



## **Berufungsentscheidung**

Der unabhängige Finanzsenat hat über die Berufung des Bw, gegen den Bescheid des Finanzamtes Baden Mödling betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) für das Jahr 2004 entschieden:

Die Berufung wird als unbegründet abgewiesen.

Der angefochtene Bescheid bleibt unverändert.

### **Entscheidungsgründe**

Der Berufungswerber (Bw) ist Angestellter der Z AG und bezieht aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit.

Mit Bescheid vom 16. Feber 2005 wurde er erklärungsgemäß zur Einkommensteuer für das Jahr 2004 veranlagt.

Die gegen diesen Bescheid erhobene Berufung betrifft die Behandlung vom Bw im Jahr 2004 ausgeübter Aktienoptionen. Der daraus erzielte Einlösungsgewinn von 34.056,00 € sei, so wird in der Berufung ausgeführt, mit dem Grenzsteuersatz von 50 % versteuert worden. Richtigerweise würde jedoch die Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG zur Anwendung kommen, weshalb der Einlösungsgewinn um 1.704,11 € zu verringern sei.

Über Vorhalt des Finanzamtes teilte der Arbeitgeber des Bw mit, dass dieser im Jahr 2001 an einem Stock Option Plan für Executives teilgenommen habe. Im Jahr 2004 sei dem Bw für 800 Aktien ein Kursgewinn von 34.056,00 € ausbezahlt worden. Dieser Betrag sei vom Arbeitgeber versteuert worden und in den Bruttobezügen des für das Jahr 2004 ausgestellten Lohnzettels enthalten.

Mit Berufungsvorentscheidung vom 24. Juni 2005 wies das Finanzamt die Berufung als unbegründet ab. Der Bw habe im Jahr 2004 keine Option ausgeübt, vielmehr sei ihm vom Arbeitgeber ein Einlösungsgewinn ausbezahlt worden. Die steuerliche Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG sei daher nicht anwendbar.

Im Vorlageantrag bringt der Bw vor, die Ausübung der Optionen gegenüber dem Arbeitgeber sei in der Form erfolgt, dass die Aktien nicht physisch erworben, sondern der Anspruch auf den Aktienerwerb zum entsprechenden Kurs eingelöst worden sei. Der Bw hätte die Aktien auch erwerben und gleich wieder verkaufen können, was wirtschaftlich zum gleichen Ergebnis geführt hätte. Der vorliegende Sachverhalt entspreche daher wirtschaftlich den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG.

Über Vorhalt des unabhängigen Finanzsenats, in welchem der Bw u.a. darauf aufmerksam gemacht wurde, dass an dem in Rede stehenden Stock Options Plan nur Executives teilgenommen hätten, weshalb die Voraussetzung der Vorteilsgewährung an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern nicht erfüllt sei, führte der Bw aus, dass sich das Optionsprogramm an eine gewisse definierte Gruppe von Arbeitnehmern gerichtet hätte. Weiters hätte die Teilnahme am Optionsprogramm die Einzahlung eines Gegenwertes von damals 200.000,00 S erfordert. Die Option sei erst nach 2 Jahren, unter der weiteren Voraussetzung, dass der Aktienkurs einen bestimmten Zielwert überschreitet, ausübbar gewesen. Da die Z mehrere Aktienoptionsprogramme durchgeführt hätte, und zwar jedes Mal unter der Voraussetzung eines Eigeninvestments, wäre es von Anfang an möglich gewesen, die Optionen nicht durch Aktienerwerb auszuüben, sondern alternativ durch eine Barauszahlung. Andernfalls wäre das jeweilige persönliche Exposure zu hoch und eine Aktienoptionsteilnahme in künftigen Programmen prohibitiv gewesen.

Mit der Vorhaltsbeantwortung übermittelte der Bw folgende den Stock Option Plan 2001 betreffende Unterlagen:

Eine Pressemitteilung vom 23. Mai 2001 gibt den von der Hauptversammlung der Z beschlossenen Stock Option Plan bekannt. Darin wird erläutert, dass die Ausübung des Optionsanspruchs an ein Eigeninvestment (Vorstand: X Euro, Führungskräfte: Y Euro), an eine zweijährige Sperrfrist und an die Steigerung des Aktienkurses um einen gewissen Mindestprozentsatz gebunden sei. Zielsetzung des Programms sei es, Vorstand und Führungskräfte langfristig am Unternehmenserfolg zu beteiligen.

Ein Informationsschreiben vom Juni 2001 enthält u.a., getrennt nach Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten, die erforderliche Anzahl von Aktien für das Eigeninvestment.

Mit Optionserklärung vom 16. März 2004 übte der Bw die gegenständliche Option aus. Darin erklärt der Bw die Ausübung des Optionsrechtes aus 80 Stück der ihm im Verhältnis 1:10 der hinterlegten Aktien zugeordneten Optionsscheine des Stock Option Plans 2001. Von dem ihm eingeräumten Wahlrecht machte der Bw in der Weise Gebrauch, dass er die Barauszahlung des Differenzbetrages zwischen dem Z Aktienschlusskurs von mindestens 145 € und dem Strikepreis der Option von 103,92 € beantragte. Die durch die Ausübung der Option frei gewordenen Aktien aus dem Eigeninvestment seien auf ein näher bezeichnetes Depot zu übertragen.

Mit weiterem Schreiben übermittelte der Bw zur Frage des Vorliegens einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern die Ablichtung einer, die Veranlagung eines anderen Mitarbeiters der Z betreffenden Eingabe dessen steuerlichen Vertreters beim Finanzamt 9/19 in Wien. Darin wird vorgebracht, dass der Begriff "Gruppe" eine Vergabe der Optionen nach objektiven und betriebsbezogenen Kriterien erfordere. Im gegenständlichen Fall sei die Zuteilung der Optionen nach einem objektiven Stellenbewertungsverfahren (BSP.HAY-Bewertungssystem) auf Basis eines Punktesystems ermittelt worden. Die Konsequenz hieraus sei gewesen, dass die Optionen neben dem Vorstand Angehörigen des Managements der ersten und zweiten Ebene unter dem Vorstand zur Verfügung gestellt worden seien.

### ***Über die Berufung wurde erwogen:***

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG 1998 in der im Streitzeitraum geltenden Fassung ist der Vorteil aus der Ausübung von nicht übertragbaren Optionen auf den verbilligten Erwerb von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Einkommensteuer befreit:

-	Der Arbeitgeber muss den Vorteil allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewähren.
-	Es muss ein bestimmter Zeitraum zur Ausübung der Option vorgegeben sein.
-	Der Vorteil ist nur insoweit steuerbegünstigt, als der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Einräumung der Option den Betrag von 36.400,00 Euro nicht übersteigt.
-	Der Vorteil ist höchstens im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen dem Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Einräumung der Option und dem Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Ausübung der Option steuerbegünstigt.
-	Der steuerbegünstigte Vorteil ist im Zeitpunkt der Ausübung der Option im Ausmaß von 10% für jedes abgelaufene Jahr nach dem Zeitpunkt der

Einräumung der Option, höchstens jedoch im Ausmaß 50% steuerfrei.
---

Der Arbeitgeber hat den nicht steuerbefreiten Teil des steuerbegünstigten Vorteiles im Zeitpunkt der Veräußerung der Beteiligung, der Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens jedoch am 31. Dezember des siebenten auf die Einräumung der Option folgenden Kalenderjahres als sonstigen Bezug gemäß § 67 Abs. 10 zu versteuern. Voraussetzung ist, dass die erworbene Beteiligung bei einem inländischen Kreditinstitut oder einem anderen Rechtsträger hinterlegt wird.

Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung ist (nur) der Vorteil aus der Ausübung von Optionen auf den Erwerb von Beteiligungen steuerlich begünstigt. Die Option muss sich daher, soll die Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG anwendbar sein, auf den Erwerb von Beteiligungen beziehen, die Optionsausübung muss folglich zu einem Erwerb der Beteiligung führen (Doralt, EStG<sup>7</sup>, § 3 Tz 91/20). Dass das Gesetz auf einen tatsächlichen Beteiligungserwerb abzielt, zeigt sich auch darin, dass eine Hinterlegung der erworbenen Beteiligung vorgesehen ist.

Kommt es nicht zu einem Erwerb von Anteilen, sondern bloß zur Auszahlung des Differenzbetrages zwischen dem Verkehrswert und dem Basispreis der Anteile, sind die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Steuerbegünstigung nicht erfüllt. Diesfalls besteht der Vorteil, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuwendet, eben nicht in einem auf einer Optionsausübung beruhenden verbilligten Erwerb von Beteiligungen, sondern in der Auszahlung eines Geldbetrages in Höhe der Kursdifferenz. Fiktive Stock Options, die nur auf die Auszahlung des Kursgewinnes gerichtet sind, sind daher nicht begünstigt (vgl. Doralt, a.a.O.; Haunold, Die steuerliche Behandlung von Stock Options beim Dienstnehmer, SWK 2001, S 55; Damböck, Stock Options aus steuerlicher Sicht, ÖStZ 2001/211).

Das gegenständliche Optionsprogramm räumte dem Bw die Möglichkeit ein, u.a. zwischen der Barauszahlung des Differenzbetrages zwischen einem bestimmten Aktienschlusskurs und dem Ausübungspreis sowie einem Bezug der Aktien zum Ausübungspreis zu wählen. Der Bw hatte daher die Wahl zwischen einer fiktiven, auf Barauszahlung des Differenzbetrages gerichteten Stock Option und einer auf den tatsächlichen Erwerb der Anteile gerichteten, der Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG daher grundsätzlich zugänglichen Stock Option.

Der Bw hat sich für die Barauszahlung des Differenzbetrages entschieden. Der ihm auf diese Weise von seinem Arbeitgeber zugewendete Vorteil erfüllt aber nicht die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Steuerbegünstigungen des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG.

Der Einwand des Bw, er hätte durch einen Erwerb der Aktien und deren anschließenden Verkauf das gleiche Ergebnis erzielen können, weshalb der vorliegende Sachverhalt

wirtschaftlich den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG entspreche, überzeugt nicht.

Eine Auszahlung der Kursdifferenz durch den Arbeitgeber einerseits und eine Realisierung der Kursdifferenz aus einem sofortigen Weiterverkauf der tatsächlich erworbenen Aktien andererseits mögen zwar für den Arbeitnehmer den gleichen wirtschaftlichen Vorteil bringen. Dessen ungeachtet sind der verbilligte Erwerb von Aktien, deren Weiterverkauf letztlich in der Disposition des Erwerbers liegt und auch einen Kaufinteressenten bedingt, und die Auszahlung eines Geldbetrages in Höhe der Kursdifferenz (auch wirtschaftlich) verschiedene Vorgänge. § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG begünstigt aber dem klaren Gesetzeswortlaut zufolge nur den Vorteil aus der Ausübung einer auf tatsächlichen Beteiligungserwerb gerichteten Option, nicht aber die Zuwendung eines Geldbetrages durch den Arbeitgeber.

Auch das für die Gewährung der Steuerbegünstigung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG weiters bestehende Erfordernis der Vorteilsgewährung an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern ist nicht erfüllt.

Die Teilnahme am Stock Option Plan 2001 der Z stand jedenfalls nicht allen ihren Arbeitnehmern offen. Damit ist zu beurteilen, ob die Teilnahmeberechtigten als Gruppe von Arbeitnehmern im Sinne der in Rede stehenden Begünstigungsbestimmung angesehen werden können.

Die Umschreibung "alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern", deren sich der Gesetzgeber in verschiedenen Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes bedient, findet sich bereits in § 3 Abs. 1 Z 17 EStG 1967. Es besteht kein Grund anzunehmen, der Gesetzgeber habe dieser Begriffsbestimmung, wo immer er sie verwendet, eine jeweils unterschiedliche Bedeutung beigemessen (Hofstätter / Reichel, Die Einkommensteuer, Kommentar, § 3 Tz 20.1). Nach den Ausführungen des Finanz- und Budgetausschusses zur Einkommensteuergesetzesnovelle 1971 (452 der Beilagen XII. GP) sind unter dem Begriff "Gruppen von Arbeitnehmern" z.B. Arbeiter und Angestellte, Schichtarbeiter oder abgegrenzte Berufsgruppen wie Chauffeure usw. zu verstehen.

Danach bilden etwa die Arbeiter oder die Angestellten eine Großgruppe. Es kann aber, wie die angeführten Beispiele zeigen, auch innerhalb einer Großgruppe eine weitere Differenzierung getroffen werden, etwa innerhalb der Arbeiter eine Einschränkung auf die Schichtarbeiter.

Aus diesem Beispiel folgt aber ferner, dass sich die Differenzierung aus der Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit ergeben muss (vgl. VwGH 18.1.1995, 95/13/0062, wo eine der steuerlichen Begünstigung zugängliche Gruppe von den mit bestimmten Außendiensttätigkeiten betrauten Angestellten gebildet wurde).

Die unterschiedliche Vorgangsweise muss daher betriebsbezogen, aus der ausgeübten Tätigkeit sachlich begründbar sein (VwGH 28.5.2002, 96/14/0019).

Der Kreis der Teilnahmeberechtigten am Stock Options Plan 2001 der Z umfasste den Vorstand sowie das Management der ersten und zweiten Ebene unter dem Vorstand. Dieser Personenkreis gehört zur Großgruppe der Angestellten. Eine Differenzierung innerhalb dieser Großgruppe muss aber, wie der aus den Ausführungen des Finanz- und Budgetausschusses zur Einkommensteuergesetznovelle 1971 zum Ausdruck kommende Wille des Gesetzgebers zeigt, durch die Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit begründet sein, um sich sachlich rechtfertigen zu lassen.

Wie der vom Bw vorgelegten Eingabe beim Finanzamt 9/19 zu entnehmen ist, wurde der Teilnehmerkreis am Optionsprogramm anhand eines Stellenbewertungsverfahrens auf Basis eines Punktesystems ermittelt.

Damit wird aber nicht aufgezeigt, dass für eine Teilnahme am Optionsprogramm betriebliche Merkmale maßgebend gewesen wären. Stellenbewertungsverfahren arbeiten mit Anforderungskriterien, die für jede Stelle im Unternehmen anwendbar sind. Sie unterscheiden nicht nach dem Aufgabeninhalt, nehmen daher nicht Bedacht auf die Art der im Betrieb zu verrichtenden Tätigkeit. Dies bestätigt auch das Ergebnis der konkret getroffenen Auswahl, die sich auf die Führungskräfte bis zur zweiten Ebene unter dem Vorstand ungeachtet der Art der von diesen ausgeübten Tätigkeiten erstreckt.

Eine durch betriebliche Merkmale bestimmte Rechtfertigung dafür, dass innerhalb der Großgruppe der Angestellten nur solche mit Leitungsfunktionen, nicht aber auch andere Angestellte am Unternehmenserfolg beteiligt werden, etwa ein Ausgleich den Teilnahmeberechtigten gegenüber den Angestellten anderer Hierarchieebenen zu Teil werdender Ungleichbehandlungen (wie dies etwa im Erkenntnis des VwGH vom 18.1.1995, 95/13/0062, bei den auf Grund ihrer nur organisatorischen Tätigkeit um den Erwerb von Provisionsansprüchen gebrachten Außendienstmitarbeitern der Fall war), liegt nicht vor.

Der Arbeitgeber des Bw wollte, und dies kommt auch in der, der Pressaussendung zu entnehmenden Zielsetzung des Stock Option Programms, Vorstand und leitende Angestellte längerfristig am Unternehmenserfolg zu beteiligen, zum Ausdruck, die zusätzliche Vergütung in Form einer Option auf den verbilligten Erwerb von Aktien letztlich nur Mitarbeitern ab einer durch die im Stellenbewertungsverfahren vergebenen Punkte bestimmten Hierarchieebene zuwenden.

Ein Auswahlverfahren, das solcherart zu einer Einschränkung der Teilnahmemöglichkeit am Stock Options Plan auf den Vorstand und das Management der ersten und zweiten Ebene

unter dem Vorstand führt, stellt aber keine betriebsbezogene Differenzierung innerhalb der Großgruppe der Angestellten dar.

Die vom Stock Options Plan der Z umfasste Gruppe "Vorstand und Führungskräfte" ist folglich keine durch betriebsbezogene Merkmale bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15 EStG.

Die Berufung war daher sowohl im Hinblick darauf, dass der dem Bw von seinem Arbeitgeber zugewendete Vorteil in Form der Auszahlung des Differenzbetrages zwischen Verkehrswert und Ausübungspreis der von der Option umfassten Aktien keinen gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG begünstigten Vorteil aus der Ausübung einer auf tatsächlichen Beteiligungserwerb gerichteten Option darstellt, als auch im Hinblick darauf, dass der Arbeitgeber den Vorteil nicht allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt hat, als unbegründet abzuweisen.

Wien, am 5. Jänner 2006