Mitarbeiterbeteiligungsprogramm: Ausschluss einzelner Arbeitnehmergruppen gefährdet Steuerfreiheit

Zwischen den Beteiligten war streitig, ob die Voraussetzungen für die Gewährung steuerfreier Überlassungen von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer vorlagen. Die Klägerin hatte ihren Mitarbeitern ein konzernweites Mitarbeiteraktienprogramm angeboten, bei dem Teilnehmer einen Teil ihres Jahresgehalts für den Kauf von Vorzugsaktien verwenden konnten. Hierfür gewährte die Klägerin einen Bonus zum Erwerb von „Bonus-Aktien", die nach einer dreijährigen Sperrfrist unverfallbar wurden. Dieses Programm wurde auch von den Tochtergesellschaften der Klägerin angewandt. Die Planbedingungen sahen u. a. vor, dass Beschäftigte mit ruhendem Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeit), geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende vom Teilnehmerkreis ausgeschlossen waren. Die Klägerin qualifizierte die aus der Gewährung der Bonuszahlungen zum Erwerb der Aktien resultierenden geldwerten Vorteile unter Anwendung von § 3 Nr. 39 EStG als steuerfrei und unterwarf sie dementsprechend nicht dem Lohnsteuerabzug. Das beklagte Finanzamt versagte die Steuerbefreiung und erließ einen Nachforderungsbescheid, da das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm nicht allen anspruchsberechtigten Arbeitnehmern offengestanden habe.

Das Finanzgericht Düsseldorf gab der Klage nur in einem untergeordneten Punkt statt:

Soweit der Bescheid individuelle Lohnsteuerbeträge aus Outplacement-Leistungen einzelner Arbeitnehmer betraf, hätte hierfür kein Nachforderungsbescheid, sondern ein Haftungsbescheid ergehen müssen.

Im Übrigen wies das Finanzgericht die Klage ab. Zwar sei der Ausschluss von Arbeitnehmern mit ruhendem Arbeitsverhältnis unschädlich, da diese mangels Gehaltsbezugs nicht in einem „gegenwärtigen Dienstverhältnis" im Sinne der Norm stünden. Schädlich sei allerdings der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten und Auszubildenden, da die Beteiligung allen beschäftigten Arbeitnehmern offenstehen müsse. (Az. 8 K 12/22 H(L)).