

Fuest, Clemens; Huber, Bernd

Article — Digitized Version

Steuerliche Probleme von Mitarbeiter-Aktienoptionen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Fuest, Clemens; Huber, Bernd (2001) : Steuerliche Probleme von Mitarbeiter-Aktienoptionen, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 81, Iss. 3, pp. 155-158

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40803>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Clemens Fuest, Bernd Huber

Steuerliche Probleme von Mitarbeiter-Aktioptionen

Seit einigen Jahren setzen auch deutsche Unternehmen zunehmend Aktioptionen als Entlohnungsinstrument ein. Wie werden Aktioptionen gegenwärtig steuerlich behandelt? Besteht im Zuge der Steuerreform ein steuerpolitischer Handlungsbedarf?

Mit einer Aktioption gewährt ein Unternehmen einem Mitarbeiter das Recht, nach Ablauf einer Sperrfrist zu einem vorher festgelegten Kurs, dem Ausübungspreis, eine bestimmte Menge von Aktien des Unternehmens zu erwerben. Typischerweise haben Mitarbeiter-Aktioptionen eine Laufzeit von mehreren Jahren und sehen verschiedene Verfügungsbeschränkungen wie z.B. Verkaufs- und Beleihungsverbote für den Mitarbeiter vor. Neben diesen klassischen „stock options“ gibt es auch virtuelle Optionsprogramme, die sogenannte „stock appreciation rights“, bei denen von vornherein kein Aktienkauf vorgesehen ist, sondern dem Arbeitnehmer – ökonomisch äquivalent – die Differenz zwischen Aktienkurs und Ausübungspreis in bar ausgezahlt wird.

Aktioptionspläne versprechen verschiedene ökonomische Vorteile: Da der Mitarbeiter durch die Option an einer positiven Kursentwicklung des Unternehmens partizipiert, werden seine Anreize, zum Unternehmenserfolg beizutragen, gestärkt. Positive Effekte sind hier am ehesten beim oberen Management, das signifikanten Einfluss auf die Unternehmensentwicklung ausübt, zu erwarten. Dies mag ein Grund dafür sein, dass die meisten Optionsprogramme sich vorrangig auf diese Mitarbeitergruppe konzentrieren. Für junge Unternehmen eröffnen Optionspläne zudem die Möglichkeit, die Liquiditätsbelastung in der Aufbauphase zu reduzieren, indem Mitarbeitern statt fester Gehaltszahlungen Aktioptionen offeriert werden.

Aktioptionen haben aber durchaus auch Nachteile: Aus der Sicht des Mitarbeiters verschärfen sich seine Risiken aus dem Beschäftigungsverhältnis. Bei

einem Misserfolg muss er nicht nur mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch mit Vermögensverlusten rechnen. Zudem sehen viele Aktioptionspläne Revisionsklauseln vor, wenn der Beschäftigte das Unternehmen verlässt. Dadurch geht die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel zurück, was ökonomisch mit Nachteilen verbunden sein kann¹.

Die steuerliche Behandlung von Aktioptionen

Schließlich stellt sich bei Aktioptionen auch die Frage der steuerlichen Behandlung. Die gegenwärtige Besteuerungspraxis sieht folgendermaßen aus²: Unstrittig ist, dass Aktioptionen als Entlohnung des Mitarbeiters anzusehen sind und insoweit als Arbeits-einkünfte zu besteuern sind. Grundsätzlich erfolgt der steuerliche Zugriff, wenn die Option ausgeübt wird. Dabei unterliegt dann der Optionsgewinn, also die Differenz zwischen Aktienkurs und Ausübungspreis, voll der Einkommensteuer des Mitarbeiters. Strittig ist, ob bei marktgängigen Optionen unter Umständen eine Steuerpflicht zu dem Zeitpunkt entstehen kann, an dem die Option gewährt wird.

Aktioptionen haben aber auch steuerliche Konsequenzen für den Arbeitgeber. Grundsätzlich ist für das Unternehmen ebenfalls der Zeitpunkt der Optionsausübung maßgeblich. Der Arbeitgeber muss dann dem Mitarbeiter zum Ausübungspreis von z.B. 20 DM eine Aktie anbieten, deren Marktpreis aber höher, z.B. bei 100 DM, liegt. Der daraus resultierende Verlust mindert – bei einer geeigneten Ausgestaltung des Optionsprogramms – im Jahr der Ausübung den steuerpflichtigen Gewinn des Unternehmens³.

Prof. Dr. Bernd Huber, 40, ist Inhaber des Lehrstuhls für Finanzwissenschaft an der Universität München und Mitglied des Wissenschaftlichen Beirates beim Bundesfinanzministerium; Privatdozent Dr. Clemens Fuest, 32, ist wissenschaftlicher Assistent an diesem Lehrstuhl.

¹ Gesamtwirtschaftlich kann diese Bindungswirkung von Aktioptionen allerdings auch positiv sein, weil sie für Unternehmen verbesserte Anreize schafft, in das Humankapital der Mitarbeiter zu investieren.

² Vgl. als Überblick hierzu M. Kessler, O. Strnad: Der Besteuerungszeitpunkt bei Stock Options – nächste Runde, in: Betriebs-Berater, 55. Jg., 2000, S. 641-647; und N. Herzig: Steuerliche und bilanzielle Probleme bei Stock Options und Stock Appreciation Rights, in: Der Betrieb, 52. Jg., 1999, S. 1-12.

Es gibt mittlerweile verschiedene Vorstöße, die gegenwärtige steuerliche Behandlung von Aktienoptionen zu verändern. Aus der steuerrechtlichen Literatur kommen Vorschläge, die Besteuerung von Aktienoptionen auf den Zeitpunkt der Gewährung zu verlagern und den Unternehmen die Möglichkeit einzuräumen, Rückstellungen für ihre Optionsverpflichtungen zu bilden⁴. Von Seiten der Wirtschaft wird die Forderung erhoben, die Optionsgewinne der Mitarbeiter nicht voll der Einkommensteuer zu unterwerfen. In der politischen Diskussion sind hierzu auch schon verschiedene Modelle entwickelt worden⁵.

Neutralität der Besteuerung

Angesichts dieser lebhaften Reformdiskussion stellt sich die Frage, wie die Besteuerung von Aktienoptionen aus ökonomischer Sicht gestaltet werden sollte. Grundsätzlich sind Aktienoptionen als Bestandteil der Entlohnung eines Arbeitnehmers anzusehen. Es gibt keinen Grund, diese Form der Entlohnung steuerlich anders zu behandeln als den

konventionellen Barlohn. Eine steuerliche Begünstigung von Aktienoptionen, wie sie mitunter gefordert wird, ist mit allokatonspolitischen Argumenten nicht zu rechtfertigen⁶. Zudem sind auch die fiskalischen Einnahmenverluste zu bedenken, die anfallen, wenn eine bestimmte Entlohnungsform steuerlich gefördert wird. Auch unter distributionspolitischen Gesichtspunkten ist eine Begünstigung von Aktienoptionen fragwürdig, da sie wohl vorwiegend Beziehern hoher Einkommen zugute käme.

Aus ökonomischer Sicht muss also die Besteuerung von Aktienoptionen so erfolgen, dass Aktienoptionen im Vergleich zu einer normalen Gehaltszahlung steuerlich weder begünstigt noch diskriminiert werden, insoweit also die Besteuerung Neutralität in Bezug auf die Wahl der Entlohnungsform gewährleistet.

³ Bei virtuellen Optionsprogrammen ist dabei durch die Barauszahlung des Optionsgewinns an den Arbeitnehmer die volle steuerliche Abzugsfähigkeit gewährleistet. Das gleiche gilt bei klassischen „stock options“, wenn das Unternehmen am Markt eigene Aktien erwirbt, um die Option zu bedienen. Werden hingegen die Aktien durch eine bedingte Kapitalerhöhung bereitgestellt, ergibt sich keine steuerwirksame Verschlechterung des Unternehmensergebnisses, so dass hier der Optionsverlust nicht steuerlich wirksam wird. Vgl. im Einzelnen N. Herzig, a.a.O. Unabhängig davon können sich auch noch steuerliche Effekte auf der Aktionärssebene ergeben. Vgl. hierzu E. Wenger, L. Knoll, R. Hecker: Aktienoptionspläne bei deutschen Aktiengesellschaften im Lichte steuerlicher Optimierungsüberlegungen, Manuskript, Universität Würzburg, 2000.

⁴ Vgl. zu diesen Vorschlägen im Einzelnen N. Herzig, a.a.O. Mittels einer einfachen ökonomischen Analyse lässt sich dabei zeigen, dass es bei zeitinvarianten Steuersätzen grundsätzlich irrelevant ist, ob die Besteuerung bei der Gewährung oder Ausübung erfolgt. Vgl. dazu E. Wenger, L. Knoll, R. Hecker, a.a.O.; sowie L. Knoll: Besteuerung von Stock Options – Anmerkungen zu einer juristischen Frontlinie im ökonomischen Niemandsland, in: Steuer und Wirtschaft (N.F.), 28. Jg., S. 133-137.

⁵ Siehe hierzu den Artikel „Eichel lehnt Steuerprivileg für Aktienoptionen weiterhin ab“, in: Handelsblatt vom 23.1.2001.

⁶ Auch die Verbesserung der Anreizstrukturen der Mitarbeiter kann hier nicht als Begründung dienen, denn diesem Effekt stehen Verschlechterungen in der Risikoposition des Arbeitnehmers durch Aktienoptionen gegenüber. Grundsätzlich wird bei Prinzipal-Agent-Problemen eine (zweitbest-)effiziente Lohnstruktur gewählt, so dass steuerliche Eingriffe nicht allokatonsverbessernd wirken; vgl. W. Buchholz, K. Konrad: Risiko und Steuern, in: N. Ansel (Hrsg.): Probleme der Besteuerung III, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 259/III, Duncker und Humblodt, 2000, S. 114 ff.

Kevin Deutschmann

Vergütungshalber gewährte Aktienoptionen im deutschen und US-amerikanischen Steuerrecht

In zahlreichen deutschen Aktiengesellschaften wurden in jüngerer Zeit Aktienoptionsprogramme aufgelegt. Der Autor stellt zunächst die unterschiedlichen Regelungen der einzelnen Programme dar und untersucht ihre Auswirkungen im deutschen Steuerrecht sowohl auf Seiten des Empfängers als auch auf Seiten der gewährenden Aktiengesellschaft. Anschließend analysiert er die Besteuerungspraxis im US-amerikanischen Steuerrecht, wo bereits langjährige Erfahrungen mit vergütungshalber gewährten Aktienoptionen bestehen. Eine besondere Betonung legt die Untersuchung auf die steuerlichen Privilegierungsvorschriften. Im abschließenden rechtsvergleichenden Teil wertet K. Deutschmann die jeweils angewendete Besteuerungspraxis aus und zieht auf dieser Grundlage Schlüsse für das deutsche Steuerrecht.

Steuer- und Unternehmensrechtler, aber auch Rechtsvergleicher werden so wertvolle Hinweise und Ratschläge für die jeweilige steuerrechtliche Behandlung erhalten.

2000, 336 S., brosch., 98,- DM, 86,- sFr, ISBN 3-7890-6773-3
(Deutsches, Europäisches und Vergleichendes Wirtschaftsrecht, Bd. 7)

 **NOMOS Verlagsgesellschaft • 76520 Baden-Baden**

Wie eine solche neutrale Besteuerung aussieht, lässt sich ableiten, wenn man die steuerliche Behandlung einer Barlohnzahlung und einer alternativen Aktienoption vergleicht.

Wenn das Unternehmen einem Arbeitnehmer ein Gehalt w zahlt, steigt bei einem (Grenz-)Einkommensteuersatz von t sein Nettoeinkommen um $w(1-t)$. Gleichzeitig geht der Unternehmensgewinn nach Steuern um $w(1-\tau)$ zurück, wobei τ den Körperschaftsteuersatz (einschließlich Gewerbesteuerbelastung) angibt.

Alternativ kann man nun eine Entlohnung durch eine Aktienoption betrachten, die nach T Perioden ausgeübt wird. Für die steuerliche Behandlung der Aktienoption wird die gegenwärtige Besteuerungspraxis unterstellt, nach der sowohl beim Unternehmen als auch beim Arbeitnehmer die Option steuerlich in Periode T zu berücksichtigen ist. Damit der Arbeitnehmer durch die Aktienoption nicht schlechter gestellt wird als durch den Barlohn, muss der (erwartete) Optionsgewinn in T bei einem Zinssatz r wenigstens $w(1+r(1-t))^T$ betragen⁷. Dieser Optionsgewinn wird in Periode T dann mit dem Steuersatz t belastet. Der Gegenwartswert des Optionsgewinns nach Steuern entspricht damit genau $w(1-t)$, so dass der Arbeitnehmer gerade indifferent ist zwischen einer Entlohnung durch eine Gehaltszahlung oder einer Aktienoption.

Für das Unternehmen mindert – wie erwähnt – bei einer geeigneten Gestaltung des Optionsprogramms der Optionsgewinn des Arbeitnehmers den steuerpflichtigen Gewinn in T . In Periode T sinkt also durch die Option der Gewinn nach Steuern um $(1-\tau)w(1+r(1-t))^T$. Gleichzeitig steigt durch die gesparte Gehaltszahlung in der Gegenwart der Gewinn um $(1-\tau)w$. Wird dieser zusätzliche Gewinn einbehalten und angelegt, steht in Periode T ein Betrag von $(1-\tau)w(1+r(1-\tau))^T$ zur Verfügung. Damit auch das Unternehmen zwischen Barlohn und Aktienoptionen indifferent ist, muss dann gelten:

$$(1-\tau)w(1+r(1-t))^T = (1-\tau)w(1+r(1-\tau))^T \quad (1)$$

Gemäß Gleichung (1) erfordert Neutralität also, dass der Unternehmensteuersatz τ und der Einkommensteuersatz t des Mitarbeiters übereinstimmen. In diesem Fall wird durch das Steuersystem die Entscheidung zwischen den beiden Entlohnungsformen nicht verzerrt. Sobald τ und t (stark) divergieren, bestehen hingegen Anreize, je nach steuerlicher Begünstigung verstärkt eine Entlohnung durch Gehaltszahlungen oder Aktienoptionen vorzunehmen. Bei $t > \tau$ wird dabei die Aktienoption vorgezogen, im umgekehrten Fall die normale Gehaltszahlung. In der obi-

gen Berechnung erklärt sich der Vorteil der Aktienoption bei $t > \tau$ daraus, dass die Optionsgewährung für das Unternehmen billiger ist als die Zahlung des Barlohns. Das liegt daran, dass das Einkommen des Mitarbeiters länger im Unternehmen verbleibt und dort Einkommen erwirtschaftet, das mit dem niedrigeren Unternehmensteuersatz belastet wird. Dieser Vorteil muss aber nicht unbedingt beim Unternehmen bleiben, er kann durch günstigere Optionsbedingungen ganz oder teilweise auch den Mitarbeitern zugute kommen.

Massive steuerliche Begünstigung

Von besonderem Interesse ist nun natürlich die Frage, wie die gegenwärtige steuerliche Behandlung von Aktienoptionen in Deutschland zu beurteilen ist. Seit dem 1.1.2001 liegt der Körperschaftsteuersatz für ausgeschüttete und einbehaltene Gewinne bei 25%. Rechnet man die Belastung mit Gewerbesteuer hinzu, liegt (im Durchschnitt) der Unternehmensteuersatz bei rund 38%⁸. Da Optionen vorrangig dem oberen Management gewährt werden, kann man für t den Spitzensteuersatz der Einkommensteuer zugrunde legen. Der Spitzensteuersatz wird gemäß Steuerentlastungsgesetz ab dem Jahr 2005 bei 42% liegen, also nur geringfügig über dem Unternehmensteuersatz. Vom Jahr 2005 an herrscht also annähernd Neutralität zwischen den beiden Entlohnungsformen, bei leichter Begünstigung der Aktienoption. Es ist insoweit längerfristig keine Änderung des gegenwärtigen Besteuerungsverfahrens bei Aktienoptionen geboten. Insbesondere gibt es keinen Grund, Forderungen der Wirtschaft nachzukommen und eine niedrigere Besteuerung von Optionsgewinnen einzuführen.

Die Neutralität zwischen den beiden Entlohnungsformen ergibt sich allerdings wohlgemerkt erst mittelfristig, ab dem Jahr 2005. In den vorhergehenden Jahren besteht hingegen eine massive steuerliche Begünstigung von Aktienoptionen. Gemäß der Steuerreform wird der Spitzensteuersatz in den Jahren 2001 und 2002 bei 48,5%, in den Jahren 2003 und 2004 bei 47% liegen. Da der Unternehmensteuersatz in diesem Zeitraum 38% beträgt, ergibt sich hier eine deutliche Begünstigung der Aktienoptionen. Hinzu kommt aber, dass durch die deutliche Senkung des Spitzensteuersatzes ab 2005 in den Jahren 2001 bis 2004 massive Anreize bestehen, hoch besteuerte Gehaltszahlungen durch Aktienoptionen zu ersetzen, bei

⁷ Damit wird unterstellt, dass der persönliche Einkommensteuersatz t und damit der Nettozinssatz $r(1-t)$ konstant ist. Diese Annahme wird weiter unten noch diskutiert.

⁸ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2000/01, S. 314-315.

Steuerliche Vorteile der Aktienoptionen

	Ausübung 2004	Ausübung 2005	Ausübung 2007
Kosten der Gehaltszahlung	100 000	100 000	100 000
Kosten der Option	94 995	86 606	86 212
Subvention	5%	13,4%	13,8%

denen der Optionsgewinn bei Ausübung ab dem Jahr 2005 nur mit 42% besteuert wird.

Wie hoch die Steuervorteile von Aktienoptionen in diesen Jahren sind, lässt sich anhand einer einfachen Modellrechnung illustrieren. Dabei wird der Fall untersucht, dass eine Gehaltszahlung von 100 000 DM im Jahr 2001 (ausgezahlt zu Jahresbeginn) durch eine Aktienoption ersetzt wird, die alternativ in den Jahren 2004, 2005 oder 2007 (jeweils am Jahresende) ausgeübt wird. Die Ergebnisse sind in der Tabelle zusammengefasst, wobei für die Berechnungen ein Zinssatz von 6% unterstellt wird.

Wird die Entlohnung im Jahr 2001 als Gehaltszahlung gewährt, betragen die Kosten des Unternehmens vor Steuern 100 000 DM. Dem Arbeitnehmer verbleiben davon bei einem persönlichen Einkommensteuersatz von 48,5% 51 500 DM⁹. Alternativ wird ihm nun eine Aktienoption gewährt, bei der unterstellt wird, dass der Barwert des Ausübungsgewinns bei Ausübung im Jahr 2004, 2005 und 2007 jeweils nach Steuern ebenfalls bei 51 500 DM liegt, der Arbeitnehmer also gerade indifferent zwischen Option und normaler Gehaltszahlung ist. Man kann nun die Kosten der Option für das Unternehmen ermitteln. Bei einer Optionsausübung im Jahr 2004 ergeben sich Kosten des Unternehmens vor Steuern (Barwert in 2001) von 94 995 DM. Bei einer Laufzeit bis 2005 sinken die Kosten sogar auf 86 606 DM, bei einer weiteren Verlängerung um zwei Jahre fallen sie dann nur noch geringfügig weiter auf 86 212 DM.

Die Entlohnung mit Aktienoptionen ist für das Unternehmen also deutlich günstiger als eine Gehaltszahlung. Dies reflektiert die erheblichen steuerlichen Vorteile, die die Optionen in den Jahren 2001 bis 2004 eröffnen. Sie sind – wie erwähnt – vor allem darauf zurückzuführen, dass der Optionsgewinn des Arbeitnehmers erheblich niedriger besteuert wird als normale Gehaltszahlungen. Dass die steuerliche Subventionierung von Optionen bei einer Laufzeit über 2004

hinaus sprunghaft steigt, wie die Tabelle zeigt, liegt daran, dass ab 2005 der Einkommensteuersatz von 47% auf 42% fallen soll. Ein Optionsprogramm, das bis 2005 läuft, ermöglicht also effektiv eine Lohnzahlung zu einem deutlich niedrigeren Steuersatz. Folglich ist in den nächsten Jahren mit einer deutlichen Zunahme von Mitarbeiter-Optionen zu rechnen, bei denen Gehaltszahlungen durch Optionsgewinne ersetzt werden. Es ist zu erwarten, dass die Laufzeit dieser Optionsprogramme mindestens bis 2005 reichen wird. Gesamtwirtschaftlich kommt es durch die Steuerreform in Deutschland also zu einer massiven steuerlichen Subventionierung von Aktienoptionen. Die Höhe dieser Subvention beträgt annähernd 14% der Lohnkosten der Unternehmen.

Steuerpolitischer Handlungsbedarf

Angeichts der massiven steuerlichen Begünstigung von Aktienoptionen muss man damit rechnen, dass in den Jahren bis 2004 in erheblichem Umfang Gehaltszahlungen durch Aktienoptionen substituiert werden. Daraus können sich auch durchaus beträchtliche fiskalische Einnahmenverluste ergeben. Deswegen ist zu überlegen, wie die Steuerpolitik dieser Steuerarbitrage begegnen kann.

Eine Möglichkeit besteht darin, die Besteuerung von Mitarbeiter-Optionen zum Zeitpunkt der Optionsgewährung vorzunehmen. Dazu müsste der Wert der Option zu diesem Zeitpunkt ermittelt werden, was insbesondere bei nicht-marktfähigen Optionsformen erhebliche Probleme aufwerfen dürfte. Alternativ könnte man deswegen auch folgende Lösung ins Auge fassen: Grundsätzlich bleibt es bei der Besteuerung des Optionsgewinns im Ausübungszeitpunkt, der Optionsgewinn wird aber dem Jahr der Optionsgewährung zugerechnet. Bei einer Option aus dem Jahr 2001 würde der Optionsgewinn z.B. in 2006 dann im Ergebnis mit dem (Grenz-)Steuersatz des Jahres 2001 belastet.

Auch wenn man auf solche Maßnahmen verzichtet, muss aber klar sein, dass eine Absenkung der Besteuerung von Optionsgewinnen ökonomisch nicht zu rechtfertigen ist. In den Jahren 2001 bis 2004 würden die ohnehin bestehenden massiven steuerlichen Anreize, Gehaltszahlungen durch Mitarbeiter-Optionen zu substituieren, weiter verstärkt. Das würde nicht nur ökonomischen Neutralitätsüberlegungen zuwiderlaufen, sondern im Hinblick auf die daraus resultierenden Steuermindereinnahmen für die Steuerpolitik geradezu selbstschädigend wirken. Deswegen sollte es – mit der erwähnten Ausnahme für die Jahre bis 2005 – grundsätzlich bei der gegenwärtigen Besteuerungspraxis bleiben, die für die Entlohnungspolitik der Unternehmen (weitgehend) neutral ist.

⁹ Auf die Einbeziehung des Solidaritätszuschlags oder von Sozialversicherungsbeiträgen wird der Einfachheit halber verzichtet. Ihre Berücksichtigung würde die hier ermittelte Begünstigung der Aktienoption noch verstärken.