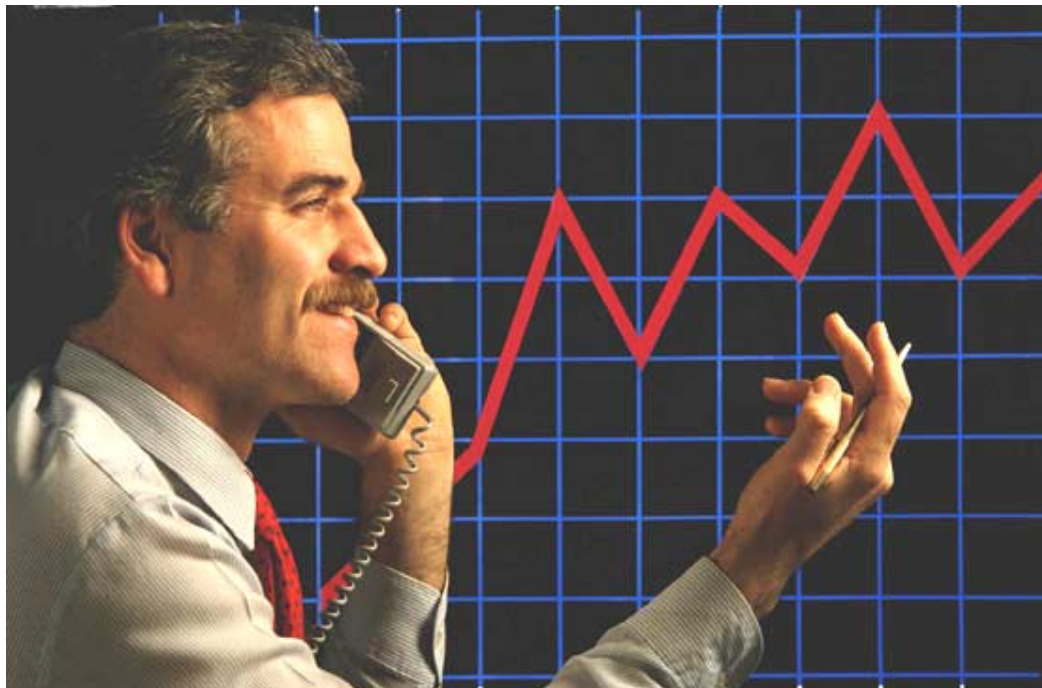




GENERALDIREKTION UNTERNEHMEN

Aktienoptionen für Arbeitnehmer

Die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen
für Arbeitnehmeraktienoptionen in der EU





EUROPÄISCHE KOMMISSION
GENERALDIREKTION UNTERNEHMEN

Aktienoptionen für Arbeitnehmer

Die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeraktienoptionen in der EU

Abschlussbericht der Sachverständigengruppe

Juni 2003

Rechtliche Anmerkung

Am vorliegenden Projekt wirkten Sachverständige auf dem Gebiet der Arbeitnehmeraktioptionen mit, die im Rahmen des Mehrjahresprogramms für Unternehmergeist und KMU von den nationalen Behörden benannt wurden.

Auch wenn die Arbeiten unter der Federführung von Beamten der Kommission stattfanden, geben die hier dargelegten Auffassungen nicht zwangsläufig den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Nachdruck des Berichts mit Quellenangabe gestattet.

Weitere Auskünfte:

Europäische Kommission
Generaldirektion Unternehmen
Referat B.1.
B-1049 Brüssel, Belgien
Fax: + 32.2.29.66 27 8
E-Mail: Entr-Business/Support@cec.eu.int
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/index.htm

Informationen zu anderen Projekten

Informationen zu anderen Projekten, die gemeinsam von der Europäischen Kommission und den nationalen Verwaltungen durchgeführt wurden und Fragen der Förderung des Unternehmergeistes und der Verbesserung der Maßnahmen zur Förderung der Unternehmen betreffen, sind erhältlich unter:

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/index.htm>

Inhaltsverzeichnis

MITGLIEDER DER SACHVERSTÄNDIGENGRUPPE.....	5
ZUSAMMENFASSUNG.....	7
1. EINLEITUNG – RAHMEN UND INHALT DES VORLIEGENDEN BERICHTS	10
2. AKTIENOPTIONEN (FÜR MITARBEITER) AUS ÖKONOMISCHER SICHT	13
3. DIE VERWENDUNG VON ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN.....	17
3.1. Ein Vergleich zwischen Arbeitnehmeraktienoptionen und anderen Formen der Mitarbeiterbeteiligung	17
3.2. Aktienoptionen – Pro und contra	18
3.2.1. Anteilseigner und Investoren	18
3.2.2. Das Unternehmen.....	20
3.2.2.1. Motivation der Mitarbeiter.....	21
3.2.2.2. Personalgewinnung und -bindung.....	21
3.2.2.3. Kapital- und liquiditätsbezogene Gründe	23
3.2.3. Der Arbeitnehmer.....	24
4. VERBREITUNG DER ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN IN EUROPA UND IN DEN USA.....	26
5. BESTEUERUNG VON ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN – NATIONALE GESICHTSPUNKTE.....	30
5.1. Steuerliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer.....	30
5.1.1. Arbeitnehmeraktienoptionen – Arbeitslohn oder Veräußerungsgewinn?.....	30
5.1.2. Zeitpunkt der Besteuerung	31
5.1.2.1. Gewährung der Option.....	31
5.1.2.2. Erstmalige Ausübbarkeit der Option.....	33
5.1.2.3. Ausübung der Option	34
5.1.2.4. Die Veräußerbarkeit der Aktien.....	36
5.1.2.5. Veräußerung der Aktien.....	37
5.1.3. Wahlrecht zwischen Anfangs- und Endbesteuerung.....	38
5.1.4. Milderung der Auswirkungen progressiver Steuertarife.....	39
5.1.5. Besteuerung von Disagios.....	40
5.2. Steuerliche Folgen für den Arbeitgeber	41
6. INTERNATIONALER VERGLEICH DER STEUERBELASTUNG.....	44
6.1. Allgemeines.....	44
6.2. Voraussetzungen für Steuervergünstigungen.....	46
7. DIE INTERNATIONALE MOBILITÄT DER ARBEITNEHMER UND DAS RISIKO DER DOPPELBESTEUERUNG	49

7.1.	Die Problematik	49
7.2.	Bestimmung der Einkommensart.....	49
7.3.	Zeitraum, auf den sich der Optionsvorteil bezieht.....	51
7.4.	Besteuerungszeitpunkt	52
8.	BILANZIERUNG VON ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN	53
8.1.	Bilanzierung nach europäischem Recht.....	53
8.2.	Bilanzierung nach US-amerikanischem Recht.....	54
8.3.	Wie Arbeitnehmeraktienoptionen zu verbuchen sind.....	54
9.	ARBEITSRECHT UND DATENSCHUTZ	57
10.	SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	60
	ANHANG I – EINIGE NACHAHMENSWERTE BEISPIELE	66
	Einige Beispiele für eine steuerliche Begünstigung des Arbeitnehmers	66
	Eine Sonderregelung für Wachstumsunternehmen: die „Enterprise Management Incentive“ im Vereinigten Königreich.....	67
	Vermeidung von Liquiditätsproblemen und Zusammenhang zwischen der Steuerschuld von Arbeitgeber und Arbeitnehmer: das Beispiel Dänemark	68
	Verringerung des Risikos nicht veräußerbarer Aktien: Minderung des steuerbaren Gewinns bei gesperrten Aktien in Irland.....	69
	ANHANG II – ÜBERBLICK ÜBER EUROPÄISCHE INITIATIVEN IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN.....	70
	Beteiligung der Arbeitnehmer.....	70
	Risikokapital-Aktionsplan	70
	Besteuerung.....	72
	ANHANG III– GLOSSAR DER FACHBEGRIFFE.....	73
	ANHANG IV– LITERATURANGABEN.....	77

MITGLIEDER DER SACHVERSTÄNDIGENGRUPPE

Land	Name	Organisation	E-Mail
Dänemark	Peder Kongsted CHRISTIANSEN	Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensfragen	pkc@oem.dk
Deutschland	Christian SCHLEITHOFF	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	christian.schleithoff@bmwa.bund.de
Spanien	Elena PUJALTE	Servicio Fiscal de la CEOE	fiscal@ceoe.es
Irland	Patricia FITZGERALD	Office of the Chief Inspector of the Revenue Commissioners	pfg@revenue.ie
Italien	Gaetano PIZZITOLA	Ernst&Young	gaetano.pizzitola@it.eyi.com
Niederlande	Arnoldus OUWENEEL	Shell International BV	arnold.ouweneel@si.shell.com
Österreich	Jörg ZEHETNER	CMS Strommer Reich- Rohrwig Karasek Hainz Rechtsanwälte	Joerg.Zehetner@cmslegal.at
Portugal	Nuno GONCALVES	IAPMEI	Nuno.goncalves@iapmei.pt
Finnland	Pertti VALTONEN Fransiska PUKANDER	Handels- und Industrieministerium (Kauppa- ja teollisuusministeriö) Finanzministerium (Valtiovarainministeriö)	Pertti.valtonen@ktm.vn.fi Fransiska.pukander@vm.fi
Schweden	Lars FALKENLIND Peter LJUNGQVIST	Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation Finanzministerium	Lars.falkenlind@industry.ministry.se peter.ljungqvist@finance.ministry.se
Vereinigtes Königreich	Beverley DAVIES Helen PEACOCK	Inland Revenue Inland Revenue	beverley.davies@ir.gsi.gov.uk helen.peacock@ir.gsi.gov.uk

Tschechien	Marcel PITTERLING	Finanzministerium	marcel.pitterling@mfcz.cz
Ungarn	Ildikó HORVÁTH	Finanzministerium	gyorgyne.horvath@pm.gov.hu
Lettland	Aleksandra KRONBERGA	Lettische Vertretung bei der EU	aleksandra.kronberge@mfa.gov.lv
Norwegen	Andreas FOLLESTAD	Finanzministerium, Abteilung Steuerpolitik	andreas.follestad@finance.dep.no
Türkei	Hüsniye GÜLER Yasemin ATASOY	KOSGEB Zentrale Kapitalmarkt der Türkei	hguler@kosgeb.gov.tr yatasoy@spk.gov.tr
Europäische Kommission	Thomas JAEGER	Generaldirektion Unternehmen	thomas.jaegers@cec.eu.int

Die Gruppe tagte viermal unter dem Vorsitz der Kommission. Der Bericht beruht auf den Beiträgen der Sachverständigen und wurde von der Kommission zusammengestellt.

Die Mitglieder der Gruppe arbeiteten in ihrer Eigenschaft als Sachverständige für Arbeitnehmeraktienoptionen zusammen. Ihre Beiträge geben nicht unbedingt die offizielle Position der jeweiligen Regierung wieder.

Die Mitglieder der Gruppe legen Wert auf die Feststellung, dass sie mit ihrer Analyse der derzeit geltenden rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeraktienoptionen und mit den daraus gezogenen Schlussfolgerungen in keiner Weise das alleinige Recht der Mitgliedstaaten in Frage stellen, über Veränderungen der Rechtsvorschriften (insbesondere im steuerlichen Bereich) zu entscheiden.

ZUSAMMENFASSUNG

Arbeitnehmeraktienoptionen können bei der Förderung des Unternehmergeistes in Europa eine wichtige Rolle spielen und damit zur Verwirklichung des von den Staats- und Regierungschefs in Lissabon verkündeten Ziels beitragen, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Um ein genaueres Bild von dieser relativ neuen Vergütungsform und den sich daraus ergebenden Möglichkeiten für mehr unternehmerische Initiative in Europa zu gewinnen, wurde von der Generaldirektion Unternehmen der Europäischen Kommission in Absprache mit einer Gruppe von Sachverständigen der vorliegende Bericht erstellt. Die Sachverständigen wurden im Rahmen des Mehrjahresprogramms für Unternehmen und Unternehmergeist von EU-Mitgliedstaaten sowie EFTA-Staaten und Bewerberländern benannt. Der Bericht beschreibt die für eine wirksame Gestaltung von Arbeitnehmeroptionen erforderlichen Rahmenbedingungen, behandelt die sich für Kapitalgeber, Unternehmen und Mitarbeiter aus Aktienoptionen ergebenden Vorteile und Risiken und gibt einen kurzen Überblick über die Verbreitung von Arbeitnehmeroptionen in Europa. Es werden effektive Möglichkeiten zur Besteuerung von Arbeitnehmeroptionen im nationalen wie internationalen Rahmen untersucht, die Probleme der Bilanzierung von Optionsplänen dargelegt und die wichtigsten dabei zu beachtenden arbeitsrechtlichen Fragen erörtert.

Inhaber von Arbeitnehmeraktienoptionen sind berechtigt, innerhalb eines bestimmten Zeitraums (z. B. von 10 Jahren) Aktien des eigenen Unternehmens zu einem festen Preis (in der Regel dem aktuellen Kurswert der Aktien zum Gewährungszeitpunkt) zu erwerben. Vielfach dürfen Arbeitnehmeroptionen nur nach Ablauf einer Sperrfrist und/oder bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen (z. B. Mindestanstieg des Aktienkurses) ausgeübt werden.

Es gibt zahlreiche Formen der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern, z. B. Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligung, Belegschaftsaktien und Zuteilung von Aktien an Mitarbeiter zu Vorzugskonditionen. Sämtliche Formen der finanziellen Beteiligung sind darauf gerichtet, die Interessen der Kapitaleigner mit denen des Managements/der Belegschaft in Einklang zu bringen. Wer Arbeitnehmeraktienoptionen besitzt, hat ein besonders starkes Interesse daran, den am Aktienkurs ablesbaren Marktwert des Unternehmens zu steigern. In der Regel sind Arbeitnehmeroptionen nicht handelbar. Überdies verliert ein Mitarbeiter, der vor dem Ablauf der Sperrfrist aus dem Unternehmen ausscheidet, häufig das Recht auf Optionsausübung. Deshalb schaffen Aktienbezugsrechte eine starke finanzielle Bindung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer.

Früher blieben Arbeitnehmeroptionen dem oberen Führungskreis größerer Unternehmen vorbehalten. Erst gegen Ende der 90er-Jahre fanden Optionspläne mit umfassender Mitarbeiterbeteiligung stärkere Verbreitung. Für viele KMU kommen Optionspläne nicht in Betracht, weil sie mit einem relativ hohen Verwaltungsaufwand verbunden sind und eine auf Aktien basierende Kapitalstruktur voraussetzen. Bei stark wachstumsorientierten KMU hingegen (die in den letzten Jahren vor allem im IT- und High-Tech-Bereich anzutreffen waren) stellen Arbeitnehmeroptionen ein Instrument dar, das viele Vorteile bietet. Bezugsrechte auf Aktien wachstumsstarker Unternehmen können im Laufe der Zeit eine hohe Wertsteigerung erfahren. Sie sind damit ein Anreiz, für derartige Unternehmen tätig zu werden, auch wenn diese keine so hohe Barvergütung zahlen

können wie größere Firmen. Insbesondere bei jungen, aufstrebenden Unternehmen, die oft nicht über ausreichende liquide Mittel verfügen, um marktübliche Gehälter zu zahlen, sind Aktienoptionen bisweilen die einzige Vergütungsform, mit der sich Spitzenkräfte gewinnen und halten lassen.

In den 90er-Jahren setzten sich Arbeitnehmeroptionen in den USA auf breiter Front durch. In Europa werden Optionspläne hauptsächlich von Arbeitgebern im Vereinigten Königreich, in Irland und Frankreich angeboten. Gegen Ende des letzten Jahrzehnts fanden sie auch in anderen europäischen Ländern stärkere Verbreitung, zum Teil aufgrund von Reformen des Steuer- oder Gesellschaftsrechts. Es hat indes den Anschein, dass in den meisten dieser Länder Optionspläne vor allem die Domäne größerer Unternehmen sind und in erster Linie den oberen Führungsetagen vorbehalten bleiben. Arbeitnehmeroptionen sind auch in Norwegen und mehreren Beitrittsländern bekannt, insbesondere in Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne. Leider liegen keine umfassenden und vergleichbaren statistischen Angaben vor. Daher ist es nicht möglich, genau zu quantifizieren, wie der allgemeine Kurseinbruch des Jahres 2000 die Gewährung von Arbeitnehmeroptionen beeinflusste. Angesichts der zahlreichen Vorteile, die Aktienoptionen bieten, ist aber damit zu rechnen, dass diese Vergütungsform nach Erholung der Aktienmärkte immer mehr an Bedeutung gewinnen wird.

Es besteht zunehmend Einvernehmen darüber, dass der einem Arbeitnehmer aus Aktienoptionen zufließende geldwerte Vorteil als Arbeitslohn anzusehen und zumindest im Prinzip entsprechend zu versteuern ist. Dennoch bestehen zwischen den Ländern Europas bei der Besteuerung von Arbeitnehmeroptionen bedeutende Unterschiede. Einige Länder besteuern die Optionen zum Zeitpunkt der Gewährung oder ersten Ausübungsmöglichkeit, die meisten hingegen zum Ausübungszeitpunkt. Die letztgenannte Methode gewährleistet eine einheitliche Besteuerung der verschiedenen Entlohnungsformen und bietet zudem den Vorteil, dass die Bemessungsgrundlage leicht zu ermitteln ist.

Der jüngste Kurseinbruch an den Aktienmärkten ließ ein spezielles Problem deutlich hervortreten. In manchen Fällen können die mit der Ausübung von Arbeitnehmeroptionen erworbenen Aktien nicht sofort veräußert werden, sondern unterliegen einer Haltefrist, damit sich die betreffenden Mitarbeiter keine Insiderinformationen zunutze machen können. Falls der Aktienkurs während der Haltefrist abstürzt, könnte es vorkommen, dass der Verkauf der Aktien nicht genügend einbringt, um die anhand des buchmäßigen Wertes zum Ausübungszeitpunkt berechneten Steuern und Beiträge zu begleichen.

Der einem Arbeitnehmer aus Aktienoptionen zufließende geldwerte Vorteil bezieht sich gewöhnlich auf einen längeren Zeitraum als den für die Einkommensteuer üblichen Veranlagungszeitraum von einem Jahr. Da Einkommensteuertarife progressiv angelegt sind, könnte dies zu einem effektiven Steuersatz auf Aktienoptionen führen, der höher ausfällt als der Satz auf entsprechende Bareinkünfte. Auch wenn das System dadurch komplizierter wird, mildern viele, wenngleich nicht alle Staaten diese Auswirkungen durch spezielle Regelungen für die Berechnung der einkommensteuerrechtlichen Bemessungsgrundlage. Es erfolgt aber vielfach kein völliger Ausgleich. Hinzu kommt, dass diese Regelungen zwar für die Einkommensteuer, aber nicht unbedingt für die Sozialbeiträge gelten.

Eine Reihe europäischer Staaten sehen eine steuerliche Begünstigung von Arbeitnehmeraktienoptionen vor, sofern der Optionsplan bestimmten Kriterien genügt. Steuerbegünstigte Modelle erfassen in der Regel alle oder fast alle Mitarbeiter, sehen Mindesthaltedauern für die Optionen sowie für die Aktien nach Ausübung der Optionen vor und begrenzen die Steuererleichterung je Begünstigten auf bestimmte Höchstbeträge. Die in Europa praktizierten steuerbegünstigten Pläne ähneln sich zwar in den Grundzügen, unterscheiden sich aber in vielen Einzelheiten. Daher müssen Unternehmen, die Optionspläne in mehr als einem Land auflegen und Steuervergünstigungen in Anspruch nehmen wollen, jeweils einen gesonderten Plan ausarbeiten oder den im Stammland verwendeten Plan an die Gegebenheiten des jeweiligen Staates anpassen.

Aufgrund der Unterschiede im nationalen Steuerrecht, insbesondere beim Besteuerungszeitpunkt, könnten Arbeitnehmer, die während der Haltedauer von Optionen ihren Wohnsitz in ein anderes Land verlegen, doppelt besteuert werden oder auch in manchen Fällen der Optionsbesteuerung völlig entgehen. Diese Probleme ließen sich aber weitgehend vermeiden, wenn die Länder den zwei folgenden Grundsätzen zustimmen: 1) Nur der geldwerte Vorteil, der einem Arbeitnehmer zwischen dem Gewährungs- und Ausübungszeitpunkt zufließt, ist als Arbeitslohn zu behandeln und vom Beschäftigungsstaat zu besteuern, während alle ihm ansonsten daraus zufließenden Vorteile der Besteuerung durch den Wohnsitzstaat unterliegen. 2) Wenn ein Arbeitnehmer in mehr als einem Land tätig ist, steht das Recht auf Besteuerung des aus Aktienoptionen zufließenden Arbeitslohns den beteiligten Ländern entsprechend ihrem Anteil am Zeitraum zwischen der Gewährung und der erstmaligen Ausübbarkeit der Optionen zu. Die OECD arbeitet mit ihren Mitgliedern an einer Lösung dieses Problems in der Form, dass ein Kommentar zum OECD-Musterabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung konkret auf die Behandlung von Arbeitnehmeraktienoptionen eingeht.

Anders als Barleistungen sind Arbeitnehmeroptionen häufig nicht mit direkten Kosten für das arbeitgebende Unternehmen verbunden. Wenn ein Unternehmen neue Aktien ausgibt, um seine Verpflichtungen gegenüber den ihre Optionen ausübenden Mitarbeitern zu erfüllen, fallen für das Unternehmen keine Aufwendungen an. Deshalb besteht über die Bilanzierungsgrundsätze für Arbeitnehmeroptionen keine völlige Klarheit. Zwar ist unstrittig, dass Anteilseigner und potenzielle Investoren über den Optionsplan eines Unternehmens ausführlich und präzise unterrichtet werden müssen, doch lässt sich noch nicht mit Bestimmtheit sagen, ob die für derartige Pläne aufgewandten Kosten tatsächlich in der Erfolgsrechnung als Aufwand zu erfassen sind.

Sofern Arbeitnehmeroptionen nicht der obersten Führungsebene vorbehalten sind, stellen sie im Allgemeinen für die Mitarbeiter einen weniger bedeutsamen Bestandteil des Arbeitsentgelts dar als andere Entlohnungsformen, namentlich die Barvergütung. In der Regel sind Aktienbezugsrechte nicht als Ersatz für normalen Arbeitslohn gedacht, sondern als Zusatzleistung mit bestimmten Zielsetzungen. Damit sich Arbeitnehmeroptionen weiterhin für die Unternehmen als nützlich erweisen, müssen sie flexibel gehandhabt werden können. Insbesondere sollte die Gewährung von Optionen nicht mit der Verpflichtung zur Zuteilung weiterer Bezugsrechte verbunden sein. Zudem müssen die im Plan genannten Ausübungsbedingungen eingehalten werden, wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet.

1. EINLEITUNG – RAHMEN UND INHALT DES VORLIEGENDEN BERICHTS

Auf dem Europäischen Rat von Lissabon im März 2000 setzten sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union das Ziel, Europa zum wettbewerbfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.¹ Bei der Verfolgung dieses ehrgeizigen Vorhabens kommt der Förderung des Unternehmergeistes eine Schlüsselrolle zu, wie dies im Mehrjahresprogramm für Unternehmen und Unternehmergeist, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), unterstrichen wurde.²

Aktienbezugsrechte für Arbeitnehmer spielen bei der Förderung des Unternehmergeistes eine bedeutende Rolle. Sie können dazu beitragen, die Interessen der Kapitaleigner, des Managements und der Belegschaft miteinander in Einklang zu bringen, die Mitarbeiter motivieren und Leistungsträger an das Unternehmen binden. Überdies tragen sie zur Schonung der Liquidität bei.³ In zahlreichen Großunternehmen sind Aktienoptionen bereits üblich, doch können sie sich auch für KMU als vorteilhaft erweisen, namentlich im High-Tech-Bereich und insbesondere bei Neugründungen. Allerdings hat es den Anschein, dass einer breiten Durchsetzung eine Reihe von Faktoren entgegenstehen, so das Fehlen geeigneter Märkte, die in letzter Zeit zu beobachtende Zurückhaltung gegenüber Investitionen, die relativ komplizierten rechtlichen Rahmenbedingungen, die unterschiedlichen Vorschriften in den einzelnen europäischen Ländern und die mangelnden Kenntnisse über den Nutzen derartiger Maßnahmen innerhalb der Geschäftswelt.

Der vorliegende Bericht wurde von der Generaldirektion Unternehmen der Europäischen Kommission in Absprache mit einer Gruppe von Sachverständigen aus Mitgliedstaaten der EU und einigen Bewerberländern erstellt. Die Gruppe wurde auf der Grundlage eines Mandats des Verwaltungsausschusses des Programms für Unternehmen gemäß Artikel 4 des Mehrjahresprogramm für Unternehmen und Unternehmergeist eingesetzt. Das Mandat der Gruppe bestand darin, die in Europa bestehenden rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeraktienoptionen (darunter die Steuervorschriften) zu analysieren und zu bewerten, (falls möglich) die günstigsten Varianten zu ermitteln und Schlussfolgerungen zu ziehen, um die Bemühungen der Mitgliedstaaten um eine dem Unternehmergeist förderliche Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Die Arbeit der Sachverständigengruppe basierte zum Teil auf zwei Untersuchungen, die 2001 und 2002 im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt wurden. Die erste Studie stammt von PricewaterhouseCoopers. Darin werden die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeraktienoptionen (Steuervorschriften, Arbeitsrecht, bilanzrechtliche Behandlung usw.) in der Europäischen Union und – als Vergleichsmaßstab – in den USA dargelegt.⁴ Die zweite Studie wurde

¹ Sondertagung des Europäischen Rates (Lissabon, 23. und 24. März 2000), Schlussfolgerungen des Vorsitzes.

² Entscheidung des Rates vom 20. Dezember 2000 über ein Mehrjahresprogramm für Unternehmen und unternehmerische Initiative, insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) (2001-2005), Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 333 vom 29.12.2000, S. 84-91.

³ Näheres zu den Vorteilen (und Risiken) von Arbeitnehmeraktienoptionen siehe Kapitel 3.

⁴ PricewaterhouseCoopers (2002), Employee Stock Options in the EU and the USA, London.

von Pendleton, Blasi, Kruse, Poutsma und Sesil angefertigt.⁵ Dabei ging es um eine volkswirtschaftliche Analyse von Aktienbezugsrechten auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung der Fachliteratur. Beide Untersuchungen sind auf der Website der Europäischen Kommission unter http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/study.htm abrufbar.

Da die nationalen Regelungen in den genannten Studien detailliert beschrieben werden, geht der vorliegende Bericht nicht auf die in den einzelnen Ländern bestehenden Verwaltungs- und Rechtsvorschriften für Arbeitnehmeraktienoptionen ein. Im Vordergrund stehen vielmehr die wichtigsten Fragen, die es zu entscheiden gilt (z. B. Zeitpunkt der Besteuerung, Behandlung grenzüberschreitender Sachverhalte, Verbuchung in der Gewinn- und Verlustrechnung usw.), die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten und die jeweiligen Vor- und Nachteile. Auf der Grundlage dieser Analyse werden dann Schlussfolgerungen zur Verbesserung der bestehenden Regelungen gezogen.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 befasst sich mit den finanziellen Überlegungen, die der Ausgabe von Aktienbezugsrechten zugrunde liegen, und den wichtigsten Besonderheiten von Arbeitnehmeroptionen. In Kapitel 3 geht es um die Vor- und Nachteile dieses Instruments für die Kapitaleigner, das Unternehmen und die Mitarbeiter. Kapitel 4 vermittelt einen kurzen Überblick über die derzeitige Verbreitung von Optionsplänen in Europa und den USA. In Kapitel 5 werden die Grundsätze der Besteuerung von Arbeitnehmeroptionen aus der Sicht des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers näher untersucht. Kapitel 6 hat eine vergleichende Untersuchung der effektiven Steuerbelastung in den EU-Ländern und in den USA und die Unterschiede zwischen Normal- und Vorzugsbesteuerung zum Gegenstand. Kapitel 7 geht auf die Probleme der Doppel- und Nichtbesteuerung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten ein. Kapitel 8 gibt einen kurzen Überblick über die Bilanzierung von Aktienoptionen. In Kapitel 9 schließlich kommen die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen zur Sprache.

Auf der Basis der in den Kapiteln 1 bis 9 vorgenommenen Analyse konnten in Kapitel 10 des Berichts eine Reihe von Schlußfolgerungen zur Gestaltung des rechtlichen Rahmens für Arbeitnehmeraktienoptionen unterbreitet werden. In den letzten Jahren haben zahlreiche Länder Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Arbeitnehmeroptionen eingeführt bzw. geändert. In mehreren wichtigen Punkten scheinen sich die einzelstaatlichen Bestimmungen den Überlegungen anzunähern, die in den Schlussfolgerungen des vorliegenden Berichts angestellt werden. Dessen ungeachtet ist noch so manches verbesserungsbedürftig. Wie sich zudem in einigen Fällen zeigte, wurde in den letzten Jahren bei der Reformierung der Vorschriften für Arbeitnehmeraktienoptionen kein klar abgesteckter Kurs verfolgt, sondern gab es Fort- und Rückschritte. Durch die im vorliegenden Bericht enthaltenen Schlussfolgerungen könnten sich daher auch jene Länder bestätigt fühlen, die sinnvolle Reformen durchführen. Mit den Schlussfolgerungen im Zusammenhang stehen einige Beispiele für bewährte Verfahren, die in Anhang I des Berichts aufgeführt werden.

In der Europäischen Gemeinschaft existieren einige Initiativen, die Aktienbezugsrechte für Arbeitnehmer betreffen. Dazu zählen vor allem die Arbeiten zur Förderung der

⁵ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002), Theoretical study on stock options in small and medium enterprises, study for the European Commission, Manchester.

finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern, der Aktionsplan zum Risikokapital und die Aktivitäten zum Abbau der Steuerhindernisse im Binnenmarkt. Nähere Angaben dazu sind dem Anhang II zu entnehmen. Im Anhang III werden als Orientierungshilfe für den Leser eine Reihe von Fachtermini erläutert. Der Anhang IV enthält umfangreiche Literaturangaben zu verschiedenen Aspekten des Themas Arbeitnehmeraktienoptionen.

Aufgrund des vorgegebenen Zeit- und Finanzrahmens konnten mehrere mit unserem Thema zusammenhängende Fragestellungen nicht behandelt werden. Beispielsweise wurde die insbesondere für KMU interessante Problematik ausgeklammert, inwieweit Optionspläne oder ähnlichen Modelle für nicht börsennotierte Unternehmen in Betracht kommen. Ein Punkt, der sich als zu kompliziert für eine eingehende Analyse erwies, betraf die Frage, wie sich Unternehmen die Aktien beschaffen, die sie zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern benötigen, wenn sich diese für die Ausübung der Option entscheiden.

2. AKTIENOPTIONEN (FÜR MITARBEITER) AUS ÖKONOMISCHER SICHT⁶

Eine Option („Stock Option“) ist ein Finanzinstrument, das die Einräumung des Rechts zum Kauf (Call-Option) oder Verkauf (Put-Option) bestimmter Vermögenswerte, zumeist von Anteilen an einem Unternehmen, innerhalb einer vorgegebenen Frist zu einem im Voraus bestimmten Preis beinhaltet – unabhängig davon, wie sich der Marktpreis der besagten Vermögenswerte entwickelt. Der Optionsberechtigte (Inhaber) kann frei entscheiden, ob er die Option ausüben will oder nicht. Wird die Option innerhalb der vereinbarten Frist nicht ausgeübt, verfällt sie. Bei amerikanischen Optionen kann der Inhaber die Option zu einem beliebigen Zeitpunkt vor Ablauf der Frist ausüben. Hingegen ist bei europäischen Optionen zunächst eine Wartefrist vorgesehen, bevor die Entscheidung getroffen werden kann.

Optionen zum Kauf von Vermögenswerten können einzeln (als eigenständiges Papier) oder in Verbindung mit anderen Finanztiteln (z. B. zinsgünstigen Krediten) eingeräumt werden. Sie werden entweder zu standardisierten Bedingungen an der Börse gehandelt oder aber zu frei ausgehandelten Konditionen im Freiverkehr. Neben Beteiligungen an Unternehmen kommen als Basistitel einer Option auch Devisen, Rohstoffe u. Ä. in Frage.

Bei Arbeitnehmeraktienoptionen handelt es sich um (Call-)Optionen, die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern als Form der Vergütung gewährt. Optionsgegenstand sind Anteile am Unternehmen, für das der Mitarbeiter tätig ist, oder an einem verbundenen Unternehmen. Optionen haben nicht nur direkte Auswirkungen auf die Vergütung, sondern sollen in der Regel auch für die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital und Erfolg des Unternehmens sorgen. In der Mehrzahl der Fälle werden die Bezugsrechte gratis zugeteilt. Vielfach handelt es sich bei den Begünstigten um leitende Angestellte, doch haben in den letzten Jahren Aktienoptionspläne, die das mittlere Management oder gar die gesamte Belegschaft einbeziehen, zunehmende Verbreitung gefunden. Grundsätzlich ist es auch möglich, nicht vom Unternehmen beschäftigte Personen, wie z. B. Mitglieder des Aufsichtsrats oder externe Dienstleister, bei der Vergabe von Aktienoptionen zu berücksichtigen. Derartige Fälle sind jedoch noch keine gängige Praxis und bleiben deshalb hier außer Betracht.⁷

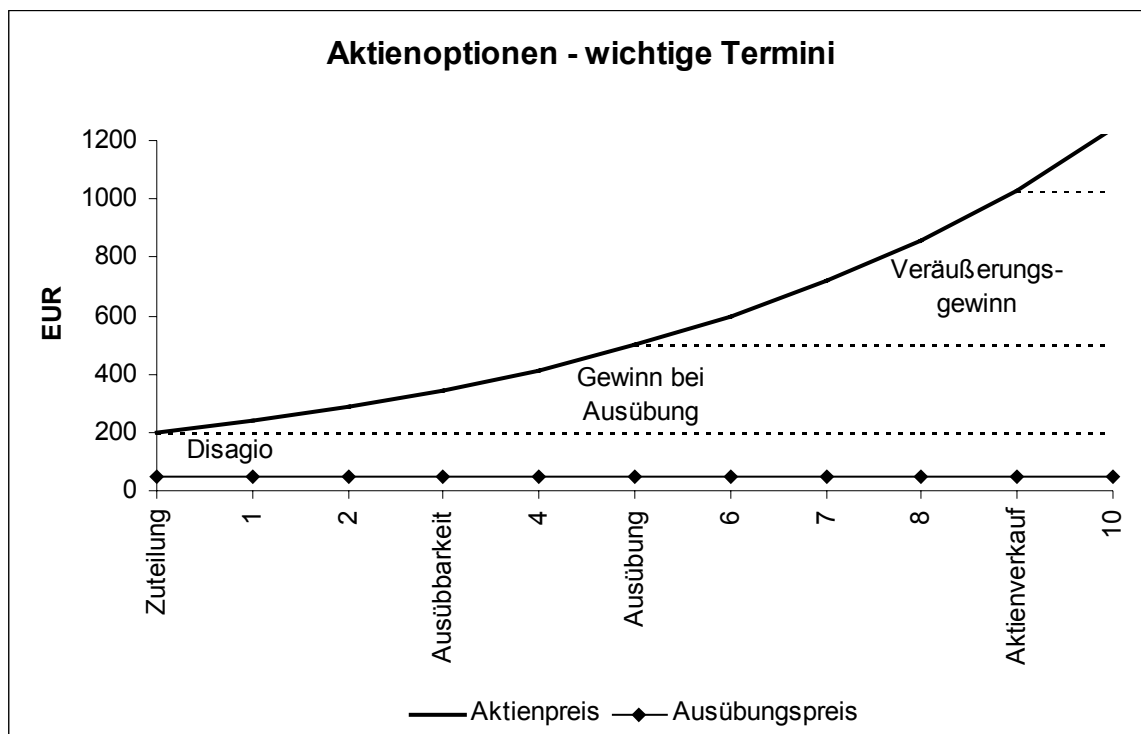
Das folgende Beispiel soll einige wichtige Fachtermini zum Thema Aktienoptionen verdeutlichen: Einem Mitarbeiter wird die Option eingeräumt, innerhalb der nächsten 10 Jahre, aber nicht vor Ablauf von drei Jahren, gegen Zahlung von 50 EUR einen Anteil an dem Unternehmen, für das er tätig ist, zu erwerben. Nehmen wir einmal an, dass der Marktwert des Anteils zum Zeitpunkt der Optionsgewährung 200 EUR beträgt, sodass sich ein Disagio oder Abschlag von 150 EUR ergibt (Der Gegenbegriff dazu ist Agio oder Aufschlag).⁸ Die Option kann erstmals drei Jahre nach der Einräumung ausgeübt werden. Der Inhaber entscheidet sich aber dafür, sie erst nach fünf Jahren auszuüben. Mittlerweile ist der Marktwert des Anteils auf 500 EUR gestiegen. Der Gesamtgewinn

⁶ Erläuterungen zu den hier verwendeten Fachtermini finden sich auch in einem als Anhang beigefügten Glossar.

⁷ Es gibt aber Anhaltspunkte dafür, dass zumindest bis Ende der 90er-Jahre derartige Beispiele Schule machten. Zumeist wollte man auf diese Weise liquide Mittel einsparen und Kunden/Anbieter/Dienstleister („head hunters“, Berater usw.) stärker an das Unternehmen binden.

⁸ Das Beispiel ist so angelegt, dass dabei die meisten einschlägigen Fachtermini erläutert werden können, doch ist es nicht unbedingt sehr realitätsnah. In der Mehrzahl der realen Fälle ist weder ein Disagio noch ein Agio üblich.

(450 EUR = aktueller Marktwert abzüglich des Ausübungspreises) besteht aus dem Disagio (150 EUR) zuzüglich der Wertsteigerung zwischen Gewährung und Ausübung der Option (300 EUR). Nehmen wir des Weiteren an, dass der Anteil, der inzwischen einen Marktwert von 1000 EUR erreicht hat, vier Jahre später veräußert wird. Damit kommt zum bisherigen geldwerten Vorteil (Disagio und Wertsteigerung) noch ein Veräußerungsgewinn in Höhe von 500 EUR hinzu.



Finanztechnisch gesehen folgen Arbeitnehmeraktienoptionen dem gleichen Grundschema wie gewöhnliche Aktienbezugsrechte, doch fallen einige Besonderheiten auf. Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass es sich bei börsengehandelten Aktienoptionen in der Regel um standardisierte Finanzinstrumente handelt. Für Arbeitnehmeroptionen hingegen gelten flexible Regelungen, die in so genannten Aktienoptionsplänen (AOP) auf die besonderen Erfordernisse des Unternehmens zugeschnitten werden können.

Bei einem Aktienoptionsplan ist die Festlegung des Ausübungspreises von besonderer Bedeutung. In der Mehrzahl der Fälle entspricht der auch als Bezugskurs bezeichnete Ausübungspreis etwa dem Kassakurs des Basiswertes zum Zeitpunkt der Optionseinräumung, man spricht dann von Optionen „at the money“.⁹ Im Normalfall handelt es sich beim Ausübungspreis um einen festen Betrag, doch differiert er in manchen Fällen je nach Betriebsergebnis oder anderen Indikatoren, damit der geldwerte Vorteil des Mitarbeiters (der Differenzbetrag zwischen Kurswert und Ausübungspreis) an die Leistung des Unternehmens oder des Mitarbeiters gekoppelt wird.

Arbeitnehmeraktienoptionen sind gewöhnlich nicht handelbar und können auch nicht auf andere Weise übertragen werden. Nur in besonderen Fällen (etwa beim Tod des

⁹ Einzelheiten werden unterschiedlich geregelt. Beispielsweise kann als Ausübungspreis der durchschnittliche Aktienkurs im Monat vor der Optionsgewährung oder der Kurs am ersten Börsentag nach dem Beschluss der Hauptversammlung gewählt werden.

Optionsinhabers) sehen die AOP die Möglichkeit einer Übertragung vor. Abgesehen von den eingeschränkten Übertragungsmöglichkeiten, ist es in der Regel auch nicht zulässig, dass der Inhaber Transaktionen durchführt, um das mit der Option verbundene finanzielle Risiko zu mildern oder zu minimieren (z. B. durch den Verkauf entsprechender Put-Optionen). Dies hängt damit zusammen, dass Unternehmen die Bezugsrechte als Leistungsanreiz einsetzen wollen und der Motivationseffekt abnehmen würde, wenn sich die Mitarbeiter gegen das Risiko absichern könnten. Bei der Bewertung einer Arbeitnehmeraktienoption wirkt sich die Nichtübertragbarkeit dahingehend aus, dass der Inhaber niemals den Zeitwert einer Option (der das Kurssteigerungspotenzial der Aktie zum Ausdruck bringt) realisieren kann, sondern nur den inneren Wert (die Differenz zwischen dem Kurswert der Aktie und dem Ausübungspreis). Als sehr wichtige Folgerung ergibt sich daraus, dass die für handelbare Optionen entwickelten standardisierten Bewertungsmodelle modifiziert werden müssen, wenn sie zur Bewertung von Arbeitnehmeraktienoptionen herangezogen werden sollen.¹⁰

Arbeitnehmeraktienoptionen haben gemeinhin eine wesentlich längere Laufzeit als normale Optionen. Überdies ist in der Regel eine Mindesthaltedauer vorgesehen, d. h., die Optionen können nicht sofort ausgeübt werden, sondern erst nach Ablauf einer oft mehrjährigen Sperrfrist. Vielfach unterliegt die Ausübung noch einer zeitlichen Staffelung (wobei in jedem Jahr eine bestimmte Tranche der zugeteilten Optionen frei wird¹¹). Durch derartige Regelungen soll vor allem die Mitarbeiterbindung verstärkt werden. Damit Arbeitnehmeroptionen gleichsam wie „goldene Handschellen“ wirken, enthalten sie zudem Bestimmungen, wonach Mitarbeiter, die gegen den Willen ihres Arbeitgebers aus dem Unternehmen ausscheiden, ihre Bezugsrechte nicht mehr und/oder nur für eine begrenzte Zeit und/oder nur in begrenztem Umfang ausüben dürfen.

Das Recht zur Ausübung der Optionen wird häufig vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängig gemacht. Von großer Bedeutung ist diese Praxis bei leitenden Mitarbeitern. Es ist weithin üblich, als Zielvorgabe einen Mindestanstieg des Kurswertes der Aktien zu verlangen. Da Arbeitnehmeroptionen vielfach eine relativ lange Laufzeit haben (z. B. zehn Jahre), sollte der für die erstmalige Ausübbarkeit der Optionen geforderte Mindestanstieg des Kurswertes nicht zu niedrig angesetzt werden. Ansonsten wird die Zielvorgabe im Laufe der Zeit aufgrund der allgemeinen Kursentwicklung nahezu automatisch erreicht. Um dies zu vermeiden, wird es oft für günstiger erachtet, relative Erfolgsindikatoren festzulegen (z. B. Kursentwicklung der Aktien im Vergleich zum Gesamtmarkt, zu den wichtigsten Mitbewerbern usw.). Gute Erfolgsindikatoren berücksichtigen neben dem Aktienkurs auch Dividendenzahlungen. Es gibt auch Fälle, in denen neben dem Gesamtergebnis des Unternehmens auch persönliche Leistungsindikatoren herangezogen werden (Umsatz- und Produktionszahlen, neue Kunden usw.).

Während relativ ehrgeizige Vorgaben bei Führungskräften sinnvoll erscheinen, sind sie bei Optionsplänen für einen breiten Teilnehmerkreis weniger angebracht, denn das Gros der Mitarbeiter hat auf die Kursentwicklung keinen direkten Einfluss. In derartigen Fällen käme eine Regelung mit unterschiedlichen Anforderungen an leitende und

¹⁰ Selbst dann kann ihre Anwendung in Frage gestellt werden. Siehe Kapitel zur Besteuerung bei Gewährung der Option (Anfangsbesteuerung).

¹¹ In einigen Sonderfällen wird der Ausübungspreis nicht zum Zeitpunkt der Optionsgewährung festgesetzt, sondern jeweils beim Freiwerden angepasst.

sonstige Mitarbeiter oder auch die Verwendung unterschiedlicher Optionspläne in Betracht.

Aktienbezugsrechte werden gewöhnlich mit anderen Vergütungsformen und Anreizinstrumenten wie Festgehältern, Bonuszahlungen, Prämien usw. kombiniert.¹² Besonders bei leitenden Mitarbeitern ist der Vergütungsplan so angelegt, dass die Optionen nicht zusätzlich zu einem festen Gehalt gewährt werden (d. h. als geldwerte Nebenleistung), sondern einen wichtigen und integrierenden Bestandteil der Vergütung darstellen. Unternehmen sind im Allgemeinen gut beraten, wenn sie den Anteil (aber nicht unbedingt die Höhe) des normalen Arbeitsentgelts schrittweise verringern und dafür den Anteil erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten wie Optionen erhöhen. Ansonsten ist der Motivationseffekt von Bezugsrechten fraglich.

Arbeitnehmeraktienoptionen folgen überwiegend dem „amerikanischen Muster“, d. h. die Ausübung ist im Prinzip zu jedem beliebigen Zeitpunkt nach Ablauf der Sperrfrist möglich. Um aber sicherzustellen, dass die Optionsberechtigten keine Gelegenheit haben, vor der Ausübung künstlich den Aktienkurs zu beeinflussen oder Insiderinformationen zu nutzen, sind zum Teil spezielle Ausübungsphasen vorgesehen. Bisweilen handelt es sich dabei um ein relativ kurzes Zeitfenster, das sich kurz nach der Vorlage des Jahresabschlusses oder der Hauptversammlung öffnet. Unter Umständen kommen noch Bestimmungen hinzu, wonach Mitarbeiter die Aktien nicht direkt nach Ausübung der Option verkaufen dürfen, sondern für eine bestimmte Mindestdauer halten müssen.

Arbeitnehmeroptionen werden vielfach steuerlich begünstigt. In der Regel ist dies an bestimmte Voraussetzungen geknüpft (z. B. Kreis der Berechtigten, Zeitpunkt der Ausübung usw.). Wenn die vorgegebenen Bedingungen erfüllt sind, wird von „steuerlich anerkannten“ oder „steuerbegünstigten“ Optionen gesprochen.

¹² Ein kurzer Überblick über andere Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung wird im nächsten Kapitel gegeben.

3. DIE VERWENDUNG VON ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN

3.1. Ein Vergleich zwischen Arbeitnehmeraktienoptionen und anderen Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Es bestehen verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung, darunter Gewinnbeteiligung in Form von Geldleistungen, aufgeschobene Gewinnbeteiligung, vermögenswirksame Leistungen, Belegschaftsaktien und Aktienoptionen.¹³ Wie eine Reihe von Studien belegen, kann sich eine finanzielle Beteiligung für die meisten Unternehmen als sehr nutzbringend erweisen. Welches Modell oder welche Kombination von Modellen in Frage kommt, hängt von den konkreten Gegebenheiten ab. Bevor wir uns den Vorzügen der Arbeitnehmeraktienoptionen zuwenden, wollen wir noch kurz auf einige andere Beteiligungsformen eingehen und untersuchen, worin sie sich von Aktienbezugsrechten unterscheiden.

Bei der **direkten Gewinnbeteiligung** wird ein Teil des Unternehmensgewinns an die Mitarbeiter ausgeschüttet (z. B. zu gleichen Teilen oder aber unter Berücksichtigung der Stellung, Betriebszugehörigkeit oder Leistung). Ähnlich geartet sind **Bonuszahlungen**, die nach Maßgabe der individuellen oder betrieblichen Leistung gewährt werden. Bonuszahlungen sind Bestandteil des Personalaufwands und damit vom Gewinn absetzbar. Nachteilig für das Unternehmen ist in beiden Fällen, dass sich solche Zahlungen negativ auf die Liquidität auswirken.

Es besteht die Möglichkeit, **Belegschaftsaktien auszugeben** oder den Mitarbeitern den **Erwerb von Aktien zu Vorzugskonditionen** anzubieten. Für die Altaktionäre bedeutet dies eine sofortige Kapitalverwässerung. Von Vorteil ist dabei, dass die Größenordnung der Kapitalverwässerung genau bekannt ist, während sie bei Aktienoptionen von der Kursentwicklung abhängt. Wenn die Arbeitnehmer zudem die Aktien kaufen müssen (wenn auch mit einem Preisnachlass), haben sie ein reales Interesse am unternehmerischen Erfolg, insbesondere bei sinkendem Marktwert des Unternehmens. In einer Krise verhalten sich Mitarbeiter, die Anteile am eigenen Unternehmen halten, womöglich loyaler als die Inhaber von Aktienoptionen. Nachteilig aus der Sicht der Arbeitnehmer ist die Tatsache, dass gratis zugeteilte oder verbilligt erworbene Aktien sofort als Arbeitslohn zu versteuern sind. Überdies können sich nicht alle Arbeitnehmer Aktien leisten. Hinzu kommt, dass der Kauf von Aktien des Arbeitgebers eine Anlageentscheidung darstellt, bei der das Beschäftigungsrisiko eng mit dem Kapitalrisiko verknüpft wird.

Fiktive Optionspläne sind für nicht börsennotierte Unternehmen von Interesse. Dabei werden den Mitarbeitern nach einer Bewertung des Unternehmens virtuelle Aktienoptionen zugeteilt. Wenn der Marktwert des Unternehmens steigt und sich ein Mitarbeiter zur Ausübung seines virtuellen Rechts entschließt, zahlt ihm das Unternehmen einen Betrag in Höhe des Gewinns, der im Rahmen eines realen Aktienoptionsplans angefallen wäre. Der wichtigste Nachteil besteht bei diesem Modell – wie bei Bonuszahlungen und Gewinnbeteiligungen – im starken Liquiditätsabfluss.

¹³ Eine Beschreibung der verschiedenen Beteiligungsmodelle findet sich in: Uvalic, M. (1991), Der PEPPER-Bericht, Die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, in: Soziales Europa, Beiheft 3/91, Florenz.

3.2. Aktienoptionen – Pro und contra

In diesem Kapitel werden die für bzw. gegen die Verwendung von Aktienoptionen sprechenden Argumente aus der Warte der wichtigsten Beteiligten, d. h. der Investoren, des Unternehmens und der Mitarbeiter, erörtert. Arbeitnehmeraktienoptionen sind vornehmlich in größeren Unternehmen gebräuchlich, was sich auch in der Literatur widerspiegelt, der die in den folgenden Abschnitten dargelegten Argumente weitgehend entstammen. Es sind mehrere Gründe dafür maßgeblich, dass Arbeitnehmeroptionen häufiger in großen Unternehmen anzutreffen sind. Die meisten KMU sind für derartige Beteiligungsmodelle einfach zu klein. Die dabei anfallenden Gemein- und Verwaltungskosten sind von mittelständischen Betrieben nur schwer zu verkraften. Überdies handelt es sich bei KMU häufig um personenbezogene Gesellschaften, deren Eigentümer womöglich die mit AOP zusammenhängenden Kontroll- und Berichtspflichten scheuen. Selbst bei größeren KMU kommen Aktienbezugsrechte oft nicht in Betracht, weil es sich nicht um börsennotierte Unternehmen handelt.

Dennoch sind durchaus Fälle denkbar, in denen Arbeitnehmeraktienoptionen auch für KMU von Nutzen sind. Erfolgreich praktiziert wurden derartige Modelle bisher vor allem von Firmen, die eine mittlere Größe aufweisen und einen eindeutigen Wachstumskurs verfolgen. Solche Unternehmen sind oft in Branchen anzutreffen, in denen das Humankapital eine wesentliche Rolle spielt und die Führungstätigkeit von außen schwer zu steuern/kontrollieren ist, da die Entscheidungsprobleme des Managements sehr unstrukturiert und komplex sind. Im Folgenden wird noch näher auf diese Fälle eingegangen.

Wenngleich in der EU über 99 % aller Unternehmen unter die Definition der kleinen und mittleren Unternehmen¹⁴ fallen, machen nur 2 bis 4 % der KMU Gebrauch von Arbeitnehmeraktienoptionen. Dieser Anteil mag recht gering erscheinen, doch ist dabei zu berücksichtigen, dass die betreffenden Firmen vielfach eine wichtigere Rolle spielen, als ihre Größe vermuten lässt. Zum Teil verfügen sie über ein beträchtliches Wachstumspotenzial und können auf mittlere und lange Sicht eine herausragende Stellung erlangen. Hinzu kommt, dass wachstumsstarke Unternehmen in technologieintensiven Branchen häufig einen bedeutsamen Beitrag zum technologischen Wandel in der gesamten Volkswirtschaft leisten.

3.2.1. Anteilseigner und Investoren

Als Hauptargument zugunsten von Arbeitnehmeraktienoptionen wird angeführt, dass sie eine Möglichkeit bieten, das so genannte Prinzipal/Agent-Problem im Bereich der Unternehmensführung und -kontrolle (Corporate Governance) zu mildern. Soweit ein Anteilseigner (Prinzipal) keinen signifikanten Anteil am Kapital des Unternehmens hält, kann er die Tätigkeit der Manager und Organmitglieder, die seine Kapitalanlage verwalten, nicht wirksam kontrollieren. Aus der Sicht des Kapitaleigners kann eine

¹⁴ Als KMU gelten Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und einen Jahresumsatz von höchstens 40 Mio EUR oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio EUR haben. Siehe Empfehlung 96/280/EG der Kommission vom 3. April 1996, Amtsblatt L 107 vom 30/04/1996, S. 4-9.

Verknüpfung zwischen den Belangen des Prinzipals und der Vergütung des Agenten¹⁵, wie sie z. B. über Aktienoptionen erfolgt, dieses Problem zumindest teilweise lösen.

Arbeitnehmeraktienoptionen verursachen Kosten für die Anteilseigner. Wenn ein Mitarbeiter seine Bezugsrechte ausübt, müssen Aktien gekauft werden, die den Gewinn des Unternehmens schmälern, oder neue Aktien begeben werden, was einen Wertverlust bei den bisherigen Aktien zur Folge hat. Der Gewinn wird unter einem größeren Kreis von Anteilseignern aufgeteilt, und es verringert sich auch der relative Einfluss der Altaktionäre, z. B. auf der Hauptversammlung.

Die Anteilseigner bezahlen ihre Manager aber nur dann in der beschriebenen Art und Weise, wenn der Aktienkurs steigt (ansonsten würden die Mitarbeiter von ihren Optionen keinen Gebrauch machen). Kritiker dieses Modells vertreten die Auffassung, dass die Aktionäre über Gebühr zur Kasse gebeten werden. Nach ihrer Ansicht stellen Aktienoptionen keine Lösung für das Corporate Governance-Problem dar, sondern sind vielmehr Teil des Problems, da die Manager ihre Machtstellung ausnutzen, um über Aktienoptionen eine höhere Vergütung herauszuschlagen, als sie je über andere Entlohnungsformen erlangen könnten.¹⁶

Um das Prinzipal/Agent-Problem lösen oder mildern zu können, müssen AOP natürlich gut durchdacht sein. Eine nicht optimale Ausgestaltung des Verhältnisses Anteilseigner/Manager kann zu unzumutbaren Optionsplänen führen, die es einem von Eigeninteresse geleiteten Management erleichtern, den Anteilseignern Privilegien abzunehmen. Die Gefahr, dass Manager unverdiente und überhöhte Bezüge in Form von Aktienoptionen erhalten, lässt sich oft durch genau formulierte Bedingungen für die Ausübung der Bezugsrechte mindern, die den relativen Marktwert eines Unternehmens im Vergleich zum übrigen Markt und/oder zu den Hauptmitbewerbern berücksichtigen. Wird jedoch auf derartige Erfolgsvorgaben verzichtet, haben wir es nicht eigentlich mit einem Problem der Aktienoptionen selber zu tun.

Nur in dem Maße, wie die Besonderheiten von Aktienoptionsplänen das Corporate Governance-Problem verschärfen, verdient diese Vergütungsform besondere Kritik. Dabei sind verschiedene Punkte zu bedenken. Zum einen finden Arbeitnehmeraktienoptionen aufgrund ihrer Besonderheiten keine gebührende Berücksichtigung in den Gewinn- und Verlustrechnungen der Unternehmen. Dieser Mangel lässt sich aber dadurch beheben, dass die Aufnahme genauer und umfassender Informationen in die Jahresabschlüsse der betreffenden Unternehmen zur Pflicht gemacht wird (siehe Kapitel Bilanzierung). Zudem dürfte das Problem an Schärfe verlieren, wenn die Aktionäre bei der Entscheidung über die Einführung eines Aktienoptionsplans ausführlich darüber unterrichtet werden, welchen Wert die Optionen voraussichtlich bei unterschiedlichen Szenarien der Kursentwicklung aufweisen.

¹⁵ Der Kurswert der Aktien ist ein relativ umfassender Gradmesser für den Erfolg eines Unternehmens und lässt sich von den Personen, deren Erfolg es zu messen gilt, nicht so leicht manipulieren wie z. B. der Umsatz, der Gewinn oder die Dividenden.

¹⁶ Die Kritik, die an der Vergütung der Führungskräfte im Allgemeinen und an den Optionsplänen im Besonderen geübt wurde, hängt zum Teil damit zusammen, dass die Bezüge zahlreicher Spitzenmanager aufgrund des Höhenflugs der Aktienkurse in den 90er-Jahren ein erstaunliches Niveau erreichten. In jüngster Zeit erhitzen sich die Gemüter, weil die Bezüge angesichts des allgemeinen Kursverfalls „unverdient“ hoch erschienen.

Gegen Arbeitnehmeraktienoptionen wird auch ins Feld geführt, dass sie riskante Entscheidungen seitens des Managements begünstigen, weil leitende Angestellte die Bezugsrechte (in der Regel) unentgeltlich erhalten und damit nur an einer günstigen Kursentwicklung partizipieren. Dieses Argument ist aber nicht ganz stichhaltig. Wenn man davon ausgeht, dass eine Option einen Vermögenswert darstellt, ist eigentlich nicht einzusehen, warum ein (risikoscheuer) Manager diesen Vermögenswert durch unverantwortliche Entscheidungen verspielen sollte. Eher trifft schon zu, dass Aktienoptionen ein kurzsichtiges Verhalten fördern, indem sie Manager dazu verleiten, vor allem den raschen finanziellen Erfolg zu suchen. Dieses Problem ließe sich aber dadurch mildern, dass für die Optionen lange Sperrfristen vorgesehen werden.

Der wichtigste Kritikpunkt besteht aber wohl darin, dass Arbeitnehmeroptionen zu kostenaufwändig sind, d. h., sie stellen aus dem Blickwinkel der Aktionäre (die ihr Portfolio streuen können) einen höheren Wert dar als aus der Sicht der risikoscheuen Beschäftigten. Es erhebt sich hier die Frage, ob bessere Instrumente zur Verfügung stehen. Schließlich haben Bonuszahlungen, für die das Argument nicht gilt, den Nachteil, dass sie unmittelbar die Liquidität belasten.

Die in der Fachliteratur geübte Kritik richtet sich vor allem an größere Unternehmen und insbesondere Firmen in den USA. In Europa liegen die Eigentumsverhältnisse in Kapitalgesellschaften etwas anders. Bei den Hauptaktionären handelt es sich vielfach um institutionelle Anleger, was zur Folge hat, dass die Kontrollprobleme und das Erfordernis von Aktienoptionen im Allgemeinen nicht so stark ausgeprägt sind. Dennoch werden Aktienoptionen und ähnliche Anreizsysteme in jenen Fällen eine Rolle spielen, in denen das Verhalten des Managements aufgrund des besonderen Charakters der Geschäftstätigkeit schwer zu kontrollieren ist, namentlich bei Neugründungen mit hohem Einsatz von geistigem Kapital, zahlreichen Anlagemöglichkeiten und hohem Wachstum.¹⁷

Auch wenn in kleineren Unternehmen bessere Kontrollmöglichkeiten bestehen, können sich Aktienoptionen auch dort in manchen Fällen als nützlich erweisen. Als typisches Szenario sei ein von Wagniskapitalgebern finanziertes Management-Buyout (MBO) genannt.¹⁸ In einem solchen Fall üben die Investoren eine strengere Kontrolle aus als bei großen börsennotierten Gesellschaften, wodurch Governance-Probleme und der Missbrauch von Optionen durch das Management weitgehend ausgeschlossen sind. Zudem führt ein MBO vielfach zu einem Börsengang oder einer Übernahme, also zu einem Vorgang, bei dem die Optionen veräußert werden können. In diesem Punkt unterscheidet sich ein MBO von der Mehrzahl der KMU.

3.2.2. *Das Unternehmen*

Es gibt zahlreiche und oft sehr spezifische Beweggründe, die ein Unternehmen dazu veranlassen können, seinen Mitarbeitern eine finanzielle Beteiligung einzuräumen. Bei Arbeitnehmeraktienoptionen erscheint es sinnvoll, diese Beweggründe unter drei Hauptrubriken zusammenzufassen: a) Motivation und Produktivität, b) Personalgewinnung und -bindung, c) kapital- und liquiditätsbezogene Beweggründe.

¹⁷ Siehe Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002), S. 57-59.

¹⁸ Siehe Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002), S. 169.

3.2.2.1. Motivation der Mitarbeiter

Arbeitnehmeraktienoptionen (und ähnliche Modelle) tragen dazu bei, dass sich die Mitarbeiter stärker für ihr Unternehmen einsetzen, dass sie dem Marktwert und der Rentabilität des Unternehmens größeres Interesse entgegenbringen und ihre Leistungen steigern, dass sich der Informationsfluss verbessert und unternehmerisches Denken eher durchsetzt. Nach den vorliegenden Erfahrungen sind Unternehmen, die irgendeine Art von Beteiligungsmodell praktizieren, im Durchschnitt erfolgreicher als andere.¹⁹ Auch deutet manches darauf hin, dass Firmen mit Optionsplänen für einen breiten Mitarbeiterkreis höhere Produktivitäts- und Wachstumsraten erzielen.

Nach der herrschenden ökonomischen Lehrmeinung sind Mitarbeiter, die am Erfolg ihres Unternehmens beteiligt werden, besser motiviert als solche, die ein Fixgehalt beziehen. Allerdings stellt sich die Frage, wie groß dieser Anreizeffekt ist. Schließlich kann die Belegschaft den finanziellen Erfolg (z. B. den Kurswert) des Unternehmens nur bedingt beeinflussen, da dieser weitgehend von nicht kalkulierbaren und kontrollierbaren Faktoren wie dem allgemeinen Konjunkturklima, der Entwicklung neuer Technologien usw. abhängt.

Zu dem allgemeinen Problem der allein auf äußere Faktoren zurückzuführenden Kurssteigerungen und -verluste, das sich durch relative Leistungsindikatoren mildern ließe, tritt noch das Problem hinzu, dass der einzelne Mitarbeiter nur geringen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens hat und für ihn daher ein Anreiz zum Trittbrettfahrerverhalten besteht. Dem lässt sich aber entgegenhalten, dass die finanzielle Beteiligung tendenziell zu einer Stärkung der (informellen) horizontalen Kontrolle führt. Im Allgemeinen hat die Einführung von Aktienbezugsrechten auch eine Änderung der Unternehmenskultur zum Ziel, denn sie kann die Sicht der Mitarbeiter auf ihre Arbeitsaufgaben beeinflussen, die Teamarbeit und unternehmerisches Denken fördern und eine Abnahme der gewerkschaftlichen Bindung bewirken.

Aus den genannten Gründen beziehen große Unternehmen häufig nur die höheren Führungsebenen in AOP ein. Modelle mit breiter Mitarbeiterbeteiligung kommen vor allem dann zum Einsatz, wenn auch eine Änderung der Unternehmenskultur angestrebt wird oder Aktienoptionen als relativ risikoarmen Einstieg für eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer dienen. In kleineren Firmen verfügt der einzelne Mitarbeiter allerdings über größeres Gewicht und mehr Einflussmöglichkeiten, sodass Optionspläne einen größeren Motivationseffekt entfalten.

3.2.2.2. Personalgewinnung und -bindung

Wichtiger als die allgemeine Anreizwirkung von Aktienoptionen für die Belegschaft ist ihre Rolle bei der Gewinnung und Bindung von (wichtigen) Mitarbeitern. Es gibt mehrere Gründe dafür, dass mittelständische Betriebe eine geringere Anziehungskraft auf Arbeitnehmer ausüben als Großunternehmen. Letztere genießen vielfach einen besseren Ruf als ihre kleineren Mitbewerber, und sie bieten in der Regel bessere Aufstiegsmöglichkeiten und attraktivere Vergütungspakete. Nicht zuletzt gelten Arbeitsplätze in größeren Unternehmen als sicherer. Seit Jahren wird der Fachkräftemangel als gravierendes oder gar als wichtigstes Hemmnis für das Wachstum

¹⁹ Zur EU siehe z. B. Uvalic (1991), Der PEPPER-Bericht.

von KMU angesehen.²⁰ Daher können Arbeitnehmeraktienoptionen in einem kleinen, aber sich dynamisch entwickelnden Unternehmen den Ausschlag dafür geben, dass sich hoch qualifizierte Arbeitnehmer für dieses und nicht für ein größeres Unternehmen entscheiden.

Arbeitnehmeroptionen tragen zur Personalbindung bei, da sie im Normalfall erst nach mehreren Jahren ausübbar sind und häufig verfallen, wenn ein Mitarbeiter auf eigenen Wunsch aus der Firma ausscheidet. Bei einer günstigen Kursentwicklung werden die meisten Begünstigten nicht auf ihren Anspruch verzichten wollen. Selbst wenn die Optionen beim Ausscheiden nicht verfallen, aber kurz danach ausgeübt werden müssen, können sie als „goldene Handschellen“ fungieren, sofern sie zeitlich gestaffelt (z. B. in jährlichen Tranchen) zugeteilt werden.

Von besonderer Bedeutung ist die Bindungswirkung von Aktienoptionen bei jungen Wachstumsunternehmen. Die Organisation und Kultur derartiger Firmen wird vielfach von den einzelnen Mitarbeitern und der Zusammensetzung des Personals bestimmt. Vor allem bei stark auf Kreativität angewiesenen Unternehmen hängt der Erfolg des gesamten Vorhabens möglicherweise davon ab, dass niemand abspringt. In einer solchen Situation können Bezugsrechte die Aufgabe erleichtern, das Team zusammenzuhalten.

Aktienoptionen dienen nicht allein dem Zweck, schwer zu ersetzendes Fachpersonal an das Unternehmen zu binden, sondern auch dem Schutz der Investitionen in Humankapital. Überdies werden derartige Anreize insbesondere hoch qualifizierten und (international) mobilen Fachkräften angeboten, die ein Unternehmen für sich gewinnen möchte. Heutzutage erwarten gefragte Spezialisten und Spitzenmanager geradezu, dass ihnen als variabler Vermögensbestandteil Aktienoptionen offeriert werden. Wer dabei nicht mitmacht, ist bei der Personalgewinnung im Nachteil.

Die Personalbindung mithilfe von Aktienoptionen setzt voraus, dass sich der Kurs langfristig gesehen positiv entwickelt. Selbst wenn der Kurswert unter den Ausübungspreis fällt, büßen die Optionen ihre Wirksamkeit nicht vollständig ein, denn es handelt sich dabei um langfristige Finanzanlagen, deren Wert von einem vorübergehenden Kursrückgang nicht aufgehoben wird. Nur wenn kaum Hoffnung besteht, dass sich der Aktienkurs wieder erholt, geht der Bindungseffekt von Optionen verloren. In einem solchen Falle ist eine Neufestsetzung des Bezugskurses (Repricing) möglich. Ein solches Vorgehen kann zwar der Personalbindung förderlich sein, doch mindert die Aussicht auf eine nachträgliche Korrektur bei ungünstiger Kursentwicklung die Anreizwirkung von Aktienoptionen.

Kritiker verweisen immer wieder auf das „Repricing“ als Beleg dafür, dass Optionen vor allem der Erlangung gruppenspezifischer Privilegien dienen. Im Prinzip geht es aber um ein Problem grundlegenderer Art, das allen Anreizsystemen gemeinsam ist. Wenn das Management nicht einfach ausgewechselt werden soll, stellt sich die Frage, ob man an einem nicht mehr erreichbaren Erfolgsziel (Aktienkurs) festhalten will oder lieber die Hürde absenkt. Aber selbst bei weniger anspruchsvollen Vorgaben sind vielfach Anreize vonnöten. Das Problem besteht also nicht im „Repricing“ an sich, sondern im richtigen Herangehen. Bei einer Neufestsetzung des Bezugspreises sind die neuen Gegebenheiten, d. h. der gefallene Aktienkurs und die geringeren Möglichkeiten einer künftigen

²⁰ Dies belegen immer wieder das Europäische Beobachtungsnetz für KMU, aber auch der Grant Thornton European Business Survey und ähnliche Quellen.

Kurssteigerung, zu berücksichtigen. Andererseits darf man nicht so weit gehen, dass die Manager ohne angemessene Gegenleistung belohnt werden.

3.2.2.3. Kapital- und liquiditätsbezogene Gründe

Arbeitnehmeraktienoptionen versetzen ein Unternehmen in die Lage, Mitarbeiter zu vergüten, ohne dass es sofort zu einer starken Liquiditätsbelastung kommt. Dies gilt vor allem, wenn die Aktien, die bei der Ausübung von Optionen geliefert werden, durch eine Kapitalerhöhung zustande kommen. Selbst wenn das Unternehmen eigene Aktien am Markt erwerben muss, ist der Liquiditätsabfluss im Vergleich zu Barleistungen wenigstens aufgeschoben. Zudem besteht die Möglichkeit, die Aktien unter Ausnutzung von Kursschwankungen zu einem besonders günstigen Zeitpunkt zu kaufen.

Liquiditätsfragen haben für junge Wachstumsunternehmen größte Bedeutung. Vielfach sind derartige Firmen auf den Sachverstand bestimmter Fachkräfte angewiesen, denen sie aber nicht sofort eine marktübliche Vergütung zahlen können. Arbeitnehmeroptionen erweisen sich folglich als ideales Instrument für aufstrebende Unternehmen, die hoch qualifiziertes und mobiles Personal benötigen.

Bei der Ausübung bewirken Aktienoptionen einen Kapitalzufluss, der indes geringer ausfällt, als wenn die Aktien auf dem offenen Markt verkauft worden wären. Somit stehen dem von den Mitarbeitern erzielten Gewinn die Opportunitätskosten des Unternehmens gegenüber. Diese Kosten haben aber keinen Geldabfluss zur Folge. In Abhängigkeit von den Bilanzierungsvorschriften sind die Opportunitätskosten vom steuerpflichtigen Gewinn absetzbar und könnten daher die Steuerlast des Unternehmens mindern.²¹

Unter bestimmten Umständen können Liquiditätsgründe auch eine wichtige Rolle spielen, wenn Unternehmen mit dem Konkurs rechnen müssen oder sich in einer Sanierungs- bzw. Umbauphase befinden. Zwar ist wohl in einer solchen Situation der Personalabbau die gängigste Lösung, doch konnte vor allem in den dynamischen High-Tech-Unternehmen der 90er-Jahre die zumindest teilweise Ersetzung der Barvergütung durch Aktien oder Aktienoptionen dazu beitragen, Stellenstreichungen zu vermeiden oder in Grenzen zu halten.²² Dadurch ließen sich die Investitionen in das Humankapital schützen und die Voraussetzungen für einen Neuanfang schaffen.

Aktienbezugsrechte haben zudem eine wichtige Signalfunktion für mögliche Kapitalgeber. Bei ansonsten gleichen Gegebenheiten sind sie eher bereit, in ein Unternehmen zu investieren, deren Mitarbeiter in relativ großem Umfang über Aktienoptionen vergütet werden, da dies ein ziemlich eindeutiges Zeichen für ihren Glauben an den Erfolg des Unternehmens darstellt. Psychologisch gesehen sind Optionsmodelle möglicherweise überzeugender als Geschäftspläne und ähnliche Konzepte.

²¹ Siehe auch das Kapitel zum Thema Bilanzierung.

²² Siehe z. B. Financial Times vom 22. Januar 2003, S.8.

3.2.3. Der Arbeitnehmer

Aktienoptionen werden einem Arbeitnehmer als Vergütung für seine Arbeitsleistung angeboten und sind damit eine Form der Entlohnung. Allerdings entschließt sich der Arbeitnehmer mit der Annahme eines solchen Angebots zugleich dazu, einen bestimmten Teil des Einkommens zu sparen (da die Option nicht sofort verwertet werden kann), und er trifft eine ganz spezielle Anlageentscheidung. In der Regel weisen Bezugsrechte (und die meisten sonstigen Beteiligungsmodelle) den Nachteil auf, dass eine positive Korrelation zwischen Beschäftigungsrisiko und finanziellem Verlustrisiko entsteht. Bevor sich ein Mitarbeiter darauf einlässt, muss er die Frage beantworten, ob es sich bei den Optionen lediglich um eine Zusatzleistung oder um einen erheblichen Bestandteil seiner normalen Vergütung handelt.

Werden die Optionen zusätzlich zum normalen Gehalt (als Zusatzleistung) gewährt, erfolgt die Investition faktisch ohne Risiko. Es fallen keine direkten Kosten an, da die Optionen in der Regel unentgeltlich zugeteilt werden, aber auch keine Opportunitätskosten, da der betreffende Arbeitnehmer bei einer Ablehnung des Angebots kaum damit rechnen kann, stattdessen eine Barleistung zu erhalten.²³ Die beschriebene Situation ist typisch für Mitarbeiter von Unternehmen, die gerade erst Beteiligungsmodelle eingeführt haben. In diesen Fällen stellen die Optionen vielfach nicht nur eine Vergütung dar, sondern auch eine Möglichkeit zur Kapitalbeteiligung, namentlich von Mitarbeitern mit relativ geringem Einkommen und Vermögen, deren Portefeuille zumeist weniger anspruchsvoll ist. Neben dem fehlenden Risiko bieten Optionen möglicherweise den zusätzlichen Anreiz, dass sie steuerlich begünstigt sind oder zu Vorzugskonditionen gewährt werden, die nur für Arbeitnehmer gelten.

Wenn die Optionen einen erheblichen Teil des Arbeitsentgelts ausmachen (wie bei Spitzenmanagern) oder Mitarbeiter bestimmter Branchen betreffen, sind andere Gründe für die Annahme von Aktienoptionen maßgebend. Die Anlageentscheidung kann trotz der hohen Konzentration des Risikos sinnvoll sein, da der Arbeitnehmer mit einer höheren Rendite rechnen kann als bei anderen denkbaren Investitionsmöglichkeiten. Für viele Beschäftigte großer Unternehmen wäre eine solche Annahme wohl nicht begründet²⁴, eher schon für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen, die hohe Wachstumsraten anstreben. Hinzu kommt, dass die Arbeitnehmer in mittelständischen Betrieben eher das Gefühl haben, dass ihr persönlicher Beitrag für den Erfolg des Unternehmens von Belang ist.

Neben der Bindung von Leistungsträgern geht es in kleineren Unternehmen auch um eine feste Zusammenarbeit bestimmter Mitarbeiter. Beispielsweise möchte ein Wissenschaftler sicherstellen, dass er auf die Zuarbeit anderer Kollegen bauen kann, deren Fachkenntnisse er für die eigene Tätigkeit benötigt. Er wird vermutlich

²³ Aus der Tatsache, dass die Optionen kostenlos eingeräumt werden, wird bisweilen der falsche Schluss gezogen, dass die Mitarbeiter ihren Wert nicht zu würdigen wissen. Die Opportunitätskosten können bei Null liegen (zumindest nach subjektiver Einschätzung der Mitarbeiter). Sobald aber jemand das Angebot akzeptiert hat, stellen die Optionen für ihn einen Vermögenswert dar, an denen er wirtschaftlich interessiert ist.

²⁴ Dennoch beweisen viele Arbeitnehmer bei ihren Kapitalanlagen eine Art „Lokalpatriotismus“ in dem Sinne, dass ihr Portefeuille zumindest zu einem großen Teil aus Aktien und Optionen des eigenen Unternehmens besteht. Psychologisch ist dies dadurch bedingt, dass diese Investoren relativ unerfahren sind und sich bei vertrauten Anlageobjekten sicherer fühlen.

Aktienoptionen akzeptieren, weil damit alle Beteiligten in ein gemeinsames Projekt eingebunden werden.

4. VERBREITUNG DER ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN IN EUROPA UND IN DEN USA

Leider ist es nicht möglich, einen vollständigen statistischen Überblick über die Nutzung und Verbreitung von Arbeitnehmeraktienoptionen in Europa auf der Basis miteinander vergleichbarer Daten zu geben. Aufgrund der schlechten Datenlage lässt sich auch kein genauer Vergleich zwischen der Anwendung von Aktienoptionen in der EU und den USA anstellen. Allerdings steht fest, dass sie in Europa nach wie vor viel weniger gebräuchlich sind als in den USA – eine Feststellung, die selbst für das Vereinigte Königreich, Frankreich und Irland gilt, wo sie relativ stark verbreitet sind.

Gegenwärtig ist es auch schwierig, die künftige Entwicklung der Arbeitnehmeroptionen vorherzusagen. Vor dem allgemeinen Kursverfall, der an den Aktienmärkten Ende der 90er-Jahre eintrat, waren Aktienoptionen anscheinend ein dynamisch wachsendes Phänomen, auch wenn sich die Größe der Ausgangsbasis nicht genau bestimmen lässt. Es gibt gute wirtschaftliche Gründe dafür, dass Unternehmen AOP einrichten und dass Mitarbeiter Aktienbezugsrechte als Vergütungsbestandteil akzeptieren (siehe oben). Natürlich hängt aber die Attraktivität derartiger Modelle auch weitgehend vom allgemeinen Konjunkturklima ab. Der starke Rückgang der Aktienkurse, insbesondere am Neuen Markt, wo Arbeitnehmeroptionen sehr gebräuchlich waren, hat fraglos dem Interesse an dieser Entlohnungsform Abbruch getan. Dies gilt vor allem für Modelle mit breiter Mitarbeiterbeteiligung. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmeroptionen in der Regel eine sehr lange Laufzeit (von ca. 10 Jahren) aufweisen. Überdies werden sie gewöhnlich „at the money“ gewährt, d. h., der Bezugspreis entspricht dem aktuellen Kurs des Basiswerts. Die derzeit niedrigen Aktienkurse und die Tatsache, dass Optionen gratis zugeteilt werden, könnten für manche Mitarbeiter einen Investitionsanreiz darstellen.

In der Mehrzahl der Fälle werden Arbeitnehmeroptionen den Mitarbeitern der oberen Führungsebenen in Großunternehmen angeboten. Selbst in Ländern, in denen Aktienoptionen recht gebräuchlich sind, findet man sie nur selten in mittelständischen Unternehmen. Wie aus einer 1999 durchgeführten Befragung hervorging, hatten in den USA nur 2,1 % der Unternehmen mit maximal 100 Beschäftigten einen AOP eingerichtet, und in Großbritannien verfügten lediglich 1 % der entsprechenden Firmen über Belegschaftsaktienprogramme (von Optionsplänen ganz zu schweigen). Im Bereich der „New Economy“ stellt sich die Lage bei KMU jedoch ganz anders dar.²⁵ Für wissensintensive Unternehmen dieses Sektors, die vielfach einen hohen Kapitalbedarf haben, sind Arbeitnehmeroptionen, die wichtige Mitarbeiter an die Firma binden und die Liquidität schonen, von großer Bedeutung.

In den USA sind Arbeitnehmeraktienoptionen als Form der Vergütung, namentlich für das höhere Management, weit verbreitet. Über 80 % der 500 größten börsennotierten Unternehmen haben Optionspläne eingerichtet. Nach Angaben des National Centre for Employee Ownership (NCEO) bestehen in den Vereinigten Staaten ca. 3000 Aktienoptionspläne, die einen breiten Mitarbeiterkreis erfassen. Ende der 90er-Jahre erhielten in den USA sieben bis zehn Millionen Arbeitnehmer Aktienbezugsrechte, während es Anfang der 90er-Jahre nur schätzungsweise eine Million gewesen waren. Dass die Verbreitung von Aktienoptionen in den USA deutlich

²⁵ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002).

zugenommen hat, belegt auch eine Untersuchung von Watson Wyatt Worldwide. Dabei stellte sich heraus, dass 86 % der US-amerikanischen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Aktienoptionen anbieten und dass der Anteil der Optionsberechtigten im Zeitraum 1998-2000 von 12 % auf 19 % aller Arbeitnehmer gestiegen war.²⁶ Zudem machen Aktienbezugsrechte bei Führungskräften einen wesentlich größeren Anteil des Vergütungspakets aus als in anderen Ländern. Wertmäßig lag dieser 1998 bei 40 % der Gesamtvergütung von Spitzenmanagern der im Standard & Poor 500 Index erfassten Unternehmen, wohingegen er 1992 erst 25 % betragen hatte.²⁷

In **Belgien** gewannen Aktienoptionen an Attraktivität, als 1999 ihre Besteuerung eindeutig geregelt wurde. Seitdem haben 70 000 bis 75 000 Arbeitnehmer Aktienoptionen erhalten. Heute praktizieren fast alle der 20 größten belgischen Unternehmen (BEL20) Aktienoptionspläne. Mehr als 40 % der Firmen mit 50 oder mehr Beschäftigten haben AOP aufgelegt.²⁸ In **Dänemark** hatten 1999 etwa 20 % der 500 größten Unternehmen Aktienoptionspläne eingeführt, und im Jahr darauf nutzte ein Drittel der an der Kopenhagener Börse notierten Kapitalgesellschaften dieses Instrument.²⁹ Da Aktienbezugsrechte für Arbeitnehmer ab 2003 steuerlich begünstigt werden sollen, dürften sie künftig noch stärkere Verbreitung finden. In **Deutschland** führte die größere Flexibilität bei der Gestaltung von Optionsplänen, die mit dem Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich („KonTraG“ vom 1. Mai 1998) ermöglicht wurde, zu einer spürbaren Zunahme von Arbeitnehmeroptionen. Wurden 1997 lediglich zehn Arbeitnehmeroptionspläne aufgelegt, so waren es 1998 bereits 27.³⁰ Derzeit bestehen derartige Regelungen in über zwei Dritteln der im Deutschen Aktienindex (DAX) erfassten Unternehmen. Bisher sind im Wesentlichen leitende Angestellte (DAX) darin einbezogen, und der Teilnehmerkreis ist, gemessen an der Gesamtzahl der Unternehmen, ziemlich klein. Vermutlich hängt dies zum Teil mit dem relativ geringen Anteil der börsennotierten Unternehmen in Deutschland zusammen.

Es hat den Anschein, dass sich in **Griechenland** trotz der Einführung einer relativ günstigen steuerlichen Behandlung von Aktienoptionsplänen bei neu emittierten Aktien nur eine geringe Zahl von Firmen für AOP entschieden haben.³¹ In **Spanien** haben etwa 40 Firmen einen Aktienoptionsplan aufgelegt, von denen etwa die Hälfte im IBEX 35 (dem amtlichen Aktienindex mit den 35 größten Unternehmen) erfasst sind.³² In **Frankreich** haben ca. 50 % aller börsennotierten Gesellschaften und 95 % der börsennotierten Unternehmen mit einer Bilanzsumme von über 10 Mrd. FF AOP eingeführt. 28 % aller Kapitalgesellschaften nutzen dieses Instrument, wobei 82 % der Regelungen das obere Management und 57 % auch das mittlere Management betreffen. Insgesamt erhalten etwa 30 000 Arbeitnehmer Aktienoptionen.³³ Die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer ist in Frankreich stark verbreitet, doch handelt es sich dabei vielfach um Gewinnbeteiligung. Die Empfänger von Aktienbezugsrechten sind nach wie vor in erster Linie die Spitzenmanager großer Unternehmen. Dabei hat Frankreich ebenso wie Großbritannien – aber anders als die meisten übrigen europäischen Länder – schon relativ lange Erfahrungen mit Arbeitnehmeraktienoptionen.

²⁶ Siehe: http://www.growthplus-com.ae.psiweb.com/EntrepreneurshipNews_winter2000.html.

²⁷ Hall, B.; Murphy, K.J. (2000), Stock Options for the undiversified executives, S. 1.

²⁸ PricewaterhouseCoopers (2002).

²⁹ PricewaterhouseCoopers (2002).

³⁰ Deutschmann, K. (2000), S. 54.

³¹ PricewaterhouseCoopers (2002).

³² PricewaterhouseCoopers (2002).

³³ PricewaterhouseCoopers (2002); Wulff, J. (2000), S. 219.

Die ersten Pläne wurden 1970 eingeführt, betrafen aber ausschließlich börsennotierte Gesellschaften. Durch die 1987 getroffene gesetzliche Neuregelung wurde der Anwendungsbereich auf nicht börsennotierte Unternehmen und ausländische Optionspläne ausgedehnt.

In **Irland** sind mehrere Modelle in Gebrauch, darunter Aktiensparpläne („Save as you earn“), von denen derzeit 80 zu verzeichnen sind, und steuerbegünstigte Aktienoptionspläne („Approved share option schemes“), von denen Mitte 2002 15 aufgelegt wurden. Im letzten Jahrzehnt gewannen Aktienoptionen zunehmend an Beliebtheit, was vermutlich auf die Steuervergünstigungen für Unternehmen zurückzuführen war, die erhebliche Direktinvestitionen multinationaler Konzerne mit Sitz in den USA und Europa auslösten. In **Italien** ist es bisher nicht in größerem Umfang zur Einführung von Aktienoptionsplänen gekommen. Allerdings ist aufgrund günstigerer gesetzlicher Regelungen in den nächsten Jahren mit einem Anstieg zu rechnen. In **Luxemburg** wurden AOP von ausländischen Unternehmen eingeführt. Schätzungen zufolge haben ca. 25 % aller Firmen – vor allem im Finanzsektor – einen Optionsplan aufgelegt.

In den **Niederlanden** sind Arbeitnehmeroptionen als Bestandteil der Vergütung durchaus geläufig. Heutzutage haben nahezu alle an der Amsterdamer Börse notierten Großunternehmen und über 80 % aller börsennotierten Gesellschaften einen Optionsplan. Insbesondere im IuK-Sektor sind derartige Modelle anscheinend gang und gäbe. Übrigens werden Aktienoptionen stärker als in anderen Ländern zur Einbeziehung eines breiten Mitarbeiterkreises genutzt.³⁴ In **Österreich** wurde das Instrument in der Vergangenheit nur wenig eingesetzt, weil die Zahl der börsennotierten Unternehmen gering war und viele Kapitalgesellschaften noch (teilweise) dem Staat gehörten. In den letzten Jahren hat sich aber die Zahl der vom eigenen Unternehmen mit Aktienoptionen bedachten Mitarbeiter erhöht, was zum Teil mit Änderungen der einschlägigen Steuervorschriften zusammenhängt. Zu **Portugal** liegen statistische Daten nur für Fälle vor, in denen ein Aktienoptionsplan als öffentliches Angebot gilt (d. h., wenn die Wertpapiere einer Gruppe von mindestens 200 Mitarbeitern offeriert werden), oder die Aktien des Emittenten zum Handel auf einem geregelten Markt zugelassen sind. Von den insgesamt 60 Firmen, die an der Lissabonner Börse Euronext notiert sind, haben etwa 22 % einen Optionsplan aufgelegt. Es gibt Anhaltspunkte für eine stärkere Verbreitung von Aktienoptionen seit dem Jahr 1997, in dem eine Reihe staatlicher Unternehmen privatisiert wurden.

In **Finnland** haben 84 % der an der Börse von Helsinki notierten Unternehmen AOP eingeführt. Bei den am Neuen Markt notierten Firmen liegt der Anteil gar bei 94 %.³⁵ In **Schweden** sind Aktienbezugsrechte für Arbeitnehmer seit Ende der 80er-Jahre immer stärker in Gebrauch gekommen. Leider liegen keine genauen mengenmäßigen Angaben vor. Im **Vereinigten Königreich** sieht das Steuergesetz zur Förderung der Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligung bestimmte Modelle vor. Sie beruhen zum Teil auf der Ausgabe von Aktien (z. B. der „Share Incentive Plan“) und zum Teil auf der Begünstigung von Aktienoptionen, insbesondere das Modell „Enterprise Management Incentive“ (EMI), der betriebliche Aktienoptionsplan („Company Share Option Plan“, CSOP) und der

³⁴ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002).

³⁵ OECD (2002), Policy Benchmarks for fostering firm creation and entrepreneurship, DSTI/IND(2002)13, S.16.

Aktiensparplan („Save as you earn“, SAYE). Das EMI-Modell ist für die Leistungsträger kleinerer Unternehmen gedacht. Seit seiner Einführung im Jahre 2000 haben über 3000 Firmen ihren Mitarbeitern im Rahmen einer EMI-Regelung Optionen eingeräumt. Gegenwärtig laufen ca. 3500 CSOP-Pläne und ca. 1400 SAYE-Pläne.³⁶ Auch die steuerlich nicht begünstigte Ausgabe von Belegschaftsaktien ist in Großbritannien weit verbreitet.

Im Jahre 2000 hielten in **Norwegen** etwa 4000 Arbeitnehmer Aktien ihres Arbeitgebers oder verbundener Unternehmen. Als 1995 eine gesetzliche Regelung getroffen wurde, Arbeitnehmeroptionen nicht mehr bei der Ausübung, sondern bei der Einräumung zu besteuern, nahm die Zahl der begünstigten Mitarbeiter deutlich ab (im Zeitraum 1995-1998 von 19 600 auf ganze 1000). Seit der Rückkehr zur alten Praxis im Jahre 1999 ist wieder ein Aufwärtstrend festzustellen.

In der **Tschechischen Republik** sind Aktienoptionen ein relativ neues, aber zunehmend eingesetztes Instrument der Entlohnung. Optionspläne wurden hauptsächlich in Unternehmen ausländischer Investoren eingeführt. **Ungarn** hat im Verlauf des Privatisierungsprozesses mit Kapitalbeteiligungsmodellen für Arbeitnehmer überwiegend gute Erfahrungen gemacht. Wie es scheint, hat aber das spezielle Instrument der Arbeitnehmeroptionen bisher noch keine breite Verwendung gefunden. In **Lettland** sind Aktienoptionspläne für Arbeitnehmer faktisch unbekannt, und es existieren auch keine speziellen Regelungen für ihre steuerliche Behandlung. In der **Türkei** machen mittelständische Betriebe keinen Gebrauch von Aktienoptionen. Allerdings haben einige im Ausland beheimatete multinationale Konzerne Optionspläne nach den im Stammland geltenden Vorschriften eingerichtet. In diesem Zusammenhang wurden beim Kapitalmarkt der Türkei etwa zehn Anträge eingereicht. Die betreffenden Unternehmen wollten Beteiligungsmodelle für ihre in türkischen Tochtergesellschaften tätigen Mitarbeiter einführen. Dabei ging es zum Teil um Optionspläne und zum Teil um Pläne, die auf eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer abzielten.

³⁶ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002).

5. BESTEUERUNG VON ARBEITNEHMERAKTIENOPTIENEN – NATIONALE GESICHTSPUNKTE

5.1. Steuerliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer haben vor allem zwei Gesichtspunkte der Besteuerung von Aktienoptionen Bedeutung. Der erste betrifft die grundsätzliche Frage, welche Art von Steuern überhaupt anfallen (siehe 5.1.1.), und der zweite den Zeitpunkt der Fälligkeit (siehe 5.1.2.).

5.1.1. Arbeitnehmeraktienoptionen – Arbeitslohn oder Veräußerungsgewinn?

Welche Steuern auf Arbeitnehmeroptionen erhoben werden, hängt davon ab, ob der geldwerte Vorteil als Arbeitslohn oder Veräußerungsgewinn betrachtet wird. Der Arbeitslohn unterliegt der Einkommensteuer und ist im Prinzip auch sozialbeitragspflichtig (bisweilen kommen noch weitere beschäftigungsbezogene Steuern hinzu). Diese Steuern sind vielfach höher als die Steuern auf Veräußerungsgewinne. Auch müssen sie unabhängig davon entrichtet werden, ob das Einkommen in Form von Barleistungen erzielt wird (z. B. sind auch Zusatzleistungen steuerpflichtig).³⁷

Gewöhnlich versteht man unter Arbeitslohn die Einkünfte, die jemand im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses als Vergütung für die erbrachte Leistung erhält. Ob das Einkommen als Barleistung oder Sachleistung (z. B. in Form eines Finanztitels) bezogen wird, ist in diesem Zusammenhang ohne Belang. Da Arbeitnehmeraktienoptionen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden und die Optionszusage an bestimmte beschäftigungsbezogene Voraussetzungen geknüpft werden kann (z. B. eine bestimmte Arbeitsleistung oder die Erreichung bestimmter Zielvorgaben), sind Arbeitnehmeraktienoptionen dem Arbeitslohn zuzurechnen.

Arbeitnehmeroptionen weisen allerdings insofern eine Besonderheit auf, als die Annahme von Optionen anstelle einer Barvergütung auch eine Anlageentscheidung seitens des Arbeitnehmers darstellt. Im Prinzip könnte der mit Optionen erzielte Gewinn demnach auch als Veräußerungsgewinn angesehen werden.

Ungeachtet ihres nicht ganz geklärten Charakters gelten Arbeitnehmeroptionen in den meisten Steuersystemen als Arbeitslohn. Sie werden gemeinhin nur dann als Veräußerungsgewinn betrachtet (und entsprechend besteuert), wenn bestimmte Voraussetzungen (z. B. breiter Teilnehmerkreis, Mindestsperrfrist) erfüllt sind. Es ließe sich argumentieren, dass die Einstufung des geldwerten Vorteils aus Arbeitnehmeroptionen als Veräußerungsgewinn lediglich eine Steuervergünstigung darstellt, die Unternehmen gewährt wird, damit sie ihre Aktienoptionspläne entsprechend den Vorstellungen des Staates gestalten. Man könnte auch die Auffassung vertreten, dass die Erfüllung dieser Voraussetzungen eher zusätzliche Argumente für eine Zuordnung zur Kategorie Veräußerungsgewinn liefert.

³⁷ Die Unterscheidung zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn ist auch bei grenzüberschreitenden Sachverhalten, die in einem gesonderten Kapital behandelt werden, von großer Bedeutung.

Die Besteuerung einer Aktienoption bzw. des daraus gezogenen geldwerten Vorteils ist von der Besteuerung des Gewinns zu unterscheiden, der mit den durch die Optionsausübung erworbenen Aktien erzielt wird. Wenn die erworbenen Aktien veräußert werden können, ist der Verbleib im Besitz des Arbeitnehmers (nach der Besteuerung als Arbeitslohn) eine Anlageentscheidung, die der Verwendung von Bareinkünften zum Kauf von Aktien entspricht. In diesem Falle ist jeder weitere geldwerte Vorteil aus der Wertsteigerung der Aktien ein Veräußerungsgewinn und unterliegt der entsprechenden Besteuerung. Bemessungsgrundlage ist in der Regel der Differenzbetrag zwischen dem beim Verkauf der Aktien realisierten Wert und dem Wert der Aktien bei der Optionsausübung (nicht aber dem Ausübungspreis, da dies eine Doppelbesteuerung bestimmter Einkommensteile zur Folge hätte).

Die einkommenssteuerrechtliche Zuordnung von Aktienoptionen ist auch aus folgendem Grunde von Bedeutung: Bestimmte Einkommensformen beziehen sich auf mehr als ein Jahr. Im Falle eines progressiven Steuertarifs (etwa beim Arbeitslohn) hätte dies eine relativ hohe Steuerlast zur Folge. Die Steuervorschriften sehen aber vielfach eine spezielle Berechnung bestimmter Einkommensarten vor, um die Auswirkungen der Progressivität zu mildern (siehe unten).

5.1.2. Zeitpunkt der Besteuerung

Der Arbeitslohn wird gewöhnlich nach dem Grundsatz der wirtschaftlichen Verfügbarkeit besteuert, d. h. zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer das Einkommen erhält, bezieht oder realisiert. Während bei Barleistungen und vielen Zusatzleistungen der Zeitpunkt des Erhalts leicht feststellbar ist, gibt es im Lebenszyklus einer Option/Aktie mindestens fünf³⁸ Zeitpunkte, an denen eine Steuerpflicht einsetzen könnte: die Gewährung der Option, die erstmalige Ausübbarkeit der Option, die Ausübung der Option, die Veräußerbarkeit der Aktien und die Veräußerung der Aktien.

5.1.2.1. Gewährung³⁹ der Option

Zahlreiche Länder besteuern handelbare Optionen, die relativ einfach zu bewerten sind, zum Zeitpunkt der Gewährung (Anfangsbesteuerung). Damit sorgen sie für eine einheitliche und gerechte Anwendung der Steuervorschriften, da auch bei anderen Finanzinstrumenten, die Arbeitnehmer als Form der Vergütung erhalten (z. B. Belegschaftsaktien), in der Regel so verfahren wird. Unterschiede bestehen aber bei den Kriterien, die herangezogen werden, um die Frage nach der Handelbarkeit und Bewertbarkeit einer Option zu beantworten. Wenn bereits ein Markt für die Optionen besteht, ist die Sachlage eindeutig. Unklarheiten entstehen, wenn der Arbeitnehmer zwar im Prinzip die Option veräußern kann, aber kein Markt dafür vorhanden ist (etwa bei kleinen Wachstumsunternehmen).

³⁸ Das vorliegende Kapitel befasst sich nur mit den Gegebenheiten innerhalb eines Landes. International kommt noch eine sechste Möglichkeit der Besteuerung von Aktienoptionen hinzu, nämlich beim Umzug des Arbeitnehmers in ein anderes Land.

³⁹ Es ist nicht eindeutig geklärt, was unter Gewährung zu verstehen ist. Im Prinzip könnte es sich dabei um das Angebot einer Option, deren Annahme, deren Nichtablehnung innerhalb einer bestimmten Frist (wie in Belgien) oder den tatsächlichen Erhalt der Option mit Eintragung auf den Namen des Empfängers handeln.

Im Allgemeinen dürfen aber Arbeitnehmeroptionen nicht gehandelt werden. Damit ergeben sich für die Anfangsbesteuerung eine Reihe von Problemen, auf die nachstehend eingegangen wird. Übrigens wird diese Besteuerungsvariante im vorliegenden Kapitel als Normalfall angesehen. In einem späteren Kapitel werden Regelungen erörtert, bei denen die Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer zwischen Anfangs- und Endbesteuerung wählen können.

Im Falle nicht handelbarer Optionen existiert naturgemäß kein Markt, sodass der Wert der Option schwer zu ermitteln ist. Es gibt allgemeine statistische Modelle zur Bewertung von handelbaren Optionen (z. B. die Black-Scholes-Formel und das Binomialmodell), die zur Bewertung von Arbeitnehmeroptionen entsprechend modifiziert werden können. Allerdings besteht kein allgemeiner Konsens über die zur Anpassung zu verwendenden Methoden, und es steht noch nicht fest, ob die Ergebnisse der modifizierten Bewertungsmodelle den Wert nicht handelbarer Optionen exakt wiedergeben. Aus praktischen Erwägungen ist es daher möglicherweise sinnvoll, zur Lösung des Bewertungsproblems bei der Anfangsbesteuerung einfachere Methoden heranzuziehen. Eine unkomplizierte Methode besteht darin, als Wert der Option einen bestimmten Prozentsatz des Wertes des Basistitels zum Gewährungszeitpunkt anzusetzen.⁴⁰

Wenn man bereit ist, ein bestimmtes Maß an Willkür zu akzeptieren, lässt sich für das Bewertungsproblem immer eine pragmatische Lösung finden, was in manchen Fällen auch unvermeidbar ist.⁴¹ Bei Aktienbezugsrechten ist aber überdies zu bedenken, dass die Nichthandelbarkeit erhebliche Auswirkungen auf das Wesen der Option hat. Während andere nicht handelbare Vergütungsformen (z. B. Zusatzleistungen wie ein Dienstwagen) für den Mitarbeiter einen unmittelbaren Nutzen bringen, entspricht eine nicht handelbare Arbeitnehmeroption⁴² am ehesten einer Zusage des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bei günstiger Entwicklung des Aktienkurses später einen geldwerten Vorteil zukommen zu lassen. Dieses Argument ist aus steuersystematischen Gründen von großer Bedeutung. Es existieren Formen der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern, die Optionsplänen dahingehend sehr ähnlich sind, dass die Höhe z. B. einer Bonuszahlung von der Kursentwicklung der Aktien des Unternehmens abhängt. Bonuszahlungen werden aber erst besteuert, wenn sie tatsächlich erfolgen. Durch die Besteuerung von nicht handelbaren Aktienoptionen zum Zeitpunkt der Gewährung (oder der erstmaligen Ausübbarkeit, siehe unten) wird eine steuerliche Unterscheidung zwischen zwei Vergütungsformen vorgenommen, die aus der Warte des Arbeitnehmers nahezu identisch sind.

Die Anfangsbesteuerung bringt für den Arbeitnehmer ein zusätzliches Risiko mit sich. Wenn der Marktwert der Optionen unter den Ausübungspreis fällt, wird die zum Gewährungszeitpunkt entrichtete Steuer in der Regel nicht erstattet. Dieses Risiko mag

⁴⁰ Dies ist z. B. in Belgien der Fall (dem einzigen EU-Land, das Arbeitnehmeroptionen im Allgemeinen bei der Gewährung besteuert). Neben dem Wert des Basistitels wird in Belgien bei der Ermittlung des Optionswertes auch die Laufzeit der Option berücksichtigt.

⁴¹ Als Beispiel seien die Besteuerung eines einzigartigen Kunstobjekts und das Problem der Bewertung zum Zwecke der Erbschaftsteuer angeführt. Hier besteht nicht die Möglichkeit, die Besteuerung bis zum Verkauf der Erbschaft zu verschieben, da der Erbe möglicherweise gar nicht die Absicht hat, das Kunstobjekt zu verkaufen.

⁴² Nichthandelbarkeit bedeutet zudem, dass für die Option keine ähnliche wirtschaftliche Nutzung in Frage kommt, z. B. die Verpfändung als Sicherheit.

bei gut eingeführten Unternehmen nicht besonders groß erscheinen, da Arbeitnehmeroptionen gewöhnlich eine relativ lange Laufzeit haben. Es ist damit zu rechnen, dass sie zu irgendeinem Zeitpunkt mit Gewinn ausgeübt werden können. Bei Neugründungen und jungen Wachstumsunternehmen mit erheblichem Fehlschlagsrisiko stellt sich die Lage ganz anders dar. Eine Besteuerung zum Zeitpunkt der Gewährung kann zumindest die Einstellung risikoscheuer Mitarbeiter gegenüber Arbeitnehmeroptionen grundlegend ändern.

Da die Anfangsbesteuerung mit einem zusätzlichen Risiko verbunden ist und die meisten Arbeitnehmer als risikoscheu gelten, dürften Arbeitnehmeroptionen in Ländern mit Besteuerung zum Zeitpunkt der Gewährung (oder der erstmaligen Ausübbarkeit) nur dann größere Verbreitung erlangen, wenn der effektive Steuersatz relativ niedrig ist. Eine niedrige Effektivbesteuerung ließe sich z. B. durch großzügige Bewertungsvorschriften und geringe nominale Sätze sowie dadurch erreichen, dass keine Sozialbeiträge erhoben werden und Veräußerungsgewinne aus den über Optionen erworbenen Aktien steuerfrei bleiben. Dies könnte aber besonders in Zeiten steigender Aktienkurse politische Diskussionen über die Frage der Verteilungsgerechtigkeit auslösen und wäre möglicherweise politisch nicht durchsetzbar.

Die Anfangsbesteuerung birgt ein gewisses Risiko, eröffnet aber auch die Möglichkeit erheblicher Nettogewinne. Man könnte folglich argumentieren, dass diese Form der Besteuerung geeignet ist, die Herausbildung eines unternehmerisch orientierten Mitarbeitertypus („Intrapreneurship“) zu fördern. Zudem könnte zwischen dem Unternehmen und einem Mitarbeiter, der für seine Optionen bereits Steuern entrichtet hat, eine stärkere Bindung entstehen als in Fällen, in denen der Mitarbeiter noch keine Zahlung geleistet hat und eine derartige Verpflichtung womöglich nie eintritt.

Die Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt verstärkt auch die Signalfunktion von Aktienoptionsplänen. Einerseits machen Arbeitnehmer, die Aktienoptionen trotz der sofort anfallenden Steuern annehmen, gegenüber anderen potenziellen Investoren deutlich, dass sie Vertrauen in das eigene Unternehmen setzen. Aus den gleichen Gründen könnte sich aber die Anfangsbesteuerung für die Unternehmen auch als schädlich erweisen. Wenn nämlich ein Unternehmen seinen Mitarbeitern Aktienoptionen anbietet, diese aber das Angebot wegen der sofort fälligen Steuern ablehnen, könnte dies ein negatives Signal an die Finanzmärkte aussenden, wenn allgemein unterstellt wird, dass Mitarbeiter von ihrem eigenen Unternehmen eine höhere Meinung haben als der Durchschnittsanleger.

Zudem ist die Anfangsbesteuerung mit einem Liquiditätsproblem verbunden, da die Optionen normalerweise nicht veräußert werden dürfen und die Barmittel zur Entrichtung der Steuer auf andere Weise aufgebracht werden müssen. Häufig ist aber die Steuerlast nicht sehr hoch, wenn die Besteuerung bei der Gewährung oder erstmaligen Ausübbarkeit ansetzt, und das Liquiditätsproblem ist daher im Vergleich zum Bewertungsproblem eher unbedeutend. Das Liquiditätsproblem kann wesentlich stärker ins Gewicht fallen, wenn die Besteuerung zum Zeitpunkt der Ausübung erfolgt, worauf später eingegangen wird.

5.1.2.2. Erstmalige Ausübbarkeit der Option

Arbeitnehmeraktienoptionen können im Regelfall nicht gleich nach der Gewährung ausgeübt werden. Vielfach werden sie tranchenweise frei, sodass z. B. 20 % der im

Jahr 1 eingeräumten Optionen im Jahr 2 ausgeübt werden können, weitere 20 % im Jahr 3 usw. Zur Sperrfrist kommen oft noch bestimmte Ausübungshürden hinzu, etwa die Erreichung festgelegter Erfolgsziele, ein anhaltendes Beschäftigungsverhältnis und ähnliche Vorgaben. Im vorliegenden Text bedeutet „ausübbar“, dass der Mitarbeiter die Optionen zum Erwerb von Aktien nutzen kann, wenn er dies möchte, ohne dass der Arbeitgeber eine rechtliche oder vertragliche Handhabe hat, dies zu verhindern.⁴³ Allerdings kann die Ausübbarkeit nach wie vor an die Voraussetzung geknüpft sein, dass der Bezugsberechtigte noch immer bei dem Unternehmen angestellt ist, das die Option einräumte. Steuerlich gesehen dürfte es aber ausreichen, dass die Möglichkeit zur Ausübung und Liquidierung der Option besteht.

Im Gegensatz zu einer nicht handelbaren und nicht ausübaren Option, die lediglich die Aussicht auf einen geldwerten Vorteil eröffnet, stellt eine ausübare Option einen konkreten wirtschaftlichen Vorteil dar. Sie kann ausgeübt und – sofern die Aktien sofort veräußert werden können – rasch in Barmittel umgewandelt werden. Daher sprechen keine steuersystematischen Gründe gegen eine Besteuerung zum Zeitpunkt der ersten Ausübbarkeit. Im Hinblick auf die Bewertung ergeben sich aber ähnliche Probleme wie bei der Anfangsbesteuerung. Zudem kann die Besteuerung zum Zeitpunkt der ersten Ausübbarkeit verwaltungstechnische Probleme für Unternehmen mit Berichts- und Einbehaltungspflichten aufwerfen, denn sie müssen ein System zur Weiterverfolgung aller eingeräumten Optionen einrichten.

Neben den praktischen Schwierigkeiten, die gegen die Besteuerung zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausübbarkeit sprechen, stellt sich noch die Frage, ob dies überhaupt sinnvoll ist. Faktisch ist es so, dass zahlreiche Arbeitnehmer ihre Optionen ausüben, sobald die Möglichkeit dazu besteht, und sie die größere Sicherheit einer unbestimmten Aussicht auf künftige Gewinne vorziehen. Es könnte sich die unbefriedigende Situation ergeben, dass die Optionen zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausübbarkeit besteuert werden, sei es nach einer komplizierten Formel (wie Black-Scholes) oder nach einer vereinfachten, aber etwas willkürlichen Formel (wie z. B. in den Niederlanden, die Optionen lange Zeit zum Zeitpunkt der ersten Optionsausübung besteuerten), obwohl doch die betreffenden Optionen kurz darauf ausgeübt werden.⁴⁴

5.1.2.3. Ausübung der Option

In den meisten Ländern erfolgt die Besteuerung von Arbeitnehmeraktienoptionen bei der Ausübung, d. h. wenn der Ausübungspreis entrichtet wird und die Aktien den Besitzer wechseln. Normalerweise ergeben sich keine Bewertungsprobleme, zumindest nicht bei börsennotierten Aktien. Der steuerpflichtige Betrag entspricht der Differenz zwischen dem höheren Marktwert der erworbenen Aktien und den dafür aufgewendeten Kosten in Form des gezahlten Ausübungspreises (Ausübungsgewinn oder innerer Wert) sowie dem etwaigen Kaufpreis der Optionen.

⁴³ Denkbar wäre auch, dass eine Option für eine andere Transaktion als den Erwerb von Aktien herangezogen wird, beispielsweise als Sicherheitsleistung. Ein solcher Fall könnte eintreten, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einen Kredit aufnimmt und seine noch nicht ausübaren Optionen dafür als Sicherheit dienen. Damit würden die noch nicht ausübaren Optionen mehr als die bloße Aussicht auf einen geldwerten Vorteil darstellen und könnten im Prinzip der Besteuerung unterliegen.

⁴⁴ Es wäre keine Lösung, die Besteuerung zum Zeitpunkt der Ausübung als Ausnahme von der allgemeinen Regel der Besteuerung zum Zeitpunkt der ersten Ausübbarkeit einzuführen, denn damit könnte man eine frühzeitige Ausübung provozieren.

Für den Arbeitnehmer besteht der Hauptvorteil der Besteuerung zum Ausübungszeitpunkt darin, dass Aktienoptionen nach wie vor eine risikofreie Kapitalanlage darstellen. Steuern fallen lediglich an, wenn sich die Optionen als gewinnbringend erweisen.⁴⁵ Auch wenn der effektive Steuersatz höher ausfallen kann als bei der Anfangsbesteuerung, ziehen zahlreiche Arbeitnehmer anscheinend diese Variante vor.

Zur Ausübung einer Option kommt es vielfach erst mehrere Jahre nach ihrer Gewährung. Es kann daher der Anschein entstehen, dass der betreffende Arbeitnehmer (neben der Vermeidung jeglichen Risikos) den Vorteil einer aufgeschobenen Besteuerung genießt, der den Beziehern von Barleistungen nicht eingeräumt wird. Dieses Argument ist aber nicht stichhaltig. Sofern der Abzinsungsfaktor für die heutige Besteuerung künftiger Gewinne dem Faktor entspricht, den die Finanzverwaltung bei der Erteilung einer Steuergutschrift ansetzen würde, ist der Aufschub der Besteuerung einer Option, deren Wert bei der Gewährung ungewiss ist, bis zum Zeitpunkt der Ausübung nichts anderes als die Besteuerung eines Vermögenswerts, dessen Rendite bei der Gewährung bekannt und sicher ist.

Es ließe sich argumentieren, dass die Finanzverwaltung durch den Aufschub der Besteuerung das gleiche wirtschaftliche Risiko eingeht wie der Arbeitnehmer: Der Marktwert der Optionen könnte unter den Ausübungspreis fallen, sodass überhaupt kein steuerpflichtiger Gewinn anfällt. Ebenso richtig aber ist, dass die Endbesteuerung bei einer günstigen Kursentwicklung höhere Steuereinnahmen erbringt als die Anfangsbesteuerung. Im Durchschnitt wird also die Finanzverwaltung für das eingegangene Risiko entschädigt. Darüber hinaus ist der Effekt der Steuerprogression zu berücksichtigen. Sofern nicht spezielle Entlastungsmechanismen greifen (siehe unten), führt die höhere Bemessungsgrundlage bei der Endbesteuerung aufgrund des progressiven Einkommensteuertarifs zu einem höheren durchschnittlichen Steuersatz. Somit verschafft der Aufschub der Besteuerung bis zum Zeitpunkt der Ausübung den Optionsberechtigten keinen ungerechtfertigten Vorteil gegenüber den Inhabern anderer Finanzanlagen.

Die Besteuerung des geldwerten Vorteils zum Ausübungszeitpunkt als Arbeitslohn zieht häufig die Abführung einer Quellensteuer und die Zahlung von Sozialbeiträgen nach sich. Zu diesem Zeitpunkt hat aber der Arbeitnehmer noch keine Bareinnahmen zu verzeichnen. (Häufig ist das Unternehmen für die Abführung der Steuer an den Staat zuständig, aber es wird die Liquiditätsbelastung vermutlich an den Mitarbeiter weitergeben und ihn auffordern, zusätzlich zum Ausübungspreis einen Betrag in Höhe der Quellensteuer zu zahlen.) Diese steuerlich bedingte Liquiditätsbelastung ist von dem Liquiditätsproblem zu unterscheiden, das sich aus der Entrichtung der Ausübungspreises ergibt. In der Regel wiegt das letztgenannte Problem schwerer, doch insbesondere in dynamischen jungen Wachstumsunternehmen kann die steuerlich bedingte Liquiditätsbelastung erheblich sein. Überdies dürfte die Steuerpflicht angesichts der hohen steuerlichen Belastung des Faktors Arbeit in verschiedenen europäischen Ländern

⁴⁵ Gemeint ist gewinnbringend bei der Ausübung. Wenn der Mitarbeiter die erworbenen Aktien nicht verkauft oder nicht verkaufen kann, wäre der Fall denkbar, dass der später beim Verkauf der Aktien realisierte Gesamtgewinn nicht ausreicht, um die Steuer zu begleichen. Siehe Kapitel zur Übertragung von Aktien.

das durch die Entrichtung des Ausübungspreises verursachte Liquiditätsproblem noch verschärfen.

Gewöhnlich wird das Liquiditätsproblem durch den sofortigen Verkauf der Gesamtheit oder eines Teils der Aktien behoben (bargeldlose Transaktion). Die steuerlich bedingte Liquiditätsbelastung wird bisweilen als Ursache dafür genannt, dass die Aktien nach der Ausübung nicht im Besitz der Arbeitnehmer verbleiben. Diese Annahme trifft aber wohl nicht zu. Es spricht einiges dafür, dass der betreffende Mitarbeiter die Optionen ohne Verkaufsabsicht gar nicht ausgeübt hätte. Wenn sich der Optionsinhaber zur Ausübung entschließt, weil er befürchtet, dass der Basistitel künftig an Wert verliert, wird er natürlich versuchen, die Aktien rasch zu verkaufen, ehe der Kurs fällt. Rechnet er hingegen mit einer Wertsteigerung des Basistitels, wird er die Option nicht ausüben, da sich durch den Kauf der Aktien der zu erwartende Bruttogewinn nicht erhöhen würde, es aber zu einer Bindung von Mitteln käme, die für andere Zwecke eingesetzt werden könnten.

Im Allgemeinen sprechen daher die Opportunitätskosten gegen eine frühzeitige Ausübung der Option. Dennoch könnte sich eine frühzeitige Ausübung als gewinnträchtig erweisen, wenn Veräußerungsgewinne deutlich geringer besteuert werden als Arbeitslohn. In einem solchen Falle möchte der Arbeitnehmer vielleicht seine Optionen ausüben, wenn die Differenz zwischen dem Wert der Aktien zum Ausübungszeitpunkt und dem Ausübungspreis, der als Arbeitslohn versteuert wird, noch nicht zu groß ist. Wenn er dann die Aktien behält, unterliegt jegliche künftige Wertsteigerung lediglich der niedrigeren Steuer auf Veräußerungsgewinne. Auch wenn dabei Opportunitätskosten anfallen, werden diese womöglich durch die niedrigere Steuer auf Veräußerungsgewinne ausgeglichen. Es ist also denkbar, dass ein Arbeitnehmer zur Minimierung der Steuerlast die Optionen frühzeitig ausübt und dann die Aktien behält. Ein solches Szenario ist aber nur bei einem Arbeitnehmer/Investor anzunehmen, der von den Aktien des eigenen Unternehmens eine überdurchschnittliche Kursentwicklung erwartet. In den meisten Fällen besteht der Wunsch nach einer Streuung des Wertpapierbestands. Schließlich ist das Beschäftigungs- und Lohnrisiko bereits mit dem eigenen Unternehmen verknüpft, was den Arbeitnehmer veranlassen könnte, sein Geld woanders anzulegen.

5.1.2.4. Die Veräußerbarkeit der Aktien

Manche Optionspläne sehen eine Haltefrist für die Aktien vor, die ein Mitarbeiter durch die Ausübung seiner Optionen erwirbt. Dies bedeutet, dass die Aktien während eines bestimmten Zeitraums (oft von etwa sechs Monaten) nicht veräußert werden dürfen. Derartige Klauseln sollen die Investoren vor Manipulationen des Aktienkurses durch das Management schützen. Sie sind auch für kleine Unternehmen, die den Sprung an die Börse wagen, von Bedeutung. In derartigen Fällen kommt es bisweilen innerhalb kurzer Zeit zu einem starken Kursanstieg. Wenn aber die Mitarbeiter ihre Aktien sofort zu Geld machen, kann dies die Kursentwicklung gefährden.

Wenn die Aktien zum Zeitpunkt der Ausübung noch nicht veräußert werden dürfen, könnte eine bei diesem Zeitpunkt ansetzende Besteuerung schwer wiegende Liquiditätsprobleme hervorrufen, da der Arbeitnehmer zur Begleichung der Steuer keine Aktien verkaufen darf. In solchen Fällen erscheint es sinnvoll, die Besteuerung bis zu dem Zeitpunkt aufzuschieben, an dem die Aktien veräußert werden können.

Zum Zeitpunkt der erstmaligen Veräußerbarkeit bestehen zwei Möglichkeiten der Berechnung des steuerpflichtigen Gewinns. Erstens könnte dieser dem Differenzbetrag zwischen dem Ausübungspreis und dem Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt entsprechen. Wenn aber zwischen der Ausübung und der Veräußerbarkeit der Aktien der Kurs fällt, reicht der Gewinn im schlimmsten Falle nicht einmal aus, um die Steuer zu begleichen. Zweitens könnte der steuerpflichtige Gewinn dem Differenzbetrag zwischen dem Ausübungspreis und dem Kurs zum Zeitpunkt der Veräußerbarkeit der Aktien entsprechen. Es ließe sich hier argumentieren, dass es sich dabei um die Besteuerung privater Veräußerungsgewinne handelt, so dass diese Variante in Ländern, die derartige Gewinne im Prinzip nicht besteuern, gar nicht in Betracht käme.⁴⁶ Es ist aber fraglich, ob die Wertsteigerung der Aktien zwischen der Ausübung der Optionen und der Veräußerbarkeit der Aktien wirklich einen Veräußerungsgewinn darstellt. Falls die nicht handelbare Option nicht als Finanzanlage (siehe oben) angesehen wird, könnte dies auch für die gesperrten Aktien gelten.

5.1.2.5. Veräußerung der Aktien

Spätestens beim Verkauf der mit einer Option erworbenen Aktien entsteht eine Steuerpflicht. Selbst wenn nur eine Zahlung erfolgt, kann zwischen Arbeitslohn (dem zwischen Gewährung und Ausübung erzielten geldwerten Vorteil) und Veräußerungsgewinn (dem zwischen Ausübung der Option und Veräußerung der Aktien erzielten geldwerten Vorteil) unterschieden werden. Es gibt also mindestens zwei Möglichkeiten zur Berechnung der Steuerpflicht. Erstens wäre eine Besteuerung des dadurch erzielten Arbeitslohns denkbar, die einfach so lange aufgeschoben wird, bis auch der Veräußerungsgewinn realisiert ist. Zweitens könnte der Gesamtgewinn nach den für die Kapitalbesteuerung geltenden Regeln besteuert werden.

Die erste der beiden Methoden bietet anscheinend den Vorteil, dass die Besteuerung des durch die Option erzielten Arbeitslohns aufgeschoben wird. Es besteht aber die Gefahr, dass der Kurs zwischen der Ausübung der Option und der Veräußerung der Aktien fällt. In einem solchen Fall realisiert der Arbeitnehmer möglicherweise keinen hinreichenden Bargewinn, um die Steuer auf den (buchmäßigen) geldwerten Vorteil zu begleichen. Die jüngsten Erfahrungen in den USA machen die Gefahren einer aufgeschobenen Besteuerung deutlich. Das US-amerikanische Steuerrecht kennt so genannte „Incentive Stock Options“, d. h. steuerbegünstigte Aktienbezugsrechte, die erst beim Verkauf der Aktien zu versteuern sind und dann nur den niedrigeren Sätzen für Veräußerungsgewinne unterliegen. In der Hoffnung, diese Steuervorteile nutzen zu können, hielten zahlreiche Begünstigte ihre Aktien für den erforderlichen Zeitraum. Als die Kurse einbrachen, ließen sich beim Verkauf der Aktien keine nennenswerten Gewinne realisieren. In manchen Fällen wurde die „Alternative Minimum Tax“ (AMT) fällig. Diese alternativ ermittelte Steuer musste auf den inneren Wert, also den hohen buchmäßigen Gewinn zum Zeitpunkt der Ausübung, entrichtet werden. Vielfach reichten die Gewinne, die durch den Verkauf der wertgeminderten Aktien erzielt wurden, nicht einmal aus, um die AMT zu begleichen.⁴⁷

⁴⁶ Dabei ist anzumerken, dass manche Steuersysteme zumindest keine generelle Besteuerung privater Veräußerungsgewinne vorsehen. Bisweilen erfolgt aber eine Besteuerung kurzfristiger Umbewertungsgewinne.

⁴⁷ Siehe z. B. Townsend, K. (2000).

Der Aufschub der Besteuerung des Ausübungsgewinns bis zur Veräußerung der Aktien kann dem Kapitalanleger einen bestimmten Zinsvorteil verschaffen, kann ihn aber auch zu riskantem Verhalten verleiten. Insbesondere bei unerfahrenen „angestellten Aktionären“ ist nicht davon auszugehen, dass sie sich für die sichere Strategie entscheiden, die Steuer rechtzeitig einzukalkulieren, einen Teil der Aktien zu verkaufen und den Erlös zeitweilig sicher anzulegen.

Wenn der gesamte geldwerte Vorteil, der dem Arbeitnehmer (zwischen der Gewährung der Option und der Veräußerung der Aktien) aus der Option zufließt, als einheitliches Einkommen besteuert wird, bedeutet dies, dass die Aktienoptionen überhaupt nicht der Lohnsteuer unterliegen, obwohl sie einen beträchtlichen Vermögenswert und eine Vergütung für erbrachte Leistungen darstellen. In jenen Ländern, in denen gewöhnlich eine Besteuerung privater Veräußerungsgewinne stattfindet, ist dies natürlich eine sehr vorteilhafte Form der Besteuerung. Anders stellt sich die Lage in Ländern dar, in denen private Umbewertungsgewinne keiner Steuer auf Veräußerungsgewinne unterworfen sind. Würde man die Besteuerung zum Zeitpunkt des Verkaufs der Aktien vornehmen und die Differenz zwischen dem für die Aktien erzielten Preis und dem Ausübungspreis der Option zugrunde legen, käme dies der indirekten Einführung einer Steuer auf Veräußerungsgewinne gleich. Folglich ist die Besteuerung zum Zeitpunkt der Veräußerung der Aktien nur für jene Länder eine brauchbare Alternative, die bereits jetzt Umbewertungsgewinne versteuern.

5.1.3. Wahlrecht zwischen Anfangs- und Endbesteuerung

Da alle Besteuerungsformen Vor- und Nachteile aufweisen, könnte man in Betracht ziehen, entweder dem Arbeitnehmer das Recht auf Wahl des Besteuerungszeitpunkts zuzusprechen oder im Steuerrecht die Möglichkeit vorzusehen, Optionspläne so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Besteuerungszeitpunkte nach sich ziehen. Im Hinblick auf die Wahl zwischen der Besteuerung zum Zeitpunkt der Ausübung und der Besteuerung bei der Veräußerung der Aktien bestehen derartige Regelungen bereits. In mehreren Ländern wird die Besteuerung aufgeschoben, sofern der AOP bestimmten Kriterien genügt (siehe Kapitel 6). In den Niederlanden erfolgt die Besteuerung zum Zeitpunkt der unwiderruflichen Veräußerbarkeit der Aktien oder – falls sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer so entscheiden – bei der Ausübung. Obwohl die Frage gelegentlich erörtert wird⁴⁸, existieren bisher keine Systeme, die eine Wahlmöglichkeit zwischen Gewährungs- und Ausübungszeitpunkt vorsehen.⁴⁹

Ein System, das ein Wahlrecht zwischen Anfangs- und Endbesteuerung einräumt, würde gegenüber einem System, das allein die Endbesteuerung vorsieht, vor allem den Vorteil bieten, dass die Risikobereitschaft der Mitarbeiter stärker belohnt wird. Bei einer günstigen Kursentwicklung kann die Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt einen relativ niedrigeren effektiven Steuersatz nach sich ziehen. Dies gilt insbesondere, wenn die Anfangsbesteuerung mit bestimmten Steuervergünstigungen wie der Befreiung von Sozialabgaben einhergeht. Mitarbeiter, die Vertrauen in die Entwicklung ihres

⁴⁸ See e. g. Deutscher Industrie- und Handelstag (2000).

⁴⁹ Die Niederlande bilden hier vielleicht eine Ausnahme. Da die Besteuerung entweder bei der Veräußerbarkeit oder der Ausübung erfolgt, könnte die Zuteilung veräußerbarer Aktien die Wahl zwischen Anfangs- und Endbesteuerung ermöglichen.

Unternehmens setzen, könnten für ihre Bereitschaft, das Risiko der Anfangsbesteuerung (die endgültig ist) zu tragen, mit niedrigeren Steuern belohnt werden. Somit könnte ein System der alternativen Anfangsbesteuerung zur Förderung der unternehmerischen Initiative im eigenen Unternehmen beitragen.

Zugleich würde die Entrichtung der Steuer möglicherweise die Bindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen verstärken. Ein Arbeitnehmer, der bereits eine Steuerzahlung in seine Optionen „investiert“ hat, wird sich mehr für die Entwicklung des Unternehmens interessieren als ein Mitarbeiter, der erst bei der Ausübung, also bei der Realisierung eines Gewinns, besteuert wird.

Allerdings müsste ein System mit Wahlmöglichkeit so gestaltet sein, dass taktische Manipulationen durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber vermieden werden. Von besonderer Bedeutung wäre dabei, dass die getroffene Entscheidung unwiderruflich ist. Auch wären eindeutige Lösungen für das Bewertungsproblem erforderlich. Ansonsten könnten Mitarbeiter zunächst die Anfangsbesteuerung wählen, anschließend die Bewertung der gewährten Aktienoptionen anfechten, die tatsächliche Besteuerung bis zur Ausübung aufschieben (z. B. durch gerichtliche Schritte) und sich erst dann endgültig für den günstigeren Besteuerungszeitpunkt entscheiden.

Natürlich wäre ein Wahlrecht mit einem größeren Verwaltungsaufwand verbunden und könnte zudem Probleme bei grenzüberschreitenden Sachverhalten aufwerfen (siehe unten). Dennoch könnte ein derartiges System insbesondere in Ländern, die private Veräußerungsgewinne nicht besteuern, durchaus auf Akzeptanz stoßen. Dort, wo die Besteuerung privater Veräußerungsgewinne üblich ist, kann die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Übernahme eines unternehmerischen Risikos dadurch belohnt werden, dass Haltefristen eingeführt werden und die Besteuerung bis zur Veräußerung der Aktien aufgeschoben wird. In anderen Ländern könnte eine Alternative darin bestehen, eine Wahlmöglichkeit zwischen einer niedrigen effektiven Anfangsbesteuerung und einer normalen Endbesteuerung einzuräumen.

5.1.4. Milderung der Auswirkungen progressiver Steuertarife

Bei Arbeitnehmeraktienoptionen bezieht sich der als Arbeitslohn zu versteuernde geldwerte Vorteil gewöhnlich auf eine längere Periode als den Veranlagungszeitraum (der normalerweise ein Jahr umfasst). Da die Einkommensteuer progressiv angelegt ist, könnten daher Arbeitnehmeroptionen im Durchschnitt einer höheren Steuerbelastung unterliegen als der reguläre Arbeitslohn.

Es bestehen mehrere Möglichkeiten, diesen Effekt zu vermeiden:

- Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt, insbesondere wenn eine Bewertungsmethode wie die Black-Scholes-Formel herangezogen wird, da diese Form der Bewertung in einem abgezinnten Erwartungswert resultiert. Eine Besteuerung zum abgezinnten Wert (d. h. die Besteuerung einer geringeren Bemessungsgrundlage) berücksichtigt implizit die Tatsache, dass sich der geldwerte Vorteil auf einen längeren Zeitraum bezieht und mildert damit die Auswirkungen progressiver Steuertarife. Wie bereits angemerkt, ist aber die Anfangsbesteuerung – zumindest als Regelfall – keine günstige Form der Besteuerung von Aktienoptionen.
- Besteuerung als Veräußerungsgewinn, der vielfach einem niedrigerem Steuersatz unterliegt als Arbeitslohn. Auf diese Weise wird die Tatsache, dass

Veräußerungsgewinne vielfach auf mehrere Jahre bezogen sind, stillschweigend in Rechnung gestellt.

- Sonderregelungen zur Durchschnittsbesteuerung. Derartige Regelungen sind in mehreren Steuersystemen bekannt, z. B. in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und Schweden.⁵⁰ Das Grundmuster ist überall gleich, doch sind die Berechnungsmodelle von Land zu Land unterschiedlich. Im Normalfall wird das Einkommen, das im Laufe mehrerer Jahre entsteht, zunächst durch die Anzahl der Entstehungsjahre oder durch einen Standardfaktor dividiert. Dann wird ein Steuersatz für den so berechneten Einkommensteil sowie für das normale Einkommen (z. B. ein Durchschnittseinkommen oder das normale Einkommen des Steuerjahrs) berechnet. Die sich daraus ergebende Steuer wird dann mit der Anzahl der Jahre multipliziert, um die Definitivbelastung zu ermitteln.

Im Allgemeinen ist der Effekt der Durchschnittsbesteuerung umso größer, je höher das außerordentliche Einkommen im Vergleich zum normalen Einkommen ist. Überdies sind die Auswirkungen erheblich, wenn das normale Einkommen nicht bereits dem Spitzensteuersatz unterworfen ist. Für Arbeitnehmer, deren Aktienoptionen nur eine relativ bescheidene Zusatzleistung zur Barvergütung sind, dürfte eine Durchschnittsbesteuerung keine nennenswerten Folgen haben. Diese Feststellung gilt auch für Spitzenmanager, die ein hohes Einkommen beziehen und bereits den Spitzensteuersatz zu entrichten haben. Am stärksten wirkt sich eine Durchschnittsbesteuerung wohl auf Arbeitnehmer aus, die nicht zu den Spitzenverdienern zählen, aber einen beträchtlichen Teil ihres Einkommens in Form von Arbeitnehmeroptionen beziehen.

In zahlreichen Ländern hängt der Gesamteffekt der Durchschnittsbesteuerung auch weitgehend davon ab, ob die Regelungen nur für die Einkommensteuer, sondern auch für die Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung gelten.

Wenngleich derartige Regelungen im Allgemeinen für den Steuerzahler vorteilhaft sind, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Steuersysteme dadurch komplizierter werden.

- Ein weiteres Beispiel dafür, wie sich die Auswirkungen progressiver Steuertarife mildern lassen, ist die im spanischen Einkommensteuerrecht vorgesehene Verringerung der Bemessungsgrundlage um 40 %. Diese soll für außerordentliche Einkünfte gelten, deren Entstehungszeit mehr als zwei Jahre beträgt. Allerdings ist sie nur auf einen begrenzten Betrag der Bemessungsgrundlage anwendbar.⁵¹

5.1.5. Besteuerung von Disagios

In der Mehrzahl der Fälle werden Optionen „at the money“ gewährt, d. h., der Bezugspreis (Ausübungspreis) der Option entspricht dem aktuellen Wert des Basistitels. Bisweilen erhalten Arbeitnehmer aber Aktienoptionen verbilligt, also zu einem Bezugspreis, der unter dem Kurswert des Basistitels zum Gewährungszeitpunkt liegt. Im Allgemeinen wird das Disagio nicht so günstig versteuert wie der übrige geldwerte Vorteil, der dem Begünstigten aus der Option zufließt. Wird ein Disagio gewährt, kommt den Unterschieden beim Besteuerungszeitpunkt eine besondere Bedeutung zu.

⁵⁰ In Finnland besteht eine ähnliche Regelung, die aber nicht für Arbeitnehmeroptionen gilt.

⁵¹ Zur Ermittlung dieses Betrags wird das ausgewiesene Durchschnittseinkommen natürlicher Personen mit der Anzahl der Jahre, in denen das Einkommen erwirtschaft wurde, multipliziert.

Sofern die Besteuerung bei der Gewährung oder der ersten Ausübungsmöglichkeit ansetzt, ist das Disagio zu berücksichtigen, zumal sich dadurch der Wert der Option erhöht. Insbesondere nach der ersten Ausübungsmöglichkeit ist dieser Abschlag ein wirtschaftlicher Vorteil, den der Arbeitnehmer im Prinzip sofort in Bargeld umwandeln könnte. Wenn aber die Option nicht ausübbar ist und die Besteuerung erst zum Ausübungszeitpunkt erfolgt, besteht anscheinend keine Notwendigkeit für eine Sonderbehandlung des Disagios. Aus der Warte des Arbeitnehmers ist natürlich das Disagio einer noch nicht ausübaren Option ein Faktor, der den Wert seiner Option erhöht. Wir haben es aber mit einem ähnlichen Sachverhalt zu tun wie in dem Falle, in dem die Option „at the money“ gewährt wurde und sich der Kurswert erhöht hat.

Neben der Steuerproblematik verdienen die Anreizwirkungen einer verbilligt gewährten Option besondere Aufmerksamkeit. Ein Arbeitnehmer, der eine Option „at the money“ erhielt, hätte vermutlich gegen größere Kursschwankungen des Basistitels nichts einzuwenden, da ihm dies eines Tages die Chance eröffnen dürfte, die Option mit erheblichem Gewinn auszuüben. Bei einem (größeren) Disagio hingegen würde sich bei Kursschwankungen auch das Risiko erhöhen, dass der Abschlag verloren geht. Bei den beiden Optionsarten – mit und ohne Disagio – wäre bei ansonsten gleichen Voraussetzungen mit unterschiedlichem Managementverhalten zu rechnen: im ersten Falle mit einer relativ hohen Risikobereitschaft, im zweiten Falle mit einem eher vorsichtigen Verhalten.

5.2. Steuerliche Folgen für den Arbeitgeber

Aus dem Blickwinkel des Arbeitgebers sind wohl in erster Linie die folgenden steuerrechtlichen Fragen von Bedeutung:

- Sind die Aufwendungen für die Auflage und Durchführung des Aktienoptionsplans abzugsfähig?
- Sind die Aufwendungen für die Aktienoptionen abzugsfähig? Wenn ja, in welchem Umfang? Hängt die Abzugsfähigkeit der Aufwendungen von der Art des Erwerbs der an die Mitarbeiter ausgegebenen Aktien ab?
- Muss der Arbeitgeber Sozialabgaben entrichten?
- Besteht eine Pflicht zur Abführung der vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Steuern?
- Welche Vorschriften gelten für den Fall, dass die Kosten auf ein anderes Unternehmen übergewälzt werden?

Die erste Frage ist im Allgemeinen zu bejahen. Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Auflage und Durchführung eines Aktienoptionsplans gelten als Betriebsausgaben. Dazu zählen die Honorare für Fachberater, die Aufwendungen für Steuerberatung, der Arbeitslohn für die mit der Durchführung des Plans betrauten Mitarbeiter usw.

Die zweite Frage lässt sich nicht so einfach beantworten. Mit der Gewährung von Arbeitnehmeraktienoptionen übernimmt der Arbeitgeber die Verpflichtung, dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Optionsausübung die entsprechende Anzahl von Aktien zur Verfügung zu stellen. Diese Verpflichtung kann auf unterschiedliche Weise erfüllt werden, wobei wir uns hier auf die beiden häufigsten Varianten beschränken wollen:

- Rückkauf von Aktien (zum Gewährungs- oder Ausübungszeitpunkt bzw. dazwischen)
- Ausgabe neuer Aktien.

Bei der ersten Variante fallen für das Unternehmen reale Kosten an, wenn der Rückkauf erst bei der Ausübung der Option stattfindet (die Kosten entsprechen dem geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers). Erfolgt der Rückkauf bereits zum Gewährungszeitpunkt, fallen zumindest Opportunitätskosten an, da der Arbeitgeber die Aktien zu einem Bezugspreis abgibt, der unter dem auf dem Markt zu erzielenden Preis liegt. Falls sich das Unternehmen für die zweite Variante entscheidet und die Optionen mit neu ausgegebenen Aktien bedient, entstehen dem Unternehmen keine direkten Kosten, dafür aber den Altaktionären indirekte Kosten durch die Verwässerung ihrer Eigentumsrechte.

Am gängigsten ist wohl die Praxis, dass Unternehmen die Aufwendungen für den Rückkauf von Aktien steuerlich geltend machen können, nicht aber die Ausgabe neuer Aktien. Von dieser allgemeinen Regel wird aber gelegentlich abgewichen. In Belgien ist der Ausübungsgewinn ohne Rücksicht auf die Art des Aktienerwerbs nicht abzugsfähig.⁵² In den Niederlanden richtet sich der abzugsfähige Betrag nicht nach den tatsächlich angefallenen Kosten, sondern entspricht dem einkommensteuerpflichtigen Betrag des Arbeitnehmers.⁵³

Bei den Sozialabgaben ergibt sich in der EU kein einheitliches Bild. In der Mehrzahl der Länder sind im Prinzip die Arbeitgeber zur Entrichtung von Sozialbeiträgen verpflichtet, da der aus Arbeitnehmeraktienoptionen zufließende geldwerte Vorteil als Arbeitslohn gilt. Allerdings müssen in einigen Ländern (Belgien, Dänemark, Irland, Luxemburg und Portugal) keine Beiträge gezahlt werden, zumindest nicht in der Regel. Während die Besteuerung des Arbeitslohns (abgesehen von den Niederlanden) nicht mit der Unternehmensbesteuerung verknüpft ist, besteht bei den Sozialabgaben ein direkter Zusammenhang zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Arbeitgeber sehen sich in der Frage der Bewertung und der Liquidität den gleichen Problemen gegenüber wie ihre Mitarbeiter. Für den Arbeitgeber können sich diese Probleme aus zweierlei Gründen noch gravierender darstellen:

- Der Arbeitgeber kann nicht vorhersehen, wann der Arbeitnehmer seine Optionen ausübt. Daher ist die Planung der Steuerschuld im Hinblick auf Zeitpunkt und Höhe (die vom Kurswert am Tag der Ausübung abhängt) eine schwierige Angelegenheit.
- Der Arbeitnehmer kann einen Teil der Aktien veräußern, um die Steuerschuld zu begleichen, während der Arbeitgeber über diese Möglichkeit nicht verfügt (allerdings kommt es zu einem Kapitalzufluss durch die Entrichtung des Ausübungspreises)

In der Regel ist der Arbeitgeber verpflichtet, die vom Arbeitnehmer zu entrichtende Einkommensteuer abzuführen. Die sich für das Unternehmen daraus ergebende Liquiditätsbelastung lässt sich dadurch vermeiden, dass die Steuer vom Arbeitnehmer eingefordert wird. Erfolgt die Besteuerung zum Ausübungszeitpunkt, ist dies relativ einfach, denn der Arbeitgeber kann dann neben der Zahlung des Ausübungspreises zugleich die Begleichung der Steuerschuld verlangen. Zu Problemen kann es indes kommen, wenn die Besteuerung bei der Gewährung oder bei der ersten Ausübungsmöglichkeit ansetzt. In beiden Fällen verfügt der Arbeitnehmer möglicherweise nicht über ausreichende liquide Mittel, um die Steuer zu begleichen. Der Arbeitgeber müsste dann den Betrag vorschießen oder ihn von der normalen Barvergütung abziehen, die unter Umständen die Steuerschuld gar nicht abdeckt (im

⁵² PricewaterhouseCoopers (2002), Belgien, Absatz 3.5.2.1. und 3.5.2.2..

⁵³ PricewaterhouseCoopers (2002), Niederlande, Absatz 3.5.2.3. Der abzugsfähige Betrag entspricht dem Betrag, der im Falle der Besteuerung zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausübbarkeit beim Arbeitnehmer zu versteuern gewesen wäre.

Übrigen ist ein solches Vorgehen in manchen Ländern aus rechtlichen Gründen nicht möglich). Bei der Besteuerung zum Zeitpunkt der ersten Ausübbarkeit kommt noch das Problem hinzu, dass der Arbeitgeber ein System zur Weiterverfolgung aller gewährten Optionen einrichten muss, damit er den Zeitpunkt, an dem die Steuer fällig wird, nicht verpasst.

Bisweilen gewährt das arbeitgebende Unternehmen keine Optionen auf eigene Aktien, sondern auf Aktien eines verbundenen Unternehmens. In einem solchen Falle könnte das Unternehmen, auf deren Aktien die Bezugsrechte lauten, die Kosten auf das arbeitgebende Unternehmen überwälzen. Die einschlägigen Vorschriften sind recht kompliziert, und es besteht nicht immer Klarheit darüber, ob das arbeitgebende Unternehmen zur Überwälzung dieser Kosten berechtigt ist. In jedem Falle wäre es ratsam, die Frage vertraglich zu regeln.

6. INTERNATIONALER VERGLEICH DER STEUERBELASTUNG

6.1. Allgemeines

Wie Vergleiche innerhalb der EU, aber auch zwischen der EU und anderen Ländern erkennen lassen, differiert die Gesamtsteuerbelastung (einschließlich der Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) ganz erheblich. Überdies ist die Struktur des Steueraufkommens von Land zu Land recht unterschiedlich.⁵⁴ Die Höhe der Besteuerung von Arbeitnehmeraktienoptionen sollte immer im Zusammenhang mit der Höhe der persönlichen Einkommensteuer, der Besteuerung des Faktors Arbeit und der Besteuerung von Veräußerungsgewinnen sowie im Rahmen des Gesamtniveaus der öffentlichen Ausgaben betrachtet werden.

Aussagen zur richtigen oder angemessenen Höhe der Besteuerung von Arbeitnehmeroptionen lassen sich nicht ohne Weiteres treffen. Angesichts der zahlreichen potenziellen Vorteile, die Optionspläne den Unternehmen und ihren Mitarbeitern bieten, liegt es aber auf der Hand, dass Arbeitnehmeroptionen zumindest nicht gegenüber dem normalen Arbeitslohn (Barvergütung) benachteiligt werden sollten. Beim Vergleich der Steuerbelastung von Arbeitnehmeroptionen ist auch zu berücksichtigen, dass davon der mobilere Teil der Erwerbsbevölkerung betroffen ist. Daher ist eine hohe Besteuerung von Aktienoptionen möglicherweise ein Hemmnis für die Gewinnung international mobiler Spitzenkräfte. Soweit die Ausgabe von Aktienbezugsrechten an Arbeitnehmer die Einstellung und feste Bindung von hoch qualifiziertem Personal zum Ziel hat, könnten sich ein größeres Steuergefälle zwischen der EU und anderen Ländern als problematisch erweisen.

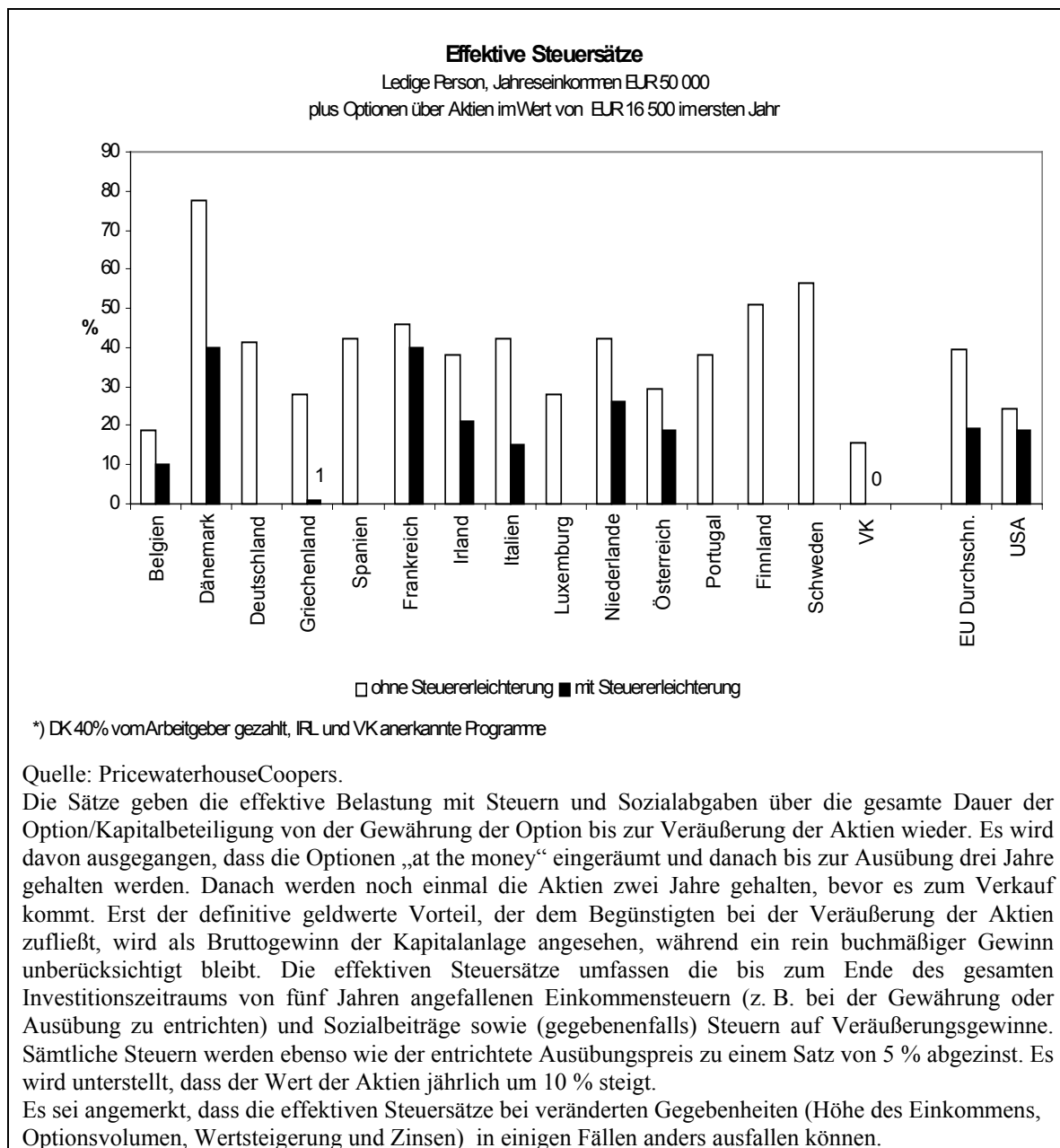
Ein länderübergreifender Vergleich der exakten Steuerbelastung von Arbeitnehmeroptionen ist aus verschiedenen technischen Gründen schwierig. Erstens unterliegt der geldwerte Vorteil, der dem Arbeitnehmer aus Optionen zufließt, verschiedenen Arten der Besteuerung (z. B. Einkommensteuer, Sozialabgaben, Steuer auf Veräußerungsgewinne), und zweitens erfolgt die Besteuerung zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Lebenszyklus einer Aktienoption. Natürlich fällt eine Steuer in Höhe des Betrags x stärker ins Gewicht, wenn sie bei der Gewährung einer Option fällig wird, als wenn sie bei der Ausübung oder gar bei der Veräußerung der Aktien zu entrichten ist. Im Übrigen wird auch die Berechnung der Steuerbemessungsgrundlage in den einzelnen Ländern auf unterschiedliche Weise vorgenommen.

Zum Zwecke eines Steuervergleichs zwischen Ländern, in denen die Besteuerung von Optionen allein zum Gewährungszeitpunkt stattfindet, und solchen, in denen dies bei der Ausübung geschieht bzw. die Besteuerung (bestimmter Arten von Optionen) erst beim Verkauf der Aktien erfolgt, wurden anhand eines Standardszenarios effektive Steuersätze entwickelt (siehe Schaubild). Das Szenario umfasst den gesamten Lebenszyklus einer Option/Kapitalanlage. Die Sätze wurden von PricewaterhouseCoopers (London) im Rahmen der Studie zu den rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeraktienoptionen in der EU und in den USA berechnet.⁵⁵

⁵⁴ Siehe z. B. Europäische Kommission, Structures of the Taxation Systems in the EU 1995-2001.

⁵⁵ Siehe auch die Internetseiten der Europäischen Kommission unter: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/tax_rates.htm

Um die Auswirkungen unterschiedlicher Einkommens- und Familienverhältnisse (verheiratet, ledig, mit oder ohne Kinder) auf die Einkommensteuer zu berücksichtigen, wurden die effektiven Steuersätze für verschiedene (stilisierte) Arten von Steuerpflichtigen berechnet. Für die vorliegende Arbeit wurden allein die effektiven Sätze für eine ledige Person mit einer jährlichen Barvergütung von 50 000 EUR und (einmalig gewährten) Aktienoptionen mit einem Kurswert von 16 500 EUR zum Gewährungszeitpunkt ausgewählt. Dabei ist aber zu bedenken, dass in einigen Ländern Unterschiede im Einkommensniveau und Optionswert sowie in den Familienverhältnissen erhebliche Auswirkungen haben können.



Die weißen Balken im Schaubild stehen für den effektiven Steuersatz bei Arbeitnehmeraktienoptionen, die nicht steuerlich begünstigt werden. In manchen Ländern (Belgien, Griechenland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, VK, USA) werden Steuervergünstigungen gewährt, sofern die AOP bestimmte

Voraussetzungen erfüllen. In Spanien ist für bestimmte Optionspläne ein Steuerfreibetrag in Höhe von 12 000 EUR vorgesehen.⁵⁶ Leider liegen keine Berechnungen der effektiven Steuersätze bei derartigen Plänen vor. In Dänemark besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber eine Pauschalsteuer in Höhe von 40 % entrichtet. Die effektiven Steuersätze, die sich bei einer steuerlichen Begünstigung ergeben, sind durch schwarze Balken dargestellt (beim Vereinigten Königreich beträgt der Wert null).

6.2. Voraussetzungen für Steuervergünstigungen

In zehn der fünfzehn Mitgliedstaaten der EU werden vorgegebene Optionsmodelle steuerlich begünstigt oder genießen Arbeitnehmeroptionen zumindest Steuervorteile, falls das Unternehmen bestimmte Voraussetzungen erfüllt. Nur in Deutschland, Luxemburg, Portugal, Finnland und Schweden bestehen keine gesonderten Steueranreize für Arbeitnehmeroptionen.⁵⁷ Frankreich, Irland und das Vereinigte Königreich haben schon recht lange Erfahrungen mit Aktienbezugsrechten für Arbeitnehmer. In den dortigen Rechtsvorschriften sind genau umrissene Optionsmodelle aufgeführt, von denen Unternehmen Gebrauch machen können. Auch können Firmen beantragen, dass ihre eigenen Optionspläne staatlich anerkannt werden. Wenn die Steuerbehörden den Plan genehmigen, ist damit automatisch eine steuerliche Begünstigung verbunden.

Die steuerliche Begünstigung kann im Aufschub der Steuerzahlung (im Normalfall von der Ausübung der Optionen bis zur Veräußerung der Aktien), in einem ermäßigten Steuersatz (z. B. Besteuerung des bei der Ausübung realisierten Arbeitslohns zum Steuersatz für Veräußerungsgewinne) oder in günstigeren Methoden der Bewertung des zu versteuernden geldwerten Vorteils bestehen. Häufig ist die Steuererleichterung begrenzt, d. h. sie gilt erst von bestimmten Einkommensschwelen an und/oder ist nicht auf ein bei der Optionsgewährung eingeräumtes Disagio anwendbar.

Als Voraussetzung für eine steuerliche Begünstigung müssen Optionspläne bestimmte Kriterien erfüllen. Die häufigsten und wichtigsten seien hier genannt:

- a) Präzise Beschreibung der Optionen und des Optionsplans.
Steuerbegünstigte Pläne müssen genaue Angaben zum Ausübungspreis enthalten und dürfen in der Regel eine Neufestsetzung des Bezugspreises (Repricing) nicht zulassen.
Die Laufzeit der Option darf eine bestimmte Frist (z. B. zehn Jahre) nicht überschreiten.
Mit derartigen Bedingungen wollen die Steuerbehörden einen denkbaren Missbrauch der Optionen verhindern und möglichen Einnahmeverlusten entgegenwirken.

⁵⁶ Die Steuerbefreiung gilt für den geldwerten Vorteil, der bei der Ausübung der Option zufließt. Sie wird davon abhängig gemacht, dass der Plan Bestandteil der allgemeinen Vergütungspolitik des Unternehmens ist. Der Arbeitnehmer muss die Aktien für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren halten. Darüber hinaus dürfen weder der Mitarbeiter noch Verwandte ersten oder zweiten Grades direkt oder indirekt zu mehr als 5 % am Unternehmen beteiligt sein.

⁵⁷ Die speziellen Steuererleichterungen für bestimmte Aktienoptionen sollten nicht mit den allgemeinen Möglichkeiten zur Progressionsglättung bei Einkünften, die sich auf mehrere Jahre beziehen, verwechselt werden, denn diese können ggf. auch für das aus Aktienoptionen resultierende Einkommen in Anspruch genommen werden.

- b) Deutlicher Zusammenhang zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer
 Eine steuerliche Begünstigung ist in der Regel nur bei Optionen möglich, mit denen Aktien des arbeitgebenden Unternehmens oder von verbundenen Unternehmen erworben werden können.
 Die Optionen dürfen nicht handelbar oder übertragbar sein, und die Inhaber dürfen keine Möglichkeit zur Absicherung gegen das Optionsrisiko haben. Vielfach ist noch eine bestimmte Sperrfrist vorgeschrieben.
- c) Optionsvolumen
 Häufig unterliegt das Gesamtvolumen des Optionsplans ebenso wie das Volumen je Mitarbeiter bestimmten Beschränkungen.
 Dafür sind vermutlich Gründe der Verteilungsgerechtigkeit maßgeblich. Überdies schützt die Begrenzung des Optionsumfangs die Altaktionäre vor einer übermäßigen Verwässerung ihres Aktienvermögens.
- d) Teilnehmerkreis
 In der Regel setzen steuerbegünstigte Pläne die Einbeziehung eines breiten Mitarbeiterkreises voraus; sie müssen also einem großen Teil der Belegschaft angeboten werden und dürfen nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.
- e) Anspruchsberechtigung
 Es gelten vielfach auch bestimmte Beschränkungen für die Anspruchsberechtigung. In der Regel sind Personen, die weder Arbeitnehmer noch Organmitglieder sind, sowie Personen mit einer wesentlichen Beteiligung am Unternehmen davon ausgenommen.
- f) Beschränkung der in Frage kommenden Aktien
 Bei den Aktien muss es sich um normale Aktien ohne besondere Restriktionen handeln. Auch müssen sie voll eingezahlt sein.

In den Ländern, die eine steuerliche Begünstigung vorsehen, decken sich die einzuhaltenden Kriterien weitgehend. Es ist davon auszugehen, dass mit steuerbegünstigten Optionsplänen vor allem die politische Absicht verfolgt wird, Pläne mit einem breiten Mitarbeiterkreis zu fördern und zugleich die Vorteile für die Bezieher hoher Einkommen zu begrenzen. Angesichts dieser Gemeinsamkeiten liegt der Gedanke nahe, einheitliche Kriterien für steuerbegünstigte Pläne in der EU aufzustellen. Dadurch ließe sich insbesondere die Situation für Arbeitnehmer verbessern, die (während der Haltezeit von Optionen nacheinander) in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind, und die Mobilität der Arbeitnehmer fördern. Die derzeitigen Unterschiede bei der Einkommensbesteuerung und bei den Sozialbeiträgen sind vermutlich bereits ein Hemmnis für die Mobilität der Arbeitnehmer. Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmeraktienoptionen kann sich als zusätzliche Hürde erweisen. Insbesondere ist dies der Fall, wenn damit der Verlust einer bisher (d. h. vor dem Umzug in ein anderes Land) gewährten Steuervergünstigung verbunden wäre, die einen Arbeitnehmer überhaupt erst zur Annahme der Optionen bewog.

Darüber hinaus könnte ein Verzeichnis einheitlicher Kriterien Unternehmen mit Tochtergesellschaften in verschiedenen Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, für alle betreffenden Länder gleichartige Optionspläne aufzustellen. Dies hätte Kostensenkungen zur Folge und würde die Verbreitung von Arbeitnehmeroptionen und generell von

finanziellen Beteiligungsmodellen für Arbeitnehmer begünstigen. Einheitliche Voraussetzungen für steuerbegünstigte Pläne wären insbesondere für technologieorientierte Wachstumsunternehmen in kleineren Ländern von Vorteil, die sich aufgrund des zu kleinen Inlandsmarkts genötigt sehen, im internationalen Rahmen tätig zu werden.

Selbst wenn ein Verzeichnis einheitlicher Vorgaben für alle Mitgliedstaaten existierte, könnte man keinem Staat vorschreiben, tatsächlich Steuererleichterungen zu gewähren. Vor allem könnten Länder, die derzeit keine Steuervorteile für Aktienoptionspläne vorsehen, nicht dazu verpflichtet werden, bei Erfüllung der einheitlichen Kriterien anders zu verfahren. Andererseits hätte ein einheitliches Modell keinen Sinn, wenn kein Land zur Einräumung von Steuervergünstigungen bereit wäre. Folglich sollten zumindest jene Länder, die bereits Steuererleichterungen gewähren, sofern bestimmte Voraussetzungen gegeben sind, dies auch für den Fall in Betracht ziehen, dass einheitliche Kriterien zugrunde gelegt werden.

Jedes Land, das zur steuerlichen Begünstigung von Aktienoptionsplänen bereit ist, die den einheitlichen Vorgaben entsprechen, könnte dennoch individuell und eigenständig über die Art des einzuräumenden Vorteils entscheiden. So könnte beispielsweise ein Land den Steuersatz senken, ein anderes die Befreiung von Sozialausgaben vorsehen und ein drittes die Zahlung der Steuer aufschieben. Ebenso könnten die Länder selbst über die Höhe der Steuervergünstigung befinden und dabei die Haushaltslage und das Interesse an einer Förderung der finanziellen Beteiligung berücksichtigen.

Das Vorhandensein eines einheitlichen Modells würde zudem die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, andere Regelungen zu praktizieren, die von dem einheitlichen Modell abweichen. Um länderspezifische politische Zielsetzungen zu verfolgen, könnten parallel zum einheitlichen Modell verschiedene weitere Varianten eingeführt bzw. beibehalten werden. Die in diesem Kapitel gemachten Vorschläge berühren in keiner Weise das alleinige Recht der Mitgliedstaaten, über Veränderungen ihrer Rechtsordnung, namentlich im Hinblick auf die Besteuerung, zu entscheiden.

7. DIE INTERNATIONALE MOBILITÄT DER ARBEITNEHMER UND DAS RISIKO DER DOPPELBESTEuerung

7.1. Die Problematik

Die zwischen den nationalen Steuervorschriften für Arbeitnehmeroptionen bestehenden Unterschiede können bei grenzüberschreitenden Sachverhalten besondere Schwierigkeiten bereiten. Auf diese Probleme wird in diesem Kapitel nicht näher eingegangen. Im Folgenden werden lediglich Lösungsansätze in ihren Grundzügen umrissen, aber keine detaillierten Ausführungen zur Behandlung theoretisch möglicher Sachverhalte gemacht.

Nachfolgend geht es um die wichtigsten Probleme:

- Die konzeptionelle Frage, wie der aus Arbeitnehmeroptionen zufließende geldwerte Vorteil einzustufen ist (als Arbeitslohn oder Veräußerungsgewinn).
- Die konzeptionelle Frage, auf welchen Beschäftigungszeitraum sich die Optionen beziehen.
- Das praktische Problem, das sich aus der Tatsache ergibt, dass der Optionsvorteil in den einzelnen Ländern zu verschiedenen Zeitpunkten versteuert wird.

Grenzüberschreitende Steuerfragen werden gewöhnlich über ein System von Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geregelt. Die meisten dieser (bilateralen) Vereinbarungen orientieren sich am OECD-Musterabkommen. Zwar wird darin nicht konkret das Problem der Besteuerung des relativ neuen Instruments der Arbeitnehmeraktienoptionen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten angesprochen, doch ziehen es die Mitgliedstaaten bereits heran, um mit den auftretenden Problemen fertig zu werden. Die OECD wandte sich 2001 verstärkt diesem Thema zu und legte im März 2002 ein öffentliches Diskussionspapier zu einkommensteuerrechtlichen Fragen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten vor. Die folgenden Seiten basieren weitgehend auf dem OECD-Papier, das die meisten relevanten einkommensteuerrechtlichen Probleme behandelt, die sich bei Aktienoptionen für den Arbeitnehmer ergeben, und auch kurz Fragen streift, die für den Arbeitgeber von Bedeutung sind. Überdies werden im Papier Auslegungen des OECD-Abkommens vorgeschlagen, mit denen die grenzüberschreitenden Steuerprobleme gelöst werden sollen.⁵⁸

7.2. Bestimmung der Einkommensart

Das OECD-Musterabkommen unterscheidet zwischen verschiedenen Einkommensarten, die eine unterschiedliche steuerliche Behandlung nach sich ziehen. Im Zusammenhang mit Arbeitnehmeraktienoptionen sind zwei Einkommensarten potenziell von Interesse: Einkünfte aus unselbständiger Arbeit (Art. 15) und Gewinne aus der Veräußerung von Vermögen (Art. 13).

Nach dem OECD-Musterabkommen wird persönliches Einkommen im Prinzip vom Wohnsitzstaat besteuert. Dies gilt demzufolge auch für Veräußerungsgewinne. Artikel 15 sieht aber in Verbindung mit Artikel 23 (MT) vor, dass bei grenzüberschreitenden

⁵⁸ OECD (2002), Cross-Border Income Tax Issues arising from Employee Stock Option Plans, A Public Discussion Draft, Paris (verfügbar über das Internet).

Sachverhalten das Land, in dem die unselbständige Arbeit ausgeübt wird, berechtigt ist, den Arbeitslohn zu besteuern.⁵⁹ Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, soll der Wohnsitzstaat entweder das Einkommen von der Steuer befreien oder die im Beschäftigungsstaat entrichteten Steuern anrechnen.

Es besteht allgemeines Einvernehmen darüber, dass Einkünfte aus unselbständiger Arbeit als Einkommen anzusehen sind, das eine Person als Entlohnung von einem Arbeitgeber erhält, in dessen Unternehmen sie tätig ist und von dem sie Weisungen entgegennimmt. Für die Entscheidung, ob es sich bei einem bestimmten geldwerten Vorteil um Arbeitslohn handelt, ist der funktionale Zusammenhang zwischen dem gewährten Vorteil und der erbrachten Arbeitsleistung von Bedeutung. Dabei sollte es nicht darauf ankommen, in welcher Form der Vorteil zufließt, d. h. ob als Barleistung oder als Aktienoption. Auch sollte es keine Rolle spielen, wann der geldwerte Vorteil zur Auszahlung gelangt oder entsteht. Ein Vorteil, der aus einem Beschäftigungsverhältnis resultiert, könnte dem Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Tätigkeit (z. B. nach einem Wechsel des Wohnorts) oder auch vor Aufnahme der Tätigkeit gewährt werden.

Die einzelnen Länder legen bei der Unterscheidung zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn verschiedene Zeitpunkte im Lebenszyklus einer Option zugrunde (siehe Kapitel 5). Daraus können sich im internationalen Kontext Probleme ergeben. Dazu zwei Beispiele:

Arbeitnehmer E, der für ein Unternehmen in Staat A tätig ist, erhält Aktienoptionen im Rahmen eines Modells, das bestimmten Kriterien genügt. Daher besteuert Staat A diese Optionen erst beim Verkauf der Aktien als Veräußerungsgewinn. E wird für drei Jahre in Staat B entsandt, der sämtliche Arbeitnehmeroptionen zum Ausübungszeitpunkt besteuert. Während er sich noch in B befindet, übt er die Optionen aus und entrichtet Steuern für den Ausübungsgewinn. Nach seiner Rückkehr nach A verkauft er die Aktien. Staat A möchte den gesamten aus der Option zufließenden geldwerten Vorteil als Veräußerungsgewinn besteuern und erkennt das Recht von Staat B auf teilweise Besteuerung des Vorteils als Arbeitslohn nicht an.

Arbeitnehmer E ist Bürger von Staat A, aber gegenwärtig in Staat B tätig, wo er eine Option erhält. Staat A erkennt an, dass die Option eine Entlohnung für die Arbeitsleistung in B darstellt, die in A nicht steuerpflichtig ist, betrachtet aber alle dem Arbeitnehmer danach aus der Option/den Aktien zufließenden geldwerten Vorteile als Veräußerungsgewinne, auf die er als Wohnsitzstaat Steuern erhebt.

Aufgrund der Tatsache, dass:

- eine nicht ausübbar, an Bedingungen geknüpfte Option lediglich die Aussicht auf einen künftigen Gewinn eröffnet,
- bei Arbeitnehmeraktienoptionen gravierende Bewertungsprobleme auftreten,
- die Besteuerung des gesamten aus Optionen/Aktien zufließenden geldwerten Vorteils als Veräußerungsgewinn nicht aus grundsätzlichen Erwägungen erfolgt, sondern als einfache Methode der steuerlichen Begünstigung,
- die Mehrzahl der Länder die Ausübung der Option als den für die Unterscheidung zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn maßgeblichen Zeitpunkt ansieht,

⁵⁹ Zumindest vom Grundsatz her. Nur in Ausnahmefällen werden Steuern von dem Staat erhoben, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, z. B. in dem klassischen Fall eines kurzzeitigen Auslandsesatzes. Derartige Fälle werden aber hier nicht erörtert.

erscheint es nur natürlich und sinnvoll, im internationalen Rahmen die Ausübung der Option als Trennlinie zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn zu wählen. Wenngleich innerstaatliche und internationale Regelungen im Prinzip unterschiedlich aussehen können, müssen sie doch miteinander kompatibel sein. Wenn also im nationalen Rahmen die Besteuerung zum Ausübungszeitpunkt die bevorzugte Lösung darstellt, sollte bei grenzüberschreitenden Sachverhalten nicht die Besteuerung zum Zeitpunkt der Gewährung oder ersten Ausübungsmöglichkeit vorgesehen werden, da bei der Optionsgewährung oft noch gar nicht absehbar ist, ob ein grenzüberschreitender Sachverhalt eintritt.

7.3. Zeitraum, auf den sich der Optionsvorteil bezieht

In den meisten Fällen werden Arbeitnehmeraktienoptionen aufgrund ihrer Anreizwirkung gewährt; sie sind also auf die Zukunft gerichtet. Es kann aber vorkommen, dass sie als Belohnung für bereits erbrachte Leistungen gedacht sind oder dass damit sowohl bisherige als auch künftige Leistungen berücksichtigt werden sollen. Auf welchen Leistungszeitraum sich die Optionen beziehen, lässt sich nicht von vornherein sagen, denn dies hängt von der konkreten Ausgestaltung des Optionsplans ab. Wenn die Höhe der eingeräumten Optionen von bestimmten Erfolgsindikatoren für die bisherige Arbeitsleistung abhängt und die Bezugsrechte bereits zum Gewährungszeitpunkt frei ausübbar sind, dürfte es sich um eine Belohnung für bereits erbrachte Leistungen handeln. Werden Optionen einem Mitarbeiter bei der Aufnahme seiner Tätigkeit in einem Unternehmen gewährt, ist eindeutig eine Anreizwirkung beabsichtigt. Sofern zwei Steuerhoheitsträger den Zeitraum, auf den sich die Aktienoptionen beziehen, unterschiedlich bestimmen, könnte es zu Überlappungen und Fällen von Doppelbesteuerung kommen.

Da praktisch gesehen der Ausübungszeitpunkt am ehesten zur Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn geeignet ist, könnte man auch unterstellen, dass Optionen eine Vergütung für die geleistete Arbeit während des Zeitraums zwischen Optionsgewährung und -ausübung darstellen. Wie das folgende Beispiel verdeutlicht, könnten sich aber daraus in manchen Fällen Schwierigkeiten ergeben.

Arbeitnehmer E erhält Optionen, während er in Staat A tätig ist. Nach drei Jahren können die Optionen ausgeübt werden. E tritt in den Ruhestand und kehrt aus A in den Wohnsitzstaat B zurück. Nach Ablauf zweier weiterer Jahre übt er die Optionen aus. Der Steueranspruch müsste in diesem Fall allein bei Staat A liegen, da die in B verbrachte Zeit nicht mit der Arbeitsleistung in Zusammenhang gebracht werden kann.

Um Probleme zu vermeiden, wie sie im Beispiel zum Ausdruck kommen, sollte der Leistungszeitraum, auf den sich die Optionen beziehen, im Prinzip die Periode zwischen der Gewährung und der erstmaligen Ausübbarkeit der Option umfassen. Sofern ein Arbeitnehmer zwischen der Gewährung und der ersten Ausübungsmöglichkeit in mehr als einem Land tätig ist, muss die Bemessungsgrundlage entsprechend dem jeweiligen Anteil auf die beteiligten Länder aufgeteilt werden.

7.4. Besteuerungszeitpunkt

Wenn alle Staaten bei der zeitlichen Zuordnung des Einkommens die vorgeschlagenen Grundsätze für die Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn befolgen würden, dürften unterschiedliche Zeitpunkte zumindest theoretisch nicht zu einer Doppelbesteuerung oder Nichtbesteuerung führen. Es treten aber noch praktische Probleme auf:

Arbeitnehmer E erhält Aktienoptionen in Staat A (wo er seinen Wohnsitz hat). A besteuert Optionen zum Gewährungszeitpunkt. Kurz darauf verlegt E seinen Wohnsitz in Staat B, um dort einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. In B werden die Optionen nach Ablauf der Sperrfrist ausgeübt. Insgesamt verbrachte E 90 % der Zeit zwischen der Gewährung und der erstmaligen Ausübbarkeit/Ausübung in Land B und lediglich 10 % in Staat A, wo die Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt erfolgte.

Da keine einheitlichen Vorschriften für die Berechnung der einkommensteuerlichen Bemessungsgrundlage bestehen, gibt es auch keine einheitliche Bemessungsgrundlage, zu der man die genannten Prozentsätze in Bezug setzen könnte. Vielmehr müsste jeder Staat die Prozentsätze auf die nach den innerstaatlichen Vorschriften ermittelte Bemessungsgrundlage anwenden. Für Staat A würde sich der Steueranspruch auf ganze 10 % der zum Gewährungszeitpunkt ermittelten Bemessungsgrundlage beschränken, während Staat B 90 % des Ausübungsgewinns besteuern könnte. Dies hätte auch zur Folge, dass der Staat, der die Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt vornahm, bereits entrichtete Steuern zurückzuzahlen hätte.

Die Mobilität der Arbeitnehmer ist im Steigen begriffen. Dadurch kommt es immer häufiger vor, dass Unternehmen Mitarbeiter zeitweilig in ausländische Tochtergesellschaften entsenden. Es wird also immer dringlicher, Lösungsansätze für Probleme zu finden, die sich aufgrund der unterschiedlichen Besteuerung von Arbeitnehmeroptionen ergeben können. Durch die Befolgung der hier dargelegten Grundsätze bei grenzüberschreitenden Sachverhalten und die Anwendung von Doppelbesteuerungsabkommen, die auf dem OECD-Musterabkommen basieren, lassen sich Probleme der Doppel- und Nichtbesteuerung lösen.

8. **BILANZIERUNG VON ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN**

8.1. **Bilanzierung nach europäischem Recht**

Als Folge der immer stärkeren Verbreitung von Arbeitnehmeraktienoptionen gewinnen die einschlägigen Rechnungslegungsgrundsätze an Bedeutung, denn eine unterschiedliche bilanzielle Behandlung kann zu einer unterschiedlichen Darstellung des Betriebsergebnisses führen. Darüber hinaus könnten die Bilanzierungsvorschriften auch Folgen für die Körperschaftsteuerbelastung eines Unternehmens haben. Bisher finden sich jedoch im Steuerrecht der einzelnen europäischen Staaten kaum detaillierte und spezielle Regelungen zur bilanziellen Erfassung von Arbeitnehmeraktienoptionen.⁶⁰ Da in Europa keine spezielle Regelungen bestehen, wird an dieser Stelle auf nähere Ausführungen zur Bilanzierungspraxis in den EU-Mitgliedstaaten verzichtet.⁶¹ Stattdessen wird kurz auf die Aktivitäten des International Accounting Standards Board eingegangen. Ein zweiter Abschnitt gilt den Rechnungslegungsvorschriften in den USA. Abschließend werden einige Überlegungen zur geeigneten Bilanzierungsmethode angestellt.

Im Juli 2002 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat eine Verordnung, wonach ab Januar 2005 die International Accounting Standards (IAS bzw. IFRS, International Financial Reporting Standards) für die Konzernabschlüsse aller börsennotierten Unternehmen gelten sollen.⁶² Die internationalen Rechnungslegungsgrundsätze werden aber nicht automatisch zur Anwendung kommen. Der neue Regulierungsausschuss für Rechnungslegung, in dem die Europäische Kommission den Vorsitz führt und der sich aus Vertretern der Mitgliedstaaten zusammensetzt, wird über die Einführung der IFRS für die EU befinden. Dem Ausschuss steht eine Gruppe von Rechnungslegungsexperten (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) zur Seite.

Bisher gibt es noch keine IFRS zu Arbeitnehmeraktienoptionen. Allerdings deutet vieles darauf hin, dass der International Accounting Standards Board (IASB) künftig einen entsprechenden Standard herausgeben wird. Unlängst veröffentlichte das Gremium einen "Exposure Draft" zu aktienbezogenen Vergütungen und befürwortete die Erfassung von Arbeitnehmeraktienoptionen als Aufwand in der Gewinn- und Verlustrechnung.⁶³

Es ist folglich damit zu rechnen, dass die internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS/IFRS) künftig folgende Verfahrensweise vorsehen werden:

- Arbeitnehmeraktienoptionen (ebenso wie andere aktienbezogene Vergütungsformen) sind zum Gewährungszeitpunkt als Aufwand zu verbuchen. Bei Entlohnung durch Eigenkapital wird der Aufwand zum Gewährungszeitpunkt anhand des aktuellen Gesamtwerts („fair value“) erfasst, aber dann über den Leistungszeitraum (zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der erstmaligen Ausübbarkeit) verteilt. Bei Entlohnung durch Geldleistungen hingegen (z. B. bei Wertsteigerungsrechten) wird der Aufwand jeweils zum Bilanzierungszeitpunkt neu

⁶⁰ Siehe International Accounting Standards Board (2001), G4+1 Position Paper, S.13 (über das Internet abrufbar).

⁶¹ Näheres dazu in Kapitel 9, PricewaterhouseCoopers (2002).

⁶² Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates, 19. Juli 2002, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L243 vom 11.9.2002, S. 1-4.

⁶³ Veröffentlichungen des IASB sind auf der entsprechenden Website abrufbar: <http://www.iasc.org.uk>.

ermittelt, und es wird über den Leistungszeitraum eine Rückstellung gebildet, damit dann zum Zeitpunkt, an dem die Zahlung schließlich erfolgt, die Höhe der Rückstellung dem zu zahlenden Betrag entspricht.

- Deren Wert ist voraussichtlich nach einem Black-Scholes-Modell oder Binomial-Modell zu schätzen bzw. anhand einer Variante dieser Modelle, bei der die Besonderheiten des jeweiligen AOP berücksichtigt werden.

8.2. Bilanzierung nach US-amerikanischem Recht

Bereits 1948 wurden in den USA erste Bilanzierungsregeln für Arbeitnehmeraktienoptionen veröffentlicht, und heute sind die USA wohl das Land mit den differenziertesten Rechnungslegungsvorschriften für diese Vergütungsform. Deshalb sollen die in den USA praktizierten Regelungen hier kurz vorgestellt werden. Derzeit gelten zwei Regelwerke: Opinion No. 25 des Accounting Principles Board (APB 25) von 1972 und Statement No. 123 des Financial Accounting Standards Board vom Oktober 1995 (SFAS 123).

Nach beiden Standards sind Arbeitnehmeraktienoptionen in der Periode zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der ersten Ausübbarkeit als Personalaufwand zu erfassen. Der Wert der Aktienoptionen ist anteilig über den Leistungszeitraum zu verteilen, und es ist ein entsprechender Aufwand gegen die Kapitalrücklage zu buchen.

Der entscheidende Unterschied zwischen den Standards liegt in der Methode der Bewertung der Aktienoptionen. Der erste Entwurf von SFAS 123, der 1993 mit einer Aufforderung zur Stellungnahme veröffentlicht wurde, löste in den USA eine lebhafte Diskussion über die richtige Bilanzierung von Arbeitnehmeraktienoptionen aus. Hauptangriffspunkt der zahlreichen Kritiker dieses Entwurfs war der Vorschlag, die Optionen zum Gesamtwert („fair value“) zu bewerten. Die allgemeine Ablehnung war so stark, dass der schließlich 1995 veröffentlichte SFAS deutlich schwächer ausfiel als der ursprüngliche Entwurf. Er hielt zwar die Unternehmen dazu an, eine Bilanzierung nach dem Gesamtwert vorzunehmen, stellte es ihnen aber dennoch frei, sich stattdessen für die alte Regelung APB 25 zu entscheiden, die nur den inneren Wert zum Gewährungszeitpunkt berücksichtigte. Da die meisten Optionen „at the money“ eingeräumt werden, ist der Bilanzwert der meisten Optionen nach APB 25 gleich null. Es hat den Anschein, dass die meisten Unternehmen nach wie vor APB 25 anwenden und sich folglich die Gewährung von Arbeitnehmeroptionen normalerweise nicht auf die Gewinn- und Verlustrechnung auswirkt.

8.3. Wie Arbeitnehmeraktienoptionen zu verbuchen sind

Wie die in den USA geführte Diskussion über den Vorschlag einer Bilanzierung nach dem Gesamtwert deutlich gemacht hat, geht es in erster Linie um die Frage, ob Arbeitnehmeraktienoptionen überhaupt als Personalaufwand in der Erfolgsrechnung zu erfassen sind. Wenn das Unternehmen auf dem Markt bereits ausgegebene Aktien zu einem Preis kaufen muss, der über dem vom Mitarbeiter bei der Optionsausübung gezahlten Bezugspreis liegt, stellt der Differenzbetrag zweifellos einen Aufwand dar, den es zu verbuchen gilt. In den meisten Fällen werden aber die Optionen durch die Ausgabe neuer Aktien bedient. Es fallen damit für das Unternehmen keine direkten Zahlungen an

und – wenn man so will – auch keine Kosten, da diese zur Gänze von den Altaktionären getragen werden. Fest steht aber, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern Optionen als Gegenleistung für die von ihnen geleistete Arbeit einräumen. Der Erhalt und die Inanspruchnahme derartiger Leistungen ist eine Transaktion und ein wirtschaftlich erheblicher Sachverhalt, der eine bilanzielle Erfassung erfordern könnte, da ja auch jegliche Übertragung von Barmitteln oder Vermögenswerten zu verbuchen wäre.

Gegen die Verbuchung von Arbeitnehmeraktioptionen in der Gewinn- und Verlustrechnung wird vorgebracht, dass eine derartige Verfahrensweise mit dem allgemeinen Bilanzierungsrahmen unvereinbar sei, da Arbeitnehmeroptionen keinen Aufwand darstellten. Der IASB hat dies jedoch bereits für unzutreffend erklärt. Nach seiner Auffassung stellt jegliche Minderung der Aktiva einen Aufwand dar. Es sei unbedingt notwendig, den Begriff „Aktiva“ nicht auf die in einer Bilanz zu erfassenden Vermögenswerte zu beschränken. In einem breiteren Sinne sind unter Aktiva auch die von Arbeitnehmern in Form von Leistungen bereitgestellten wirtschaftlichen Ressourcen zu verstehen, die beim Erhalt sofort in Anspruch genommen werden.

An dieser Stelle soll nicht die Stichhaltigkeit der genannten Argumente beurteilt werden. Fachliche Diskussionen dieser Art sind von großer Bedeutung, um die Vereinbarkeit etwaiger neuer Bilanzierungsvorschriften mit dem bereits vorhandenen Regelwerk sicherzustellen, doch beantworten sie nicht zwangsläufig die Frage, wie Aktienoptionen zu verbuchen sind. Es handelt sich dabei um ein Phänomen, das bei der Erarbeitung der Rechnungslegungsgrundsätze noch nicht vorhersehbar war, und somit ist auch nicht zu erwarten, dass die richtige Form der Behandlung einfach aus den vorhandenen Vorschriften abgeleitet werden kann. Im Grunde geht es darum, hier eine Entscheidung zu treffen.

Gegen die Erfassung von Arbeitnehmeroptionen als Personalaufwand wurde ins Feld geführt, dass dies der wirtschaftlichen Entwicklung abträglich wäre, weil dadurch die ausgewiesenen Gewinne niedriger ausfallen würden. Dieses Argument ist aber unhaltbar. Es gibt keine hinreichenden empirischen Belege dafür, dass Unternehmen, die ihre Bilanzierungspraxis änderten und Arbeitnehmeroptionen als Aufwand verbuchten, dadurch Nachteile hinnehmen mussten. Überdies wäre es nicht vertretbar, die Aktienkurse durch unvollständige Informationen an die Anteilseigner künstlich in die Höhe zu treiben, vor allem angesichts der jüngsten Bilanzskandale in einigen Unternehmen. Bei der Anzahl und Höhe der gewährten oder ausstehenden Arbeitnehmeraktioptionen und dem jeweiligen Ausübungspreis handelt es sich um wichtige Informationen für die Kapitalgeber. Mit der Ausübung ihrer Optionen erhalten die begünstigten Mitarbeiter einen Anspruch auf Dividendenzahlungen zu einem Preis (dem Ausübungspreis), der unter dem aktuellen Marktwert der Aktien liegt. Es versteht sich von selbst, dass Investoren über die Möglichkeit verfügen müssen, sich über die Arbeitnehmeraktioptionen des Unternehmens zu informieren, dessen Eigentümer sie sind oder dessen Aktien sie erwerben wollen. Somit ist klar, dass es Unternehmen zur Pflicht gemacht werden muss, diese Angaben in der einen oder anderen Form bereitzustellen, und dass die Informationen korrekt und vollständig sein sollten.

Derzeit wird die Frage erörtert, ob es ausreicht, die Angaben zu Arbeitnehmeroptionen außerhalb der Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen, oder ob die Informationen in die Aufwandsberechnung eingehen sollten. Um diese Frage zu beantworten, müssen neben den Argumenten zur Vereinbarkeit der Bilanzierungsregeln auch praktische Fragen berücksichtigt werden, z. B.:

- Wie ist der Aufwand, den Arbeitnehmeroptionen darstellen, zu bewerten?
- Arbeitnehmeroptionen gelten in der Regel für mehrere Jahre. Wie sind die Kosten über mehrere Perioden zu verteilen?
- Was geschieht, wenn Optionen verfallen?
- Wo ist der Gegenwert zu verbuchen (z. B. als Kapitalrückstellung)?

Angesichts der weit reichenden Konsequenzen, die sich aufgrund der Verordnung vom Juli 2002 aus den IFRS ergeben können, kommt es darauf an, dass die Standards breite internationale Zustimmung finden. Zur Konsensbildung sind weitere Untersuchungen und Diskussionen erforderlich. Andererseits sind Informationen zu Arbeitnehmeraktienoptionen und ähnlichen Instrumenten für fundierte Anlageentscheidungen von wesentlicher Bedeutung. Dies gilt erst recht nach den jüngsten Skandalen und Betrugsfällen, in die einige Unternehmen verwickelt waren.

Gegenwärtig sollte folglich der Schwerpunkt darauf gelegt werden, möglichst rasch umfassende und eindeutige Standards zur Offenlegung von Informationen über aktienbezogene Vergütungsformen zu erarbeiten. Parallel dazu, aber ohne unnötigen Zeitdruck könnten Standards zur Erfassung von Optionen und ähnlichen Instrumenten als Personalaufwand entwickelt werden.

9. ARBEITSRECHT UND DATENSCHUTZ

In der Mehrzahl der EU-Länder ergeben sich anscheinend aus dem geltenden Arbeitsrecht keine unüberwindlichen Hemmnisse für die Auflage und Durchführung von Aktienoptionsplänen (AOP) für Arbeitnehmer. Insbesondere in Staaten, in denen Aktienoptionen noch nicht sehr gebräuchlich sind und auch keine speziellen gesetzlichen Regelungen oder einschlägigen Gerichtsentscheidungen vorliegen, könnte aber eine bestimmte Unsicherheit über die Verpflichtungen bestehen, die ein Arbeitgeber mit der Einführung eines AOP eingeht. An dieser Stelle kann nicht auf sämtliche arbeitsrechtlichen Gesichtspunkte, die sich ggf. auf Optionspläne auswirken, eingegangen werden. Im Vordergrund stehen hier die am häufigsten auftretenden Probleme, d. h.:

- die Notwendigkeit zur Anhörung von Betriebsräten oder ähnlichen Einrichtungen,
- Fragen der Diskriminierung,
- der Datenschutz,
- die Frage, ob Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Optionen erwerben,
- das Problem, dass Sperrfristen womöglich nicht durchsetzbar sind.

Im Allgemeinen haben die Arbeitnehmervertretungen nur geringen Einfluss auf Aktienoptionspläne, insbesondere bei frei gestaltbaren Regelungen oder solchen für das höhere Management. Nur wenn die Aktienoptionen als Ersatz für Arbeitsentgelt gedacht sind (falls rechtlich überhaupt zulässig), stehen den Betriebsräten größere Einflussmöglichkeiten zu. Bei AOP für einen breiten Teilnehmerkreis ist es denkbar, dass die Vertreter der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört werden müssen. Dies gilt aber in der Regel nicht als Hindernis, sondern gehört ohnehin zu einer guten Kommunikationsstrategie.

Während die Anhörung von Betriebsräten im Allgemeinen nicht als besonderes Hemmnis für die Einführung von AOP anzusehen ist, könnte die gesetzlich vorgeschriebene Anhörung von Gewerkschaften viele Arbeitgeber davon abhalten, derartige Regelungen zu treffen. Zudem würde die Einführung von AOP und ähnlichen Modellen vermutlich Schaden nehmen, wenn derartige Vereinbarungen Gegenstand von Tarifverhandlungen wären.

Bei Aktienoptionsplänen ist jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Rasse, der sexuellen Orientierung usw. in sämtlichen Mitgliedstaaten verboten, größtenteils auch auf der Grundlage europäischer Richtlinien. Es ist weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung zulässig. Aus diesem Grunde ist im Normalfall auch keine Ungleichbehandlung allein aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses (Teilzeit, Vollzeit, unbefristet, befristet) möglich. Eine Differenzierung kann nur auf der Basis sachlicher, d. h. beschäftigungs- oder leistungsbezogener Gründe, erfolgen. Unter den zulässigen Gründen für eine Ungleichbehandlung ist die Mindestdauer der Beschäftigung oder Führungstätigkeit das markanteste Beispiel. In der Regel besteht auch die Möglichkeit, die Gewährung von Aktienoptionen auf klar abgrenzbare Gruppen von Arbeitnehmern wie Mitarbeiter der Forschungsabteilung zu beschränken.

Ein gut funktionierender Optionsplan setzt oft die Möglichkeit voraus, (anhand sachlicher Kriterien) zwischen Mitarbeitern differenzieren zu können. Weder die Politik

noch die EU oder die Arbeitnehmervertretungen sollten den Versuch unternehmen, den Begriff der unzulässigen Diskriminierung weiter zu fassen. Die Arbeitgeber müssen ihrerseits ihre AOP unbedingt so gestalten, dass es nicht zu einer unbeabsichtigten Diskriminierung kommt.

In Übereinstimmung mit der Datenschutzrichtlinie der Europäischen Union⁶⁴ und den innerstaatlichen Datenschutzvorschriften haben Arbeitnehmer ein Recht auf die Kontrolle der Verwendung ihrer personenbezogenen Daten (z. B. der Höhe ihres Einkommens). Wird ein AOP ausschließlich innerhalb des arbeitgebenden Unternehmens verwaltet, ergeben sich gewöhnlich keine Probleme. Bisweilen werden aber Dritte mit dieser Aufgabe betraut. Insbesondere wenn die Verwaltung des Plans außerhalb der EU stattfindet, d. h. in Ländern, die nicht der europäischen Datenschutzrichtlinie unterliegen, wird die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu einem wichtigen Thema. Die einzelnen Staaten sehen bei Verstößen gegen die Datenschutzvorschriften vielfach strenge Strafen vor. Aus diesem Grunde erachten es Unternehmen oft für notwendig, sich abzusichern und bei den Mitarbeitern eine schriftliche Zustimmung zur Verarbeitung ihrer Daten zu erwirken. In größeren Firmen kann dies mit aufwändigen und kostspieligen Verfahren verbunden sein.

Die größte Sorge der Arbeitgeber besteht darin, dass einmal gewährte Aktienoptionen als Bestandteil der normalen Entlohnung angesehen werden könnten, woraus sich eine Verpflichtung zur regelmäßigen Zuteilung von Optionen ergeben würde. Zum einen würde dies den speziellen Anreizcharakter von AOP untergraben. Noch schlimmer wäre die Tatsache, dass die Optionsregelungen zu Fixkosten werden. Darüber hinaus könnten noch zusätzliche Kosten entstehen, wenn Optionen beispielsweise bei der Berechnung von Abfindungen usw. zu berücksichtigen wären.

Besonders groß ist die Gefahr, dass Optionen zu einem Rechtsanspruch führen, wenn sie regelmäßig zugeteilt werden. Die bloße Feststellung im Optionsplan, dass die Optionen nach freiem Ermessen gewährt werden, dürfte nicht in allen Ländern ausreichen, um dies zu verhindern. In vielen Fällen könnte eine schriftliche Einverständniserklärung des Arbeitnehmers die Entstehung eines Rechtsanspruchs verhindern, doch ist dies wiederum mit einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand verbunden. Zudem sind Unternehmen im Allgemeinen gut beraten, in ihren Optionsplänen festzulegen, dass die Kündigung keine Entschädigungsansprüche nach sich zieht. Allerdings sind derartige Bestimmungen bei einer unzulässigen oder ungerechtfertigten Kündigung nichtig. In der Regel stellt diese Problematik aber kein Hemmnis für die Einführung eines AOP dar.

Ein maßgeblicher Grund für die Gewährung von Arbeitnehmeraktienoptionen ist der Wunsch, Spitzenkräfte an das Unternehmen zu binden. Deshalb können die Optionen im Normalfall noch nicht zum Gewährungszeitpunkt ausgeübt werden, sondern erst nach einem bestimmten Zeitraum. AOP enthalten auch die Bestimmung, dass die noch nicht ausübbareren Optionen erlöschen, wenn ein Mitarbeiter entgegen dem Wunsch des Unternehmens ausscheidet. Diese Bestimmung ist aber nicht immer durchsetzbar. In einigen Fällen befanden die Gerichte, dass die betreffenden Arbeitnehmer berechtigt sind, die noch gesperrten Optionen anteilig auszuüben (d. h. entsprechend dem bereits verstrichenen Zeitraum der Sperrfrist). Solche Entscheidungen mögen in Einzelfällen

⁶⁴ Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995, ABl. L 281 vom 23.11.1995.

vertretbar erscheinen⁶⁵, doch wird damit im Prinzip der Sinn von Arbeitnehmeroptionen für das Unternehmen in Frage gestellt.

⁶⁵ Es sind Fälle denkbar, in denen die Sperrfrist ungewöhnlich lang ist oder das Ausscheiden des Mitarbeiters vom Arbeitgeber provoziert wird.

10. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die nationalen Sachverständigen und die GD Unternehmen der Kommission haben die möglichen Vorteile und Risiken von Arbeitnehmeraktienoptionen für Unternehmen (namentlich für den wichtigen Bereich der Wachstumsunternehmen), für Kapitalgeber und Mitarbeiter analysiert und bewertet. Sie untersuchten auch die bestehenden rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeroptionen in den EU-Mitgliedstaaten und einigen Drittländern. Auf der Grundlage dieser Analyse unterbreitet die Gruppe eine Reihe von Schlussfolgerungen zu den Möglichkeiten, den rechtlichen und administrativen Rahmen für Arbeitnehmeroptionen so zu gestalten, dass damit das unternehmerische Denken gefördert wird. Dabei stellen die nationalen Sachverständigen und die Dienststellen der Kommission in keiner Weise das alleinige Recht der Mitgliedstaaten in Frage, selbst über Veränderungen ihrer Systeme, insbesondere im Steuerbereich, zu entscheiden.

1) Die Politik sollte bei Entscheidungen über die Behandlung von Arbeitnehmeraktienoptionen die Vielzahl der Faktoren berücksichtigen, die Entscheidungen eines Unternehmens zur Einführung von Optionsplänen beeinflussen.

Untersuchungen haben ergeben, dass für die Einführung von AOP in Unternehmen eine Vielzahl von Faktoren maßgeblich sind, darunter: das Konjunkturklima; Klarheit über die Vor- und Nachteile von Aktienoptionen und Kenntnis der Zusammenhänge; Vorhandensein eines Marktes für die Aktien; eine geplante Börseneinführung; die Finanz- und Organisationsstruktur des Unternehmens; Strategien zur Ausschöpfung des Humankapitals; eine strategische Vergütungskonzeption statt situationsbedingter Reaktionen auf Zwänge des Arbeits- und Gütermarktes; die dem Unternehmen für die Auflage und Durchführung von AOP entstehenden Kosten; die Bereitschaft der Anteilseigner, die Verfügungsmacht mit den Arbeitnehmern zu teilen und eine Verwässerung der Stimmrechte zu riskieren.

2) Maßnahmen zur Förderung von Arbeitnehmeraktienoptionen sind dann am sinnvollsten, wenn sie im Rahmen vergleichbarer nationaler Modelle für die Mitarbeiterbeteiligung erfolgen. Die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeroptionen sollten so gestaltet werden, dass sie durchgängig den Unternehmergeist fördern und die Arbeitgeber in die Lage versetzen, Entscheidungen in diesem Bereich auf der Grundlage fundierter kaufmännischer Überlegungen zu treffen.

Arbeitnehmeraktienoptionen können sich als wichtiges Wirtschaftsinstrument zur Ankurbelung der unternehmerischen Initiative in Europa erweisen. Um effektiv zu sein, müssen finanzielle Beteiligungsmodelle die Situation des jeweiligen Unternehmens berücksichtigen. Aktienoptionspläne sind nicht in jedem Falle das geeignetste Mittel zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer. Insbesondere für junge Unternehmen mit Liquiditätsengpässen und ehrgeizigen Wachstumszielen können aber Aktienoptionen das optimale Instrument zur Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften und zum Schutz der Investitionen in das Humankapital darstellen.

Die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmeroptionen (und insbesondere die Anreize für entsprechende Regelungen) können maßgeblichen

Einfluss darauf haben, ob sich Unternehmen für die Einführung bestimmter Formen der finanziellen Beteiligung entscheiden oder nicht. Die Vorschriften für Arbeitnehmeroptionen sollten daher Bestandteil eines abgestimmten Vorgehens zur Förderung des unternehmerischen Denkens und der Mitarbeiterbeteiligung im Allgemeinen sein. Es ist zu vermeiden, dass sie die Auswahl und Gestaltung entsprechender Modelle durch die Unternehmen über Gebühr beeinflussen und somit zu einer Fehlallokation von Ressourcen führen. Politische Entscheidungen zur steuerrechtlichen Behandlung von Arbeitnehmeroptionen sollten Unternehmen nicht dazu verleiten, sich für Optionsmodelle zu entscheiden, obwohl andere Formen der Mitarbeiterbeteiligung eher der Lage und den Zielsetzungen des Unternehmens entsprechen würden.

3) Arbeitnehmeraktienoptionen stellen Arbeitslohn dar. Nur bei frei handelbaren Optionen kommt eine Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt in Betracht. Im Allgemeinen sollten Arbeitnehmeroptionen nicht vor der Ausübung besteuert werden. Sofern für den Verkauf der Aktien Haltefristen vorgesehen sind, sollten spezielle Lösungen ins Auge gefasst werden, damit es nicht bei einem Einbruch des Aktienkurses während dieser Zeiträume zu ungerechtfertigten Härten kommt.

Da Arbeitnehmeraktienoptionen auf der Grundlage eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, gelten sie in der Regel als Arbeitslohn und werden entsprechend besteuert.

Es können Fälle vorkommen, in denen die Besteuerung zum Ausübungszeitpunkt einen überproportionalen Effekt hätte. Wenn beispielsweise die Optionen handelbar sind und ihr tatsächlicher Wert für den Arbeitnehmer eindeutig bestimmbar ist (weil sie z. B. an der Börse gehandelt werden können), steht die Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt im Einklang mit der üblichen Besteuerung ähnlicher Formen der Vergütung (etwa der Zuteilung von Aktien).

Wenn Arbeitnehmeroptionen nicht frei handelbar sind und sich ihr Wert nicht ohne Weiteres eindeutig bestimmen lässt (ungeachtet dessen, dass Bewertungsformeln wie die Black-Scholes-Formel zur Verfügung stehen), sollten sie im Normalfall bei der Ausübung besteuert werden. In diesem Falle sollte der steuerbare Vorteil dem Wert der erworbenen Aktien zum Ausübungszeitpunkt abzüglich des Bezugspreises und anderer bei der Optionsausübung anfallender Kosten, insbesondere eines etwaigen für die Option gezahlten Preises, entsprechen. Dies bedeutet, dass bei „in the money“ gewährten Optionen das Disagio nur bei der Ausübung besteuert wird. Wertsteigerungen der Aktien nach der Ausübung sollten als Veräußerungsgewinn betrachtet und entsprechend behandelt werden.

Wenn der Verkauf der Aktien Beschränkungen unterliegt, sollten spezielle Lösungen ins Auge gefasst werden, damit Arbeitnehmer nicht zum Ausübungszeitpunkt Steuern für Gewinne entrichten, die sie nach Aufhebung der Verkaufsbeschränkungen gar nicht realisieren können, weil der Aktienkurs inzwischen eingebrochen ist. Denkbar wäre, dass die Besteuerung bis zur Aufhebung der Beschränkungen aufgeschoben wird. Als Alternative dazu käme z. B. eine Minderung des einkommensteuerpflichtigen Gewinns in Frage.

4) In Ländern, die private Veräußerungsgewinne nicht besteuern, könnte die Einführung eines Wahlrechts zwischen Anfangs- und Endbesteuerung in Betracht gezogen werden.

Zusätzlich zur allgemeinen Besteuerung bei der Optionsausübung (oder später) könnte man auch in Erwägung ziehen, als Alternative dazu die Möglichkeit der Besteuerung zum Gewährungszeitpunkt anzubieten. Ein derartiges Wahlrecht könnte für Unternehmen interessant sein, die von der Anfangsbesteuerung Gebrauch machen wollen, um eine stärkere Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter zu erreichen, sowie für Unternehmen, die anderen Investoren gegenüber das Engagement und die Erwartungen ihrer Belegschaft deutlich machen wollen. Bei der Anfangsbesteuerung sollte die Bewertung den Wert des Basistitels zum Gewährungszeitpunkt und die Auswirkungen der Laufzeit berücksichtigen.

5) Sonderregelungen können die Auswirkungen der Steuerprogression mildern.

Sofern die Arbeitnehmeroptionen bei der Ausübung oder später besteuert werden, könnte es sinnvoll sein, bei der Berechnung der Steuerschuld zu berücksichtigen, ob sich der geldwerte Vorteil nur auf das Steuerjahr oder – was wohl der Normalfall ist – auf mehrere Jahre bezieht. Im letztgenannten Fall können Sonderregelungen getroffen werden, um die Auswirkungen progressiver Einkommensteuertarife zu mildern (beispielsweise durch Senkung des nominalen Steuersatzes, durch nur teilweise Berücksichtigung des geldwerten Vorteils oder eine ähnliche Methode). Es ist aber darauf zu achten, dass dies nicht zu unübersichtlichen Regelungen führt, die Unternehmen eher von Arbeitnehmeroptionen abhalten, oder die beabsichtigte Ausgewogenheit der steuerlichen Behandlung von Einkünften aus Arbeitnehmeroptionen und anderen Einkommensarten beeinträchtigt.

6) In der Regel sind Unternehmen berechtigt, die Kosten für die Auflage und Durchführung eines Aktienoptionsplans gewinnmindernd geltend zu machen. Darüber hinaus müssen sie entscheiden, ob sie eigene Aktien am Markt erwerben oder neue Aktien ausgeben wollen, um die AOP zu bedienen. Die steuerliche Behandlung sollte keinen Einfluss auf diese Entscheidung haben.

In vielen Fällen stellen Arbeitnehmeraktienoptionen für das Unternehmen einen erheblichen Kostenfaktor dar. Eine stärkere Verbreitung von Arbeitnehmeroptionen könnte dadurch gefördert werden, dass man Unternehmen gestattet, diese Aufwendungen steuerlich abzusetzen. Unabhängig von der politischen Zielsetzung ist zu gewährleisten, dass die Steuervorschriften nicht über Gebühr die Entscheidung des Unternehmens für den Rückkauf eigener Aktien oder die Ausgabe neuer Aktien beeinflussen. Folglich sollten die verschiedenen Varianten des Aktienerwerbs zur Bedienung der Optionspläne steuerlich neutral behandelt werden.

7) Es können spezielle Steueranreize geschaffen werden, um Arbeitnehmeroptionen für einen breiten Mitarbeiterkreis zu fördern.

Die Erfahrungen in mehreren europäischen Ländern zeigen, dass die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer im Allgemeinen und die Nutzung von Aktienoptionen im Besonderen wirksam durch die steuerliche Begünstigung der entsprechenden Einkünfte gefördert werden kann. Je nach Struktur des nationalen Steuersystems können die Steuervergünstigungen unterschiedliche Formen annehmen, z. B. ermäßigte Sätze, Befreiung von Sozialbeiträgen oder Aufschub der Besteuerung bis zum Verkauf der Aktien.

In Ländern, die private Veräußerungsgewinne besteuern, besteht die einfachste Möglichkeit zur Förderung von Arbeitnehmeroptionen darin, den gesamten daraus zufließenden geldwerten Vorteil als Veräußerungsgewinn zu besteuern. Dagegen wäre es in Ländern, die private Veräußerungsgewinne nicht (oder nicht im Regelfall) besteuern, am effektivsten, die Steuer zum Ausübungszeitpunkt einzufordern und die Steuererleichterung in Form einer Ermäßigung der Einkommensteuer und/oder der Sozialbeiträge zu gewähren.⁶⁶

8) Insbesondere könnten steuerliche Sonderregelungen für kleine Wachstumsunternehmen in Betracht gezogen werden.

Die steuerliche Begünstigung von AOP für einen breiten Teilnehmerkreis ist zu begrüßen, doch ist den Mitgliedstaaten vielfach auch an Sonderregelungen für kleinere Wachstumsunternehmen gelegen. Das britische Modell „Enterprise Management Incentive“ (EMI) könnte als konzeptionelles Leitbild für derartige Regelungen dienen. Das EMI-Modell wurde entwickelt, um kleinen Firmen mit erhöhtem Risiko die Aufgabe zu erleichtern, Arbeitnehmer mit den für Wachstum und Erfolg notwendigen Qualifikationen zu gewinnen und an sich zu binden. Nur eigenständige gewerbliche Unternehmen mit einem Bruttovermögen unter 15 Mio. GBP können von der Regelung profitieren. Die betreffenden Firmen können einer beliebigen Anzahl von Mitarbeitern Aktienoptionen bis zu einem Höchstwert von 100 000 GBP zuteilen (wobei der Gesamtwert der Aktien 3 Mio. GBP nicht überschreiten darf). Wenn man von einigen Sonderfällen absieht, sind im Rahmen des EMI-Modells gewährte Optionen erst beim Verkauf der Aktien zu versteuern und unterliegen dann nur der Besteuerung von Veräußerungsgewinnen. Damit sind viele EMI-Optionen völlig steuerfrei (Näheres dazu im Anhang). Bei EMI handelt es sich um eine relativ neue Regelung. Es ist bisher noch keine förmliche Auswertung erfolgt, die erkennen ließe, in welchem Umfang das Modell den damit verfolgten politischen Zielsetzungen gerecht geworden ist.

9) Bei den Mitgliedstaaten besteht vielleicht der Wunsch, die Einführung einheitlicher steuerbegünstigter Modelle ins Auge zu fassen.

⁶⁶ Allerdings hätte in einem solchen Falle der Aufschub der Steuer bis zum Verkauf der Aktien mehrere Nachteile. Falls die Steuer auf der Grundlage der Differenz zwischen dem Erlös aus dem Aktienverkauf und dem Bezugspreis berechnet würde, wäre dies gleichbedeutend mit der Einführung einer Steuer auf private Umbewertungsgewinne. Erfolgt die Berechnung zum Ausübungszeitpunkt (Differenz zwischen dem Aktienkurs bei der Ausübung und dem Bezugspreis), besteht die Gefahr, dass bei sinkendem Kurs der Erlös aus dem Aktienverkauf nicht zur Begleichung der Steuer ausreicht.

Für Unternehmen, die Mitarbeiter in mehr als einem Land beschäftigen, könnten einheitliche steuerbegünstigte Modelle von Vorteil sein. Da es sich dabei um eine äußerst vielschichtige Fragestellung handelt, ist es derzeit noch nicht möglich, die Grundzüge eines einheitlichen Modells vorzuschlagen. Allerdings könnten die Mitgliedstaaten unabhängig von der derzeitigen Konstellation diese Variante ins Auge fassen und sich näher mit der Frage der praktischen Umsetzbarkeit befassen. Die Europäische Kommission müsste entsprechende Erörterungen auf EU-Ebene koordinieren.

Es muss hervorgehoben werden, dass die Erarbeitung einer Liste einheitlicher europäischer Kriterien, die für ein steuerbegünstigtes europäisches Arbeitnehmeroptionsmodell gelten könnten, Sache der Mitgliedstaaten ist und die Steuerhoheit und Unabhängigkeit der Mitgliedstaaten in diesem wichtigen Bereich der Steuerpolitik dadurch weder geschmälert noch umgangen würde. Kein Mitgliedstaat könnte gezwungen werden, Steuererleichterungen zu gewähren, und jene Länder, die dazu bereit sind, könnten nach wie vor eigenständig über die für die eigenen Modelle geltenden Voraussetzungen und Leistungen entscheiden.

10) Bei grenzüberschreitender Besteuerung sollte die Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und Veräußerungsgewinn beim Ausübungszeitpunkt ansetzen. Wenn ein Arbeitnehmer während des Zeitraums zwischen der Gewährung und der ersten Ausübungsmöglichkeit der Optionen in mehr als einem Staat tätig ist, sollte der Steueranspruch diesen Staaten anteilig zufallen.

Nach den Vorstellungen der OECD sollten die einem Arbeitnehmer bis zur Ausübung der Aktienoption zufließenden Einkünfte als Arbeitslohn betrachtet werden, der nach dem einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) im Normalfall vom Beschäftigungsstaat zu besteuern wäre. Später zufließende Einkünfte wären folglich als Kapitaleinkommen anzusehen und nach dem einschlägigen DBA nur vom Wohnsitzstaat zu besteuern (vorbehaltlich bilateral für notwendig gehaltener Maßnahmen gegen Steuervermeidung). In Fällen, in denen ein Arbeitnehmer in mehr als einem Land tätig ist, müsste der Arbeitslohn eventuell auf die betreffenden Länder aufgeteilt werden. Für die Zuordnung des Steueranspruchs sollte nur der Zeitraum zwischen der Gewährung und der ersten Ausübungsmöglichkeit der Optionen berücksichtigt werden, da der Zeitraum zwischen der ersten Ausübungsmöglichkeit und der tatsächlichen Ausübung nicht unbedingt mit der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang steht.

11) Es ist sicherzustellen, dass börsennotierte Unternehmen vollständige und detaillierte Angaben zu Arbeitnehmeroptionsplänen machen, z. B. in den Jahresabschlüssen. Zumindest vorläufig erscheint die Frage der Erfassung von AOP als Aufwand weniger dringlich.

Das Vorhandensein eines Aktienoptionsplans, der Teilnehmerkreis, das Volumen und weitere Einzelheiten (z. B. die Ausübungsbedingungen) sind wichtige Fakten, die den Kapitaleignern und künftigen Investoren präzise und vollständig mitgeteilt werden müssen. Die für die Erarbeitung von Bilanzierungsgrundsätzen zuständigen Gremien sind dabei, einen geeigneten Rechnungslegungsstandard für Arbeitnehmeraktienoptionen zu erarbeiten. Es wäre sehr praktisch, wenn die Informationen zu Aktienoptionsplänen in einer einzigen die Kosten zum Ausdruck bringenden Zahl zusammengefasst und in die

Gewinn- und Verlustrechnung des Unternehmens aufgenommen werden könnten. Angesichts der Vielfalt und Komplexität der AOP ist es aber fraglich, ob dies wirklich bei allen Unternehmen auf vergleichbare Weise geschehen kann. Unabhängig davon, ob Aktienoptionen als Aufwand erfasst werden oder nicht, wäre es eindeutig von Vorteil, wenn Unternehmen verpflichtet würden, alle Einzelheiten ihrer Aktionsoptionspläne offen zu legen (z. B. in den Jahresabschlüssen).

12) Die Entscheidung über die Einführung von Aktienoptionsplänen muss aber letztendlich beim Arbeitgeber/Unternehmen verbleiben. Der aus Arbeitnehmeroptionen zufließende geldwerte Vorteil ist nicht als normales regelmäßiges Arbeitsentgelt anzusehen.

Wenn Arbeitnehmervertreter am Entscheidungsprozess der Unternehmensleitung mitwirken können, wird eine gute Kommunikationsstrategie des Arbeitgebers sicherstellen, dass die Vertretung ordnungsgemäß über Aktienoptionspläne für einen breiten Mitarbeiterkreis unterrichtet wird. Ein förmlicher Anhörungsprozess oder die Anhörung von Gremien, die nicht Bestandteil des Unternehmens sind, könnte aber einen unnötigen Verwaltungsaufwand mit sich bringen, die Flexibilität der Unternehmen beeinträchtigen und die Einführung von Arbeitnehmeroptionen gefährden.

Selbst wenn Optionen mehr oder weniger regelmäßig eingeräumt werden, sollten sie nicht als Bestandteil des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts betrachtet werden. Es handelt sich dabei um eine Art von Bonuszahlungen, die unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der Vergütungs- und Leistungsbewertungsstrategie des Arbeitgebers gewährt werden. Daraus folgt, dass sie nicht in die Berechnung von Abfindungen eingehen sollten. Wenn die wiederholte Zuteilung von Optionen den Arbeitgeber dazu verpflichten würde, auch künftig Optionen zu gewähren, würde der besondere Anreizcharakter dieses Instruments vermutlich verloren gehen. Um eine starke Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter zu schaffen, müssen die Ausübungsbedingungen eingehalten werden.

Einige Beispiele für eine steuerliche Begünstigung des Arbeitnehmers

Das in **Irland** praktizierte Modell „Approved Share Option Plan“ (ASOS) ermöglicht eine recht großzügige Behandlung von Optionen, die allen Berechtigten im Rahmen eines Plans mit breiter Mitarbeiterbeteiligung zu ähnlichen Konditionen zugeteilt werden. Es besteht keine Mindesthaltepflicht für die Optionen. Wenn die Arbeitnehmer einen Zeitraum von drei Jahren zwischen der Optionsgewährung und dem Aktienverkauf einhalten, wird auf den Differenzbetrag zwischen den Erlösen aus dem Aktienverkauf und dem Bezugspreis nur die für Veräußerungsgewinne geltende Steuer erhoben. Es müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein, bevor die irische Finanzverwaltung einen ASOS anerkennt. Neben dem ASOS besteht noch die Möglichkeit, Aktionsoptionspläne als Sparplan („Save as You Earn“, SAYE) zu gestalten, der zu ähnlichen Steuervergünstigungen führt, doch auch hier setzt die Anerkennung durch die Finanzverwaltung die Erfüllung bestimmter Bedingungen voraus. Beim SAYE-Modell schließen die Arbeitnehmer einen mehrjährigen Sparvertrag ab. Es werden monatlich bestimmte Beträge vom Nettogehalt abgezogen, und die angesparte Summe wird später zur Ausübung von Aktienoptionen verwendet.

In **Österreich** werden Arbeitnehmeroptionen im Allgemeinen zum Ausübungszeitpunkt besteuert (nur übertragbare Optionen werden bei Zuteilung besteuert). Der steuerbare Vorteil (der Unterschiedsbetrag zwischen dem Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt und dem Bezugspreis) gilt als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und ist sowohl einkommensteuer- als auch sozialbeitragspflichtig. Für Optionen mit vorgegebenem Ausübungszeitraum, die nicht übertragbar sind und sämtlichen Arbeitnehmern oder bestimmten sachlich differenzierbaren Gruppen von Arbeitnehmern (z. B. sämtlichen Mitarbeitern der Forschungsabteilung) eingeräumt werden, gelten bestimmte Steuererleichterungen. Die steuerliche Begünstigung hängt von der Laufzeit der Option ab. Das volle Ausmaß der Begünstigung wird nur bei einer Mindestlaufzeit der Option von fünf Jahren erreicht. In diesem Falle sind 50 % des zum Ausübungszeitpunkt zufließenden Vorteils steuerfrei. Es ist nicht erforderlich, die Aktien nach der Ausübung weiter zu halten. Allerdings hat die Nichtveräußerung der Aktien einen Aufschub der Steuerzahlung zur Folge, da die Steuer erst zu einem der folgenden Zeitpunkte fällig wird (je nachdem, welcher früher eintritt): beim Verkauf der Aktien, bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am 31. Dezember des siebten auf die Einräumung der Optionen folgenden Kalenderjahrs.

Das **Vereinigte Königreich** kann auf lange Erfahrungen mit der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern und insbesondere Aktienoptionsmodellen verweisen. Es gibt verschiedene speziell konzipierte Modelle, die eine steuerliche Begünstigung von Arbeitnehmeroptionen vorsehen, darunter der „Company Share Options Plan“ (CSOP), die „Enterprise Management Incentive“ (EMI) (siehe unten) und der „Save As You Earn Plan“ (SAYE). Beim CSOP-Modell kann das Unternehmen jederzeit Aktienoptionen bis zu einem Höchstwert von 30 000 GBP (zum Gewährungszeitpunkt) zuteilen. Steuerbegünstigte Optionen müssen – vom Gewährungszeitpunkt an gerechnet – mindestens drei Jahre gehalten werden, und es muss zwischen jeder steuerbegünstigten

⁶⁷ Die folgenden Beispiele stammen nur aus Ländern, die in der Sachverständigengruppe vertreten waren.

(siehe unten) Ausübung ein Zeitraum von mindestens drei Jahren liegen. Die Optionen sind nicht übertragbar und dürfen nicht verbilligt ausgegeben werden. Der aus steuerbegünstigten Optionen im Rahmen des CSOP-Modells zufließende geldwerte Vorteil ist erst beim Verkauf der Aktien zu versteuern und wird als Veräußerungsgewinn behandelt. (Nur wenn die Optionen nach bestimmten Vorgaben ausgeübt werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf steuerliche Begünstigung des Ausübungsgewinns).

Eine Sonderregelung für Wachstumsunternehmen: die „Enterprise Management Incentive“ im Vereinigten Königreich

Das Vereinigte Königreich ist der einzige Staat, der eine steuergünstige Sonderregelung für kleine wachstumsorientierte Unternehmen getroffen hat: die Enterprise Management Incentive (EMI). Das EMI-Modell wurde im Jahr 2000 aus der Taufe gehoben. Es soll die unternehmerische Initiative fördern und kleineren selbständigen Firmen die Aufgabe erleichtern, Spitzenkräfte zu gewinnen oder an sich zu binden. Um für diese Regelung in Betracht zu kommen, muss ein Unternehmen die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Das die Optionen ausgebende Unternehmen muss selbständig sein (börsennotiert oder nicht)
- Das Bruttovermögen des Unternehmens darf (bei Gewährung der Option) 30 Mio. GBP nicht übersteigen.
- Es muss sich um ein gewerbliches Unternehmen handeln, das hauptsächlich im VK tätig ist.
- Es muss nach kaufmännischen Gesichtspunkten geführt und gewinnorientiert sein.
- Es darf keiner von der Regelung ausgeschlossenen Branche angehören (z. B. Finanzdienstleistungen, Rechtsberatung, Wirtschafts- und Steuerprüfung, Immobilien, Landwirtschaft, Gartenbau, Hotelwesen)

Im Rahmen der EMI-Regelung kann ein Arbeitnehmer Optionen auf Aktien im Gesamtwert (Zahl der Optionen mal Aktienwert zum Gewährungszeitpunkt) von 100 000 GBP erhalten. Der Gesamtbestand an Optionen ist auf 3 Mio. GBP begrenzt.

Um für die Teilnahme in Frage zu kommen, muss ein Arbeitnehmer mindestens 25 Stunden je Woche für das Unternehmen tätig sein (ansonsten zu mindestens 75 % seiner Gesamtarbeitszeit). Überdies darf der Arbeitnehmer keine wesentliche Beteiligung am Unternehmen halten. Darunter ist ein Kapitalanteil von über 30 % zu verstehen.

Damit Optionen den EMI-Kriterien entsprechen, müssen sie innerhalb von zehn Jahren ausübbar sein. Es muss sich um Bezugsrechte auf voll eingezahlte Stammaktien handeln.

Die im Rahmen des EMI-Modells gewährten Optionen werden (von einigen Sonderfällen abgesehen) erst zum Zeitpunkt des Aktienverkaufs besteuert. Im Prinzip ist der steuerbare Gewinn die Differenz zwischen dem Kurswert beim Verkauf und dem Bezugspreis. Der geldwerte Vorteil wird als Veräußerungsgewinn behandelt. Es greifen daher zwei Steuervergünstigungen:

- ein relativ hoher jährlicher Freibetrag (7700 GBP für das Steuerjahr 2002/03)
- ein mit der Haltedauer der Optionen/Aktien sinkender steuerbarer Gewinn („taper relief“).

Beim „taper relief“ handelt es sich um eine allgemeine Regelung, die nicht nur für Aktienoptionen gilt. Gewöhnlich wird bei dieser Steuererleichterung die Haltedauer der

Aktien berücksichtigt. Im Falle von EMI-Optionen hingegen wird der gesamte Zeitraum zwischen Optionsgewährung und Verkauf bei der Berechnung des Steuervorteils angerechnet. In der Praxis profitieren die meisten EMI-Optionen von der maximal zulässigen Steuervergünstigung. Da auch der jährliche Freibetrag zu berücksichtigen ist, werden EMI-Optionen vielfach gar nicht besteuert.

Da es sich bei EMI um ein relativ neues Konzept handelt, ist bisher noch keine förmliche Auswertung erfolgt, die erkennen ließe, in welchem Umfang das Modell den damit verfolgten politischen Zielsetzungen gerecht geworden ist.

Nähere Einzelheiten zu EMI unter:

<http://www.inlandrevenue.gov.uk/shareschemes/emi/>

Vermeidung von Liquiditätsproblemen und Zusammenhang zwischen der Steuerschuld von Arbeitgeber und Arbeitnehmer: das Beispiel Dänemark

In der Regel besteuert Dänemark Einkünfte aus Arbeitnehmeraktienoptionen als Arbeitslohn. Der Steuersatz kann relativ hoch ausfallen und ca. 63 % betragen. Die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten sind unabhängig von der Art des Aktienerwerbs steuerlich abzugsfähig.

Beim dänischen System besteht eine spezielle Möglichkeit, den Arbeitnehmer steuerlich zu entlasten und auch das Liquiditätsproblem zu vermeiden. Unternehmen und Arbeitnehmer können erklären, dass die Steuerschuld vom Arbeitnehmer auf das Unternehmen übergeht. Dieses muss dann auf den geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers eine Pauschalsteuer in Höhe von 40 % entrichten und verliert zugleich das Recht, die Kosten für den Aktienerwerb steuerlich geltend zu machen. Als Ausgleich für diese Belastung kann das Unternehmen den Optionsbetrag herabsetzen. Letzten Endes profitiert aber der Arbeitnehmer von dieser Regelung, wie das folgende Beispiel belegt:

Ein Arbeitnehmer erhält eine Option, die ihm bei der Ausübung 100 DKK einbringt. Er muss darauf Steuern in Höhe von 63 % entrichten, womit sich ein Nettovorteil von 37 DKK ergibt. Da das Unternehmen die Kosten steuermindernd geltend machen kann und der Unternehmenssteuersatz bei 30 % liegt, belaufen sich die tatsächlichen Kosten für das Unternehmen auf 70 DKK. Wird die Sonderregelung in Anspruch genommen, sind die Kosten, die dem geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers entsprechen, für das Unternehmen nicht mehr abzugsfähig. Zum Ausgleich reduziert es den Optionsbetrag von 100 auf 70 DKK. Darauf entrichtet das Unternehmen eine Pauschalsteuer in Höhe von 40 %, d. h. 28 DKK. Dieser Betrag wird vom geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers abgezogen, der damit auf 42 DKK zurückgeht, aber immer noch 5 DKK mehr ausmacht als im Normalfall. Neben der geringeren Steuerlast hat diese Regelung vor allem den Vorzug, dass sich bei der Optionsausübung kein Liquiditätsproblem für den Arbeitnehmer ergibt.

Im übrigen dürfte Dänemark künftig ein weiteres frei wählbares Steuermodell einführen, bei dem der Arbeitnehmer eine auf dem Übungsgewinn basierende Steuer zu entrichten hat. Die Zahlung der Steuer wird aber bis zum Verkauf der Aktien aufgeschoben. Etwaige Veräußerungsverluste, die aus einem sinkenden Aktienkurs resultieren, werden von der Bemessungsgrundlage abgezogen. Falls die Aktien für eine

Mindestdauer von drei Jahren gehalten werden, vermindert sich der Steuersatz für den Arbeitnehmer ganz beträchtlich (er kann sogar auf null Prozent sinken). Dies bietet ihm einen Anreiz, die Aktien länger zu halten, was wiederum dem Unternehmen zugute kommt, da es das unternehmerische Denken im Betrieb fördert. Überdies kommt es bei der Ausübung nicht zu Liquiditätsproblemen.

Verringerung des Risikos nicht veräußerbarer Aktien: Minderung des steuerbaren Gewinns bei gesperrten Aktien in Irland

Nach Ansicht der irischen Finanzverwaltung beeinträchtigt eine Beschränkung des Verkaufs von Aktien nicht deren Marktwert. Allerdings räumen die Verantwortlichen ein, dass derartige Restriktionen den vom Berechtigten erworbenen Vorteil mindert, zumal wenn die betreffende Person die Aktien sofort veräußern möchte, dies aber nicht darf. Die irische Finanzverwaltung ist bereit, in Fällen echter Beschränkung die folgenden prozentualen Minderungen des einkommensteuerpflichtigen Gewinns zuzulassen:

Dauer der Verkaufsbeschränkung in Jahren	Minderung
1 Jahr	10 %
2 Jahre	20 %
3 Jahre	30 %
4 Jahre	40 %
5 Jahre	50 %
über 5 Jahre	55 %

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erwirbt eine Aktie im Wert von 5000 IEP durch Ausübung einer Arbeitnehmeroption, die einen Bezugspreis von 4000 IEP vorsieht. Er muss eine Mindesthaltefrist von 3 Jahren einhalten. Somit wäre nicht der gesamte Gewinn in Höhe von 1000 GBP zu versteuern. Unter der Berücksichtigung der Minderung um 30 % würde der steuerbare Gewinn nur 700 IEP betragen.

Das Verkaufsverbot muss aus echten kaufmännischen Erwägungen erfolgen und nicht einfach zum Zwecke der Steuervermeidung, und es muss sich um ein absolutes Verkaufsverbot handeln.

ANHANG II – ÜBERBLICK ÜBER EUROPÄISCHE INITIATIVEN IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITNEHMERAKTIENOPTIONEN

Beteiligung der Arbeitnehmer

Zur Schaffung eines Gemeinschaftsinstruments betreffend die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer⁶⁸, wie sie im Aktionsprogramm zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer⁶⁹ angekündigt wurde, legte die Europäische Kommission 1991 den so genannten PEPPER-Bericht vor (PEPPER steht für „Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results“ – Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer). Auf der Grundlage des Berichts verabschiedete der Ministerrat eine Empfehlung⁷⁰ zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Betriebserträgen (einschließlich Kapitalbeteiligung). Der Rat forderte die Mitgliedstaaten auf, die Vorteile von PEPPER-Modellen anzuerkennen und empfahl, dafür die entsprechenden rechtlichen Strukturen zu schaffen. Überdies sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit prüfen, als Anreiz für die Einführung bestimmter Beteiligungssysteme steuerliche Vergünstigungen zu gewähren.

Im Januar 1997 wurde in einem weiteren Bericht (PEPPER II) die Umsetzung der Empfehlungen analysiert. Trotz der möglichen Vorteile von Beteiligungsmodellen waren in den Mitgliedstaaten keine nennenswerten Fortschritte zu verzeichnen. Um den Dialog zwischen den Akteuren zu fördern, wurde im Anschluss an PEPPER II die Studie „Finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union aus der Sicht der Unternehmen. Ziele und Hindernisse“ in Auftrag gegeben.⁷¹ Darin wurde die Nutzung von Beteiligungsmodellen in den 500 größten europäischen Unternehmen untersucht und festgestellt, dass in den meisten EU-Ländern die Steuersysteme sowie die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen die wichtigsten Hindernisse für die stärkere Verbreitung derartiger Modelle in Europa darstellen.

Nach der Ankündigung in der Sozialpolitischen Agenda (28.6.2000) nahm die Kommission im Juli 2002 eine Mitteilung an⁷², um erneut an die Regierungen zu appellieren, die Bedingungen für die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in Unternehmen zu verbessern. Darüber hinaus setzte sie eine hochrangige Arbeitsgruppe ein und beauftragte diese, bis Ende 2003 genauer zu ermitteln, welche transnationalen Hindernisse der europaweiten Einführung von Systemen der finanziellen Beteiligung bei Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten in Europa entgegenstehen, und Lösungsvorschläge zu unterbreiten.⁷³

Risikokapital-Aktionsplan

Im November 1997 erkannte der Europäische Rat auf seiner Luxemburger Sondertagung zur Beschäftigung „die Bedeutung der Rolle an, die gesamteuropäischen Risikokapitalmärkten großen Umfangs bei der Schaffung von Arbeitsplätzen zukommen

⁶⁸ KOM(89)568 endg.

⁶⁹ Die Charta wurde von den Staats- und Regierungschefs am 9. Dezember 1989 auf dem Europäischen Rat von Straßburg angenommen.

⁷⁰ 92/443/EWG.

⁷¹ Van Den Bulcke (2000).

⁷² KOM (2002) 364.

⁷³ Siehe auch die Internet-Seiten der Kommission unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/index_en.htm

kann“ und forderte die Kommission auf, ihm Bericht über die Hemmnisse für die Entwicklung solcher Märkte in der Union zu erstatten.⁷⁴ Im April 1998 veröffentlichte die Europäische Kommission die Mitteilung „Risikokapital – Schlüssel zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Europäische Union“.⁷⁵ In der Mitteilung wurden verschiedene Hemmnisse für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte aufgezeigt und dargelegt, welche bedeutende Rolle die Besteuerung von Arbeitnehmeraktienoptionen spielt. Die Risikokapitalgeber in der EU waren der Meinung, dass sich die derzeitige steuerliche Behandlung der Aktienoptionen in den meisten Mitgliedstaaten „sehr hemmend auf die Entwicklung von Neugründungen ... auswirkt“. Als Schwerpunkte der Elemente eines Aktionsplans, die Bestandteil der Mitteilung waren, nannte die Kommission die Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Aktienoptionen zur Förderung der Gründung von High-Tech-Unternehmen sowie die Untersuchung der Vorzüge einer Vergütung in Form von Kapitalanteilen und von Belegschafts-Beteiligungsplänen.

Der Europäische Rat von Cardiff begrüßte im Juni 1998 den Bericht der Kommission über die Förderung des Risikokapitals in der EU und ersuchte den Rat und die Mitgliedstaaten, die Empfehlungen des Berichts einschließlich des darin vorgeschlagenen Aktionsplans zu prüfen.⁷⁶ Im März 1999 begrüßte das Europäische Parlament in einer Entschließung die Mitteilung der Kommission.⁷⁷

Am 24. November 1998 veranstaltete die Europäische Kommission in Brüssel die Konferenz „Risikokapitalmärkte: Schlüssel zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa - Von der Zersplitterung zur Integration“. Die dort auftretenden Redner unterstrichen die bedeutende Rolle, die Aktienoptionen bei der Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften spielen, und bezeichneten die Steuervorschriften für Aktienoptionen als Hemmnis für die Entwicklung von Risikokapital und wachstumsorientierten Unternehmen. Die auf der Konferenz geführten Diskussionen führten zu einer Reihe von Vorschlägen, darunter der Empfehlung, Aktienoptionen weniger stark zu besteuern.⁷⁸

Der Europäische Rat von Wien (1998) forderte die Mitgliedstaaten auf, über ihre Erfahrungen bei der Umsetzung des Risikokapital-Aktionsplans Bericht zu erstatten. Auf der Grundlage von Zuarbeiten der Mitgliedstaaten verfasste die Kommission ein umfassendes Dokument⁷⁹, deren Hauptergebnisse in der Mitteilung „Risikokapital: Umsetzung des Aktionsplans. Vorschläge für weitere Fortschritte“ aufgegriffen wurden.⁸⁰ Die Kommission stellte fest, dass trotz gewisser Fortschritte die Gesamtergebnisse noch nicht zufriedenstellend seien. Sie gelangte zu dem Schluss, dass die Umsetzung des Risikokapital-Aktionsplans beschleunigt werden sollte, und schlug eine regelmäßige Überprüfung der Fortschritte durch ein Benchmarking-System vor. Mittels Benchmarking sollten auch optimale Verfahren insbesondere in jenen Bereichen ermittelt werden, in denen größere Strukturreformen erforderlich sind, wozu auch die Besteuerung von Firmenneugründungen und Aktienoptionen zählt.

⁷⁴ Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Punkt 30.

⁷⁵ SEK(1998)552 endg.

⁷⁶ Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Punkt 21.

⁷⁷ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 175/32 vom 21.6.1999.

⁷⁸ Texte zum Euro Nr. 32, Januar 1999.

⁷⁹ Europäische Wirtschaft, Beiheft. A, 12/99.

⁸⁰ KOM(1999)493.

Der Europäische Rat vom März 2000 (Lissabon) verkündete das strategische Ziel, den Risikokapital-Aktionsplan bis 2003 vollständig umzusetzen.⁸¹ Als Beitrag zur Erreichung dieses Ziels zog die Kommission in ihrer Mitteilung „Bericht über die Fortschritte bei der Umsetzung des Risikokapital-Aktionsplans“ vom Oktober 2000⁸² erneut eine Zwischenbilanz. Im Hinblick auf Aktienoptionen hieß es dort, es sei auch bedeutend, „dass die Mitgliedstaaten ihre Steuersysteme so gestalten, dass sich die Besteuerung von Mitarbeiter-Aktienbesitz und Aktienoptionen nicht mehr hemmend auf unternehmerische Initiativen auswirkt“. In ihrer Mitteilung zur Umsetzung des Risikokapital-Aktionsplans vom Oktober 2001⁸³ stellte die Kommission fest, dass einige Mitgliedstaaten „konkrete Vorschriften zur Besteuerung von Aktienbezugsrechten erlassen oder die Anwendung allgemeiner Vorschriften klargestellt haben“, wobei diese allerdings „im grenznahen Bereich nicht immer miteinander vereinbar sind“.

Besteuerung

Im Jahre 2001 fertigte die GD Steuern und Zollunion der Kommission eine umfassende Studie an, um die noch verbleibenden steuerlichen Hindernisse für den Binnenmarkt zu untersuchen. In der Studie wird festgestellt, dass bei Aktienoptionen „die Inkompatibilität der Besteuerungssysteme der Mitgliedstaaten ... ein ernst zu nehmendes Hindernis für den grenzüberschreitenden Wirtschaftsverkehr“ darstellt.⁸⁴ Obwohl in letzter Zeit eine Reihe von Staaten aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Arbeitnehmeroptionen spezielle Vorschriften eingeführt (und zum Teil bereits geändert) haben, heißt es in der Studie: „Leider sind bisher keine Anzeichen für eine Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten zu erkennen.“⁸⁵ Es wird des Weiteren vorgeschlagen, das Thema Arbeitnehmeroptionen auf EU-Ebene zu erörtern und dabei die Möglichkeiten einer verstärkten Koordinierung oder Angleichung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu erkunden.⁸⁶

⁸¹ Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Punkt 21.

⁸² KOM(2000) 658 endg.

⁸³ KOM(2001) 605 endg.

⁸⁴ SEK (2001) 1681, S. 326.

⁸⁵ SEK (2001) 1681, S. 393.

⁸⁶ SEK (2001) 1681, S. 393.

ANHANG III– GLOSSAR DER FACHBEGRIFFE

Aktioption – Im Allgemeinen versteht man darunter das Recht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine bestimmte Anzahl von Aktien zu einem vorher festgelegten Preis (dem Ausübungs- oder Bezugspreis) zu kaufen oder zu verkaufen. Für dieses Recht wird im Voraus ein bestimmter Preis entrichtet. Wird das Kauf- oder Verkaufsrecht nicht während des vorgegebenen Zeitraums ausgeübt, verfällt die Option.

Aktioptionsplan oder -programm (AOP) – Schriftstück, in dem die Bedingungen für die Gewährung von Arbeitnehmeraktioptionen dargelegt sind.

Arbeitnehmeraktioptionen – Arbeitnehmern eingeräumte Bezugsrechte, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums zum Erwerb von Aktien des Arbeitgebers zu einem im Voraus festgelegten Preis berechtigen.

Ausübbarkeit (siehe freie Ausübbarkeit, teilweise Ausübbarkeit) – In der Regel bedeutet dies den unwiderruflichen Erwerb der Aktioptionen bei Ablauf der Sperrfrist. Diese beträgt bei Arbeitnehmeroptionen oft mehrere Jahre.

Ausübungsgewinn (oder Ausübungswert, siehe auch innerer Wert) Differenz zwischen dem aktuellen (Markt-) Wert einer Aktie und dem Ausübungspreis. Von einer Option heißt es, sie ist

- „at the money“, wenn der Ausübungswert gleich null ist, d. h. der aktuelle Wert der Aktien dem Ausübungspreis entspricht,
- „out of the money“ oder „underwater“, wenn sich ein negativer Ausübungswert ergibt, d. h. der aktuelle Wert der Aktien niedriger ist als der Ausübungspreis. In diesem Falle wird die Option nicht ausgeübt, da für die Aktien ein höherer Preis zu entrichten wäre, als wenn man sie am Markt kaufen würde.
- „in the money“, wenn sich ein positiver Ausübungswert ergibt, d. h. der aktuelle Wert der Aktien höher ist als der Ausübungspreis,

Ausübungspreis / Bezugspreis – Der bei Ausübung der Option für den Erwerb der Aktien gezahlte Preis.

Bargeldlose Ausübung – Dabei werden die Optionen ausgeübt und die erworbenen Aktien sofort veräußert. Der Preis für die Optionsausübung sowie anfallende Quellensteuern und Gebühren werden mit dem Erlös aus dem Aktienverkauf beglichen. Der Restbetrag geht an den (ehemaligen) Optionsinhaber.

Basiswert/Basistitel/Optionsgegenstand – Aktien, Waren usw., die aufgrund einer Option gekauft oder verkauft werden können. Bei Arbeitnehmeraktioptionen sind dies Aktien des arbeitgebenden Unternehmens.

Bewertung – An der Börse gehandelte Aktien werden zum Marktpreis bewertet. Bei Optionen ohne Marktwert zieht man zur Bewertung in der Regel die so genannte Black-Scholes-Formel (benannt nach ihren Urhebern Myron Scholes und Fischer Black), eine Art statistischen Erwartungswert, heran. Bei dieser Formel beruht der Wertansatz einer Option auf verschiedene Variablen, d. h. der Laufzeit, dem Bezugspreis, dem Wert des

Basistitels, der Schwankungsbreite (Volatilität) des Basistitels und einem risikofreien Zinssatz.

Bezugspreis – Siehe Ausübungspreis.

Call-Option – Das Recht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums Aktien zu erwerben.

ESOP (Employee Share Ownership) – Diese für Kapitalbeteiligungsmodelle stehende Abkürzung wurde in das Glossar aufgenommen, weil sie bisweilen für „Employee Stock Option Plans“ verwendet wird und es häufig zu Verwechslungen kommt. Es handelt sich aber um ganz verschiedene Modelle. Mit ESOP werden unverfallbare Rentenansprüche erworben. Die Arbeitnehmer zahlen einen Teil ihres Lohns in einen Treuhandfonds ein. Sie erwerben die Aktien nicht direkt.

Fiktive Optionen (virtuelle Optionen) – Echte Arbeitnehmeraktienoptionen können nur von Aktiengesellschaften ausgegeben werden. Fiktive Optionen ermöglichen Unternehmen anderer Rechtsformen eine Art der Mitarbeiterbeteiligung, die aus Sicht des Arbeitnehmers mit Arbeitnehmeraktienoptionen vergleichbar ist. Im Anschluss an eine Bewertung des Unternehmens werden dabei theoretische Aktienkurse berechnet. Die Arbeitnehmer erhalten dann auf der Grundlage von Kursvergleichen, die in bestimmten Abständen erfolgen, Bonuszahlungen.

Freie Ausübbarkeit – Sämtliche Optionen, die einem Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt eingeräumt wurden, können auf einmal ausgeübt werden (siehe Ausübbarkeit und teilweise Ausübbarkeit).

Gekaufte Optionen – Der Arbeitnehmer leistet für die Option bei der Gewährung eine Zahlung. Dabei handelt es sich vielfach um einen hinterlegten Betrag, der bei der Optionsausübung als Anzahlung auf den Ausübungspreis angerechnet wird.

Gesamtwert – Der Preis, der für eine Option beim Verkauf an der Börse erzielt werden könnte.

Gratisoptionen – Siehe verbilligte Optionen.

Innerer Wert – Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktien und dem Ausübungspreis der Option. Insbesondere bei Arbeitnehmeraktienoptionen liegt der innere Wert einer Option zum Gewährungszeitpunkt vielfach bei oder nahe null, d. h., die Option berechtigt zum Erwerb einer Aktie des Unternehmens zum Preis der Aktie bei Gewährung der Option (siehe auch Ausübungsgewinn und Gesamtwert).

Kursabhängige Optionen – Optionen, deren Ausübbarkeit davon abhängt, dass ein bestimmter Aktienkurs erreicht wird, der über dem Kurs zum Gewährungszeitpunkt / dem Ausübungspreis liegt.

Laufzeit – Geltungsdauer einer Option. Bei Arbeitnehmeraktienoptionen kann die Laufzeit zehn Jahre oder mehr betragen. Im Falle börsengehandelter Aktienoptionen sind die Laufzeiten gewöhnlich viel kürzer.

Nackte Optionen – Selbständige Bezugsrechte, die nicht mit anderen Finanztiteln im Zusammenhang stehen (z. B. mit Rententiteln, die eine Verzinsung unter dem Marktsatz aufweisen und die Möglichkeit bieten, als Ausgleich dafür später Aktien zu einem festen

Preis zu erwerben, worin das Optionselement besteht). Bei Arbeitnehmeraktienoptionen handelt es sich in der Regel um „nackte“ Optionen.

Optionen mit Aufschlag - (Arbeitnehmer-) Aktienoptionen, für die ein Ausübungspreis festgelegt wird, der über dem Kurswert zum Gewährungszeitpunkt liegt. Sie sind das Gegenteil von **Gratisoptionen**.

Optionspreis – Der für den Erwerb einer Option zu zahlende Preis. Bei Arbeitnehmern liegt er in der Regel geldmäßig bei null, da das Unternehmen die Option als Entlohnung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit gewährt. Der Optionspreis sollte nicht mit dem Ausübungspreis oder Bezugspreis verwechselt werden.

Plain Vanilla Stock Options – Übliche oder normale Aktienoptionen ohne spezielle „exotische“ Besonderheiten.

Put-Option – Das Recht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums Aktien zu verkaufen.

Reloading – „Reload options“ funktionieren in der Regel wie folgt: Wenn der Arbeitnehmer seine Optionen ausübt, kann er den Bezugspreis in Form von Aktien statt in bar entrichten. Für jede Aktie erhält er eine neue Option. Beispiel: Ein Arbeitnehmer besitzt eine Option, die ihn zum Bezug einer Aktie zum Preis von 12 EUR berechtigt. Der derzeitige Marktwert der Aktie beträgt 16 EUR. Anstatt den Ausübungspreis (12 EUR) in bar zu entrichten, gibt er eine bereits erworbene Aktie in Zahlung. Dafür erhält er eine neue Option, die ihn zum Kauf von Aktien zum Bezugspreis von 16 EUR berechtigt.

Repricing – Dies bedeutet, dass der Ausübungspreis einer Option herabgesetzt wird (oder es werden noch ausstehende Optionen gestrichen und dafür neue Optionen zu einem niedrigeren Bezugspreis ausgegeben). Wenn der Verkehrswert der Aktien deutlich unter den Ausübungspreis fällt und fraglich ist, ob sich der Kurs rechtzeitig erholt, könnte das Unternehmen den Ausübungspreis senken, damit die Mitarbeiter weiterhin an den Optionen interessiert sind. Vielfach geht das „Repricing“ mit der Änderung oder dem Neubeginn des Zeitplans für die Ausübbarkeit einher. Bisweilen werden weniger Optionen ausgegeben als gestrichen, sodass die Arbeitnehmer einen Teil der Kosten des „Repricing“ tragen.

Teilweise Ausübbarkeit – Die Optionen, die einem Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt eingeräumt wurden, sind zeitlich gestaffelt in Tranchen ausübbar (siehe Ausübbarkeit und freie Ausübbarkeit).

Veräußerbarkeit – Aktien sind veräußerbar, wenn sie verkauft (oder zum vollen Wert an das Unternehmen zurückgegeben) werden können, selbst wenn der Inhaber der Aktien aus dem Unternehmen ausscheidet.

Verbilligte Optionen - (Arbeitnehmer-) Aktienoptionen, für die ein Ausübungspreis festgelegt wird, der unter dem Kurswert zum Gewährungszeitpunkt liegt. Beim Extremfall von **Gratisoptionen** ist der Ausübungspreis lediglich ein symbolischer Betrag, sodass die Aktien faktisch unentgeltlich abgegeben werden. Gratisoptionen sind das Gegenteil von **Optionen mit Aufschlag**.

Vesting – (Bei Aktien) siehe Veräußerbarkeit, (bei Aktienoptionen) siehe Ausübbarkeit.

Warrant – Gelegentlich wird der Begriff „warrant“ für eine Aktienoption verwendet, die dem Inhaber zum Erwerb neu ausgegebener Aktien berechtigt. Im Gegensatz zu „warrant“ wird der Begriff „stock option“ dann eng als Recht zum Erwerb von Altaktien ausgelegt.

Wertsteigerungsrechte – Im Gegensatz zu Aktienoptionen sind Wertsteigerungsrechte nicht mit einem direkten Aktienerwerb durch den Arbeitnehmer verbunden. Vielmehr erhält er eine Barvergütung, die dem Betrag entspricht, den er bei der Ausübung der Optionen und dem Verkauf der Aktien erzielt hätte.

Zeitwert – Differenz zwischen dem Marktwert einer Option und ihrem inneren Wert. Der Zeitwert beinhaltet die Möglichkeit, aufgrund einer künftigen Wertsteigerung des Basistitels Gewinne zu erzielen. Am Ende der Laufzeit einer Option strebt der Zeitwert gegen null.

ANHANG IV– LITERATURANGABEN

Atasoy, Y. (1997), Employee Stock Ownership Plan. Implementation in Privatization Process in Turkey, Ankara.

Benz, M.; Kucher, M.; Stutzer, A. (2000), Stock Options: The Managers' Blessing. Institutional Restrictions and Executive Compensation, University of Zurich, Institute for Empirical Research in Economics, Working Paper No. 61, October 2000.

Blasi, J.; Kruse, D.; Sesil, J.; Kroumova, M. (2000), Broad-Based Stock Options and Company Performance: What the Research Tells Us, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 12, No. 3, pp. 69-102.

Bueno, M.C. (2001), Guía de las stock options,

Burke, J.A.; Pilv, P. (2001), Recent Developments in Employee Stock Plan Legislation Outside the U.S., Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 13, No. 2., pp. 47-60.

Buyniski, T.; Silver, D. (2000), Trends in Equity Compensation 1996-2000. An Executive Summary of iQuantic High Tech Equity Practices Survey, <http://www.iquantic.com/flash/SurveysIQIS/rightLINKS/HighTechTrends.pdf>.

Cabero, M.I. (2002), Nuevas fórmulas de compensación del trabajo: Referencia a las “Stock Options”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 38, pp. 123-141

Carberry, E. (1999), Communicating Stock Options, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 2, pp. 121-130.

Casson, P. (2000), Company Share Options, Chichester.

Chance, D.M.; Kumar, R.; Todd, R.B. (2000), The “repricing” of executive stock options, Journal of Financial Economics, July.

Commission of the European Communities (1997), Report from the Commission, PEPPER II promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States 1996, COM(1996)697 final.

Commission of the European Communities (1998), Communication: “Risk Capital: A Key to Job Creation in the European Union”, SEC(1998)552final.

Commission of the European Communities (1999), Communication: “Risk Capital: Implementation of the Action Plan. Proposals for moving forward”, COM(1999)493-EN.

Commission of the European Communities (1999), Risk capital: a key to job creation. Implementation of the Action plan”, European Economy, Supplement A (economic trends), nº 12, December 1999.

Commission of the European Communities (2000), Communication: “Progress Report on the Risk Capital Action Plan”, COM (2000)658 final, 18.10.2000.

Commission of the European Communities (2001), Communication: “Progress Report on the Risk Capital Action Plan”, COM (2001)605 final, 25.10.2001.

Commission of the European Communities (2001), Company taxation in the internal market, Commission staff working paper, COM(2001) 582 final.

Council Recommendation of 27 July 1992 concerning the promotion of participation by employed persons in profit and enterprise results (including equity participation), OJ No. 0L245, 26.8.1992, pp. 53-55.

Dehn, W.; Wolf, C.; Zehetner, J. (2003), Aktienoptionsrecht, Kommentar. Darstellung und Kommentierung der Rechtslage, Wien.

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT), Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiter-Optionen. Positionspapier, 9. November 2000.

Deutschmann, K. (2000), Vergütungshalber gewährte Aktienoptionen im deutschen und US-amerikanischen Steuerrecht, Baden-Baden.

European Private Equity & Venture Capital Association – EVCA (1999), Stock Options.

Gelhausen, H. F.; Hönsch, H. (2001), Bilanzierung aktienkursabhängiger Entlohnungsformen, Die Wirtschaftsprüfung (WPg), pp. 69.

González, L.M.A. et al. (2002), Stock options, tres perspectivas: Mercantil, laboral y fiscal, Editorial Aranzadi, Pamplona.

Haas, W.; Pötschan, H. (1998), Ausgabe von Aktienoptionen an Arbeitnehmer und deren lohnsteuerliche Behandlung, Der Betrieb, pp. 2138-2141.

Haines, T.M. (2000), FASB Releases New Guidance for Stock Option Accounting, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 12, No. 2, pp. 47-74.

Hall, B.J. (2000), What you need to know about stock options, Harvard Business Review, March-April 2000, pp. 121-129.

Hall, B.J. (1998), The Pay to Performance Incentives of Executive Stock Options, National Bureau of Economic Research, Working Paper 6674, Cambridge MA.

Hall, B.J.; Murphy, K.J. (2000), Optimal Exercise Prices for Executive Stock Options, National Bureau of Economic Research, Working Paper 7548, Cambridge MA.

Hall, B.J.; Murphy, K.J. (2000), Stock Options for the undiversified executives, National Bureau of Economic Research, Working Paper 8052, Cambridge MA.

Harrer, H. (2000), Hg., Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Pläne, München.

Hernández, M.M. (1999), Stock options, incentivos a la dirección y gobierno de empresas, Cuadernos de información económica, nº 152/153, Noviembre/Diciembre 1999

Herzig, N.; Lochmann, U. (2001), Bilanzierung von Aktienoptionsplänen und ähnlichen Entlohnungsformen -Stellungnahme zum Positionspapier des DRSC, Die Wirtschaftsprüfung (WPg), p. 82.

Hess, D.; Lüders, E. (2000), New Economy accounting: Why are broad-based stock option plans so attractive, working paper University of Konstanz, ZEW Mannheim, <http://www.zew.de/de/publikationen/publikation.php3?action=detail&nr=616>.

Huddart, S.; Lang, M. (1996), Employee Stock Options Exercises: An Empirical Analysis, Journal of Accounting and Economics, Vol. 21, pp. 5-43.

Innovationsagentur (2001), Stock Options für High-tech Strat-up Unternehmen. Eine praxisnahe Einführung in Stock Options-Modelle, www.innovation.co.at/deutsch/download/sf_stock.pdf.

Institut "Finanzen und Steuern" e.V. (2001) Zur lohnsteuerrechtlichen Behandlung von Aktienoptionen für Mitarbeiter, IFST-Schrift Nr. 394, Bonn.

Jiménez, I. (2001), Stock options. Regulación, economía, política retributiva y debate social, Editorial Dijusa, Madrid.

Joosten, H. (1999), Belgium: New Stock Options Legislation, Journal of International Taxation, June 1999, p. 15.

Kohler, Klaus (1997), Stock Options für Führungskräfte aus der Sicht der Praxis, Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht 161, pp. 246-268.

Korn, B. (2000), Vorstandsvergütung mit Aktienoptionen. Sicherung der Anreizkompatibilität als gesellschaftsrechtliche Gestaltungsaufgabe, Sternenfels.

Korparadi, J.W.G.; Poetgens, F.P.G., Smit, P.M. (1998), Tax Aspects of Employee Share Options in Belgium, France, Germany, the Netherlands and the United Kingdom, European Taxation, pp. 278-293.

Kruse, D.; Blasi, J. (1999), Public Opinion Polls on Employee Ownership and Profit Sharing, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 3, pp. 3-25.

LaWer, T. (1999), Evergreen Provisions for Stock Option Plans, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 2, pp. 113-119.

Lombardi, M. (1998), Clarifications on New Stock Option Rules, European Taxation, p.99-100.

Luber, T. (1999), Incentives für Manager, Capital 4/99, pp. 38-45.

Meyers, A.S. (1998), Handling Death, Divorce, and Leaves of Absence Under a Stock Option Plan, in: Journal of Employee Ownership Law and Finance Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 4, pp. 121-133.

Meyers, A.S. (1998), Performance-Based Stock Options, Journal of Employee Ownership Law and Finance in: Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 4, pp. 111-119.

Miller, S. (1998). Communicating Stock Plans to Employees, Journal of Employee Ownership Law and Finance, in: Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 3, pp. 169-183.

National Commission on Entrepreneurship (2000), Employee Stock Options: Their Use and Policy Implications, Washington.

OECD (2002), Cross-Border Income Tax Issues arising from Employee Stock Option Plans, A Public Discussion Draft, Paris, www.oecd.org.

OECD (2002), Policy benchmarks for fostering firm creation and entrepreneurship, DSTI/IND(2002)13.

Oyer, P. (2000), Why do firms use incentives that have not incentive effects?, <http://fmwww.bc.edu/RePEc/es2000/1440.pdf>.

Pastore, R.R. (2000), Stock options. An authoritative Guide to Incentive and Nonqualified Stock Options, 3rd print, San Francisco.

Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E. Sesil, J. (2002), Theoretical study on stock options in small and medium enterprises, study for the European Commission, Manchester,
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/study.htm.

Piccardi, L.; Trezzini, S. (1997), Major Reform around the corner for Reorganizations and Taxation of Italian Entities and Nonresidents on Profits realized in Italy, Journal of International Taxation, October 1997, pp. 471-475.

Portner, R. (1997), Employee Stock Options: Law and Taxation in Germany, Tax Planning International Review, pp. 8-13.

Portner, R. (1997), Mitarbeiter-Optionen (Stock Options): Gesellschaftsrechtliche Grundlagen und Besteuerung, Deutsches Steuerrecht (DStR), 20/97, pp. 786-788.

Portner, R. (1998), (Weitere) lohnsteuerliche Fragen, insbesondere bei Expatriates, Deutsches Steuerrecht (DStR), 40/98, pp. 1535-1539.

Portner, R.; Bödefeld, A. (1996), Taxation of Employee Stock Options, European Taxation, 12/1996, pp. 416-418.

PricewaterhouseCoopers (2002), Employee Stock Options in the EU and the USA, London,
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/study.htm.

- Ramos, L.M. (1999), Is Employee Ownership Risky for Employee Owners?, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 4, pp. 79-97.
- Rosen, C. (1999), Simulating Employee Ownership in Very Small Businesses, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 1, pp. 169-173.
- Scholz, M. (2001), Stock Options in Deutschland und in den USA. Besteuerung bei nationalem und internationalem Personaleinsatz, Wiesbaden.
- Schwarz, C.; Michel, J. (1998), Aktienoptionpläne: Refromvorhaben in Deutschland – Erfahrungsvorsprung in Frankreich, Der Betriebsberater pp. 489-494.
- Simons, D. (2001), Erfolgsneutrale oder erfolgswirksame Buchung von Aktienoptionsprogrammen? -Eine gegenüberstellende Bewertung anhand eines Beispiels, Die Wirtschaftsprüfung (WPg), pp. 90.
- Spierts, E. (1999), Besteuerung von Arbeitnehmer-Optionen in den Niederlanden, Internationales Steuerrecht (IStR) p. 585-588.
- Stanley, R. (1998), When Wall Street causes the jitters – repricing stock options in tough markets, <http://www.fed.org/onlinemag/nov98/tips.html>.
- Stern, R.D. (1998), Stock Option Repricings, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 3, pp. 159-167.
- Thomas, K.A. (2000), Consider your Options. Get the most from your equity compensation, 2nd print, Lisle, Ill.
- Townsend, K. (2000), The hidden tax dangers of US executive share options, Financial Times, December 20, 2000.
- UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) (2002), Stock Options in the EU: Tax obstacles to cross-border mobility of employees in the Single Market, <http://www.unice.org>.
- Uszczapowski, I. (1999), Optionen und Futures verstehen, München, 4th edition.
- Uvalic, M. (1991), The Pepper-Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Social Europe, Supplement 3/91.
- Van den Bulcke, F. (2000), A Company perspective on Financial Participation in the European Union. Objectives and Obstacles, Research Centre for Financial Participation, Catholic University Brussels.
- Vanhulle, H. (1999), Belgium's New Stock Option Rules have various Tax and Social Security Implications, Worldwide Tax Daily, 28.6.1999, p. 123.
- Vater, H. (2000), Stock Options für Führungskräfte aus handels- und steuerrechtlicher Sicht, Marburg.

Verdingh, Y. (1999), Belgium: New Fiscal Regime For Stock Options, Intertax 27/12, pp. 460-474.

Wildner, S. (2000), Stock Options: Ausgestaltungsmöglichkeiten und steuerliche Behandlung beim Begünstigten, Aachen.

Wolf, M. (2001), Taking other people's money, Financial Times January 9, 2001.

Zehetner J., Wolf C. (2001), Gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen für Stock Options, ecolex 2001, 4.

Zehetner J.; Wolf C. (2001), Arbeitsrechtliche Probleme bei Stock Option Modellen, ecolex 2001, 12.

Zehetner J.; Wolf C. (2001), Sozialversicherungsrechtliche Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, ecolex 2001, 21.

Zehetner J.; Wolf C. (2001), Die Besteuerung von Stock Options, ecolex 2001, 24.