

Antrag

der Abgeordneten Dagmar Wöhrl, Dr. Heinz Riesenhuber, Gerda Hasselfeldt, Heinz Seiffert, Gunnar Uldall, Norbert Barthle, Otto Bernhardt, Wolfgang Börnsen (Bönstrup), Leo Dautzenberg, Hansjürgen Doss, Jochen-Konrad Fromme, Erich G. Fritz, Hansgeorg Hauser (Rednitzhembach), Ulrich Klinkert, Hans Michelbach, Elmar Müller (Kirchheim), Friedhelm Ost, Dr. Bernd Protzner, Hans-Peter Repnik, Hartmut Schauerte, Heinz Schemken, Karl-Heinz Scherhag, Norbert Schindler, Diethard Schütze (Berlin), Max Straubinger, Wolfgang Schulhoff, Gerhard Schulz, Klaus-Peter Willsch, Matthias Wissmann, Elke Wülfing und der Fraktion der CDU/CSU

Steuerliche Rahmenbedingungen für die Gewährung von Aktienoptionen an Mitarbeiter (stock options) verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Immer mehr Unternehmen in Deutschland gewähren 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 erwerben. Kaufpreis ist in der Regel der Börsenkurs bzw. der anderweitig ermittelte Anteilswert am Tag der Optionseinräumung.
2. Die Optionsgewährung an Mitarbeiter ist insbesondere für junge, technologieorientierte Unternehmen (start ups) interessant, weil sie ihnen erlaubt, die Lohnkosten günstiger zu gestalten und damit die gerade in der Aufbauphase und bei schlechterer Wirtschaftslage notwendige betriebliche Liquidität zu sichern. Aber auch größere, bereits börsennotierte Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern vermehrt Aktienoptionen an. Qualifizierte Führungskräfte können mit Aktienoptionen rekrutiert und an das Unternehmen gebunden werden. Nicht zuletzt steigert die Aussicht auf Beteiligung an der Wertsteigerung des Unternehmens die Motivation der Mitarbeiter erheblich.
3. Auch aus der Sicht der Mitarbeiter ist die Gewährung von Aktienoptionen interessant. Im Erfolgsfall können sie einen Vermögenszuwachs erwarten, der durch normalen Arbeitslohn in der Regel nicht zu erzielen wäre. Eine verstärkte Beteiligung der Mitarbeiter an ihren Unternehmen ist auch gesellschaftspolitisch wünschenswert, da sie Konflikte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen entschärft.
4. Einer weiteren Verbreitung von stock options für Mitarbeiter in Deutschland steht jedoch das geltende Steuerrecht entgegen, das dazu führt, dass ein großer Teil des vom Arbeitnehmer im Erfolgsfall erzielten Vermögenszuwachses steuerlich wieder abgeschöpft wird. Der Arbeitnehmer muss nämlich in

der Regel bei Optionsausübung die Differenz zwischen dem in der Option vereinbarten Basispreis und dem Börsenkurs voll nach dem persönlichen Einkommensteuersatz versteuern. Dies ist nicht sachgerecht, weil Aktienoptionen mit normalem Arbeitslohn nicht vergleichbar sind. Die jüngste Entwicklung der Aktienkurse am Neuen Markt hat deutlich gemacht, dass eine Wertsteigerung auch ausbleiben und die Option damit wertlos sein kann. Wegen dieses Risikos ist eine volle Besteuerung als geldwerter Vorteil nicht gerechtfertigt.

5. Die volle Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter als Arbeitsentgelt wird nicht zuletzt deshalb als ungerecht empfunden, weil private Kapitalanleger den Wertzuwachs – nach Ablauf der Spekulationsfrist – überhaupt nicht versteuern müssen. Allerdings wäre die vollständige Steuerfreiheit von Aktienoptionen für Mitarbeiter, wie vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ins Gespräch gebracht, auch nicht sachgerecht, da sie materiell Gehaltsbestandteil sind.
6. In anderen Staaten fällt die Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter wesentlich günstiger aus. So wird z. T. der erzielte Wertzuwachs bis zur Höhe eines bestimmten Freibetrages ganz von der Steuer freigestellt, oder es muss nur ein bestimmter Anteil des Wertzuwachses versteuert werden. Auch hinsichtlich des Besteuerungszeitpunktes gibt es unterschiedliche Lösungen. So werden beispielsweise in den USA erst die Gewinne bei der Veräußerung der Mitarbeiteraktien besteuert, und dies zum niedrigen Satz von nur 20 Prozent. In anderen Ländern – etwa in der Schweiz und in Belgien – erfolgt die Besteuerung bereits zum Zeitpunkt der Einräumung der Aktienoption, also vor den üblicherweise eintretenden Kurssteigerungen. In Frankreich bestehen Sonderregeln für Mitarbeiter junger Unternehmen.
7. Aus der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung von Aktienoptionen für Mitarbeiter resultiert ein gravierender Wettbewerbsnachteil der deutschen Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter und bei der Finanzierung. Dieser Wettbewerbsnachteil muss abgebaut werden, indem die Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter dem in anderen Wirtschaftsnationen üblichem Niveau angenähert wird.
8. Zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen und von Doppelbesteuerung ist eine international harmonisierte Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter anzustreben. Die Besteuerung in Deutschland sollte daher die in Vorbereitung befindlichen OECD-Empfehlungen berücksichtigen.
9. Eine klare gesetzliche Regelung der Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter sollte zugleich Klarheit darüber schaffen, wie sie beim einräumenden Unternehmen zu bilanzieren sind.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag einzubringen, der die steuerlichen Rahmenbedingungen für die Gewährung von Aktienoptionen an Mitarbeiter so verbessert, dass sowohl für die Unternehmen als auch die Mitarbeiter die Anreize zur Nutzung dieses Entlohnungsinstruments erhöht werden. Dabei können auf Basis des deutschen Steuerrechtes die bereits in anderen Staaten geltenden Regelungen im Hinblick auf Bemessungsgrundlage, Steuersatz und Zeitpunkt der Besteuerung als Orientierungshilfe dienen.

Berlin, den 13. Februar 2001

Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion

Begründung

Die steuerliche Behandlung von Aktienoptionen für Mitarbeiter (stock options) in Deutschland muss dringend neu geregelt werden. Mit der gegenwärtigen vollen Einkommensbesteuerung im Moment der Ausübung der Option sind die deutschen Unternehmen im internationalen Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte nicht konkurrenzfähig. Vor allem bei erfolgreichen „start ups“ führt die Mischung aus steilem Kursanstieg in der Anfangsphase, niedrigen Barlöhnen zur Sicherung der notwendigen betrieblichen Liquidität, Haltefristen beim Verkauf der Aktien und hoher Besteuerung zu großen Problemen.

Presseberichten zufolge ist die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Besteuerung von Aktienoptionen für Mitarbeiter zeitweilig auch von der Bundesregierung zutreffend erkannt worden. Inzwischen scheint aber von einer Senkung der Steuerlast keine Rede mehr zu sein. Jedoch kann die Lösung des Problems bei zunehmender globaler Kräfteknappheit im High-Tech-Bereich nicht mehr auf die lange Bank geschoben werden.

Gesonderte Regelungen für die Besteuerung von Aktienoptionen sind auch unter dem Aspekt der Steuergerechtigkeit vertretbar und geboten: Im Gegensatz zum normalen Arbeitsentgelt werden Aktienoptionen dem Arbeitnehmer nicht regelmäßig zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter gehen ein Risiko ein, wenn sie anstelle eines ansonsten höheren Arbeitsentgelts nur eine Option erhalten. Die Wertsteigerung kann, wie die Kursentwicklung der letzten Monate gezeigt hat, auch ausbleiben. Eine neue gesetzliche Regelung muss dem Risiko des Arbeitnehmers hinreichend Rechnung tragen.

Für eine attraktivere steuerliche Ausgestaltung von Aktienoptionen für Mitarbeiter in Deutschland gibt es verschiedene Ansatzpunkte. In Frage kommt eine Besteuerung des Kurswertes der Aktie bei Einräumung der Option, wobei die Option analog dem belgischen Modell mit einem geringen Prozentsatz (in Belgien 7,5 %) bewertet wird oder eine nur teilweise Besteuerung des Differenzbetrages zwischen dem Kurswert der Aktie im Ausübungszeitpunkt und den Aufwendungen des Arbeitnehmers bei Erwerb der Aktien. Denkbar ist ferner ein Wahlrecht hinsichtlich des Zeitpunktes der Besteuerung, das dem breiten Spektrum verschiedener Mitarbeiterbeteiligungsmodelle Rechnung trägt.

