

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gerda Hasselfeldt, Bartholomäus Kalb, Karl-Josef Laumann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU
– Drucksache 14/4428 –**

Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter („stock options“)

Eine steigende Zahl von Unternehmen in Deutschland gewährt ihren Mitarbeitern Aktienoptionen („stock options“). Dabei erhalten die Mitarbeiter das Recht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine festgelegte Zahl von Aktien der Gesellschaft, bei der sie beschäftigt sind, zu einem festgelegten Preis zu erwerben. Die Optionsgewährung an Mitarbeiter erfolgt insbesondere bei jungen, technologieorientierten Unternehmen, die ihren Mitarbeitern an Stelle von hohen Löhnen, die sie in der Aufbauphase kaum zahlen können, einen Teil der Entlohnung durch die Einräumung von Aktienoptionen gewähren.

Seitens der Bundesregierung hat es in den vergangenen Monaten unterschiedliche Äußerungen darüber gegeben, wie Aktienoptionen künftig bei den Mitarbeitern, denen sie eingeräumt werden, versteuert werden sollen.

1. Welche Voraussetzungen müssen für die Einräumung von Aktienoptionen („stock options“) vorliegen?

Bei Aktienoptionsprogrammen für Mitarbeiter, die das Recht auf Bezug eigener Aktien der Gesellschaft einräumen, muss eine Aktiengesellschaft die einschlägigen gesellschaftsrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Diese wurden durch das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) vom 30. April 1998 vereinfacht. Es wurde die Möglichkeit der Ausgabe selbständiger Bezugsrechte geschaffen, die nach Erreichung festgelegter Erfolgsziele und Wartezeiten (mindestens zwei Jahre) ausgeübt werden können (§ 193 Aktiengesetz). Zur Bedienung dieser Bezugsrechte kann ein bedingtes Kapital geschaffen (§ 192 Abs. 2 Nr. 3 Aktiengesetz) oder der Erwerb eigener Aktien (§ 71 Abs. 1 Nr. 8 Aktiengesetz) vorgesehen werden. Spezifische kapitalmarktrechtliche Voraussetzungen für die Einräumung von Aktienoptionen für Mitarbeiter bestehen nicht.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 15. November 2000 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

2. Liegen der Bundesregierung Zahlen darüber vor, in welchem Umfang heute Unternehmen ihren Mitarbeitern Aktienoptionen einräumen?

Nach Auskunft der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP) bieten zurzeit rd. 250 Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung in Form von Aktienoptionen an. Die Zahl dürfte in den nächsten Monaten auf rd. 300 Unternehmen steigen, da in vielen Unternehmen die Möglichkeit der Einräumung von Aktienoptionen für ihre Mitarbeiter geprüft wird.

3. Welche Branchen räumen ihren Mitarbeitern Aktienoptionen ein und in welchem Verhältnis sind die Einräumungen der Aktienoptionen verteilt?

Von den am Neuen Markt notierten Gesellschaften räumen rd. 200 Unternehmen ihren Mitarbeitern Aktienoptionen ein. Bei den weiteren Gesellschaften, die ihren Mitarbeitern diese Möglichkeit einräumen, handelt es sich um Unternehmen der „old economy“, die größtenteils im Deutschen Aktienindex (DAX) notiert sind. Insbesondere bei Internet-, Technologie-, Medien- und Telekommunikations-Unternehmen ist es mittlerweile üblich, ihre Mitarbeiter in Form von Aktienoptionen am Unternehmensgewinn zu beteiligen.

4. Welcher Mitarbeiterkreis kommt in den Genuss der Aktienoptionen, sind dies alle Mitarbeiter eines Unternehmens oder nur eine bestimmte Arbeitnehmergruppe?

Rund 70 % der am Neuen Markt notierten Unternehmen räumen allen Mitarbeitern die Möglichkeit ein, Aktienoptionen zu erwerben. Bei weiteren 16 % der am Neuen Markt geführten Unternehmen besteht nur für Mitarbeiter der Führungsebene die Möglichkeit, Aktienoptionen zu erhalten. Bei den Unternehmen, die im DAX notiert sind, werden Aktienoptionen ausschließlich nur Mitarbeitern der Führungsebene angeboten.

5. Liegen Zahlen darüber vor, in welchem Umfang Aktienoptionen tatsächlich von den Mitarbeitern ausgeübt werden?

Der Bundesregierung liegen keine Zahlen darüber vor, in welchem Umfang Aktienoptionen tatsächlich von den Mitarbeitern ausgeübt werden. Die Möglichkeit der Einräumung von Aktienoptionen als Gehaltsbestandteil wurde von den meisten Unternehmen erst seit der Verabschiedung des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich im Jahr 1998 geprüft. Da die Möglichkeit der Gewährung von Aktienoptionen daher von den meisten Unternehmen im Jahr 1999 eingeführt wurde und zwischen der Gewährung von Aktienoptionen und deren Ausübung mindestens zwei Jahre vergangen sein müssen, ist die Ausübung der Option für die meisten Mitarbeiter frühestens im Jahre 2001 möglich. Darüber hinaus gibt es für die Unternehmen keine gesetzliche Verpflichtung, die Ausübung von Aktienoptionen durch ihre Mitarbeiter zu veröffentlichen.

6. Wie werden Aktienoptionen zz. unter Berücksichtigung des Zeitpunkts, der Bemessungsgrundlage und des Steuersatzes besteuert?

Vorteile aus Aktienoptionen, die Lohnbestandteil sind, sind Arbeitslohn und wie dieser zu besteuern. Es handelt sich hierbei um Einnahmen i. S. des § 8 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG). Einnahmen nach dieser Vorschrift sind Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und dem Steuerpflichtigen im Rahmen einer Überschusseinkunft zufließen. Als Zuflusszeitpunkt sieht die Finanzverwaltung in Übereinstimmung mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung den Zeitpunkt der Ausübung der Aktienoption an. Arbeitslohn ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Aktienwert im Erwerbszeitpunkt und den Aufwendungen des Steuerpflichtigen für die Aktie (Basispreis aus der Option). Der Arbeitslohn unterliegt den allgemeinen Regeln des Einkommensteuergesetzes. In Betracht kommt dabei regelmäßig die Tarifvorschrift für außerordentliche Einkünfte (§ 34 EStG).

7. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse über die Besteuerung von Aktienoptionen in anderen Industriestaaten wie den USA und Europa vor und wie gestalten sich diese?

Die Besteuerung von Arbeitnehmern, die Optionsrechte (stock options) zum Erwerb von Aktien an ihre Arbeitgebergesellschaft oder an ihr nahe stehende andere Gesellschaften erhalten, ist in den einzelnen Staaten sehr unterschiedlich geregelt. Dies betrifft zum einen den Zeitpunkt, zu dem besteuert wird, zum anderen die Art der Besteuerung, die vom jeweiligen Steuersystem abhängt. Ein internationaler Überblick wird ferner durch unsystematische Regelungen (Steuervergünstigungen und besondere Voraussetzungen) erschwert.

Bei einem solchen internationalen Vergleich der Besteuerung von Aktienoptionen lassen sich deutlich zwei Gruppen von Staaten mit verschiedenen Systemen unterscheiden:

- Zur ersten Gruppe gehören die Staaten, die betriebliche und private Veräußerungsgewinne (capitals gains) generell besteuern. Zu dieser Gruppe gehören z. B. Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Kanada und die USA sowie Irland, Italien, Japan und Schweden. Diese Staaten besteuern im Grundsatz alle Vorteile aus einem Optionsprogramm beim Arbeitnehmer. Dabei kommen allerdings unterschiedliche Tarife zur Anwendung, da diese Vorteile zum Teil als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, zum Teil als private Veräußerungsgewinne (und damit ermäßigt) besteuert werden.
- Eine andere Gruppe umfasst die Staaten, die private Veräußerungsgewinne grundsätzlich steuerfrei lassen und höchstens bei kurzfristigen Realisierungen besteuern. Zu dieser Gruppe gehören z. B. Deutschland, Österreich, die Niederlande und die Schweiz, ferner Belgien und Luxemburg. In diesen Staaten geht es darum, ob und wann der Arbeitnehmer nur bestimmte Vorteile aus dem Optionsprogramm besteuern muss, wobei sich ggf. die Frage nach der Wertermittlung dieser Vorteile stellt.

Dabei ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen folgenden Optionen:

- Nicht börsengängige Optionsrechte („unechte stock options“), bei denen das Verfügungsrecht über ein Optionsrecht wegen verschiedener Restriktionen eingeschränkt ist. Dies ist der weitaus übliche Fall.

- Börsengängige Optionsrechte, bei denen der Arbeitnehmer ein frei verfügbares Recht erhält, das ihm nicht mehr entzogen werden kann (so dass er es somit veräußern könnte), wobei diese die Ausnahme darstellen. Bei diesen „echten stock options“ setzt überall die Besteuerung im Zeitpunkt der Einräumung des Rechts beim Arbeitnehmer als Teil seines Arbeitseinkommens ein.
8. Hält die Bundesregierung Änderungen in der Besteuerung der Aktienoptionen insbesondere aus finanz- und wirtschaftspolitischer Sicht für notwendig und sinnvoll und an welche Maßnahmen wird dabei gedacht?

Die Bundesregierung plant derzeit keine Sonderregelung für die Besteuerung von Lohnbestandteilen, die aus der Ausübung von Aktienoptionen herrühren. Es handelt sich hierbei um steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, die grundsätzlich wie jedes andere Arbeitsentgelt zu besteuern sind. Deshalb wäre es kaum vermittelbar, einerseits Gewinne aus Mitarbeiteraktienoptionen lohnsteuerlich zu privilegieren, während im Übrigen Arbeitnehmer auf ihr Arbeitsentgelt die reguläre Einkommensteuer zu zahlen haben. Die Grundsätze der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit und der Gleichmäßigkeit der Besteuerung würden in Frage gestellt. Eine Begünstigung bei der Besteuerung der Ausübung von Aktienoptionen stünde auch im Widerspruch zum finanz- und wirtschaftspolitischen Konzept der Bundesregierung, das der Haushaltskonsolidierung, der Schuldenverminderung und der allgemeinen Steuer-senkung den Vorrang einräumt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 9 hingewiesen.

9. Inwieweit ist Presseberichten Glauben zu schenken, dass die Bundesregierung das Thema Aktienoptionen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit in diese Verhandlungen aufnehmen will und wenn ja, auf welcher Ebene soll dies geschehen?

Die Bundesregierung als ein Teilnehmer des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beabsichtigt, diese Frage im Rahmen der im Bündnis geführten Diskussion über Vermögensbildung und Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer zu erörtern.