



Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Mag. Novak, den Hofrat Dr. Sutter sowie die Hofrätin Dr.ⁱⁿ Lachmayer als Richter und Richterin, unter Mitwirkung des Schriftführers Mag. Halvax, über die Revision des Bundesministers für Finanzen, gegen das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich vom 16. Juli 2024, Zl. LVwG-451456/9/HW/VEP, betreffend Kommunalsteuer 2017 bis 2021 (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Bürgermeister der Gemeinde S; mitbeteiligte Partei: E E GmbH, vertreten durch die KPMG Alpen-Treuhand GmbH, Wirtschaftsprüfungs- u. Steuerberatungsgesellschaft in Linz), den **Beschluss** gefasst:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Der Bund hat der mitbeteiligten Partei Aufwendungen in der Höhe von € 1.106,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung:

- 1 Nach den Feststellungen des Landesverwaltungsgerichts wurde anlässlich der Betriebseinstellung eines Kraftwerkes zwischen der EK GmbH und deren Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (Sozialplan KR) abgeschlossen. Ziel dieser Betriebsvereinbarung war es, die durch die Betriebseinstellung des Kraftwerks auftretenden Härten und Nachteile im wirtschaftlichen und sozialen Bereich der Dienstnehmer, die nicht bei der EK GmbH am Standort des Kraftwerks weiterbeschäftigt werden konnten, zu mildern. Als eine dem angeführten Zweck dienende Maßnahme wurde näher bezeichneten Dienstnehmern eine Stufenpension gemäß der „Richtlinie Stufenpension“ angeboten. Auf Basis dieser Richtlinie wurden mit Dienstnehmern Stufenpensionsverträge abgeschlossen.
- 2 Der Bürgermeister der Gemeinde S setzte anlässlich einer Prüfung durch das Finanzamt gegenüber der Mitbeteiligten für die Jahre 2017 bis 2021 Kommunalsteuer für die ausbezahlten Stufenpensionen fest. Begründend führte er aus, dass die gegenständliche „Firmenpensionsregelung“ aufgrund des engen Veranlassungszusammenhangs zum (früheren) Dienstverhältnis zu Einkünften gemäß § 25 Abs. 1 Z 1 lit. a EStG 1988 führe. Sie sei daher gemäß § 5





Abs. 1 lit. a KommStG kommunalsteuerpflichtig. Aus den Regelungen in der Richtlinie sei ersichtlich, dass es sich dabei nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt nicht um Ruhe- und Versorgungsbezüge gemäß § 5

Abs. 2 lit. a KommStG, sondern vielmehr um Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen handle.

- 3 Die Mitbeteiligte erhob dagegen Beschwerde, in der sie geltend machte, dass es sich bei der Stufenpensionsregelung um Ruhe- und Versorgungsbezüge im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG handle.
- 4 Nach abweisender Beschwerdevorentscheidung und Vorlageantrag gab das Landesverwaltungsgericht der Beschwerde Folge und änderte den Bescheid ab. Es gab die Stufenpensionsregelung auszugsweise wieder und führte aus, dass strittig sei, ob es sich bei den auf Basis der Betriebsvereinbarung Sozialplan KR und der Richtlinie Stufenpension gewährten Zahlungen um Arbeitslöhne im Sinne des § 5 Abs. 1 KommStG handle und diese daher bei der Kommunalsteuer zu berücksichtigen seien. Von Ruhe- und Versorgungsbezügen im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG könne grundsätzlich immer dann gesprochen werden, wenn für Dienstleistungen Bezugssteile erst dann gewährt würden, wenn das diesbezügliche Dienstverhältnis nicht mehr bestehe, also Bezüge aus einem früheren Dienstverhältnis vorlägen. Überbrückungshilfen (Vorruhestandsgelder), die nach einem in Form einer Betriebsvereinbarung festgelegten Sozialplan Dienstnehmern gebührten, deren Dienstverhältnisse beendet worden seien und die keinen Anspruch auf Betriebspensionen hätten, komme die Funktion von Ruhe- und Versorgungsbezügen zu. Wie sich auch aus der Präambel der Betriebsvereinbarung und der Richtlinie Stufenpension ergebe, gebührten die Zahlungen der Stufenpension (im Sinn einer Überbrückungshilfe) jenen Dienstnehmern, deren unbefristete Dienstverhältnisse (vorzeitig) beendet worden seien und die (noch) keinen (gesetzlichen) Pensionsanspruch hätten. Zumal nach den vertraglichen Bestimmungen Voraussetzung für den Erhalt der Stufenpension die (vorzeitige) Beendigung des Dienstverhältnisses sei, entspreche die gegenständlich vereinbarte Stufenpension auch grundsätzlich der Definition der Ruhe- und Versorgungsbezüge im Sinne des § 5 Abs. 2



lit. a KommStG. Die Leistung werde auch nicht nur bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist ausbezahlt, sodass auch keine Maßnahme zur Umgehung von Dienstgeberkündigungsfristen ersichtlich sei. Die Regelungen zu Zeitguthaben/Urlaubsansprüchen und zum Erlöschen der Stufenpension verdeutlichten zudem den Charakter der Stufenpension als Einkommensersatz/Versorgungsbezug für eine gewisse Dauer ab Beendigung des jeweiligen Dienstverhältnisses. Die Zahlungen der Stufenpension stellten somit keine Arbeitslöhne im Sinne des § 5 KommStG dar und zählten daher nicht zur Bemessungsgrundlage der Kommunalsteuer.

- 5 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende außerordentliche Revision des Bundesministers für Finanzen, die zu ihrer Zulässigkeit vorbringt, es fehle Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Klärung der Rechtsfrage, ob Zahlungen - wie die revisionsgegenständlichen - aufgrund von Stufenpensionsverträgen unter Umgehung von Dienstgeberkündigungsfristen und mit der Einhaltungspflicht eines Beschäftigungsverbot sowie weiterer vertraglicher Verpflichtungen der Kommunalsteuerpflicht unterlägen. Keines der vom Landesverwaltungsgericht für seine Begründung herangezogenen Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes treffe auf den gegenständlichen Sachverhalt vollständig zu, weshalb nach Ansicht des Revisionswerbers bereits aus diesem Grund eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vorliege. Durch die Einbeziehung von Überbrückungshilfen in die Ausnahmebestimmung des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG habe der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 23. April 2001, 98/14/0176, klargestellt, dass auch erst im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses festgelegte und somit nicht während der Gesamtdienstzeit bereits verdiente laufende Zahlungen im Rahmen eines Sozialplanes unter den Begriff „Ruhe- und Versorgungsbezüge“ fallen könnten. Die mitbeteiligte Partei habe die Stufenpensionsbezüge jedoch nicht aufgrund eines in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Sozialplanes gewährt, sondern auf Basis der Richtlinie Stufenpension freiwillig mit den betroffenen Dienstnehmern Stufenpensionsverträge abgeschlossen. Der Sozialplan sei nur für Arbeitnehmer der EK GmbH und nicht für Arbeitnehmer der mitbeteiligten Partei, der EE GmbH, abgeschlossen worden. Das vom



Landesverwaltungsgericht zur Begründung seiner Rechtsansicht herangezogene Erkenntnis 98/14/0176 treffe auf den revisionsgegenständlichen Sachverhalt schon aus diesem Grunde nicht zu.

- 6 Das gegenständliche Stufenpensionsmodell unterscheide sich aber auch dadurch von einer Überbrückungshilfe, als es in Abgeltung einer weiterhin laufenden vertraglichen Verpflichtung erfolge. Den Stufenpensionsbeziehern sei es während der Dauer der Stufenpension bis zu Vollendung des 62. Lebensjahres (Männer) bzw. 57. Lebensjahres (Frauen) bei Modell A bei sonstigem Verlust der Stufenpensionsleistung verboten, eine versicherungspflichtige oder geringfügige unselbstständige oder selbstständige Beschäftigung auszuüben. Bei Inanspruchnahme von Modell A habe der Dienstnehmer zudem sämtliche zu diesem Zeitpunkt bestehende Nebenbeschäftigungen bis zum Stufenpensionsantritt zu beenden. Zusätzlich sei ein Konkurrenzverbot festgelegt worden, wonach die Stufenpensionsbezieher keine den unternehmensspezifischen wirtschaftlichen Interessen der Mitbeteiligten und ihrer Konzerngesellschaften widersprechende unselbstständige oder selbstständige Beschäftigung ausüben dürften. Durch diese Bestimmungen würden die Stufenpensionsbezieher für die Zeit nach der Beendigung der Dienstverhältnisse stark in ihrer Erwerbstätigkeit beschränkt. Überdies seien die Dienstnehmer verpflichtet, sich während der gesamten Dauer der Stufenpension freiwillig in der Pensionsversicherung zu versichern und entsprechende Beiträge zu entrichten.
- 7 Nach der Rechtsprechung falle eine Karenzentschädigung für die Einhaltung eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots - im Gegensatz zu einer vom Dienstgeber geleisteten Überbrückungshilfe - nicht unter den Befreiungstatbestand für Ruhe- und Versorgungsbezüge. Eine Karenzentschädigung für die Einhaltung eines Wettbewerbsverbots unterscheide sich nämlich grundlegend von einer Überbrückungshilfe dadurch, dass sie in Abgeltung einer weiterhin laufenden vertraglichen Verpflichtung erfolge, während die Überbrückungshilfe gerade als Versorgungsbezug zur Erleichterung der Neuorientierung nach Beendigung eines Dienstverhältnisses und nicht zur Abgeltung einer Verpflichtung bezahlt werde. Auch bei der



gegenständlichen Stufenpension stehe der Abgeltungscharakter im Vordergrund. Die Leistungsempfänger würden sich im Rahmen der Stufenpension zu Gegenleistungen verpflichten, nämlich insbesondere zur Einhaltung des Beschäftigungs- und Konkurrenzverbotes, der freiwilligen Weiterversicherung und zum Nachweis der Einhaltung der Verpflichtungen. Die Zahlungen aus der Stufenpension stünden in einem unmittelbaren kausalen Zusammenhang mit einem aktiven Tun bzw. einem Unterlassen der Dienstnehmer aus dem (ehemaligen) Dienstverhältnis.

- 8 Überbrückungshilfen würden gerade als Versorgungsbezug zur Erleichterung der Neuorientierung nach Beendigung eines Dienstverhältnisses und nicht zur Abgeltung einer Verpflichtung bezahlt. Gerade diese Neuorientierung nach Beendigung des Dienstverhältnisses sei bei dieser Stufenpensionsregelung von vornherein gar nicht beabsichtigt und auch nicht gewollt. Die Zahlungen seien darauf ausgerichtet, dass sie bis zum Eintritt des Regelpensionsalters geleistet würden und eine Neuorientierung damit obsolet machten. Zudem werde eine allfällige Neuorientierung durch die vertraglichen Verpflichtungen und die Einhaltung von Beschäftigungs- und Konkurrenzverboten geradezu verhindert und unterbunden.
- 9 Die Zahlungen würden nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt mit der Absicht ausverhandelt, die Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstvertrages zu bewegen und damit eine friktionsfreie Auflösung des Dienstverhältnisses herbeizuführen. Bei den Dienstnehmern handle es sich um ältere, besonders kündigungsgeschützte Dienstnehmer. Eine Kündigung wäre gar nicht möglich gewesen bzw. wäre der Dienstgeber Gefahr gelaufen, dass allfällige Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit angefochten würden. Ohne diese Zahlungen hätten die Dienstnehmer keinesfalls in die einvernehmliche vorzeitige Auflösung der Dienstverhältnisse eingewilligt, schon gar nicht ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen.
- 10 Die Mitbeteiligte hat eine Revisionsbeantwortung erstattet, in der sie unter Vorlage eines Firmenbuchauszugs unter anderem ausführte, dass es sich bei der EK GmbH um die Mitbeteiligte handle, die nach einer Umstrukturierung umfirmiert worden sei.



- 11 Nach Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.
- 12 Nach § 34 Abs. 1 VwGG sind Revisionen, die sich wegen Nichtvorliegens der Voraussetzungen des Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zur Behandlung eignen, ohne weiteres Verfahren mit Beschluss zurückzuweisen. Ein solcher Beschluss ist gemäß § 34 Abs. 3 VwGG in jeder Lage des Verfahrens zu fassen.
- 13 Nach § 34 Abs. 1a VwGG ist der Verwaltungsgerichtshof bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß § 25a Abs. 1 VwGG nicht gebunden. Die Zulässigkeit einer außerordentlichen Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG hat der Verwaltungsgerichtshof im Rahmen der dafür in der Revision vorgebrachten Gründe (§ 28 Abs. 3 VwGG) zu überprüfen.
- 14 Gemäß § 5 Abs 2 lit. a KommStG 1993 gehören Ruhe- und Versorgungsbezüge nicht zur Bemessungsgrundlage der Kommunalsteuer.
- 15 Von Ruhe- und Versorgungsbezügen im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG kann nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes immer dann gesprochen werden, wenn für Dienstleistungen Bezugsteile erst dann gewährt werden, wenn das „diesbezügliche“ Dienstverhältnis nicht mehr besteht, also Bezüge aus einem früheren Dienstverhältnis vorliegen. Dass der Dienstnehmer nach der Beendigung des Dienstverhältnisses auch seine persönliche Berufslaufbahn abschließt und kein neues Dienstverhältnis mehr eingeht, ist kein Tatbestandselement der Befreiungsbestimmung des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG (vgl. VwGH 4.2.2009, 2007/15/0168; 31.5.2006, 2004/13/0150, mwN).
- 16 Das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 23. April 2001, 98/14/0176, betraf eine Arbeitgeberin, welche im Zug von Restrukturierungsmaßnahmen



Dienstnehmer kündigte und den gekündigten Dienstnehmern auf Grund eines Sozialplanes u.a. für einen bestimmten Zeitraum Überbrückungshilfen (Vorruhestandsgelder) bezahlte. Der Verwaltungsgerichtshof zählte diese Überbrückungshilfen nicht zur Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer. Die Überbrückungshilfen stellen als laufende Zahlungen keine sonstigen Bezüge iSd § 67 Abs. 6 EStG 1988 dar; ihnen kommt aber die Funktion von Ruhe- und Versorgungsbezügen zu. Vergleichbar Betriebspensionen werden sie für (wenn auch begrenzte) Zeiträume nach Beendigung der Dienstverhältnisse laufend ausbezahlt. Solcherart handelt es sich um Bezüge iSd § 5 Abs. 2 lit. a KommStG. Auch wenn solche Bezüge erst im Zuge der Beendigung von Dienstverhältnissen (insbesondere im Rahmen eines Sozialplanes) für Zeiten des Ruhestandes festgelegt werden, werden sie von der Befreiungsbestimmung des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG erfasst.

- 17 Das Landesverwaltungsgericht hat festgestellt, dass die Stufenpension aufgrund eines Sozialplanes ausbezahlt worden ist. Die Revision bringt vor, dass für die Mitarbeiter der Mitbeteiligten der Sozialplan nicht gegolten habe, sondern nur für Mitarbeiter der EK GmbH. In der Sachverhaltsschilderung setzt sich der revisionswerbende Minister allerdings damit in Widerspruch, indem er vorbringt, die Stufenpensionsregelung würde auch für Dienstnehmer der im Mehrheitseigentum der E AG befindlichen Tochter- und Enkeltochtergesellschaften und somit auch für Dienstnehmer der mitbeteiligten Partei mit einem unbefristeten Dienstverhältnis unter näher bezeichneten Voraussetzungen gelten.
- 18 Nach Angaben der Mitbeteiligten handelt es sich bei der EK GmbH um die Mitbeteiligte, die nach einer Umstrukturierung umfirmiert wurde. Diese Umfirmierung ergibt sich auch aus dem vorgelegten Firmenbuchauszug. Der Revisionswerber ist dem im Revisionsverfahren nicht entgegengetreten.
- 19 Abgesehen davon, dass die Revision den Feststellungen des Landesverwaltungsgerichtes, wonach die Stufenpensionen aufgrund eines Sozialplanes ausbezahlt worden sind, nicht wirksam entgegengetreten ist, ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 23. April 2001, 98/14/0176, nicht ausgesprochen hat, dass Ruhe- und



Versorgungsbezüge ausschließlich dann vorliegen könnten, wenn ein Sozialplan abgeschlossen wurde (arg „insbesondere im Rahmen eines Sozialplanes“).

- 20 Die Revision stützt sich auf das Erkenntnis vom 22. November 2018, Ro 2017/15/0042, in dem der Verwaltungsgerichtshof entschieden hat, dass eine Karenzentschädigung für die Einhaltung eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots - im Gegensatz zu einer vom Dienstgeber geleistete Überbrückungshilfe - nicht unter den Befreiungstatbestand des § 41 Abs. 4 lit. a FLAG für Ruhe- und Versorgungsbezüge fällt. Eine Karenzentschädigung für die Einhaltung eines Wettbewerbsverbots unterscheidet sich nämlich grundlegend von einer Überbrückungshilfe dadurch, dass sie in Abgeltung einer weiterhin laufenden vertraglichen Verpflichtung erfolgt, während die Überbrückungshilfe gerade als Versorgungsbezug zur Erleichterung der Neuorientierung nach Beendigung eines Dienstverhältnisses und nicht zur Abgeltung einer Verpflichtung bezahlt wird.
- 21 Der dem damaligen Erkenntnis zugrunde liegende Sachverhalt unterscheidet sich allerdings erheblich vom Revisionsfall. Damals ging es um einen Geschäftsführer, der seinen Dienstvertrag einvernehmlich gelöst und im Zuge dessen mit seinem Arbeitgeber eine weltweit geltende Konkurrenzklausele, die auch näher spezifiziert wurde, vereinbart hatte. Zudem wurde vereinbart, dass der Dienstgeber für ein Jahr befristet den dreifachen bisherigen Monatsbezug auszuzahlen hatte. Das Bundesfinanzgericht war davon ausgegangen, dass der ehemalige Geschäftsführer bereits mit Konkurrenten des Dienstgebers zwecks Eingehens eines Dienstverhältnisses im Gespräch gewesen sei und ihm dieses Gehalt in Aussicht gestellt worden sei, sodass er sich zur Konkurrenzklausele nur bei Abgeltung des dadurch verursachten Verdienstentganges bereit erklärt habe.
- 22 Im Revisionsfall geht es um die Schließung eines Kraftwerkes und einen dafür abgeschlossenen Sozialplan, bei dem jene Mitarbeiter, die nicht mehr weiter beschäftigt werden konnten und einer einvernehmlichen Lösung ihres Dienstverhältnisses zugestimmt hatten, bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters oder dem Erzielen anderer Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit



eine Überbrückungshilfe erhalten sollten, die maximal ca. 80% des letzten Grundbezugs entsprach.

- 23 Auch wenn in den Stufenpensionsverträgen Regelungen enthalten sind, wonach die betroffenen ehemaligen Dienstnehmer bei Wahl eines bestimmten Modells keine weitere Erwerbstätigkeit ausüben durften und eine Konkurrenzklausel einhalten mussten, stehen diese Einschränkungen eindeutig nicht im Vordergrund der Vereinbarung, in dem Sinne, dass davon auszugehen wäre, dass die Stufenpension vorrangig deshalb gezahlt wird, damit die Empfänger der Zahlung nicht mehr erwerbstätig sind oder eine Konkurrenzklausel einhalten. In den Bestimmungen des Sozialplanes steht klar der Versorgungszweck im Vordergrund und nicht die Einhaltung eines Beschäftigungs- und Konkurrenzverbotes. Im Rahmen des Sozialplanes geht es erkennbar darum, für die betroffenen Personen, die teilweise am Arbeitsmarkt nur mehr schwer Fuß fassen könnten, bis zur gesetzlichen Pension eine Überbrückungsleistung zu bezahlen. Dass die Mitbeteiligte derartige Zahlungen nur an jene ehemaligen Dienstnehmer leisten will, die sich als versorgungsbedürftig im Sinne einer Arbeitslosigkeit erweisen und nicht auch an jene, die bereits anderweitig eine Erwerbsarbeit gefunden haben, führt nicht dazu, dass aus der Versorgungs- und Überbrückungsleistung eine Karenzentschädigung würde.
- 24 Die Revision verweist auch auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19. April 2018, Ra 2017/15/0073, in der zur Abgrenzung zwischen freiwilligen Abfertigungen und Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für zukünftige Lohnzahlungszeiträume darauf abgestellt wurde, ob die Zahlung nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt mit der Absicht ausgehandelt wurde, eine friktionsfreie vorzeitige Auflösung eines Dienstverhältnisses herbeizuführen.
- 25 In dieser Entscheidung ging es allerdings nicht um die Kündigung von unbefristeten Dienstverhältnissen, sondern um die vorzeitige Auflösung von befristeten Dienstverträgen. Befristete Dienstverträge enden durch Zeitablauf und können grundsätzlich nicht gekündigt werden (vgl. OGH 24.6.2004, 8 ObA 42/04s). Eine einvernehmliche Auflösung ist allerdings zulässig.



- 26 Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer oder einem Vorstandsmitglied eine Abgangsentschädigung, um den befristeten Dienstvertrag, der sonst nicht durch Kündigung auflösbar wäre, einvernehmlich zu beenden, handelt es sich nicht um eine freiwillige Abfertigung und auch nicht um einen Ruhe- und Versorgungsbezug, sondern nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt um eine Zahlung für die friktionsfreie Auflösung eines befristeten Dienstverhältnisses.
- 27 Im Revisionsfall waren keine befristeten Dienstverhältnisse Gegenstand des Sozialplanes. Dieser betraf nur Personen, die über unbefristete Dienstverhältnisse verfügten und im Zeitpunkt des Antritts der Stufenpension das 56. Lebensjahr (Männer) bzw. das 51. Lebensjahr (Frauen) vollendet hatten. Die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu befristeten Dienstverhältnissen ist somit schon deshalb nicht anwendbar. Das Landesverwaltungsgericht hat zudem festgestellt, dass die Zahlungen nicht nur den Zeitraum der gesetzlichen Kündigungsfrist umfassten, sondern wesentlich darüber hinausgingen, so dass auch nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Zahlungen nur geleistet wurden, um eine - kommunalsteuerlich nicht begünstigte - Kündigungsentschädigung für die fristwidrige Kündigung eines Dienstverhältnisses zu umgehen.
- 28 Der Revision ist zwar zuzustimmen, dass die vom Sozialplan erfassten Mitarbeitenden weitgehend einen höheren Kündigungsschutz haben werden und eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden könnte, allerdings liegt den meisten Sozialplänen teilweise der personelle Abbau von Personen zugrunde, deren Kündigung sonst schwer durchsetzbar wäre (vgl. VfGH 16.3.2022, G 228/2021; OGH 17.3.2005, 8 ObA 139/04f; 29.04.2021, 9 ObA 9/21w). Der Sozialplan dient dann gerade dazu, um eine Versorgungs- und Überbrückungsleistung - sei es in Form von freiwilligen Abfertigungen oder Vorruhebezügen - für solche Personen zu leisten. Es ist auch zulässig, bei einem Sozialplan die Auszahlung von Leistungen an eine einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses zu knüpfen (vgl. OGH 29.04.2021, 9 ObA 9/21w).





- 29 Dem Landesverwaltungsgericht kann somit nicht entgegengetreten werden, wenn es fallbezogen die gegenständlichen Stufenpensionen als Ruhe- und Versorgungsbezüge im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a KommStG beurteilt hat.
- 30 In der Revision werden keine Rechtsfragen aufgeworfen, denen im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukäme. Die Revision war daher zurückzuweisen.

W i e n , am 8. April 2026

