

Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen – der Bericht der gemischten Arbeitsgruppe

Dr. oec. publ., lic. oec. HSG, lic. iur. HSG, lic. rer. publ. HSG Andreas Risi, dipl. Steuerexperte*

Inhalt

1	Einleitung
2	Betriebswirtschaftliche Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten
2.1	Trendwende – Beteiligungsinstrumente anstelle von Lohnauszahlungen
2.2	Risiken und Nachteile von Beteiligungsinstrumenten
3	Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten in der Schweiz
3.1	Grundsätze der geltenden Praxis
3.2	Bisherige Rechtsentwicklung
4	Bericht der Arbeitsgruppe
4.1	Ausgangslage
4.2	Schwachstellen der bisherigen Steuerpraxis
4.3	Neuregelung
4.3.1	Vestingbesteuerung – Vor- und Nachteile
4.3.2	Wahlrecht: Ausübungsbesteuerung
5	Beurteilung und Ausblick
	Literatur und Materialien

1 Einleitung

Gemäss dem Vorschlag einer vom Eidgenössischen Finanzdepartement eingesetzten Arbeitsgruppe soll die Besteuerung von aktienkursbezogenen Entlohnungsinstrumenten gesetzlich neu geregelt werden. Diese aus Vertretern der Steuerverwaltungen, der Industrie und der Beratung zusammengesetzte Arbeitsgruppe hat am 21. Dezember 2001 einen Bericht zuhanden des Eidgenössischen Finanzdepartements verabschiedet (im folgenden «Bericht» genannt). Der Bericht beschreibt eingehend die geltende Besteuerungspraxis von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten und erläutert die Probleme, die sich in der jüngsten Vergangenheit insbesondere bei den Mitarbeiteroptionen ergeben haben. Gemäss dem Vorschlag der Arbeitsgruppe soll der Besteuerungszeitpunkt der Mitarbeiteroptionen neu auf den Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs («Vesting») festgelegt werden. Soweit gewisse Bedingungen erfüllt werden, kann der Arbeitnehmer jedoch ein Wahlrecht geltend machen und seine Optionen erst im Zeitpunkt der Ausübung versteuern.

2 Betriebswirtschaftliche Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten

Vor nicht allzu langer Zeit gehörte der Begriff der «Stock Options» noch nicht in den Grundwortschatz der Personalverantwortlichen kontinentaleuropäischer Unternehmen. Optionen und andere aktienkursbezogene Instrumente als Entlohnungselemente für Führungskräfte erfreuen sich jenseits des Atlantiks jedoch schon seit Jahrzehnten einer ausserordentlichen Beliebtheit. In der Schweiz haben die Mitarbeiteroptionen seit der Praxisänderung der Besteuerung vor gut fünf Jahren¹ einen phänomenalen Aufschwung erleben dürfen, und der Hunger nach aktienkursorientierten Anreizinstrumenten scheint auch in einem Umfeld wachsender Unsicherheiten an den Börsenmärkten unstillbar.

* Partner, PricewaterhouseCoopers, Zürich

1 Kreisschreiben Nr.5 der Eidgenössischen Steuerverwaltung zur Veranlagungsperiode 1997/98, vom 30. April 1997; Wech-

sel des Besteuerungszeitpunkts nicht handelbarer Mitarbeiteroptionen vom Ausübungs- zum Zuteilungstag.

2.1 Trendwende – Beteiligungsinstrumente anstelle von Lohnauszahlungen

Sind Mitarbeiteraktien und -optionen eine blosser Zeitererscheinung oder kann, zunächst ganz langsam und jetzt immer rascher, eine eigentliche Trendwende bei der Entlohnung ausgemacht werden? Zahlreiche Faktoren haben die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in der Schweiz gefördert. Während manche Gesichtspunkte eher als Zeitererscheinung zu beurteilen sind, deuten andere Aspekte auf eine eigentliche Trendwende hin²:

- Die Arbeitsteilung im Zuge der industriellen Revolution und die Entstehung grosser Unternehmungen im 18. und im 19. Jahrhundert führten zu einer bis dahin nicht gekannten unterschiedlichen Wahrnehmung der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit. Aus leicht nachvollziehbaren Sicherheitsüberlegungen beteiligte sich der Faktor Arbeit kaum direkt an den unternehmerischen Risiken. Die Arbeitnehmer fokussierten ihre Forderungen während Generationen richtigerweise auf eine faire Entlohnung und auf ihre Sicherheitsbedürfnisse. Die unternehmerischen Risiken wurden primär durch die Eigenkapitalgeber getragen. Letztere konnten demnach auch den Gewinn nach der Kompensation der übrigen Anspruchsgruppen für sich beanspruchen. Obwohl wahrscheinlich nicht alle Marktbeobachter zustimmen mögen, kann kontinuierlich und durchgreifend eine wesentliche Verbesserung des schweizerischen Arbeitsmarktes festgestellt werden. Die Arbeitnehmer können in dem für zahlreiche Berufsgattungen sehr transparenten Markt ihre Ansprüche durchsetzen und als gleichberechtigte Partner gegenüber den Arbeitgebern auftreten. Auch für sehr viele Arbeitskräfte in den oberen und mittleren Führungsetagen konnte die materielle Sicherheit soweit sichergestellt werden, dass ein beträchtlicher materieller Spielraum für die Übernahme unternehmerischer Risiken entstanden ist. Diesen Spielraum nutzten in jüngster Vergangenheit immer mehr Unternehmen und Mitarbeiter für die Zuteilung von Aktien und Optionen anstelle von Barentschädigungen³. Die Gegensätze zwischen Arbeit und Kapital verschwinden folglich in modern ausgerichteten Unternehmen zusehends. Die Mitarbeiter sind zu einer gewichtigen Aktionärsgruppe geworden.
- Erst in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts rückte die Wissenschaft den Shareholder-Value-Gedanken

ins Zentrum des Interesses⁴. Die Betriebswirtschaftslehre erkannte die Bedeutung der Ausrichtung auf die Aktionäre für das langfristige Gedeihen der Unternehmungen. Obwohl der Shareholder-Value-Ansatz immer wieder als einseitig und mitarbeiterfeindlich angesehen wurde, hat er sich in den Unternehmensleitbildern der Gesellschaften als unauslöschbare Zielsetzung fest verankert. Ein richtig verstandener Shareholder-Value steht für eine faire Behandlung der Anspruchsgruppen und für die Ausrichtung der Unternehmung auf die eigentlichen Risikoträger, die gemäss «Gesellschaftsvertrag» der Unternehmung den Restgewinn für sich beanspruchen können⁵. Die Beteiligung der Mitarbeiter richtet deren Zielsetzung auf die Schaffung des Shareholder-Value aus, während die Mitarbeiter gleichzeitig selbst zu eben jenen Shareholdern werden, die letztlich von den geschaffenen Werten profitieren können. Auch hier darf man mit Fug und Recht von einer irreversiblen Trendwende sprechen.

- Neben diesen langfristigen Ursachen für die steigende Beliebtheit der Mitarbeiterbeteiligung sind auch eher zeitgebundene Faktoren als unmittelbare Auslöser für den derzeitigen Boom von Mitarbeiterbeteiligungen zu betrachten. Nach den Zeiten der Stagnation der Aktienkurse in den inflationären 70er Jahren hat 1982 eine bis zum Jahr 2000 fast ununterbrochen andauernde Aktienhausse eingesetzt. Die Menschen erkannten, wie sich die Marktentwicklungen auf ihre Anlagen und damit auf ihre materiellen Möglichkeiten positiv auswirkten. Es liegt auf der Hand, dass in einem über Jahrzehnte hinweg positiven Umfeld bei einer breiten Bevölkerungsschicht der Wunsch nach Aktienbesitz aufkam. Die variable Ausrichtung der Gehaltsstruktur durch die Unternehmungen, verbunden mit der vergünstigten Zuteilung von Aktien wie auch Optionen, stiess somit verständlicherweise auf offene Ohren.
- Des Weiteren brachte die erwähnte Praxisänderung 1997⁶ mit der moderaten Besteuerung von Mitarbeiteroptionen bei deren Zuteilung und der damit verbundenen Aussicht auf die Realisierung eines steuerfreien Kapitalgewinns bei der Ausübung den Ball in der Schweiz vollends ins Rollen.

Die langfristigen Faktoren sind von solch grosser Bedeutung, dass auch verschlechterte Gewinnaussichten der Börsenmärkte die Welle der Mitarbeiteraktien und -optionen nicht verebben lassen. Ganz im Gegenteil wird

2 Vgl. zu den Facetten der Mitarbeiterbeteiligung: RISI (1999) 35 ff.

3 Vgl. EGON ZEHNDER INTERNATIONAL/REVISUISSE PRICE WATERHOUSE (1997); HAUSHEER (1997); LYK (1989) 27 ff.; WEILENMANN (1997) 223 ff.

4 Als grundlegendes Werk zum Shareholder-Value-Ansatz kann RAPPAPORTS «Creating Shareholder Value» genannt werden; RAPPAPORT (1986).

5 BERNHARDT/WITT (1997) 94; VOLKART (1995) 1065 f.

6 Kreisschreiben, zitiert in FN 1.

die Vielfalt der Instrumente weiter zunehmen, welche die Bedürfnisse von Unternehmungen und Mitarbeitern noch gezielter abzubilden vermögen. Ausserdem dürfte dieser Boom in absehbarer Zukunft auch auf kleinere und mittlere Betriebe übergreifen. Mitarbeiteroptionen gehören auch bei überschaubaren Grössenverhältnissen ins Repertoire der Salarierungssysteme! Ohne die Gewährung von aktienkursbezogenen Anreizen würden die Unternehmen schnell mit zu kurzen Spiessen auf dem immer härteren Arbeitsmarkt kämpfen und die engagierten und motivierten Leistungsträger an die innovativere Konkurrenz verlieren.

2.2 Risiken und Nachteile von Beteiligungsinstrumenten

Heute berichten die Zeitungen regelmässig in den Schlagzeilen über Führungskräfte von Start-up-Firmen, die sich anstelle eines angemessenen Lohnes sehr viele Optionen zuteilen liessen⁷. Aufgrund eines nicht geglückten Börsengangs verfallen viele Optionen, und der Barlohn reicht nicht aus, den Lebensunterhalt zu decken. Derartige Exzesse sind für die betroffenen Personen ausserordentlich schmerzhaft Erfahrungen. Die in der Schweiz vorherrschende Besteuerung der Mitarbeiteroptionen bei der Zuteilung hat diesen Risikoeffekt noch mit einer zusätzlichen Hebelwirkung verstärkt. Die Übernahme von Unternehmensrisiken darf daher nicht so weit gehen, dass die materielle Existenz der Mitarbeiter gefährdet ist; sie ist vielmehr sehr sorgfältig zu dosieren.

Ausserordentlich gefährlich sind auch Interessenkonflikte zwischen Aktionären und leitenden Mitarbeitern, die sich pikanterweise oft aus gerade denjenigen Beteiligungsinstrumenten ergeben, die diese Konflikte eigentlich lösen sollten⁸. Als Verfechter des Shareholder-Value-Gedankens bemängelt der Verfasser die völlig unzureichende Transparenz für aktienkursbezogene Salarierungskomponenten in Jahresrechnungen und verlangt einen besseren Schutz für die Aktionäre.

Viele Unternehmen rechnen die Beteiligungsinstrumente zudem überhaupt nicht in ihr gesamtes Kompensationspaket ein, sondern teilen quasi «on top» Optionen zu. Obwohl dies zum Teil weniger aus bösem Willen geschieht als aufgrund der Schwierigkeiten bei der Bewertung der Instrumente, fügen diese unkontrollierten Zu-

teilungen den Aktionären erheblichen Schaden zu. Die Unternehmen sind aufgerufen, das Personalwesen auch als eine wichtige Controllingfunktion zu verstehen, so dass klar und transparent wird, welche Werte mit den Beteiligungsinstrumenten an die begünstigten Mitarbeiter übertragen werden.

Fragwürdig ist auch die neuartige Gewohnheit, mit Optionen «Transferzahlungen» – ähnlich jenen für Spitzenspieler – zu leisten: Die beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis verfallenen Mitarbeiteroptionen werden dabei vom neuen Arbeitgeber ersetzt. Diese Praxis verhindert nachhaltig die Flexibilität des Arbeitsmarktes für Führungskräfte, weil externe Fachleute durch die «Transferzahlungen» in Form von Optionen für viele Unternehmen schlichtweg unbezahlbar werden.

Trotz aller Mängel und Risiken ist ein Ende der Popularität der Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente noch nicht absehbar. Die umliegenden Staaten Frankreich, Italien und Österreich, aber z.B. auch Grossbritannien, haben ihre Besteuerungsregeln klar auf die Förderung der Zuteilung von Aktien der Arbeitgeberunternehmung ausgerichtet⁹. Auch für die Schweiz ist eine klare Besteuerungspraxis mit einer fairen und attraktiven Behandlung als Wettbewerbsfaktor im internationalen Verhältnis von grosser Bedeutung.

3 Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten in der Schweiz

3.1 Grundsätze der geltenden Praxis

Die schweizerische Besteuerungspraxis von Mitarbeiterbeteiligungsinstrumenten baut auf Grundprinzipien auf, die sich teilweise auch in anderen Ländern finden, teilweise jedoch spezifisch für unser Land sind¹⁰:

- Der Gesetzgeber hat Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente steuerlich nicht gefördert. Die geldwerten Vorteile, die dem Mitarbeiter erwachsen, sind ordentlich als Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit zu versteuern.
- Die vergünstigte Abgabe von Aktien oder Optionen wird beim begünstigten Mitarbeiter unabhängig da-

7 Anstelle vieler: WIRTH (2000) 29.

8 Als derartige «Agency»-Konflikte bezeichnet man Situationen, in denen eine Partei (Eigentümer) eine andere Partei (Agent) damit beauftragt, für den Eigentümer eine Tätigkeit auszuüben. In einer Unternehmung sind die Manager von den Aktionären zu einer Tätigkeit im Interesse der Aktionäre eingesetzt worden. Es besteht nun die Gefahr, dass die Manager in ihrer Position die eigenen Interessen höher gewichten als die Interessen der Aktionäre und die Unter-

nehmensführung auf den eigenen Vorteil ausrichten; vgl. zu diesen Agency-Konflikten: RAPPAPORT (1986) 174 ff.; RISI (1999) 45 ff.; WAGENHOFER (1996) 155.

Die aktienkursbezogenen Anreizinstrumente sollen eigentlich die Agency-Konflikte lösen, indem die Anreize für die Manager auf den Aktienwert ausgerichtet werden.

9 Vgl. RISI (1999) 451 ff.

10 S. zum internationalen Vergleich: RISI (1999) 451 ff.

von besteuert, ob für die Unternehmung tatsächlich ein Aufwand entsteht oder ob lediglich die Aktionäre eine Kapitalverwässerung erleiden¹¹.

- Die Besteuerungspraxis anerkennt, dass die Werthaltigkeit von nicht oder nur beschränkt handelbaren Aktien oder Optionen geringer ist als diejenige von Wertschriften, für die ein liquider Markt besteht.

Das Verständnis für die bestehenden Besteuerungsregeln für Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente kann am besten über einen geschichtlichen Überblick gewonnen werden:

3.2 Bisherige Rechtsentwicklung

Die Eidgenössische Steuerverwaltung hat sich erstmals mit dem Kreisschreiben vom 8. November 1973¹² grundsätzlich zur Praxis der Besteuerung von Mitarbeiteraktien geäußert¹³. Gemäss diesem Kreisschreiben kann für Einkommenssteuerzwecke auf dem Wert der abgegebenen Aktien ein Einschlag von 10% pro Jahr der Sperrfrist geltend gemacht werden¹⁴.

Das Kreisschreiben vom 17. Mai 1990¹⁵ regelt nicht nur die Steuerfolgen bei der Abgabe von Mitarbeiteraktien, sondern erstmals auch bei der Abgabe von Optionen. Mit Ausnahme der handelbaren und als Wertschriften ausgestalteten Mitarbeiteroptionen sind diese bei der Ausübung zu versteuern. Gebundene Mitarbeiteraktien mit Sperre, Hinterlegung in einem Sperrdepot und unbefristeter Rückgabepflicht werden erst bei der Freigabe steuerlich erfasst.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich konnte in seinem Entscheid vom 4. Juli 1995 Stellung zur Frage

des Zeitpunkts der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen als Arbeitseinkommen beziehen¹⁶. Mitarbeiteraktien und -optionen, die den Arbeitnehmern gratis oder vergünstigt abgegeben werden, gelten gemäss der Praxis des Zürcher Verwaltungsgerichts als Naturaleinkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit. Dabei ist die Frage der Handelbarkeit von Mitarbeiteroptionen nicht entscheidend für die Beurteilung des einkommenssteuerlich massgebenden Zeitpunkts des Zuflusses von geldwerten Vermögensrechten, sondern (allenfalls) für dessen Bewertung. Die Optionen erhöhen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers unabhängig davon, ob die Optionen handelbar sind oder nicht¹⁷.

Das Bundesgericht musste sich im Entscheid vom 6. November 1995¹⁸ einerseits mit dem Zeitpunkt der Erfassung des steuerbaren Einkommens aus der vergünstigten Abgabe der gebundenen Mitarbeiteraktien mit Rückgabepflicht und andererseits mit der Bewertung der Mitarbeiteraktien für Einkommenssteuerzwecke auseinandersetzen¹⁹. Entscheidend für die Bestimmung des Zeitpunkts des Zuflusses von Naturaleinkommen ist gemäss bundesgerichtlicher Praxis der Eigentumserwerb. Das Bundesgericht geht also von einer formalen Betrachtungsweise aus, indem es auf den Eigentumserwerb abstellt, obwohl der wirtschaftliche Nutzen, den der Mitarbeiter aus den Aktien, die gesperrt und mit einer Rückgabepflicht versehen sind, sehr ungewiss ist²⁰.

Das Kreisschreiben vom 30. April 1997²¹, das immer noch Gültigkeit hat, legt in einer breiten Auslegung die Besteuerungsregeln von Beteiligungsinstrumenten dar und nimmt dabei auf die Rechtsprechung

11 Gemäss dem in den USA anwendbaren Matching-Prinzip können die Unternehmungen dann einen steuerlich abzugsfähigen Aufwand geltend machen, wenn die Beteiligungsinstrumente beim Mitarbeiter als Arbeitseinkommen erfasst werden; vgl. Risi (1999) 444.

12 Kreisschreiben Nr. 12 der Eidgenössischen Steuerverwaltung zur 17. Wehrsteuerperiode (1973/74), vom 8. November 1973.

13 Einen Überblick zur Besteuerungspraxis vor dem Kreisschreiben 1973 vermitteln WEHRLI (1969) und ZUPPINGER (1971) 225 ff.

14 Steuerlicher Anrechnungswert = $\frac{\text{Verkehrswert}}{(100\% + 10\%) \cdot \text{Sperrfrist in Jahren}}$

15 Kreisschreiben Nr. 5 der Eidgenössischen Steuerverwaltung zur Veranlagungsperiode 1991/92, vom 17. Mai 1990.

16 Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, vom 4. Juli 1995 in: StE 1996 B 22.2 Nr. 11.

17 Erwägung 2 des in FN 16 zitierten Gerichtsentscheids; gleicher Meinung: CEREGHETTI (1996) 69 ff. Vgl. Erwägung 2 c) bb) desselben Entscheids: «Mitarbeiteroptionen verschaffen dem Berechtigten das über eine blosser Anwartschaft hinausgehende Gestaltungsrecht auf Erwerb oder Veräusserung von Beteiligungsrechten [...] . Allein die Übertragung dieses Rechts, nicht aber der bei Veräusserung der Option oder durch Optionsausübung [...] erzielte (zusätz-

liche) Gewinn kann als im Arbeitsverhältnis begründete Leistung des Arbeitgebers [...] verstanden werden.»

18 Bundesgerichtsentscheid vom 6. November 1995, in: StE 1996 B 22.2 Nr. 12.

19 Ein Mitarbeiter einer Unternehmung hatte zu einem vergünstigten Preis Mitarbeiteraktien erhalten, die für eine bestimmte Zeitdauer mit einer Veräusserungssperre und einer Rückgabepflicht zum Erwerbspreis versehen waren, wenn das Arbeitsverhältnis während der Sperrfrist aufgelöst worden wäre. Keine Rückgabepflicht hätte bestanden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund von Tod oder Invalidität beendet worden wäre. Bei Austritt nach Ablauf eines Teils der Sperrfrist hätte der Mitarbeiter immerhin den Anspruch auf einen Teil des Aktienmehrerts gehabt.

20 Die Frage, wie eine spätere Rückgabe der Aktien an den Arbeitgeber zu einem tieferen Preis als dem Verkehrswert – aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – steuerlich zu würdigen sei, bleibt offen. Theoretisch sind viele Varianten denkbar, welche jedoch allesamt nicht vollständig zu überzeugen vermögen; vgl. Risi (1999) 401 mit den entsprechenden Würdigungen.

21 Kreisschreiben Nr. 5 der Eidgenössischen Steuerverwaltung zur Veranlagungsperiode 1997/98, vom 30. April 1997.

und die wirtschaftlichen Entwicklungen Rücksicht. Gebundene *Mitarbeiteraktien* sind demnach beim Bezug steuerpflichtig, auch wenn die Aktien mit einer Rückgabeverpflichtung versehen sind²². Die Diskontierung wird auf dem Verkehrswert gewährt. Den Diskontierungssatz hat die Eidgenössische Steuerverwaltung allerdings von 10% auf 6% gesenkt²³. Mit Bezug auf die Besteuerung bleiben allerdings wichtige Fragen offen, wie die Behandlung der Rückgabe von Mitarbeiteraktien unter dem Verkehrswert aufgrund einer entsprechenden Rückgabeverpflichtung sowie der Abkürzung der Sperrfrist²⁴. *Mitarbeiteroptionen* werden aufgrund von Ziff. 2.2 und 3.2 des Kreisschreibens 1997 bei der Zuteilung besteuert, sofern sie objektiv bewertbar sind. Das Kreisschreiben 1997 gibt somit das Kriterium der Handelbarkeit der Optionen für die Bestimmung des Besteuerungszeitpunkts auf. Nicht bewertbare Optionen gelten als reine Anwartschaften auf eine zukünftige Leistung des Arbeitgebers²⁵. Die Bewertbarkeit der Optionen wird aufgrund eines Entscheidungsrasters festgestellt²⁶. Auch Optionen mit sogenannten Vesting-Klauseln (Verfall der Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) werden bei der Zuteilung besteuert. Für den Verfall der Optionen aufgrund einer Vesting-Klausel behilft sich die Besteuerungspraxis verschiedener Kantone (z.B. ZH, BS) und der Eidgenössischen Steuerverwaltung mit dem sogenannten Minuslohn. Die Kriterien für die Gewährung des Minuslohns sind zwar nicht einheitlich, jedoch im Allgemeinen recht ähnlich²⁷.

4 Bericht der Arbeitsgruppe

4.1 Ausgangslage

In diversen Motionen verlangten unsere Parlamentarier sowohl eine steuerliche Begünstigung von Mitarbeiterbeteiligungen als auch eine steuerliche Bevorzugung von sogenannten Start-up-Gesellschaften²⁸. Ausserdem hat die Eidgenössische Steuerverwaltung im Anschluss an den bundesrätlichen Bericht über die Förderung von Unternehmensgründungen vom 18. September 2000 vorgeschlagen, Mitarbeiteroptionen von Start-up-Gesellschaften mit einer festen Volatilität und dem Substanzwert als Berechnungsparameter «Aktienkurs» zu bewerten. Die Vertreter der kantonalen Steuerverwaltungen haben diesen Vorschlag mit dem Hinweis auf die rechtswidrige Behandlung gegenüber den etablierten Unternehmungen abgelehnt²⁹.

Aufgrund der Motionen und der Schwachstellen der bisherigen Besteuerungspraxis hat das Eidgenössische Finanzdepartement eine gemischte Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus Vertretern der Steuerverwaltungen, der Industrie und der Beratung, damit beauftragt, Varianten für eine gesetzliche Regelung der Mitarbeiteroptionsbesteuerung auszuarbeiten und eine Lösung vorzuschlagen³⁰.

4.2 Schwachstellen der bisherigen Steuerpraxis

Die bisherige Regelung in der oben geschilderten Steuerpraxis weist diverse Schwachstellen auf³¹:

- Die Begünstigten von Mitarbeiteroptionen wachsen, wirtschaftlich betrachtet, in einem kontinuierlichen Prozess in die Rechte aus den Optionen hinein³². In

22 Ziff. 3.2 des in FN 21 erwähnten Kreisschreibens.

23 Ziff. 1.1 und 3.2 des in FN 21 erwähnten Kreisschreibens. Bei einer näheren Betrachtung erscheint der Diskontsatz von 6% tatsächlich besser die effektiven Risiken und den entgangenen Nutzen für die Mitarbeiter aufgrund der Bindung zu reflektieren als jener von 10%; vgl. Risi (1999) FN 1225.

24 Risi (1999) 410 ff.

25 Ziff. 2.2 des in FN 21 erwähnten Kreisschreibens.

26 Ziff. 2.2 des in FN 21 erwähnten Kreisschreibens sowie Risi (1999) 414 ff.
Grundsätzlich sind Optionen bewertbar, es sei denn, die Sperrfrist sei länger als 5 Jahre oder die Laufzeit betrage mehr als 10 Jahre oder die Optionen unterlägen zahlreichen individuellen Bedingungen.

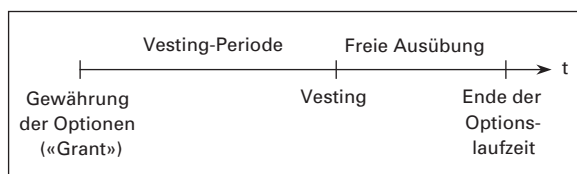
27 Folgende Kriterien sind kumulativ zu erfüllen:

- Die Optionen waren bei der Zuteilung steuerbar.
- Die Optionen wurden von der gleichen Steuer erfasst, bezüglich welcher ein Minuslohn geltend gemacht wird. (Diese Anforderung dürfte wohl dem Geist des Bundesgesetzes vom 15. Dezember 2000 zur Koordination und Vereinfachung der Veranlagungsverfahren für die direkten Steuern im interkantonalen Verhältnis widersprechen,

allenfalls sogar dem Schlechterstellungsverbot, weil die Personen, welche die Optionen in einem anderen Kanton versteuern mussten, schlechter behandelt werden als die bei der Zuteilung im Kanton ansässigen Personen.)

- Die Optionen verfallen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Vesting-Klauseln (also kein Minuslohn bei Verfall der Optionen am Ende der Laufzeit aufgrund von ungünstigen Aktienkursentwicklungen).
 - Gelegentlich verlangen die Steuerbehörden, dass der Mitarbeiter beim Verfall der Optionen einen Härtefall nachweisen kann.
- 28 Z.B. Motion von NR Hochreutener, vom 22. April 1999, und Motion von NR Polla, vom 14. März 2001.
- 29 Bericht S. 3.
- 30 Bericht S. 4.
- 31 Bericht S. 7 ff. sowie eigene Kritikpunkte.
- 32 Im dargestellten Beispiel wird von einer nicht handelbaren Option mit Verfallsklauseln während einer Sperrfrist ausgegangen. Dies entspricht dem üblichen Typ von Mitarbeiteroptionen. In der Praxis sind aber auch handelbare Optionen sowie Optionen ohne Verfallsklauseln anzutreffen.

der Regel ist die Gewährung von Optionen mit einer individuellen Zielerreichung verbunden, auch wenn die Zuteilung, rechtlich betrachtet, freiwillig erfolgt. Bei der Zuteilung hat der Mitarbeiter immerhin bereits ein vertragliches Optionsrecht. Die Optionen verfallen jedoch während der Vesting-Periode, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Im Zeitpunkt des Vestings kann der Mitarbeiter seine Optionen frei ausüben. Er kann jedoch immer noch nicht sofort den Wert der Optionen realisieren, weil er bei der vorzeitigen Ausübung den sogenannten Zeitwert der Optionen verliert. Dieser Nachteil wird umso kleiner, je näher die Ausübung beim Verfalltag liegt. Während der Ausübungsperiode muss der Mitarbeiter einen weiteren Risikopunkt in Kauf nehmen. Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, verbleibt dem Mitarbeiter meistens nur noch eine kurze Zeit von 60 oder 90 Tagen, um die Optionen auszuüben³³. Die Optionslaufzeit wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Ausübungsperiode also regelmässig verkürzt. Aufgrund dieses kontinuierlichen Prozesses des «Hineinwachsens» in ein Recht hat jeder fixe Besteuerungszeitpunkt grosse Schwächen.



Besondere rechtliche Mängel weist die Zuteilungsbesteuerung auf:

- Die grundsätzliche Besteuerung bei der Zuteilung führte zur erwähnten «Minuslohnpraxis». Diese Praxis ist rechtlich äusserst umstritten, weil streng
- rechtlich betrachtet keine Rückzahlung eines Betrags an den Arbeitgeber stattfindet, sondern lediglich eine im Optionsplan genannte Rechtsfolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintritt³⁴.
- Rechtlich ist unklar, ob der Bezug von Mitarbeiteroptionen tatsächlich als unwiderruflicher Rechtserwerb von Naturaleinkommen zu betrachten ist oder ob aufgrund der genannten Vesting-Klauseln der Rechtserwerb als besonders unsicher bezeichnet werden muss.
- Bei einem Wegzug des Mitarbeiters aus der Schweiz besteht die Gefahr der Doppelbesteuerung, wenn die Optionen in der Schweiz bei der Zuteilung besteuert wurden, im neuen Ansässigkeitsland des Mitarbeiters die Besteuerung aber erst bei der Ausübung erfolgt.
- Die Bewertung der Optionen gemäss Kreisschreiben 1997 berücksichtigt die Besonderheiten von Mitarbeiteroptionen nur teilweise. Zwar kann der Steuerpflichtige bei Vorliegen einer Sperrfrist einen Diskont geltend machen³⁵. Die weiteren Besonderheiten, wie fehlende Handelbarkeit während der Ausübungsperiode und die «Truncation», welche regelmässig zu einer frühzeitigen Optionsausübung führen, fliessen nicht in die Steuerbewertung ein³⁶.
- Gerade in Zeiten sinkender Aktienkurse passen viele Unternehmungen während der Laufzeit die Optionsbedingungen an³⁷. Es gibt keine gefestigte Praxis, wie diese Anpassungen steuerlich zu berücksichtigen sind³⁸.
- Die Unterscheidung zwischen bewertbaren Optionen, die bei der Zuteilung besteuert werden, und den nicht bewertbaren Optionen, welche der Mitarbeiter erst im Zeitpunkt der Ausübung versteuern muss, ist juristisch schwer begründbar, obwohl diese Unterscheidung in der Besteuerungspraxis durchaus sinnvoll ist.

33 Dies wird als «Truncation» bezeichnet.

34 Der Bericht spricht auf S.10 von einer Billigkeitspraxis und gibt damit implizit zu, dass die Rechtsgrundlage für die Minuslohnpraxis nicht sehr fundiert ist. Die Minuslohnpraxis ist auch von der wirtschaftlichen Seite her problematisch. Da das *seinerzeitige* Optionseinkommen als Minuslohn geltend gemacht werden kann, sind Wertveränderungen seit der Optionszuteilung unbeachtlich. Der Mitarbeiter verliert durch den Verfall der Optionen jedoch Vermögensteile, die je nach Aktienkursentwicklung einen grösseren oder kleineren Wert als im Zuteilungszeitpunkt aufweisen. Dadurch kann regelrecht ein steuerlich begründeter Anreiz geschaffen werden, bei sinkenden Aktienkursen das Arbeitsverhältnis während der Vesting-Periode aufzulösen, um damit in den Genuss eines (übertrieben hohen) Minuslohns zu gelangen.

Der Vermögensstandsverlust, der durch den Verfall der Optionen ausgelöst wird, könnte auch als Gewinnungskosten aus dem Arbeitsverhältnis qualifiziert werden, vgl. Risi (1999) 403ff. Diese Betrachtungsweise hat gegenüber der Minuslohnpraxis den Vorteil, dass nur der effektiv erlittene Verlust, also der Steuerwert der Optionen im Verfallszeitpunkt, geltend gemacht werden kann.

35 Diskontierung des Bewertungsparameters «Aktienkurs» analog zur Diskontierung von gebundenen Mitarbeiteraktien, maximal jedoch für eine Sperrfrist von 5 Jahren.

36 Vgl. zur Berücksichtigung dieser mitarbeiteroptionsspezifischen Besonderheiten Risi (1999) 293 ff.

37 Bekannt ist das sogenannte Option Repricing, bei welchem der Ausübungspreis gesenkt wird. Andere Anpassungen ergeben sich im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder -absplattungen.

38 Gemäss der hier vertretenen Auffassung müssen allfällige Wertzuwächse von bereits bei der Zuteilung besteuerten Optionen als Arbeitseinkommen steuerlich erfasst werden. Massgebend für die Bestimmung des Zuflusses ist die Wertdifferenz zwischen den neuen Optionen (bzw. den Optionen unter den neuen Bedingungen) und den alten Optionen im Zeitpunkt der Optionsanpassung oder -neuzuteilung. Eine Wertverminderung, die auch rein bewertungstechnisch durch eine neue, verlängerte Sperrfrist entstehen kann, ist als Gewinnungskosten in Abzug zu bringen.

- Durch die bestehende Regelung versucht die Steuerpraxis, eine rechtsgleiche, gesetzmässige Besteuerung umzusetzen. Für eine steuerliche Privilegierung, wie sie in den erwähnten Motionen gefordert wird, lässt das geltende Recht jedoch keinen Spielraum.

4.3 Neuregelung

Die Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit den Nachteilen der bestehenden steuerlichen Erfassung von Mitarbeiterbeteiligungen, insbesondere von Optionen, auseinandergesetzt. Die Mitglieder haben ihre Vorschläge einbringen können. Ausserdem hat die Arbeitsgruppe Vergleiche mit den ausländischen Rechtsordnungen gezogen. Die meisten Staaten besteuern den geldwerten Vorteil aus Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt der Ausübung. In Europa weichen primär Belgien und die Niederlande von der Ausübungbesteuerung ab. Gewisse Länder, wie Grossbritannien, Frankreich und Italien, kennen steuerliche Privilegierungen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen.

Der Vorschlag der Arbeitsgruppe unterscheidet zwischen echten Mitarbeiterbeteiligungen und unechten. Die echten Mitarbeiterbeteiligungen umfassen wie nach geltender Praxis die Mitarbeiteraktien und die Mitarbeiteroptionen. Die unechten Beteiligungen (z.B. Phantom-

Aktien oder andere aktienkursbezogene Bargeldinstrumente) werden gemäss Vorschlag unverändert bei der Auszahlung besteuert³⁹. Ebenso unverändert bleiben die Besteuerungsregeln für (gebundene) Mitarbeiteraktien⁴⁰. Einzig bei den Optionen ergibt sich eine grundlegende Änderung: Die Arbeitsgruppe hat sich für die grundsätzliche Besteuerung von Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt des Vestings entschieden.

4.3.1 Vestingbesteuerung – Vor- und Nachteile

Die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt des Vestings löst diverse rechtliche Probleme. So entfällt die umstrittene Minuslohnpraxis. Ausserdem kann der Zeitpunkt des Vestings im dargestellten kontinuierlichen Prozess des «Hineinwachsens» in die vollen Rechte als Optionsinhaber als wichtigster Schritt bezeichnet werden, weil der Mitarbeiter ab diesem Zeitpunkt die Optionen nicht mehr vollumfänglich verlieren kann, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis austritt⁴¹.

Die Bewertung der Mitarbeiteroptionen soll beim Vesting mit Hilfe eines Optionsbewertungsmodells unter Anwendung fester Berechnungsparameter⁴² durchgeführt werden. Die Verwendung fester Berechnungsparameter ist sinnvoll, wenn eine pauschale Lösung angestrebt wird, welche auch für nicht kotierte Unternehmungen

39 Allerdings zum Satz, der sich ergäbe, wenn anstelle einer einmaligen Leistung eine entsprechende jährliche Leistung ausgerichtet würde.

40 Da der Bericht den Gesetzes- und Verordnungsvorschlag nicht auf die Mitarbeiteroptionen beschränkt, sondern auch die Mitarbeiteraktien regelt, wäre eine eingehende Analyse der Besteuerung von Mitarbeiteraktien im Bericht wünschenswert gewesen.

Gemäss der bisherigen Praxis sind auch gebundene Mitarbeiteraktien mit einer Sperrfrist, verbunden mit einer Rückgabeverpflichtung, beim Erwerb der Aktien steuerbar. Obwohl rechtlich betrachtet das Eigentum an den Aktien auf den Mitarbeiter übergeht, beschränkt die Rückgabeverpflichtung die Eigentumsrechte und auch die Werthaltigkeit der Aktien, vor allem wenn der Mitarbeiter die Aktien unter dem Verkehrswert, allenfalls zum seinerzeitigen Erwerbspreis, an den Arbeitgeber zurückgeben muss. Das Risiko ist für den Mitarbeiter zwar nicht vollumfänglich mit dem Verfallsrisiko von Optionen zu vergleichen, jedoch kann der Mitarbeiter allenfalls nicht das ganze Gewinnpotential seiner Aktien realisieren.

Der Bericht hätte für die Rückgaberechte zu einem Preis, der nicht dem Verkehrswert entspricht, folgende Lösungsmöglichkeiten vorsehen können (in Anlehnung an Risi (1999) 400 ff.):

- *Die steuerliche Diskontierung bei der Abgabe der Mitarbeiteraktien deckt auch das Risiko eines möglichen Verlusts der Zuwendung bei Rückgabe während der Sperrfrist ab:* Diese Lösungsmöglichkeit würde eine Ungleichbehandlung mit den Begünstigten von Mitarbeiteroptionen sowie von Mitarbeiteraktien ohne Rückgabeverpflichtungen darstellen.
- *Die Rückkaufverpflichtung des Mitarbeiters ist als Rückkaufsrecht der Arbeitgeberunternehmung zu betrachten, das den Vermögensstand des Mitarbeiters beeinträchtigt:* Bei dieser Lösungsmöglichkeit wird bei der Bewertung der Aktien im Erwerbszeitpunkt berücksichtigt, dass die Aktien

mit einer Rückgabeverpflichtung unter dem Erwerbspreis versehen sind. Beispielsweise entspricht in der Regel der Substanzwert im Erwerbszeitpunkt annäherungsweise dem Verkehrswert, wenn die Aktien mit der Rückgabeverpflichtung zum (dannzumaligen) Substanzwert versehen sind. Die Lösung führt aber dann zu unbefriedigenden Ergebnissen, wenn die Rückgabe unter dem Verkehrswert von Bedingungen wie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer gewissen Frist abhängig ist.

- *Der Rückgabeverpflichtung ist mit einem zusätzlichen Diskont der Aktie beim Erwerb Rechnung zu tragen:* Der zusätzliche Diskont erscheint als zu pauschal. Er wird dem Einzelfall nicht gerecht.
- *Revision der Veranlagung für den Zeitpunkt der Aktienzuteilung im Zeitpunkt der Rückübertragung:* Ein gesetzlicher Revisionsgrund liegt nicht vor. Allenfalls hätte sich die Arbeitsgruppe überlegen können, für gewisse Fälle der Rückgabe von Mitarbeiteraktien unter dem Verkehrswert einen Revisionsgrund sui generis zu schaffen.
- *Geltendmachung des entgangenen Gewinns (Differenz zwischen dem Verkehrswert im Rückgabezeitpunkt und Rückgabepreis) als Gewinnungskosten oder als «Minuslohn».*

41 Immerhin muss der Mitarbeiter noch den Verlust des Zeitwerts befürchten, wenn er seine Optionen vor dem Verfall ausübt.

Auch die Steuerrekurskommission des Kantons Zürich erachtet im weitergezogenen Entscheid vom 14. Februar 2002 den Zeitpunkt des Vestings als den Zeitpunkt, in welchem dem Mitarbeiter ein Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit zufliesst; s. auch PETER (2002).

42 Der Bericht schlägt in Art. 3 zum Verordnungsentwurf als Parameter folgende Grössen vor: Volatilität: 20%; Zinssatz: 4%; Dividendenrendite: 1%.

gen sowie für Gesellschaften, deren Aktien erst während einer kurzen Zeit an der Börse gehandelt werden, anwendbar ist. Gewisse Gesellschaften weisen jedoch eine grundlegend andere Bewertungsstruktur auf. Beispielsweise liegt die Volatilität von Immobiliengesellschaftsaktien regelmässig um 10%⁴³. Diverse kleinere Unternehmen schütten höhere Dividenden aus, als dies mit einer Dividendenrendite von 1% zum Ausdruck kommt⁴⁴. Sofern ein Mitarbeiter bzw. ein Arbeitgeber eine höhere Dividendenrendite oder eine tiefere Volatilität nachweisen kann, muss der Mitarbeiter gemäss der hier vertretenen Auffassung im Sinne der Rechtsgleichheit und der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit das Recht haben, zum Wert der Optionen besteuert zu werden, der sich gemäss den effektiven Bewertungsparametern ergibt.

Die Arbeitsgruppe betont als Vorteil der Besteuerung im Zeitpunkt des Vestings, dass auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Rücksicht genommen werden kann⁴⁵. Diese Auffassung vermag jedoch nur teilweise zu überzeugen. Viele Mitarbeiter werden – vor allem bei steigenden Aktienkursen zwischen der Zuteilung und dem Vesting – im Zeitpunkt des Vestings einer hohen Steuerlast ausgesetzt und müssen die Optionen vorzeitig, also unter Verlust des Zeitwerts, ausüben.

Beispiel: Optionswert beim Vesting CHF 40; Aktienkurs beim Vesting CHF 140; Ausübungspreis CHF 125

Der Optionswert ist höher als der innere Wert der Option (Differenz zwischen Aktienkurs und dem Ausübungspreis), weil die Option das Recht zur Ausübung, aber keine Pflicht beinhaltet. Die Differenz zwischen dem Optionswert von CHF 40 und dem inneren Wert von CHF 15 wird als Zeitwert der Option bezeichnet. Wenn der Mitarbeiter auf dem Optionswert von CHF 40 die Einkommenssteuer bezahlen (bei einem Steuersatz von 40% beträgt die Steuerlast CHF 16) und folglich seine Optionen vorzeitig ausüben muss, damit er seine Steuern bezahlen kann, beträgt sein Gewinn bei der Ausübung CHF 15. Dieser Betrag reicht nicht einmal aus, um die Steuern zu bezahlen.

Bei nicht kotierten Gesellschaften ist gemäss Artikel 5 der von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Verordnung der Substanzwert als Aktienkursbewertungsparameter massgebend, sofern die Gesellschaft frühestens 5 Jahre vor der Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungsrechten gegründet wurde; ansonsten muss der Bewertungsparameter «Aktienkurs» nach der Vermögenssteuerwert-Bewertungsmethode bestimmt werden⁴⁶.

In unserer Beratungspraxis gehen wir trotz aller juristischen Vorteile für die Vestingbesteuerung davon aus, dass die Mitarbeiter diese als unattraktiv empfinden werden. Im Zeitpunkt der Zuteilung weiss der Mitarbeiter noch nicht, welchen Wert er schlussendlich versteuern muss. Er sieht sich dem Risiko ausgesetzt, dass der Steuerwert bis zum Vesting so weit ansteigen wird, dass der Mitarbeiter sich aus Liquiditätsgründen gezwungen sieht, die Optionen vorzeitig auszuüben. Wie zuvor dargestellt, kann der Mitarbeiter bei der vorzeitigen Ausübung jedoch nicht den Wert realisieren, auf dem er die Einkommenssteuer entrichten muss, sondern nur den inneren Wert. Die Vestingbesteuerung wird vermutlich eine Veränderung der Bestimmungen vieler Beteiligungspläne auslösen, damit der Mitarbeiter nicht dem zuvor dargestellten Risiko ausgesetzt ist. Möglicherweise werden verschiedene Unternehmungen auf Verfallsklauseln verzichten, womit der Zeitpunkt der Zuteilung mit dem Zeitpunkt des Vestings zusammenfällt. Andere Unternehmen werden Instrumente schaffen und abgeben, die erst bei der Ausübung steuerpflichtig werden.

4.3.2 Wahlrecht: Ausübungsbesteuerung

Glücklicherweise schlägt die Arbeitsgruppe vor, dem Mitarbeiter ein Wahlrecht in Bezug auf den Besteuerungszeitpunkt zuzugestehen, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind⁴⁷. Die Besteuerung bei der Ausübung erfreut sich in einem unsicheren Umfeld in Bezug auf die

43 Vgl. HOLZ (2002) 134 ff. Die Bewertung von Optionen auf Aktien von Immobiliengesellschaften würde deshalb bei Anwendung von Standardparametern regelmässig viel zu hoch ausfallen. Bei einer Option mit einer Laufzeit von 5 Jahren und 3 Jahren Sperrfrist (nach dem Vesting) sowie einem Ausübungspreis, der dem Aktienkurs entspricht, beträgt der Optionssteuerwert bei einer 20%igen Volatilität 12,8% des Aktienkurses. Setzt man anstelle dessen eine Volatilität von 10% ins Berechnungsmodell ein, so ergibt sich ein Steuerwert von 5,8% des Aktienkurses. Bei Anwendung der Standardparameter resultiert ein steuerbarer Optionswert, der mehr als doppelt so hoch ist wie der echte Wert der Optionen.

44 Erhöht man bei sonst gleichen Bewertungsparametern wie in dem im Text dargestellten Beispiel die Dividendenrendite auf 4%, so ergibt sich ein Steuerwert von 6,7% des Aktienkurses. Auch in diesem Beispiel ist der Optionswert gemäss Standardparametern sehr viel höher als der effektive Wert.

45 Bericht S. 29 f.

46 Wenn innerhalb von einem Jahr nach dem Besteuerungszeitpunkt ein Börsengang der Gesellschaft erfolgt, so unterliegt die Differenz zwischen Emissionspreis und formelmässig bestimmtem Aktienpreis im Emissionszeitpunkt zu 50% der Einkommenssteuer.

47 Art. 17a Abs. 3 des Vorschlags zum DBG in Verbindung mit Art. 4 des von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Verordnungstextes:

- Der Mitarbeiter muss sich bis zum Vesting für die Vesting- oder die Ausübungsbesteuerung entscheiden.
- Seine Entscheidung gilt für alle Optionszuteilungen des betreffenden Zuteilungsjahres.
- Die Optionen müssen mit einem Ausübungspreis versehen sein, der mindestens dem Wert der zugrundeliegenden Aktien im Zeitpunkt der Optionszuteilung entspricht.
- Die Optionen sind im Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs auf dem Lohnausweis zu bescheinigen und mit einem Beiblatt zu belegen. Ausserdem muss der Arbeitgeber das Einkommen bei Ausübungsbesteuerung im Ausübungsjahr auf dem Lohnausweis aufführen.

Börsenkursentwicklung wachsender Beliebtheit. Die Bevorzugung der Ausübungsbesteuerung ist ein typisches Beispiel für ein nicht rationales Verhalten von Marktteilnehmern. Der beim Vesting oder bei der Zuteilung zu versteuernde Betrag ist vor allem bei Anwendung von festen Bewertungsparametern und unter Berücksichtigung eines Diskonts für eine Sperrfrist nach dem Bewertungszeitpunkt in den allermeisten Fällen tiefer als der Erwartungswert des Ausübungsgewinns, der bei der Ausübungsbesteuerung erfasst würde. Die Wahlmöglichkeit ist somit eine perfekte «Win-Win-Situation», indem der Mitarbeiter davon profitiert, dass er die für ihn subjektiv vorteilhaftere Ausübungsbesteuerung wählen und der Fiskus in der Regel bei der Ausübung einen höheren Betrag besteuern kann. Wenn eine korrekte gesetzliche Grundlage geschaffen wird, überwiegen diese ökonomischen Vorteile klar gegenüber möglichen Bedenken, dass nicht alle Steuerpflichtigen genau gleich nach ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit behandelt werden, sondern auch aufgrund individueller Präferenzen. Zur Erzielung der wirtschaftlichen Vorteile für die Mitarbeiter und den Fiskus sollten auch die für die Wahlmöglichkeit notwendigen administrativen Aufwendungen in Kauf genommen werden.

Der Vorschlag der Arbeitsgruppe unterstützt die Besteuerung bei der Ausübung zusätzlich, indem nur 50 % oder sogar allenfalls nur 30 % des Ausübungsgewinns als Arbeitseinkommen besteuert werden. Den restlichen Teil des Ausübungsgewinns qualifiziert die Arbeitsgruppe als Kapitalgewinn⁴⁸. Die Besteuerung nur eines Teils des Zuflusses hat tatsächlich eine Begründung. Rechtlich betrachtet stellt diese Regel die einzige echte Privilegierung der Mitarbeiterbeteiligung dar, indem ein Teil des Zuflusses zum Privatvermögen steuerfrei erfolgen kann⁴⁹. Ausserdem wird der Gewinn zum Satz besteuert, der sich ergäbe, wenn anstelle einer einmaligen Leistung eine jährliche Leistung ausgerichtet worden wäre⁵⁰. Es ist zu hoffen, dass die Arbeitsgruppe mit der steuerlichen Privilegierung der Ausübungsbesteuerung nicht zuviel des Guten wollte und die Verbindung der an

sich genialen Idee eines Wahlrechts für den Besteuerungszeitpunkt mit einer Privilegierung bei der Steuerbemessung in den parlamentarischen Beratungen auf politischen Widerstand stossen und durchfallen könnte. Immerhin wird mit der Privilegierung dem Anliegen der in der Einleitung zitierten nationalrätlichen Motionen Rechnung getragen.

5 Beurteilung und Ausblick

Auch wenn es im gegenwärtigen Börsenumfeld nicht so aussehen mag, hat mit der Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in den 90er Jahren eine Entwicklung eingesetzt, die langfristig unumstösslich ist. Aufgrund der Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ist eine attraktive Besteuerungspraxis (attraktiv für den Mitarbeiter und für den Fiskus) von sehr grossem Interesse.

Die Arbeitsgruppe hat mit ihrem Bericht eine ausserordentlich professionelle Auslegeordnung der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen vorgelegt. Die juristischen Schwächen der bestehenden Praxis treten offen zutage, und zurecht fordert die Arbeitsgruppe eine gesetzliche Grundlage zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen und insbesondere von Optionen. Mit Umsicht und viel rechtsvergleichender Analyse wurden neue Vorschläge erarbeitet. Die Besteuerung von Optionen beim Vesting mag juristisch am meisten zu überzeugen. Das Vesting ist der Zeitpunkt, wo im graduellen Prozess des Hineinwachsens in die Optionsrechte der grösste Schritt getan wird. Ab dem Zeitpunkt des Vestings kann der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Optionen nicht mehr verlieren. Gleichwohl erscheint die Besteuerung im Zeitpunkt des Vestings als unattraktiv, weil der Mitarbeiter einerseits im Zuteilungszeitpunkt die Steuerbelastung beim Vesting noch nicht abschätzen kann und andererseits den Wert seiner Optionen im Zeitpunkt des Vestings noch nicht voll realisieren kann (Zeitwertproblematik). Die Wahlmöglichkeit für den Mitar-

48 Diese Lösung lehnt sich stark an die Besteuerungsregeln in Singapur an. Der südostasiatische Inselstaat besteuert die Optionen bei der Ausübung und behandelt einen Teil des Ausübungsgewinns als Kapitalgewinn.

49 Weder die Aktienzuteilung noch die Vesting-Besteuerung stellen eine steuerliche Privilegierung der Zuteilung von Beteiligungsrechten dar. Es geht bei gebundenen Mitarbeiteraktien und bei den im Zeitpunkt der Zuteilung resp. des Vestings besteuerten Mitarbeiteroptionen lediglich darum, die Wertebusse durch die Verfügungssperre möglichst objektiv und pauschal zu ermitteln. Die Diskontierung der Beteiligungsrechte stellt jedoch keine Privilegierung dar.

50 Art. 17a Abs. 5 des Vorschlags für das DBG; gemäss der hier

vertretenen Auffassung sollte auf die steuersatzmässige Privilegierung aus diversen Überlegungen verzichtet werden:

- Soweit jährliche Optionszuteilungen stattfinden (was bei den meisten Optionsprogrammen der Fall ist) und der Mitarbeiter auch in einigermaßen regelmässigen Abständen ausübt, ergibt sich gar kein Akkumulationseffekt beim Einkommenszufluss.
- Die Umrechnung ist administrativ ausserordentlich aufwendig und erfordert differenzierte Angaben auf dem Lohnausweis mit der Unterscheidung zwischen satzbestimmendem und steuerbarem Einkommen.
- Die Reduktion des Steuersatzes ist bei vielen gut verdienenden Optionsbezüglern marginal und rechtfertigt kaum den Mehraufwand.

beiter hin zur Ausübungbesteuerung von Optionen ist ausserordentlich zu begrüssen. Die Ausübungbesteuerung wird mit der vorgeschlagenen Reduktion der Erfassung des Übungsgewinns als Arbeitseinkommen (Reduktion auf 50%) noch attraktiver. Allerdings muss diese privilegierte Besteuerung im Parlament noch eine hohe Hürde meistern.

Wenn schon eine Wahlmöglichkeit eingeführt wird, sollte man sich allenfalls einen weiteren Besteuerungszeitpunkt überlegen: die Zuteilung⁵¹. Die Besteuerung bei der Zuteilung könnte eine echte Alternative zur Besteuerung der Optionen bei der Ausübung darstellen. Der Mitarbeiter könnte also auswählen zwischen der Besteuerung im Zeitpunkt der Zuteilung oder der Ausübung. Wenn die Wahl auf den Zuteilungstag trifft, nimmt der Mitarbeiter bewusst in Kauf, dass er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Vesting-Periode seine Optionen verliert. Die Geltendmachung eines «Minuslohns» erübrigt sich dann, weil kein Härtefall vorliegt⁵².

Literatur und Materialien

- BERNHARDT WOLFGANG/WITT PETER (1997): Stock Options und Shareholder Value, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 67. Jahrgang, Heft 1, 1997, S. 85–101
- GEMISCHTE ARBEITSGRUPPE, Besteuerung von Mitarbeiteroptionen, Bericht zuhanden des Eidg. Finanzdepartements, Bern, 21. Dezember 2001 (zitiert: Bericht)
- CEREGHETTI MARCO (1996): Die Besteuerung von Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen als Einkommen und als Vermögen, Diss. Zürich 1993, Aachen 1996
- EGON ZEHNDER INTERNATIONAL/REVISUISSE PRICE WATERHOUSE (1997): Beteiligungsmodelle für Führungskräfte in der Schweiz – Trends, Steuerliche Aspekte, Empfehlungen, Zürich 1997
- HAUSHEER MARCEL (1997): Aktien statt Lohn: Die Buezer als Mitbesitzer, in: Sonntags Zeitung vom 3. August 1997, S. 53
- HOLZ ARNOLD (2002): Risk Analysis of Swiss and German Stocks, in: Financial Markets and Portfolio Management, Vol. 16, 2002, Nr. 1
- LYK RETO (1989): Die Mitarbeiteraktie in der Schweiz, Zürich 1989
- PETER NATALIE (2002), Zeitpunkt der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen, in: FStR 2002, 196 ff.
- RAPPAPORT ALFRED (1986): Creating Shareholder Value – The New Standard for Business Performance, 1. A., New York 1986
- RISI ANDREAS (1999): Mitarbeiteroptionen und -aktien, Bewertung – Rechnungslegung – Besteuerung, Diss. Zürich, Bd. 164 der Schriftenreihe der Treuhänderkammer, Zürich 1999
- VOLKART RUDOLF (1995): Shareholder Value Management – Kritische Überlegungen zur wertorientierten Führung, in: ST 1995, S. 1064–1068
- WAGENHOFER ALFRED (1996): Vorsichtsprinzip und Managementanreize, in: Die Betriebswirtschaft, 56. Jahrgang, 1996, S. 2–165
- WEILENMANN ROLF (1999): Value Based Compensation Plans – Theoretische und praktische Aspekte von Employee Stock Ownership Plans, Stock Option Plans und weiteren Value Based Compensation Plans in der Schweiz, Diss. Zürich, Band 297 der Schriftenreihe Bank- und finanzwirtschaftliche Forschungen, Zürich 1999
- WEHRLI MAX (1969): Mitbeteiligung der Arbeitnehmer durch Belegschaftsaktien – Problematik und Erfahrungen, Diss. Zürich 1969
- WIRTH JÜRIG (2000): Millionär für einen Tag, in: Handels-Zeitung vom 8. November 2000, S. 29
- ZUPPINGER FERDINAND (1971): Die Besteuerung der Mitarbeiteraktien, in: ASA 40 (1971/72), S. 225–243

51 Besteuerung bei der Zuteilung auch bei Vorliegen von Vesting-Klauseln.
Die Begünstigten von Restricted Stocks, also von Mitarbeiteraktien mit Vesting-Klauseln, haben beispielsweise in den USA das Recht, die Besteuerungsmethode bei der Zuteilung zu wählen. Da diese Wahl in der Selbstverantwortung der Mitarbeiter liegt, muss bei einem Verfall der Rechte des Mitarbeiters kein negatives Einkommen zugestanden werden.

52 Der Mitarbeiter hat sich im vollen Bewusstsein der Risiken und des möglichen Verlustrisikos für die Zuteilungsbesteuerung und gegen die «sichere» Besteuerung erst bei der Ausübung entschieden. Von einem Härtefall, den der Mitarbeiter nicht selbst kausal verursacht hätte, kann keine Rede sein.