

---

**● Forum**

---

**Eine ökonomische Analyse einer angedachten  
«Bonussteuer» auf Vergütungen über bestimmte  
Millionenbeträge\***

Von Dr. DANIEL M. HÄUSERMANN, Charlottesville VA/St. Gallen\*\*

- I. Einführung**
- II. Erfahrungen aus dem Ausland**
- III. Steuertragung aus juristischer und ökonomischer Sicht**
- IV. Das rechtspolitische Informationsproblem**
- V. Auswirkungen einer «Bonussteuer»**
  - A. Ein grafisches Modell
  - B. Hohe Agenturkosten
  - C. Unverzichtbarkeit von Spitzenkräften
  - D. Internationale Mobilität der Spitzenkräfte
  - E. Ergebnis: «Bonussteuer» wahrscheinlich wirkungslos
- VI. Schluss**

---

\* Der Nationalrat hat die Vorlage zur «Bonus-Steuer» kurz vor dem Druck der vorliegenden ZBJV-Ausgabe in der Schlussabstimmung abgelehnt. Da einige der Überlegungen im folgenden Beitrag von allgemeinem Interesse sind und das Thema später wieder aktuell werden könnte, hat sich die Redaktion entschieden, den Beitrag trotzdem abzdrukken.

\*\* LL.M. (Harvard), Rechtsanwalt, Scholar in Residence an der University of Virginia School of Law und Visiting Researcher an der Harvard Law School, dhausermann@post.harvard.edu. Der Artikel entstand im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Forschungsprojekts zur Rechtspolitik im Aktienrecht. Ich danke Dr. oec. Thomas Maag und Dr. iur. Fabian Wäger, LL.M. (Virginia), RA, für wertvolle Anmerkungen sowie meiner Frau, Dr. rer. publ. Claudia F. Brühwiler Häusermann, für die Durchsicht des Manuskripts. Für den Inhalt des Artikels bin alleine ich verantwortlich.

## I. Einführung

Die eidgenössischen Räte haben dieses Frühjahr beschlossen, der Volksinitiative «gegen die Abzockerei» einen direkten Gegenentwurf gegenüberzustellen, welcher eine sogenannte «Bonussteuer» vorsieht.<sup>1</sup> Demnach sollen Vergütungen an Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder und andere Arbeitnehmer/innen, soweit sie drei Millionen Franken pro Person und Jahr übersteigen, steuerlich nicht mehr als geschäftsmässig begründeter Aufwand gelten.<sup>2</sup> Die Gesellschaften müssten dann auf diesem Teil der Vergütungen die Gewinnsteuer sowie weitere direkte Steuern (z. B. kantonale Kapital- oder Kirchensteuern) entrichten. Anders als die «Abzocker»-Initiative soll diese Regel auch für nicht börsenkotierte Gesellschaften gelten.

Ein Teil der Verfechter der «Bonussteuer»<sup>3</sup> lehnt hohe Vergütungen aus moralischen Gründen ab und erhofft sich von der Steuer einen dämpfenden Effekt auf Vergütungen über drei Millionen Franken.<sup>4</sup> In diesem Sinne wurde im Nationalrat gesagt, «auch die sehr hohen Einkommen [müssen] mit der Bezahlung der Gewinnsteuer ihren Teil als Solidaritätsleistung erbringen,»<sup>5</sup> oder: «Löhne oberhalb dieser Grenze gelten als verpönt, also muss das Unternehmen zahlen. Das ist richtig so.»<sup>6</sup> Andere Befürworter der «Bonussteuer» stören sich nicht an der absoluten Höhe der Vergütungen, gehen aber davon aus, dass die Vergütungen in gewissen Fällen nicht unter Marktbedingungen ausgehandelt werden, und hoffen, dass diese Vergütungen dank der Steuer auf ein marktgerechtes Niveau sinken werden. Eine Mehrheit in der vorberatenden Kommission etwa «sieht ... in der Einführung einer Boni-Steuer ein taugliches Mittel gegen überhöhte Bezüge von Verwaltungsräten und Mitgliedern des Managements von kotierten Gesellschaften ...»<sup>7</sup>. In diesem Sinne ist auch die etwas begriffsjuristische Argumentation des

---

1 Siehe AB 2010 N 230–235; Wortprotokoll Ständerat, 31. 5. 12, 8.15 Uhr (provisorischer Text), abrufbar unter [http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/s/4904/380964/d\\_s\\_4904\\_380964\\_380965.htm](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/s/4904/380964/d_s_4904_380964_380965.htm). Frühere Versionen des in der Frühjahrs-session 2012 verabschiedeten *indirekten* Gegenentwurfs zur Initiative sahen vor, Vergütungen über Fr. 3 Mio. aktienrechtlich als Tantiemen zu qualifizieren, was unter anderem ebenfalls deren Besteuerung als Gewinn zur Folge gehabt hätte. Siehe dazu die Hinweise in DANIEL M. HÄUSERMANN, Auf dem Weg zur Aktionärsbürokratie?, Jusletter, 19. März 2012, Rz. 73 f.

2 Art. 127 Abs. 2<sup>bis</sup> E-BV, AB 2010 N 230.

3 Weil die «Bonussteuer» weder eine neue Steuer ist noch auf Boni beschränkt sein soll, setze ich den Ausdruck im Folgenden in Anführungszeichen.

4 Votum Susanne Leutenegger Oberholzer (SP, BL), AB 2012 N 231.

5 Votum Susanne Leutenegger Oberholzer (SP, BL), AB 2012 N 235.

6 Votum Daniel Vischer (GP, ZH), AB 2012 N 232.

7 Votum Christa Markwalder (FDP, BE, für die Kommission), AB 2012 N 234.

Bundesrates zu verstehen, Vergütungen ab einer gewissen Höhe stellten steuerrechtlich eine Gewinnausschüttung dar.<sup>8</sup>

In diesem Artikel will ich anhand einer ökonomischen Analyse abschätzen, ob die «Bonussteuer» die von den Befürwortern erhofften Effekte haben wird. Wie sich zeigen wird, ist dies unwahrscheinlich. Es ist zu erwarten, dass die Steuer überwiegend von den Unternehmen bzw. ihren Anspruchsgruppen getragen werden wird statt von den Vergütungsempfängern. Darüber hinaus wird die Steuer – wie jede Steuer – gewisse volkswirtschaftliche Kosten verursachen, das heisst, die Gesamtwohlfahrt reduzieren.

Auf Rechtsfragen zur Auslegung und möglichen Umsetzung der vorgeschlagenen Verfassungsbestimmung gehe ich im Folgenden nicht ein. Diesbezüglich wäre unter anderem zu klären, ob die Vergütungen von Mitarbeitern ausländischer Konzerngesellschaften oder Betriebsstätten der «Bonussteuer» unterliegen sollen und ob die Schwelle von drei Millionen Franken gelegentlich der Teuerung anzugleichen wäre – was der Entwurf bislang nicht vorsieht.

Abschnitt II bietet einen Überblick über die Versuche ausländischer Staaten, auf dem Wege des Steuerrechts die Vergütungspolitik von Unternehmen zu beeinflussen. Wie zu zeigen sein wird, sind diese Beispiele schlecht mit der schweizerischen «Bonussteuer» vergleichbar. Abschnitt III erläutert den Unterschied zwischen juristischer und ökonomischer Steuertragung. Abschnitt IV skizziert das Informationsproblem, welches sich bei der Beurteilung der Auswirkungen der «Bonussteuer» stellt. Abschnitt V leitet anhand eines grafischen Modells die Annahmen her, die man treffen muss, um zum Schluss zu gelangen, dass die «Bonussteuer» die von den Befürwortern erhoffte Wirkung haben wird. Abschnitt VI fasst die Ergebnisse zusammen.

## II. Erfahrungen aus dem Ausland

Die vorgeschlagene «Bonussteuer» reiht sich in verschiedene Versuche ausländischer Gesetzgeber ein, auf dem Wege des Steuerrechts die Vergütungspolitik von Unternehmen zu beeinflussen.<sup>9</sup> So änderte in den USA die Bundesregierung seit den 1980er-Jahren mehrmals das Steuerrecht, um den

---

<sup>8</sup> Siehe Stellungnahme des Bundesrates zum Zusatzbericht der RK-S zur Parlamentarischen Initiative «Indirekter Gegenentwurf zur Volksinitiative <gegen die Abzockerei>» vom 3. Dezember 2010, BBl 2011 243, 248.

<sup>9</sup> Für eine Literaturübersicht zum Thema «Steuerrecht und Corporate Governance» siehe ARNE FRIESE/SIMON LINK/STEFAN MAYER, Taxation and Corporate Governance, Working paper, Max Planck Institute for Intellectual Property, Competition and Tax Law, January 19, 2006, abrufbar unter <http://ssrn.com/abstract=877900>. Viele der dort zitierten Beispiele betreffen die Besteuerung von Vergütungen.

Unternehmen Anreize für oder gegen gewisse Vergütungsarten wie hohe Fixlöhne oder goldene Fallschirme zu setzen.<sup>10</sup> Am bekanntesten ist wohl die 1993 eingeführte Section 162(m) des Internal Revenue Code, wonach Publikumsgesellschaften Vergütungen über einer Million Dollar nur vom steuerbaren Gewinn abziehen dürfen, wenn die Vergütungen leistungsorientiert sind.<sup>11</sup> Die Regierung erhoffte sich davon eine stärkere Koppelung der Managerlöhne an die Leistung.<sup>12</sup> Mehrere empirische Studien haben gezeigt, dass § 162(m) insofern effektiv war, als die Unternehmen ihre Vergütungspolitik an die neuen Regeln anpassten.<sup>13</sup> Jedoch gibt es keine Hinweise dafür, dass die Bestimmung zu einer stärkeren Leistungskoppelung der Vergütungen geführt hat.<sup>14</sup>

Als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise erhoben sodann die britische und die französische Regierung 2009 eine einmalige Spezialeinkommenssteuer von 50% auf Boni für Bankangestellte ab 25 000 britischen Pfund bzw. 27 500 Euro.<sup>15</sup> Die britische Regierung wollte mit der Steuer den Banken einen Anreiz setzen, mit ihren Gewinnen die Eigenmittel aufzustocken

---

10 Für eine Übersicht über diese und andere einschlägige Bestimmungen siehe KATHRYN J. KENNEDY, *Excessive Executive Compensation: Prior Federal Attempts to Curb Perceived Abuses*, 10 *Houston Business & Tax Law Journal* 196, 208–253 (2010).

11 26 U.S. Code § 162(m). Dazu statt aller MEREDITH R. CONWAY, *Money for Nothing and the Stocks for Free: Taxing Executive Compensation*, 17 *Cornell Journal of Law & Public Policy* 383 (2008).

12 Siehe CONWAY (Fn. 11), 396–405; KENNEDY (Fn. 10), 218–220.

13 Siehe BRIAN J. HALL/JEFFREY B. LIEBMAN, *The Taxation of Executive Compensation*, in: James M. Poterba (ed.), *Tax Policy and the Economy*, Vol. 14, Cambridge, MA, 2000, 1, 36; NANCY L. ROSE/CATHERINE WOLFRAM, *Regulating Executive Pay: Using the Tax Code to Influence Chief Executive Officer Compensation*, 20 *Journal of Labor Economics* S138 (2002); TONI SMITH, *Tax Policy Effectiveness as Measured by Responses to Limits Placed on the Deduction of Executive Compensation*, in: Thomas M. Porcano (ed.), *Advances in Taxation*, Vol. 15, Bingley, UK, 2003, 173–195; STEVEN BALSAM/DAVID RYAN, *The Effect of Internal Revenue Code Section 162(m) on the Issuance of Stock Options*, in: Suzanne Luttman (ed.), *Advances in Taxation*, Vol. 18, Bingley, UK, 2008, 3–28.

14 Siehe die Nachweise in Fn. 13 sowie JESSE M. FRIED, *Option Backdating and Its Implications*, 65 *Washington & Lee Law Review* 853 (2008).

15 Siehe IMF STAFF, *A Fair and Substantial Contribution by the Financial Sector*, in: Stijn Claessens/Michael Keen/Ceyla Pazarbasioglu (eds.), *Financial Sector Taxation: The IMF's Report to the G-20 and Background Material*, abrufbar unter [http://www.international-macro.economics.uni-mainz.de/Dateien/COMPLETE\\_G-20\\_Annual\\_Report.pdf](http://www.international-macro.economics.uni-mainz.de/Dateien/COMPLETE_G-20_Annual_Report.pdf), S. 39 f.

statt hohe Boni auszuschütten.<sup>16</sup> Ferner führte Italien 2010 eine permanente Zusatzsteuer von 10% auf Boni und Aktienoptionen von Angehörigen der Finanzindustrie ein, soweit diese das Dreifache des Fixlohns übersteigen.<sup>17</sup> Während aus Frankreich und Italien (noch) keine Resultate vorliegen, scheinen die Banken in Grossbritannien die Steuerlast ihrer Bonusempfänger übernommen zu haben.<sup>18</sup> Die Steuer hat somit ihren Zweck nicht erreicht.

Die Erfahrungen aus den USA kamen auch in den Parlamentsdebatten zur Sprache.<sup>19</sup> Jedoch unterscheiden sich die erwähnten Besteuerungsmodelle in den USA und anderen Ländern in wichtiger Hinsicht von der Schweizer «Bonussteuer». Zum einen soll die schweizerische «Bonussteuer» nicht wie ihre ausländischen Pendanten auf bestimmte Vergütungsarten beschränkt sein, was es wesentlich schwieriger machen wird, sie zu vermeiden.<sup>20</sup> Zum andern soll die schweizerische «Bonussteuer» anders als jene in Grossbritannien und Frankreich nicht bloss eine Einmalsteuer sein, weshalb die Betroffenen möglicherweise anders darauf reagieren werden. Deshalb lassen sich aus den Erfahrungen anderer Länder kaum Rückschlüsse auf die Effektivität der Schweizer «Bonussteuer» ziehen.

### III. Steuertragung aus juristischer und ökonomischer Sicht

Die geplante «Bonussteuer» trägt die Züge einer Lenkungssteuer. Lenkungssteuern sind Steuern, die in erster Linie eine Verhaltenslenkung bezwecken und daneben einen Fiskalertrag abwerfen sollen.<sup>21</sup> Bei der «Bonus-

---

16 DOINA RADULESCU, The Effects of a Bonus Tax on Manager Compensation and Welfare, CESifo Working Paper No. 3030, April 2010, abrufbar unter <http://ssrn.com/abstract=1597606>, S. 2 m. H.

17 Siehe IMF STAFF (Fn. 15), 40.

18 Siehe JULIAN ALWORTH/GIAMPAOLO ARACHI, Taxation and the Financial Crisis, Paper Prepared for the European Tax Policy Forum, July 23, 2010, abrufbar unter <http://www.etpf.org/papers/53crisis.pdf>, S. 14 f.; RADULESCU (Fn. 16), 4 m. H.

19 Siehe Votum Gabi Huber (FDP, UR), AB 2012 N 231; Votum Martin Schmid (FDP, GR), Wortprotokoll Ständerat (Fn. 1).

20 Ähnlich HANSUELI SCHÖCHLI, Symbolpolitik durch die «Bonussteuer», NZZ, 26. Mai 2010, [http://www.nzz.ch/nachrichten/hintergrund/dossiers/boni\\_gehaelter/boni\\_gehaelter/symbolpolitik\\_durch\\_die\\_bonussteuer\\_1.5798627.html](http://www.nzz.ch/nachrichten/hintergrund/dossiers/boni_gehaelter/boni_gehaelter/symbolpolitik_durch_die_bonussteuer_1.5798627.html).

21 Siehe BGE 125 I 182 E. 4c; Urteil des Bundesgerichts 2C\_609/2010 vom 18. 6. 2011, E. 3.3 m. w. H.; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. A., Zürich/St. Gallen 2010, Rn. 2672. Für eine umfassende historische, ökonomische und juristische Analyse von Lenkungssteuern siehe RAINER WERNSMANN, Verhaltenslenkung in einem rationalen Steuersystem, Habil. Münster, Tübingen 2005, 19–171.

steuer» steht der auf 150 bis 200 Millionen Franken geschätzte Steuerertrag im Hintergrund.<sup>22</sup> Der Hauptzweck der Steuer ist vielmehr, ein unerwünschtes Verhalten – die Entrichtung von Vergütungen über drei Millionen Franken – zu verteuern und damit unattraktiv zu machen. Der erhoffte Lenkungseffekt ist dann ein Rückgang dieser Vergütungen. Ob dieser Lenkungseffekt eintreten wird, hängt davon ab, ob die Unternehmen die Last der «Bonussteuer» selbst tragen oder ob sie diese an die Vergütungsempfänger überwälzen werden.

Die Schweizer Steuerrechtsdogmatik geht implizit davon aus, dass der Gesetzgeber festlegen könne, wer eine Steuer tragen soll. Dementsprechend unterscheiden Rechtsprechung und Lehre zwischen dem Steuersubjekt (dem verwaltungsrechtlichen Steuerschuldner) und dem Steuerträger (der durch die Steuer belasteten Person).<sup>23</sup> Aus Sicht der Finanzwissenschaft (*Public Finance*) macht es jedoch keinen Sinn, einen Steuerträger gesetzlich zu definieren.<sup>24</sup> Wer eine Steuer wirtschaftlich trägt (sog. Steuerinzidenz, *tax incidence*), hängt vielmehr davon ab, wie sensibel die betroffenen Personen auf Veränderungen im Preis des besteuerten Gutes reagieren.<sup>25</sup> Keine Rolle spielt hingegen, ob eine Steuer beim Produzenten oder beim Konsumenten des besteuerten Gutes erhoben wird.<sup>26</sup> Ausserdem lehrt die Finanzwissenschaft, dass juristische Personen ökonomisch gesehen nie die Steuerträger sind, denn jede juristische Personen dient als Zweckgebilde bestimmten natürlichen Personen.<sup>27</sup> Eine Gewinnsteuer belastet also nicht die juristische Person, sondern die natürlichen Personen, die mit der Gesellschaft direkt oder indirekt verbunden sind. Dazu gehören nicht nur Aktionäre, sondern sämtliche Anspruchsgruppen wie Gläubiger, Arbeitnehmer, Lieferanten oder Kunden, soweit die Gesellschaft die Steuerlast auf sie überwälzen kann. Sind diese

---

22 Vgl. HANSUELI SCHÖCHLI, Was die Bonussteuer bringt, NZZ, 7. Juli 2010, [http://www.nzz.ch/nachrichten/wirtschaft/aktuell/was\\_die\\_bonussteuer\\_bringt\\_1.6450684.html](http://www.nzz.ch/nachrichten/wirtschaft/aktuell/was_die_bonussteuer_bringt_1.6450684.html), der den Steuerertrag auf Fr. 150 Mio. schätzt. Gemäss Bundesrat wären 2007 Vergütungen in der Höhe von maximal Fr. 1,2 Mrd. der «Bonussteuer» unterworfen gewesen. Siehe Stellungnahme des Bundesrates zum Zusatzbericht der RK-S betreffend Änderung des Obligationenrechts (Tantiemen), BBl 2011 243, 248. Bei einem Steuersatz von 20% beliefe sich der Steuerertrag auf Fr. 240 Mio., wenn man mögliche Verlagerungseffekte ausblendet.

23 Siehe statt aller BGE 99 Ib 225 E. 4b; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN (Fn. 21), Rn. 2662.

24 Siehe etwa die Lehrbücher von HARVEY S. ROSEN/TED GAYER, *Public Finance*, 9<sup>th</sup> ed., New York 2010, 312 f.; JONATHAN GRUBER, *Public Finance and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> ed., Now York 2011, 559–561.

25 Siehe ROSEN/GAYER (Fn. 24), 309-311; GRUBER (Fn. 24), 564–567.

26 Siehe ROSEN/GAYER (Fn. 24), 308 f.; GRUBER (Fn. 24), 561–564.

27 Siehe ROSEN/GAYER (Fn. 24), 303; GRUBER (Fn. 24), 559 f.

Anspruchsgruppen selbst juristische Personen, so wird die Steuer die natürlichen Personen treffen, welche mit ihnen verbunden sind. Die Kette juristischer Personen kann beliebig lang sein.

Die «Bonussteuer» ist als Teil der Gewinn- und Kapitalsteuer eine direkte Steuer, bei welcher Steuersubjekt und Steuerträgerschaft zusammenfallen.<sup>28</sup> Aus rechtlicher Sicht tragen somit die Gesellschaften die «Bonussteuer». Wirtschaftlich ist es aber möglich, und aus Befürwortersicht erwünscht, dass die Gesellschaften die Last der «Bonussteuer» auf die Vergütungsempfänger überwälzen. Dies hätte zur Folge, dass die (Netto-) Vergütungen sinken. Insoweit würde die Steuer ihr Lenkungsziel erreichen. Soweit die Gesellschaften die Steuerlast jedoch nicht überwälzen, wird die Steuer von den Aktionären und den übrigen Anspruchsgruppen der Gesellschaft getragen werden und somit ineffektiv sein.

#### IV. Das rechtspolitische Informationsproblem

Die Einführung einer «Bonussteuer» wäre ein sogenanntes natürliches Experiment, anhand dessen sich die Effekte der Steuer im Nachhinein empirisch ermitteln lassen würden.<sup>29</sup> Es wäre aber hilfreich, die Auswirkungen der Steuer schon vor ihrer Einführung zu kennen, denn es wäre politisch schwierig (und auch nicht kostenlos), die Steuer per Verfassungsänderung wieder abzuschaffen, falls der erwünschte Lenkungseffekt nicht eintritt.

Bisherige empirische Studien sind für die Abschätzung der Auswirkungen der «Bonussteuer» nicht besonders hilfreich. Einmal lassen sich die Erfahrungen aus Versuchen ausländischer Staaten, mit steuerlichen Anreizen die Vergütungspolitik von Unternehmen zu beeinflussen, nicht auf die Schweizer «Bonussteuer» übertragen.<sup>30</sup> Weiter haben amerikanische Studien gezeigt, dass die Vergütungen von Führungskräften kaum auf Veränderun-

---

28 Siehe statt aller HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN (Fn. 21), Rn. 2663 f. Das Bundesgericht scheint sich in einem neueren Urteil nicht mehr auf dieses Unterscheidungskriterium festlegen zu wollen, hält aber an der Idee, der Gesetzgeber könne die Steuerträgerschaft definieren, diskussionslos fest. Siehe BGE 131 I 394 E. 3.4.

29 Zu natürlichen Experimenten und deren Nutzen für empirische Studien siehe J. DiNARDO, Natural Experiments and Quasi-Natural Experiments, in: Steven N. Durlauf/Lawrence E. Blume (eds.), *The New Palgrave Dictionary of Economics Online*, 2008, abrufbar für Abonnenten unter [http://www.dictionaryofeconomics.com/article?id=pde2008\\_N000142](http://www.dictionaryofeconomics.com/article?id=pde2008_N000142).

30 Siehe vorne Abschnitt II.

gen der Einkommenssteuersätze reagieren.<sup>31</sup> Der Umstand, dass diese Studien Einkommenssteuern und nicht Gewinnsteuern untersuchen, spricht nicht dagegen, deren Erkenntnisse auf die «Bonussteuer» zu übertragen, denn ökonomisch kommt es nicht darauf an, bei welcher Marktseite eine Steuer erhoben wird.<sup>32</sup> Trotzdem wäre es voreilig, aus den Studien zu schliessen, dass auch die «Bonussteuer» ineffektiv sein werde, denn dafür müsste man annehmen, die Corporate Governance in der Schweiz sei mit jener in den USA vergleichbar. Dies hat zu Recht noch niemand behauptet. Ferner gibt es zwar eine beträchtliche Literatur zum Zusammenhang zwischen Veränderungen der Einkommenssteuersätze und hohen Einkommen (sog. *Net Tax Responsiveness*).<sup>33</sup> Die divergierenden Erkenntnisse aus dieser Forschung sind jedoch zu allgemein, als dass sie zur Beurteilung der «Bonussteuer» hilfreich wären.

Der rechtspolitische Informationsbedarf zur «Bonussteuer» lässt sich somit nicht mit empirischen Mitteln befriedigen. Um dieses Problem zu umgehen, will ich im Folgenden ermitteln, welche faktischen Annahmen man treffen muss, um zum Schluss zu gelangen, dass eine «Bonussteuer» die Vergütungen senken wird. Sind diese Annahmen plausibel, wird die «Bonussteuer» wahrscheinlich den von den Befürwortern erhofften Lenkungseffekt haben. Sind sie es nicht, wird sie bestenfalls unerwünschte Konsequenzen haben.

## V. Auswirkungen einer «Bonussteuer»

Um die Auswirkungen der geplanten «Bonussteuer» abzuschätzen, verwende ich ein grafisches Modell eines Arbeitsmarktes für Spitzenkräfte unter dem Regime einer «Bonussteuer». Abschnitt A beschreibt das Modell. Die anschliessenden Abschnitte B bis D zeigen, unter welchen Annahmen die Steuer voraussichtlich überwiegend von den Unternehmen – genauer, von deren Anspruchsgruppen<sup>34</sup> – getragen werden wird.

---

31 Siehe CAROLA FRYDMAN/RAVEN S. MOLLOY, Does Tax Policy Affect Executive Compensation? Evidence from Postwar Tax Reforms, 95 *Journal of Public Economics* 1425, 1430 f. (2011); AUSTAN GOOLSBEE, What Happens When You Tax the Rich? Evidence from Executive Compensation, 108 *Journal of Political Economy* 352, 370–372 (2000).

32 Siehe vorne bei Fn. 26.

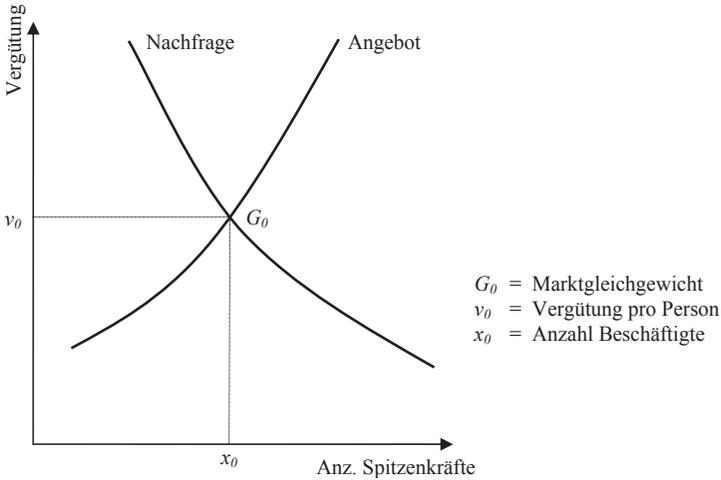
33 Dazu stellvertretend GOOLSBEE, (Fn. 31), 354–357, m. w. H.

34 Siehe vorne bei Fn. 27. Im Folgenden verwende ich «Unternehmen» als Platzhalter für die natürlichen Personen, welche die Steuerlast des Unternehmens wirtschaftlich tragen.

A. Ein grafisches Modell<sup>35</sup>

Abbildung 1 stellt einen Markt dar, auf welchem Spitzenkräfte (Manager und andere sehr hoch bezahlte Arbeitnehmer) ihre Arbeit anbieten und Unternehmen diese Arbeit nachfragen.

Abbildung 1: Markt für Spitzenkräfte



Anhand der Nachfrage- und der Angebotsfunktion lässt sich ablesen, wie Angebot und Nachfrage an Spitzenkräften von den Vergütungen abhängen. Wie in Preis-Mengen-Diagrammen üblich, sind die Achsen gegenüber mathematischen Funktionendiagrammen vertauscht: Die Anzahl Spitzenkräfte als abhängige oder erklärte Variable ist auf der waagrechten Achse eingetragen, die Vergütung als unabhängige oder erklärende Variable auf der senkrechten. Die Angebotskurve steigt, weil umso mehr Spitzenkräfte ihre Arbeit anbieten (sich für eine Stelle interessieren), je höher diese entlohnt

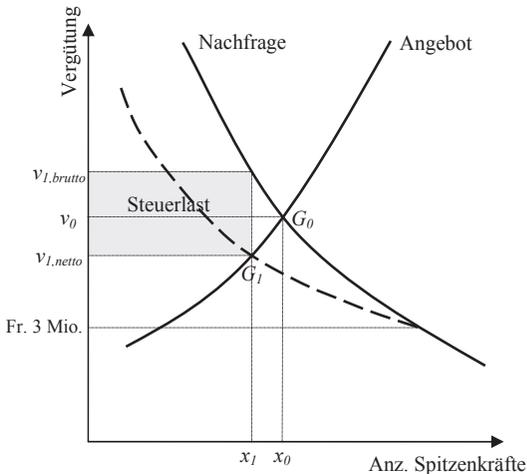
35 Die Darstellung des im Folgenden verwendeten partiellen Gleichgewichtsmodells lehnt sich an das Lehrbuch von ROSEN und GAYER an. Siehe ROSEN/GAYER (Fn. 24), 307–317. Gleichartige Modelle sind auch in anderen Lehrbüchern zur Finanzwissenschaft zu finden, etwa bei JOHN E. ANDERSON, *Public Finance*, 2<sup>nd</sup> ed., Mason, OH, 2011, 324–337; GRUBER (Fn. 24), 559–574; DAVID N. HYMAN, *Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy*, 10<sup>th</sup> ed., Mason, OH, 2011, 450–472. Siehe daneben die Rezeption durch WERNSMANN (Fn. 21), 53–62.

wird. Die Nachfragekurve fällt, da die Gesellschaften umso mehr Spitzenkräfte anstellen, je tiefer die Vergütungen sind. Angebot und Nachfrage schneiden sich in Punkt  $G_0$ , dem Marktgleichgewicht. Die Vergütung der Spitzenkräfte beträgt  $v_0$  und die Anzahl Personen, die zu dieser Vergütung beschäftigt werden,  $x_0$ .

Die Darstellung in Abbildung 1 ist stark stilisiert. In Wirklichkeit ist die Arbeit von Managern und anderer hoch bezahlter Arbeitnehmer kein standardisiertes Produkt. Weil für eine bestimmte Position jeweils nur wenige Personen infrage kommen, gibt es zahlreiche, einander teilweise überlappende Teilmärkte mit eigenen Angebots- und Nachfragefunktionen.<sup>36</sup> Die Angebots- und Nachfragefunktionen der einzelnen Teilmärkte kreuzen sich an ganz unterschiedlichen Punkten, und dementsprechend stark variieren die Grösse der Märkte und die Vergütungen. Jeder dieser Teilmärkte funktioniert jedoch entsprechend der Abbildung 1.

Abbildung 2 zeigt die Auswirkungen der geplanten «Bonussteuer» auf den Markt für Spitzenkräfte.

**Abbildung 2: Auswirkungen der «Bonussteuer» (I)**



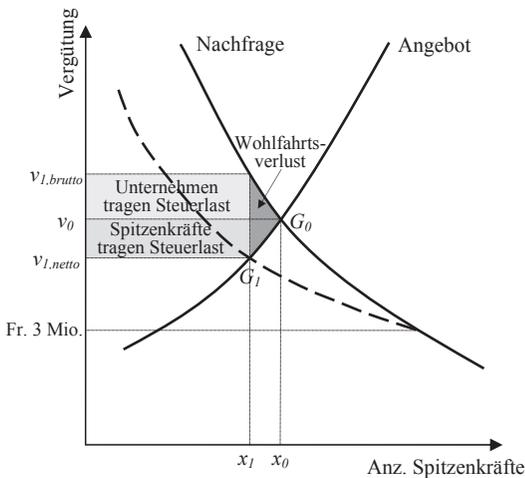
Mit der Einführung der Steuer sinkt aus Sicht der Arbeitnehmer die Nachfragekurve der Unternehmen ab dem Schwellenwert von drei Millionen Franken. Die gestrichelte Linie gibt diese Nachfrage in Abhängigkeit der

<sup>36</sup> Die Angebots- und Nachfragefunktionen sind also parametrisiert, wobei die Parameter die Eigenschaften der Unternehmen und Führungskräfte widerspiegeln, die deren Nachfrage bzw. Arbeitsangebot bestimmen.

Nettovergütung<sup>37</sup> wieder. Die ausgezogene Linie gibt nun die Nachfrage in Abhängigkeit der Bruttovergütung wieder, also der Nettovergütung plus den Betrag der «Bonussteuer». Das Marktgleichgewicht verschiebt sich wegen der «Bonussteuer» zum neuen Schnittpunkt von Angebot und Nachfrage ( $G_1$ ). Die Nettovergütung der Spitzenkräfte sinkt von  $v_0$  auf  $v_{1,netto}$ . Die Lohnkosten der Unternehmen erhöhen sich von  $v_0$  auf  $v_{1,brutto}$ . Der Steuerbetrag im neuen Marktgleichgewicht entspricht der Differenz zwischen  $v_{1,brutto}$  und  $v_{1,netto}$ . Die Anzahl beschäftigter Spitzenkräfte sinkt von  $x_0$  auf  $x_1$ . Dies kann so interpretiert werden, dass das Interesse an entsprechenden Stellen zum neuen, tieferen Lohn zurückgeht und einige Unternehmen deshalb etwas weniger gut qualifizierte Bewerber einstellen müssen, welche sonst in einem anderen Teilmarkt auftreten würden. Die Steuerlast bzw. der Steuerertrag entspricht dem Steuerbetrag multipliziert mit der Anzahl Arbeitnehmer, also der grau hinterlegten Fläche.

Abbildung 3 entspricht der Abbildung 2, ist aber anders beschriftet.

**Abbildung 3: Auswirkungen der «Bonussteuer» (II)**



Das in Abbildung 2 grau hinterlegte Rechteck, die Steuerlast, ist in Abbildung 3 zweigeteilt und gibt wieder, welchen Teil der Steuerlast die Unternehmen (bzw. ihre Anspruchsgruppen<sup>38</sup>) und welchen Teil die Vergü-

37 Der Einfachheit halber blendet die Darstellung Sozialversicherungsbeiträge und andere Lohnnebenkosten aus.

38 Wie erwähnt, verwende ich «Unternehmen» als Platzhalter für die natürlichen Personen, welche die Unternehmenssteuern wirtschaftlich tragen. Siehe vorne Fn. 34.

tungsempfänger tragen. Die Vergütungsempfänger tragen die Steuerlast, soweit ihre Nettovergütungen wegen der «Bonussteuer» sinken. Ihr Anteil liegt somit zwischen  $v_0$  (ihrer Vergütung vor Einführung der Steuer) und  $v_{1,netto}$  (der Nettovergütung nach Einführung der Steuer). Die Unternehmen tragen die Steuerlast, soweit ihre Lohnkosten wegen der «Bonussteuer» steigen, also den Anteil oberhalb der Vergütung vor Einführung der Steuer ( $v_0$ ).

Welche Marktseite die «Bonussteuer» tragen wird, hängt von der durchschnittlichen Steigung der Angebots- und der Nachfragekurve zwischen den zwei Marktgleichgewichten ab.<sup>39</sup> Wären die beiden Nachfragekurven in Abbildung 3 steiler, so lägen die Marktgleichgewichte  $G_0$  und  $G_1$ , und damit auch  $v_0$  und  $v_{1,netto}$ , näher beieinander. Dementsprechend geringer wäre der von den Spitzenkräften getragene Anteil an der Steuerlast. Wäre in Abbildung 3 hingegen die Angebotskurve steiler, so lägen  $G_0$  und  $G_1$ , und damit auch  $v_0$  und  $v_{1,netto}$ , weiter auseinander. Der von den Spitzenkräften getragene Anteil an der Steuerlast wäre entsprechend grösser.

Daneben verursacht die «Bonussteuer» auch volkswirtschaftliche Kosten. Ein funktionierender Markt erhöht die Wohlfahrt der Teilnehmer, da diese nur dann eine Transaktion eingehen, wenn sie davon profitieren. In Abbildung 3 entspricht die durch den Markt generierte Gesamtwohlfahrt der ungefähr dreieckigen Fläche zwischen der Nachfrage- und der Angebotskurve, die links von der senkrechten Achse begrenzt ist und rechts vom Marktgleichgewicht  $G_0$ . Diese Fläche besteht einerseits aus den Einsparungen jener Unternehmen, welche bereit wären, eine höhere Vergütung zu bezahlen als den Marktlohn («Konsumentenrente», Teilfläche oberhalb von  $v_0$ ), und andererseits aus dem Nutzen jener Spitzenkräfte, welche bereit wären, für weniger Geld zu arbeiten als für den Marktlohn («Produzentenrente», Teilfläche unterhalb von  $v_0$ ). Wird eine «Bonussteuer» eingeführt, so kann ein Teil der Nachfrage nach Spitzenkräften nicht mehr adäquat befriedigt werden, weil die Nettovergütungen der Spitzenkräfte sinken und dadurch das Interesse an entsprechenden Stellen zurückgeht. Die Gesamtwohlfahrt reduziert sich auf die ungefähr trapezförmige Fläche links des neuen Marktgleichgewichts  $G_1$ . Der Wohlfahrtsverlust (*deadweight loss*) entspricht der Differenz der beiden Flächen, also dem dunkelgrau hinterlegten Dreieck.

Auch die Höhe des Wohlfahrtsverlustes hängt näherungsweise von der Steigung der Angebots- und der Nachfragekurve zwischen den zwei Marktgleichgewichten ab: Würde man in Abbildung 3 die Steigung der Angebots- und der Nachfragefunktion verändern, so veränderte sich zwangsläufig auch die Fläche des dunkelgrau hinterlegten Dreiecks.

---

39 Dies ist nicht zu verwechseln mit der sogenannten Elastizität von Angebot und Nachfrage, welche angibt, um wie viel Prozent sich Angebot bzw. Nachfrage verändern, wenn sich der Preis um ein Prozent verändert.

## B. Hohe Agenturkosten

Überhöhte, das heisst nicht marktkonforme Vergütungen in Unternehmen sind eine Folge hoher Agenturkosten (*agency cost*).<sup>40</sup> Agenturkosten sind Kosten, die in jeder Organisation als Folge von Informationsasymmetrien entstehen, die es den Organisationsmitgliedern erlauben, neben den Interessen des Prinzipals auch eigene Zwecke zu verfolgen.<sup>41</sup> Die Agenturkosten der Unternehmensspitze (*managerial agency cost*) sind aus vielerlei Gründen von Unternehmung zu Unternehmung verschieden. Entsprechend variiert auch das Risiko, dass die Unternehmensspitze überhöhte Vergütungen bezieht. Beispielsweise sind Gesellschaften, deren Management von Grossaktionären überwacht wird, tendenziell weniger anfällig für überhöhte Vergütungen als Publikumsgesellschaften mit breit gestreutem Aktionariat, wo kein Aktionär einen Anreiz hat, das Management zu überwachen.<sup>42</sup> Umgekehrt ist das Risiko überhöhter Vergütungen grösser, wenn ein Aktionär eine beherrschende Stellung einnimmt, weil dieser sich über die Vergütungen einen überproportionalen Anteil am Gewinn zuhalten kann.

Agenturkosten beeinflussen den Lohnbildungsprozess an der Unternehmensspitze. Sind die Agenturkosten niedrig, so werden die Vergütungen eher unter Marktbedingungen (*at arm's length*) ausgehandelt.<sup>43</sup> Sind die Agenturkosten hingegen hoch, hat die Unternehmensspitze einen grösseren

---

40 Statt aller LUKAS MÜLLER, Regulation of Say on Pay: Engineering Incentives for Executives and Directors, SZW 2011, 167, 168–170.

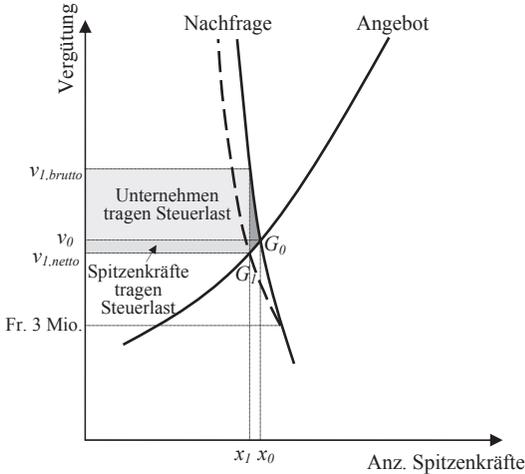
41 Dazu grundlegend MICHAEL C. JENSEN/WILLIAM H. MECKLING, Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, 3 Journal of Financial Economics 305, 327 f. (1976). Aus der Schweizer Rezeption siehe statt aller MARKUS RUFFNER, Die ökonomischen Grundlagen eines Rechts der Publikumsgesellschaft, Zürich 2000, 131 f.

42 Dazu und zum Folgenden statt aller REINIER KRAAKMAN et al., The Anatomy of Corporate Law, 2<sup>nd</sup> ed., Oxford etc. 2009, 36, welche die Interessenkonflikte zwischen Management und Aktionären sowie zwischen beherrschendem Aktionär und Minderheitsaktionären als fundamentale Prinzipal-Agent-Konflikte im Gesellschaftsrecht identifizieren. Kritisch hingegen PETER FORSTMOSER, Die Entschädigung der Mitglieder von Verwaltungsrat und Topmanagement, in: Rita Trigo Trindade et al., Economie Environnement Ethique, Liber Amicorum Anne Petitpierre-Sauvain, Genève 2009, 146, 153 f.

43 Von dieser Situation gehen offenbar VON DER CRONE und BURG aus. Siehe HANS CASPAR VON DER CRONE/BENEDICT BURG, Salärgovernance und Markt für Führungskräfte, in: Rolf Sethe et al. (Hrsg.), Kommunikation: Festschrift für Rolf H. Weber zum 60. Geburtstag, 331, 346–351.

Spielraum, um ihre Vergütungen festzulegen.<sup>44</sup> Dies bedeutet nichts anderes, als dass das Unternehmen durch seine Organe so handelt, als ob es nicht preissensibel wäre. Die Nachfragekurve ist deshalb steiler. Dieses Szenario ist in Abbildung 4 wiedergegeben.

**Abbildung 4: «Bonussteuer» bei hohen Agenturkosten**



Wie Abbildung 4 zeigt, werden die Unternehmen den Löwenanteil der Steuerlast tragen, wenn die Agenturkosten der Unternehmensspitze hoch sind und diese deshalb einen weiten Spielraum bei der Vergütungsfestsetzung hat. Die Nettovergütungen ( $v_{1,netto}$ ) sind dementsprechend kaum tiefer als die Vergütungen ohne Steuer ( $v_0$ ). Dies entspricht der Intuition, dass Manager, die ihre Vergütung mehr oder weniger selbst festlegen können, diese kaum kürzen werden, wenn das Unternehmen darauf eine «Bonussteuer» entrichten muss.

Bei diesem Ergebnis ist es unwahrscheinlich, dass mit der «Bonussteuer» die Vergütungen jener Personen sinken werden, die höher sind als ein Marktlohn. Genau in jenen Fällen, in denen die Wahrscheinlichkeit am grössten ist, dass nicht marktconforme Vergütungen ausgerichtet werden, wird die «Bonussteuer» also unwirksam sein. Die Erwartung eines Teils der Verfechter der «Bonussteuer», dass damit nicht marktgerechte Vergütungen eher auf ein Marktniveau sinken, dürfte sich nicht erfüllen.

44 Siehe LUCIAN BEBCHUK/JESSE FRIED, Pay Without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Compensation, Cambridge, MA, 2004, 15 ff.

### C. Unverzichtbarkeit von Spitzenkräften

Selbst wenn die Vergütungen zu Marktbedingungen ausgehandelt werden, mag die Nachfrage der Unternehmen nach Managern und anderen sehr hoch bezahlten Arbeitnehmern nur wenig auf Veränderungen der Lohnkosten reagieren, weil die Unternehmen auf gewisse Arbeitnehmer, die besondere Qualifikationen und Fähigkeiten mit sich bringen und dementsprechend gesucht sind, nicht verzichten können oder wollen. Die Nachfragekurve auf dem Markt für Spitzenkräfte ist dementsprechend steil; Abbildung 4 gilt analog auch für dieses Szenario. Die Vorhersage aus Abbildung 4, dass die Unternehmen den Grossteil der Steuerlast tragen werden, lässt sich so interpretieren, dass es die Unternehmen vorziehen, die Steuer selbst zu bezahlen, statt zu riskieren, eine Spitzenkraft zu verlieren oder sie nicht rekrutieren zu können. Die «Bonussteuer» wird also auch hier ihr Lenkungsziel verfehlen.

Die «Bonussteuer» wird im vorliegenden Szenario noch aus einem anderen Grund unwirksam sein. Manager und andere Arbeitnehmer, welche besondere Qualifikationen und Fähigkeiten mit sich bringen und dementsprechend gesucht sind, werden tendenziell höhere Vergütungen verlangen können als solche, die leichter zu ersetzen sind.<sup>45</sup> Vergütungen über drei Millionen Franken, sofern diese marktgerecht sind,<sup>46</sup> sind daher ein starkes Indiz dafür, dass eine Spitzenkraft unverzichtbar ist. Die Schnittmenge zwischen jenen Vergütungsempfängern, deren Vergütungen drei Millionen Franken übersteigen, und jenen, die vergleichsweise leicht ersetzt werden können, wird also klein sein. Es wird mit anderen Worten kaum Spitzenkräfte geben, deren Vergütung der «Bonussteuer» unterliegt und denen die Unternehmen zugleich einen erheblichen Teil der Steuerlast überwälzen können.

### D. Internationale Mobilität der Spitzenkräfte

Manager und andere Arbeitnehmer sind international mobil, wenn sie international gesucht sind und es ihnen nicht besonders darauf ankommt, ob sie in der Schweiz oder im Ausland arbeiten. Ihr Arbeitsangebot im Inland

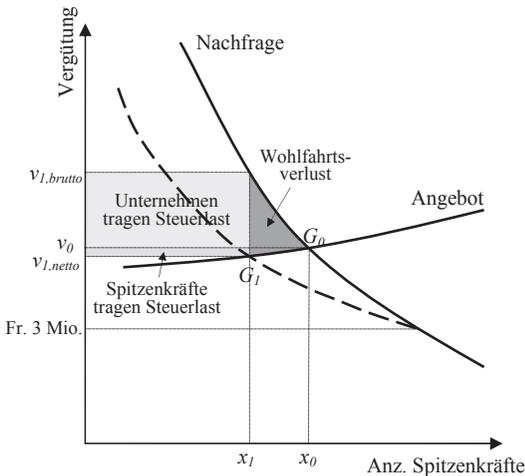
---

45 Vgl. VON DER CRONE/BURG (Fn. 43), 334 f., welche das geringere Niveau der Vergütungen nicht exekutiver Verwaltungsratsmitglieder im Vergleich zu exekutiven Führungskräften darauf zurückführen, dass die Verwaltungsratsstätigkeit teilweise standardisiert ist.

46 Wird die Vergütung nicht unter Marktbedingungen ausgehandelt, spielt es keine Rolle, wie unverzichtbar eine Person für das Unternehmen ist, da die Nachfragekurve in diesem Fall schon wegen der hohen Agenturkosten steil ist. Siehe vorne Abschnitt V. B.

wird deshalb sensibel auf Veränderungen der Vergütungen reagieren. Soweit dies der Fall ist, werden die Unternehmen kaum in der Lage sein, die «Bonussteuer» auf sie zu überwälzen. Das Modell in Abbildung 5 gibt die Mobilität der Spitzenkräfte in Gestalt einer flachen Arbeitsangebotskurve wieder. Diese ist so zu interpretieren, dass schon bei einem geringen Rückgang der Vergütungen das Angebot an Spitzenkräften in der Schweiz stark zurückgehen wird – sei es, dass sich weniger Personen für eine Stelle bei einem Schweizer Unternehmen interessieren oder dass bisher für Schweizer Unternehmen tätige Personen ins Ausland abwandern.

**Abbildung 5: «Bonussteuer» bei internationaler Mobilität**



Wie Abbildung 5 zeigt, tragen bei einer flachen Angebotskurve die Unternehmen den überwiegenden Teil der Steuerlast. Für Unternehmen, die ihre Spitzenkräfte international rekrutieren, werden wegen der «Bonussteuer» die Lohnkosten steigen, weil sie kaum in der Lage sein werden, die Steuerlast auf die Vergütungsempfänger zu überwälzen. Die den Führungskräften bezahlten Nettovergütungen werden sich hingegen kaum verändern, und entsprechend gering ist der von den Vergütungsempfängern getragene Anteil an der Steuerlast. Soweit die Vergütungsempfänger international mobil sind, wird die «Bonussteuer» also ebenfalls unwirksam sein.<sup>47</sup>

Unter gewissen Annahmen kann es sich für ein Unternehmen übrigens sogar dann lohnen, die Steuerlast zu übernehmen, wenn die Arbeitnehmer

47 Gl. M. ALWORTH/ARACHI (Fn. 18), 15, betreffend die britische Bonussteuer.

nicht mobil sind. Weil eine «Bonussteuer» die von einem Vergütungspaket gesetzten Leistungsanreize verringern kann, könnten sich die Unternehmen gezwungen sehen, einen Teil der Steuerlast zu übernehmen, um die Leistungsanreize der Arbeitnehmer zu erhalten.<sup>48</sup>

Weiter geht aus Abbildung 5 hervor, dass bei einer flachen Angebotskurve die Anzahl beschäftigter Spitzenkräfte stark zurückgeht und damit auch der Wohlfahrtsverlust recht hoch ist. Das dunkelgrau hinterlegte Dreieck in Abbildung 5 ist grösser als jenes in Abbildung 3, wo die Angebotskurve steiler ist. Dies lässt sich so interpretieren, dass Unternehmen wegen der «Bonussteuer» Arbeitsplätze hoch bezahlter Spitzenkräfte ins Ausland verlagern dürften. Allerdings hängt das Ausmass dieses Verlagerungseffekts stark von den Eigenschaften der Nachfragekurve ab. Ist diese steil, etwa weil die international mobilen Arbeitnehmer zugleich unentbehrlich sind, so wäre der Verlagerungseffekt trotz flacher Nachfragekurve gering.

#### E. Ergebnis: «Bonussteuer» wahrscheinlich wirkungslos

Wie dargelegt, wird die vorgeschlagene «Bonussteuer» unter folgenden, alternativen Annahmen wirkungslos sein:

1. Die Vergütungen werden nicht unter Marktbedingungen ausgehandelt.
2. Die Unternehmen wollen nicht auf gewisse Spitzenkräfte mit gefragten Fähigkeiten und Qualifikationen verzichten.
3. Die Vergütungsempfänger sind international mobil.

Die «Bonussteuer» wird also höchstens die Vergütungen jener Manager senken, welche kumulativ (a) jetzt schon einen Marktlohn erhalten, (b) nicht dermassen unverzichtbar sind, dass die Unternehmen sie fast um jeden Preis beschäftigen wollen, und (c) international nicht mobil sind. Es ist ungewiss, ob es überhaupt Führungskräfte mit diesem Profil gibt, welche mehr als drei Millionen Franken pro Jahr beziehen.<sup>49</sup> Die «Bonussteuer» wird damit die von ihren Befürwortern verfolgten Ziele voraussichtlich nicht erreichen. Vielmehr wird sie überwiegend von den Unternehmungen (bzw. ihren Anspruchsgruppen<sup>50</sup>) getragen werden und darüber hinaus, wie jede Steuer, einen gewissen Wohlfahrtsverlust (*deadweight loss*) nach sich ziehen.

---

48 Siehe RADULESCU (Fn. 16), 16.

49 Siehe vorne Abschnitte V.C und V.D, jeweils letzter Absatz.

50 Siehe vorne bei Fn. 27.

## VI. Schluss

Die vom Parlament als Gegenvorschlag zur «Abzocker»-Initiative beschlossene «Bonussteuer» trägt die Züge einer Lenkungssteuer, da sie ein unerwünschtes Verhalten – die Bezahlung von Vergütungen über drei Millionen Franken – unattraktiv machen und daneben auch einen Fiskalertrag abwerfen soll. Entgegen der traditionellen Steuerrechtsdogmatik kann der Gesetzgeber nicht einfach definieren, wer eine Steuer tragen soll. Die wirtschaftliche Steuertragung (Steuerinzidenz) hängt vielmehr von der Preissensitivität der Anbieter und Nachfrager auf den von der Steuer betroffenen Märkten ab.

Die «Bonussteuer» wird ihr Lenkungsziel nur so weit erreichen, als die Unternehmen in der Lage sind, die Steuerlast auf die Vergütungsempfänger zu überwälzen. Meine Analyse zeigt jedoch, dass dies kaum der Fall sein wird.

Erstens wird die Steuer gerade bei jenen Unternehmen, deren Vergütungen nicht marktgerecht sind, nicht zu einem Rückgang der Vergütungen führen. Dies wird jene Befürworter enttäuschen, welche sehr hohe Vergütungen nicht grundsätzlich ablehnen, aber davon ausgehen, dass Vergütungen oft nicht marktgerecht festgelegt werden.

Zweitens werden wegen der «Bonussteuer» auch marktkonforme Vergütungen über drei Millionen Franken kaum zurückgehen, weil die meisten Personen, die so hohe Vergütungen erwarten können, international mobil und aufgrund ihrer Fähigkeiten für die Unternehmen praktisch unverzichtbar sind. Beides macht es den Unternehmen unmöglich, die Steuerlast auf die Vergütungsempfänger abzuwälzen. Dieser Punkt sollte jenen Verfechtern der «Bonussteuer» zu denken geben, welche Vergütungen über drei Millionen Franken generell ablehnen.

Drittens ist daran zu erinnern, dass Unternehmenssteuern – also auch die «Bonussteuer» – wirtschaftlich nicht von den Unternehmen getragen werden, sondern von den natürlichen Personen, welche mit den Unternehmen direkt oder indirekt in einer wirtschaftlichen Beziehung stehen, also von Anspruchsgruppen wie Aktionären, Gläubigern, Arbeitnehmern, Lieferanten oder Kunden. Das Argument, mit der «Bonussteuer» könnten jene Unternehmen «bestraft» werden, welche sehr hohe Vergütungen entrichten, trifft also nicht zu.

Die vorgeschlagene «Bonussteuer» mag ihre symbolpolitische Logik haben.<sup>51</sup> Sie wird jedoch ihr Lenkungsziel mit grosser Wahrscheinlichkeit verfehlen, dafür aber wie jede Steuer volkswirtschaftliche Kosten verursachen. Dessen sollten sich ihre Verfechter bewusst sein.

---

51 Dazu etwa SCHÖCHLI (Fn. 20).