag die daraus resultierenden Spannungen nicht aufzulösen. Sie macht vielmehr deutlich, dass eine steuerliche Begünstigung, die davon abhängt, ob im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ob die arbeitsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte erreicht werden oder ob in betriebsratslosen Betrieben sämtliche Arbeitnehmer zum Abschluss einer Vereinbarung bereit sind, in der Praxis zu sachlich kaum vertretbaren, mitunter geradezu absurden Ergebnissen führen kann.

Vor diesem Hintergrund spricht vieles dafür, den Sozialplanbegriff des § 67 Abs 8 lit f EStG eigenständig und am Normzweck orientiert auszulegen. Entscheidend sollte nicht primär die arbeitsverfassungsrechtliche Form sein, sondern der materielle Gehalt der Regelung sowie der Umstand, dass sie den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern zum Abschluss angeboten wird.

Da es auf materieller Ebene weder gesetzliche Vorgaben noch weiterführende Ausführungen in den Lohnsteuerrichtli-

nien oder höchstgerichtliche Leitlinien zur notwendigen inhaltlichen Ausgestaltung gibt, erscheint es sachgerecht, die materiellen Anforderungen aus dem Telos der Begünstigungsnorm zu entwickeln. Liegt ein planmäßig ausgestalteter Maßnahmenkomplex vor, der auf die Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der durch eine Betriebsänderung verursachten wirtschaftlichen Nachteile gerichtet ist und die betroffenen Arbeitnehmer nach generalisierenden, sozialen Kriterien erfasst, spricht dies für das Vorliegen eines Sozialplans im lohnsteuerrechtlichen Sinn.

Für die Beratungspraxis bedeutet dies freilich keine Entwarnung. Solange weder der Gesetzgeber eine Klarstellung vornimmt noch eine weiterführende höchstgerichtliche Präzisierung erfolgt, bleibt der Normanwender mit erheblichen Unsicherheiten konfrontiert. Es bleibt zu beobachten, wie sich die Verwaltungspraxis weiterentwickelt und ob sich ein Betrieb findet, der bereit ist, den Rechtsweg bis zum VwGH zu beschreiten, um eine entsprechende Korrekturwende herbeizuführen.

Schlussstrich

§ 67 Abs 8 lit f EStG begünstigt Sozialplanzahlungen im Zusammenhang mit betriebsänderungsbedingten Beendigungen. Auslegungsschwierigkeiten bereitet dabei vor allem der gesetzlich nicht definierte Sozialplanbegriff.

VwGH und Lohnsteuerrichtlinien knüpfen im Wesentlichen an kollektiv vertretene Betriebsstrukturen an. Dies kann zu dogmatisch fragwürdigen und gleichheitsrechtlich bedenklichen Ergebnissen führen.

Maßgeblich sollte sowohl auf formaler als auch auf materieller Ebene sein, ob ein soziale Kriterien berücksichtigender, planmäßig strukturierter Maßnahmenkomplex vorliegt, der den betroffenen Arbeitnehmern angeboten wird und darauf gerichtet ist, jene wirtschaftlichen Nachteile abzufedern, die durch die Betriebsänderung entstehen.

Genjus KI Intelligenz trifft Kompetenz.

genjus.manz.at

Ihr KI-basierter Assistent für die Rechtsrecherche.

Jetzt entdecken:



genjus.manz.at



MANZ
genjus ki