

**Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen
Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

Fragebogen

- I. Fragen betr. Art. 17a DBG und der Verordnung**
- II. Fragen betr. Art. 7 Absatz 3^{bis} und 14a StHG**
- III. Frage betr. die Motionen SR Schweiger und NR Polla**
- IV. Bemerkungen**

I. Fragen zum Vorschlag betr. Art. 17a DBG und der Verordnung

1. Wie stehen Sie zum Vorschlag für eine normative Regelung der Besteuerung von Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen in allgemeiner Hinsicht?			
(Zutreffendes bitte ankreuzen X)			
a) sehr befürwortend	X	c) eher ablehnend	
b) eher befürwortend		d) gänzlich ablehnend	

Bemerkungen:

Die Mitarbeiterbeteiligungen treten mittlerweile in den unterschiedlichsten Formen auf. Diesen vermag das Kreisschreiben Nr. 5 1997/98 der ESTV vom 30. April 1997 bei weitem nicht mehr gerecht zu werden. Aus diesem Grunde ist mit Blick auf die Steuerharmonisierung, aber auch die dringend notwendige Rechtssicherheit, eine normative Regelung zwingend erforderlich. Diese muss folgende Ziele verfolgen:

- **Rechtsgleiche Behandlung** von Mitarbeitern kotierter und nicht kotierter Unternehmungen (nach geltender Praxis werden Mitarbeiterbeteiligungen kotierter Unternehmungen bei der Zuteilung, Mitarbeiterbeteiligungen nicht kotierter Unternehmungen dagegen erst bei der Ausübung besteuert).
- Für **internationale Sachverhalte** geeignet (Vermeidung von Doppel- und von Nichtbesteuerungen).
- **Praktikabel** in bezug auf die Administration bei der Unternehmung und den Vollzug durch die Steuerbehörde.

2. Erachten Sie den Vorschlag, die Besteuerungsgrundsätze sowohl in Artikel 17a DBG wie auch in einer separaten Verordnung zu regeln,			
(Zutreffendes bitte ankreuzen X)			
a) als geeignet?		b) als nicht geeignet?	X

Bemerkungen:

Wir vertreten die Auffassung, dass Einkünfte aus Mitarbeiteroptionen ausschliesslich im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs der Option zu besteuern sind. Die entsprechende Begründung findet sich in den Bemerkungen zu Frage 7. Vor diesem Hintergrund erweist sich eine Regelung der Besteuerungsgrundsätze in einer Verordnung als weder notwendig noch sinnvoll.

Aber selbst für den Fall, dass der vom Bundesrat vorgeschlagenen Lösung gefolgt werden sollte, müssten mindestens folgende Punkte im Gesetz geregelt werden:

- 1.) Definition echte/unechte Mitarbeiterbeteiligungen.
- 2.) Übergangsbestimmungen.

3. Erachten Sie die Begriffe „echte“ und „unechte Mitarbeiterbeteiligungen“ als taugliche Unterscheidungsmerkmale für den Besteuerungszeitpunkt? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja X	nein
Wenn nicht, welchen Begriff schlagen Sie vor?		
Bemerkungen: Keine.		

4. Erachten Sie es als richtig, wenn die Begriffe „echte“ und „unechte Mitarbeiterbeteiligung“ in den Artikeln 1 und 2 der Verordnung eingehend definiert werden? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja	Nein X
Wenn nicht, sollen diese Begriffe im Gesetz geregelt werden?	Ja X	Nein
Genügen diese Begriffe überhaupt den Ihnen bekannten Arten von Mitarbeiterbeteiligungen?	Ja X	Nein
Bemerkungen: Die Unterscheidung zwischen echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen ist von zentraler Bedeutung. Diese beiden Begriffe müssen deshalb im Gesetz umschrieben werden (vgl. auch Antwort auf Frage 2).		

5. Erachten Sie es als richtig, gesperrte Mitarbeiteraktien im Zeitpunkt des Erwerbes zu besteuern? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja X	Nein
Wenn nicht, welchen Zeitpunkt schlagen Sie vor?		
Bemerkungen: Ein Mitarbeiter, der vergünstigte Mitarbeiteraktien erwerben kann, erzielt grundsätzlich im Zeitpunkt der Eigentumsübertragung an den betreffenden Aktien Einkommen. Die Frage, wie vorzugehen ist, wenn der Mitarbeiter z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer bestimmten Zeit seine Aktien unter dem Verkehrswert zurück verkaufen muss, ist auf Stufe Kreisschreiben zu regeln.		

6. Erachten Sie es als richtig, die geldwerte Leistung aus der Zuteilung gesperrter Mitarbeiteraktien mit einem Einschlag von 6% auf dem Verkehrswert zu besteuern (Art. 3 Abs. 1 VO)? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Wenn nicht, welchen prozentualen Einschlag schlagen Sie vor?		
Bemerkungen: In der Praxis hat der Diskontsatz von 6% noch nie Anlass zu Beanstandungen gegeben.		

7. Erachten Sie es als richtig, Optionen aus echten Mitarbeiterbeteiligungen im Zeitpunkt des unwiderruflichen Erwerbes (d.h. bei Zuteilung oder allerspätestens bei Vesting) zu besteuern? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input checked="" type="checkbox"/>
Wenn nicht, welchen Zeitpunkt schlagen Sie vor? Ausschliesslich den Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs. Das Gesetz muss zudem zwingend die Pflicht des Arbeitgebers enthalten, die Ausübung der Mitarbeiteroptionen auf dem Lohnausweis offen auszuweisen. Nur dergestalt ist eine Kontrolle über den Besteuerungszeitpunkt möglich.		
Bemerkungen: Wir vertreten die Auffassung, dass Einkünfte aus Mitarbeiteroptionen generell im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs zu besteuern sind, und zwar vorab aus den nachstehenden Gründen: Hauptsächlich bilden die so genannten Vesting-Klauseln, wie sie in US-amerikanischen Mitarbeiterbeteiligungsplänen entwickelt wurden und inzwischen auch in Plänen von schweizerischen Unternehmungen Eingang gefunden haben. Aufgrund von diesbezüglichen Rechtsmittelentscheiden im Kanton Zürich hatten auch andere kantonale Steuerbehörden Gelegenheit, sich mit diesen Vesting-Klauseln intensiv auseinanderzusetzen. Dabei hat sich gezeigt, dass diese Vertragsbestimmungen sehr kompliziert ausgestaltet sind und uneinheitlich verwendet werden und daher sehr schwierig auszulegen sind. Insbesondere sind zu erwähnen: - Der Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs lässt sich grundsätzlich nicht eindeutig bestimmen , zumal das Gros der Optionspläne ganz verschiedene Bedingungen betreffend den Rechtserwerb bzw. deren Verfall (vor oder nach Beginn der Ausübungsperiode) enthalten. In dieser Hinsicht wären sämtliche Optionsbedingungen dahingehend zu prüfen, ob es sich im konkreten Fall um solche mit aufschiebendem oder bloss auflösendem Charakter handelt. Eine diesbezügliche Abgrenzung zu finden, erweist sich aber praktisch als unmöglich, weil jede Bedingung sowohl aufschiebend oder auflösend formuliert werden kann. Der Zeitpunkt des Rechtserwerbs kann also nicht in jedem Fall individuell bestimmt werden. Im Fall, den das Verwaltungsgericht Zürich zu beurteilen hatte, beschränkte sich die Vesting-Klausel auf den Ablauf eines Zeitraumes. Die praktische Erfahrung zeigt jedoch, dass die Vesting-Klauseln regelmässig sehr kompliziert ausgestaltet sind. Danach gibt es nicht einen ein für allemal bestimmten Zeitpunkt, sondern es bestehen dafür – im gleichen Fall – mehrere Möglichkeiten. Insoweit darf man sich eben nicht vom Sachverhalt täuschen lassen, der dem genannten Verwaltungsgerichtsentscheid zugrunde lag. - In Bezug auf die Administration durch die Arbeitgeber erweist sich die vom Bundesrat vorgeschlagene Lösung als äusserst aufwendig . Insbesondere bei gestaffeltem Vesting		

werden aus einer Optionszuteilung mehrere Optionsbewertungen notwendig, was eine korrekte Erfassung im jeweiligen Lohnausweis massiv erschwert. Zudem müssten Einkünfte aus Optionen, die in verschiedenen Jahren zugeteilt, aber in einer Steuerperiode „gevestet“ wurden, zusammengezogen werden.

- In Bezug auf den **Vollzug durch die Steuerbehörde** erweist sich die vorgeschlagene Besteuerung als **kaum praktikabel**: Einerseits gilt es, aufgrund des Beteiligungsplans stets den massgebenden Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs festzulegen, was sich – wie bereits erwähnt – als sehr schwierig erweist und zu Diskussionen und Rechtsstreitigkeiten Anlass geben dürfte. Andererseits muss die Vielzahl von Bewertungen rechnerisch kontrolliert werden.
- Die Besteuerung im Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs hat zur Folge, dass die Optionen in diesem Zeitpunkt bewertet werden müssen. Aus Überlegungen der Praktikabilität erscheint **eine standardisierte Bewertung** als die einzig sinnvolle Lösung. Hingegen **führt** eine derartige Bewertung zwingend **zu Rechtsungleichheiten**, weil sie mit Bezug auf die Individualität des die Optionen ausgebenden Unternehmens keinerlei Differenzierungen zulässt. Dass beispielsweise Optionen einer Immobiliengesellschaft nicht vergleichbar sind mit solchen aus dem Technologiebereich ist offensichtlich.
- Eine Besteuerung im Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs erweist sich **im internationalen Verhältnis als schweizerische Sonderlösung**. Im internationalen Umfeld findet bei Mitarbeiteroptionen die Besteuerung praktisch ausnahmslos bei Ausübung statt.
- Die **Problematik des vorzeitigen Verfalls** (Abkürzung der vereinbarten Laufzeit) von bereits unwiderruflich erworbenen und damit besteuerten Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt ungelöst. Im Falle einer Vesting-Besteuerung müsste eine Lösung gefunden werden, wie dieser Abkürzung der Laufzeit Rechnung zu tragen ist (Beispiel: Option ist gevestet, wenn aber das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, so verbleiben dem Mitarbeiter noch 30 Tage für die Ausübung, ansonsten die Optionen verfallen).
- Ebenso werden die Fälle des sog. **Repricing**, d.h. wenn der Ausübungspreis nach dem Vesting-Zeitpunkt neu festgesetzt wird, weil der Kurs des Basiswertes in der Zwischenzeit erheblich gefallen ist, nicht gelöst.

Aus den folgenden Überlegungen drängt sich ausschliesslich die konsequente Besteuerung von Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs auf:

- Der Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs ist eindeutig bestimmbar;
- Die Problematik des vorzeitigen Verfalls (Minuslohn bzw. Gewinnungskostenansatz) und des Repricing kann vermieden werden;
- Es kann eine allseitig rechtsgleiche Besteuerung (Start-up-Gesellschaften und bestehende Unternehmungen; Mitarbeiteroptionen von kotierten und nicht kotierten Unternehmungen) gewährleistet werden;
- Die Ausübungbesteuerung entspricht den ausländischen Besteuerungsgrundsätzen und ist damit für internationale Sachverhalte geeignet;
- Die Ausübungbesteuerung entspricht einer Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit;
- Die aufwendigen und in der Sache manchmal fragwürdigen Optionsbewertungen sind nicht notwendig, womit die Ausübungbesteuerung sowohl für die Unternehmungen als auch für die Steuerbehörden als äusserst praktikabel zu betrachten ist;

- Die Problematik der Bewertung der Optionen von Start-up-Gesellschaften entfällt.

8. Erachten Sie es als richtig, die geldwerte Leistung aus dem unwiderruflichen Erwerb von Mitarbeiteroptionen mit einer standardisierten Formel zu bewerten (Art. 3 Abs. 2 VO)? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja	Nein X
Wenn nicht, welche Bewertungsmethode erachten Sie als sachgerecht? Besteuerung ausschliesslich im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs.		
Bemerkungen: Bei einer Besteuerung im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs erübrigt sich eine standardisierte Optionsbewertung. Sollte der vom Bundesrat vorgeschlagenen Lösung gefolgt werden, dann erweist sich eine Optionsbewertung mittels einer standardisierten Formel gegenüber einer individuellen Bewertung als praktikabler.		

9. Erachten Sie es bei Erfüllung besonderer Voraussetzungen als geeignet, die geldwerte Leistung im Zeitpunkt der Ausübung der Option aus echter Mitarbeiterbeteiligung zu besteuern? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja	Nein X
Wenn nicht, welchen Besteuerungszeitpunkt schlagen Sie vor?		
Ausschliesslich den Zeitpunkt der Besteuerung im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs.		
Bemerkungen: Vor dem Hintergrund unseres Besteuerungsvorschlages erweisen sich die entsprechenden Voraussetzungen als gegenstandslos. Falls das von uns vorgeschlagene Besteuerungsmodell abgelehnt werden sollte, sprechen wir uns nicht grundsätzlich gegen die an Voraussetzungen geknüpfte Wahlmöglichkeit einer Ausübungsbesteuerung aus. Immerhin besteht bereits nach heutiger Praxis faktisch ein Art Wahlrecht, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Möglichkeit gibt, zwischen verschiedenen Plänen mit unterschiedlichen Besteuerungszeitpunkten zu wählen. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass ein Wahlrecht im internationalen Bereich zu Problemen führen kann. Schliesslich ist nicht zu übersehen, dass Wahlrechte für alle Betroffenen, d.h. für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Steuerbehörden, administrativ sehr aufwendig und zudem fehleranfällig sind. Das gilt in besonderem Mass, wenn sich das Wahlrecht – wie vorgeschlagen – nicht auf zwei verschiedene Pläne bezieht, sondern bei jedem Plan zwischen Vesting- und Ausübungsbesteuerung gewählt werden kann.		

10. Erachten Sie die vorgeschlagenen Voraussetzungen für die Besteuerung im Zeitpunkt der Options-Ausübung als (Zutreffendes bitte ankreuzen X)			
a) geeignet?	X	c) zu knapp	

b) weniger geeignet?		d) zu umfangreich	
Bemerkungen:			
<p>Aufgrund der von uns vertretenen Auffassung, eine ausschliessliche Besteuerung bei Ausübung bzw. Verkauf vorzusehen, stellt sich die Frage der Ausgestaltung der vorgeschlagenen Voraussetzungen nicht.</p> <p>Falls der vom Bundesrat vorgeschlagenen Lösung mit der Wahlmöglichkeit gefolgt werden sollte, erachten wir die vorgeschlagenen Voraussetzungen für eine Ausübungsteuerung als geeignet.</p>			

11. In welchem Umfang soll der geldwerte Vorteil bei der Besteuerung im Zeitpunkt der Ausübung von Optionen aus echten Mitarbeiterbeteiligungen freigestellt werden:			
(Zutreffendes bitte ankreuzen X)			
a) überhaupt nicht		c) zu 70% (d.h. es werden nur 30% besteuert)	
b) zu 50%	X	d) auf andere Weise	X
Bemerkungen oder Vorschlag:			
<p>Dem Bericht der Arbeitsgruppe ist zu entnehmen (vgl. S. 22 und 30), dass die teilweise Freistellung des geldwerten Vorteils mit Blick auf die Steuerfreiheit privater Kapitalgewinne begründet wird. Diesbezüglich gilt es zu beachten, dass private Kapitalgewinne nur auf Anlagen erzielt werden können, welche mit bereits versteuerten Einkünften getätigt wurden. Wenn die Besteuerung erst bei der Ausübung der Optionen erfolgt, trifft dies gerade nicht zu. Deshalb kann eine teilweise Freistellung rechtlich nicht mit dem Grundsatz der Steuerfreiheit privater Kapitalgewinne begründet werden. Begründbar ist sie allerdings damit, dass der unwiderrufliche Rechtserwerb bereits „at vesting“ erfolgt ist, der Besteuerungszeitpunkt aber aus Gründen der Praktikabilität bis zur Ausübung hinausgeschoben wird. Eine teilweise Freistellung des geldwerten Vorteils lässt sich jedoch mit der Förderung von echten Mitarbeiterbeteiligungen und der Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz begründen, zumal auch andere Länder eine solche Freistellung kennen. In dieser Hinsicht erachten wir eine Freistellung von höchstens 50% als angemessen.</p> <p>Sachgerechter wäre es unseres Erachtens jedoch, das Mass der Freistellung von der Zeitdauer zwischen der Zuteilung und der Ausübung der Option abhängig zu machen, indem der geldwerte Vorteil für jedes volle Jahr beispielsweise um 10%, höchstens jedoch um 50% reduziert wird. Damit wird die mit zunehmender Zeit steigende Möglichkeit schematisch berücksichtigt, dass mit der Option Kapitalgewinne realisiert werden können. Eine solche Lösung ist zwar etwas aufwendiger als eine generelle Freistellung von 50%, aber immer noch wesentlich einfacher zu handhaben als das geltende Recht oder der Vorschlag der Arbeitsgruppe und des Bundesrates.</p>			

12. Erachten Sie Art. 17a Abs. 5 DBG – d.h. die sinngemässe Anwendung der Rentensatzbesteuerung – bei der Besteuerung des geldwerten Vorteils aus echten oder aus unechten Mitarbeiterbeteiligungen im Zeitpunkt der Ausübung als sachgerecht?	Ja	Nein
(Zutreffendes bitte ankreuzen X)		X

Bemerkungen:

Die Rentensatzbesteuerung ist aus steuerrechtlichen Überlegungen abzulehnen. Die Besteuerung zum Rentensatz findet dort Anwendung, wo aufgelaufene Leistungen, die ordentlicherweise periodisch geschuldet wären, durch eine einmalige Zahlung beglichen werden, ohne dass der Steuerpflichtige auf die Zahlungsart oder den Auszahlungszeitpunkt Einfluss gehabt hätte. Gerade das ist vorliegend nicht der Fall.

13. Erachten Sie die Bewertungsregeln für Mitarbeiterbeteiligungen nicht kotierter Unternehmen als geeignet (Art. 5 VO)? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja X	Nein
Soll namentlich der Wert der nicht kotierten Aktien nach der Formel $W=(2S + E):3$ berechnet werden?	Ja X	Nein

Ziehen Sie eine andere Formel vor?

Bemerkungen:

Falls die vom Bundesrat vorgeschlagene Lösung festgelegt werden sollte, erachten wir die entsprechenden Bewertungsregeln als geeignet.

Sollte – wie von uns postuliert – eine ausschliessliche Besteuerung bei Ausübung bzw. Verkauf festgelegt werden, erweisen sich entsprechende Bewertungsregeln für nicht kotierte Unternehmen teilweise als überflüssig. Sie müssen jedenfalls auf den Besteuerungszeitpunkt angepasst werden.

Hinweis: Formel sollte richtigerweise lauten: $W = (S + 2E):3$

14. Erachten Sie die Übergangsbestimmungen in Art. 6 VO als sachgerecht? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja X ¹	Nein X ²
---	-----------------------------	-------------------------------

Bemerkungen:

¹ Inhaltlich sind die Übergangsbestimmungen richtig.

² Dagegen gehören die Übergangsbestimmungen in das Gesetz.

II. Fragen zu Artikel 7 Absatz 3^{bis} und 14a StHG

16. Erachten Sie den Verweis in Artikel 7 Absatz 3^{bis} StHG auf die bundesrechtlichen Vorschriften als sinnvoll? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja	Nein X
---	----	------------------

Bemerkungen:

Die Bestimmung des DBG ist mit gleichem Wortlaut ins StHG aufzunehmen. Wenn nämlich das StHG – bei einem Widerspruch des kantonalen Rechts – gestützt auf Art. 72 Abs. 2 direkt Anwendung finden soll, muss das StHG selber auch eine entsprechende Vorschrift enthalten. Wer das StHG konsultiert, muss die entsprechende Regelung dem StHG direkt entnehmen können, ohne noch das DBG heranziehen zu müssen.

17. Erachten Sie die Einführung von Artikel 14a StHG als sinnvoll? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja	Nein
	X ²	X ¹
Bemerkungen:		
<p>¹ Für den Fall, dass – im Sinne unseres Antrages – eine Besteuerung bei Ausübung bzw. Verkauf festgelegt werden sollte, ist Art. 14a StHG zu streichen. Die Erhebung der Vermögenssteuer auf gesperrten Optionen wäre diesfalls inkonsequent.</p> <p>² Falls die vom Bundesrat vorgeschlagene Lösung festgelegt werden sollte, erachten wir die Aufnahme von Art. 14a StHG für Optionen als notwendig und sinnvoll. Bei gesperrten Mitarbeiteraktien hingegen hat die Praxis für die Vermögenssteuer bisher keinen Einschlag gewährt (Ausnahme: Vinkulierungsabzug für nicht kotierte Aktien).</p>		

III. Frage betr. die Motionen SR Schweiger und NR Polla (vgl. Beilage)

18. Erachten Sie die in den Motionen gemachten Vorschläge als besser geeignet, um die Probleme der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen zu lösen? (Zutreffendes bitte ankreuzen X)	Ja X ¹	Nein X ²
Bemerkungen:		
<p>¹ Die mit den Motionen vorgeschlagene ausschliessliche Ausübungbesteuerung (bzw. Besteuerung bei Verkauf) von Optionen sowie der degressive Besteuerungssatz entsprechen im Grundsatz unserem Antrag.</p> <p>² Hingegen lässt sich die vorgeschlagene massive steuerliche Freistellung von erzielten geldwerten Vorteilen, welche in vielen Fällen zu einer Nullbesteuerung führen würde, mit Blick auf die Grundsätze der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der blossen Steuerfreiheit privater Kapitalgewinne (vgl. Bemerkungen zu Frage 11) keinesfalls rechtfertigen.</p>		

IV. Bemerkungen

19. Haben Sie weitere Bemerkungen oder Anregungen?
<ul style="list-style-type: none"> - In der Verordnung sollten Zuständigkeits- und Inkassofragen geregelt werden. So ist beispielsweise festzuhalten, welcher Kanton bzw. Staat für die Besteuerung zuständig ist, wenn der betreffende Mitarbeiter nach der Zuteilung von Mitarbeiteroptionen seinen Wohnsitz wechselt. Mit Bezug auf die Zuständigkeit im internationalen Bereich ist sinngemäss auf den vom Bundesgericht in einem Entscheid vom 15. Februar 2001 (publ. in: ASA 71, S. 389 = ZStP 2001, S. 159) aufgestellten Grundsatz abzustellen. Danach sind Mitarbeiteroptionen, die auf eine früher im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Erwerbstätigkeit zurückgehen, auch nach dem Wegzug des Mitarbeiters ins Ausland an dem Ort zu versteuern, an dem die Arbeit geleistet worden ist. Die Erhebung der Einkommenssteuer erfolgt an der Quelle. Zu regeln sind aber auch jene Fälle, in denen zwischen dem Zeitpunkt der Zuteilung und jenem der Ausübung ein Wechsel von der Quellenbesteuerung hin zur ordentlichen Besteuerung (und umgekehrt) erfolgt. - Zusammenfassend beantragen wir, ins Gesetz eine konsequente Ausübungbesteuerung mit Bezug auf die Mitarbeiteroptionen aufzunehmen. Der Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbs (vesting) lässt sich, wie die Prüfung von konkreten Beteiligungsplänen zeigt, prak-

tisch nie eindeutig bestimmen. Um die eingangs erwähnten Ziele (rechtsgleiche Behandlung von kotierten und nicht kotierten Unternehmungen, internationale Kompatibilität, Praktikabilität auf Seiten des Arbeitgebers und der Steuerbehörden) zu erreichen, erweist sich einzig eine Besteuerung im Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verkaufs als sachlich richtig.

Vernehmlassungsadressat: Regierungsrat des Kantons Solothurn

Tel. Nr. für allfällige Rückfragen: Theo Portmann, Leiter Rechtsdienst Steueramt,
032 627 87 07

Ort, Datum und Unterschrift: Solothurn, 24. Juni 2003