

Mitarbeitende beteiligen

Unternehmerische Verantwortung verleiht Flügel. Das ist ein guter Grund, ausgewählte Mitarbeitende zu Miteigentümern zu machen. Aber auch finanziell sind Beteiligungsmodelle für die Firma interessant. Etwa um seine Zugpferde zu belohnen und zu binden, ohne die liquiden Mittel übermässig zu strapazieren.

Lukas Herzog

Gute Mitarbeitende, die mit ihrem Können und ihrer Einstellung den Erfolg einer Firma mittragen, sind wertvoll. Es lohnt sich, ihnen Sorge zu tragen und sie möglichst im Unternehmen zu halten. Klassische Instrumente wie Lohnerhöhung, Bonus oder individuelle Leistungsprämien sind hier nicht die einzige Möglichkeit. Die Option, ausgewählte Mitarbeitende über eine Beteiligung zu honorieren und stärker in die unternehmerische Verantwortung einzubinden, hat viel für sich. Mitarbeitende, die zugleich Miteigentümer sind, halten bei allem was sie tun, naturgemäss das unternehmerische Gesamtinteresse im Blick. Wenn das Unternehmen Erfolg hat, dann ist das auch ihr Erfolg. Wenn der Unternehmenswert steigt, dann wirkt sich das auch auf den Wert der Mitarbeiterbeteiligung positiv aus. Ob Kleinbetrieb oder grösseres Unternehmen – Mitarbeiterbeteiligungen kommen grundsätzlich für jede Firmengrösse in Frage.

Wie packt man es an?

Wer Mitarbeitende am Unternehmen beteiligen will, tut dies in den meisten Fällen im Rahmen einer Aktiengesellschaft. Denkbar sind auch andere Beteiligungspa-

«Es gibt auf dem Gebiet der Mitarbeiterbeteiligungen viel Gestaltungsspielraum.»

Lukas Herzog

Vizepräs. Treuhandsuisse, Sektion ZH

piere, etwa Stammanteile an einer GmbH. Die Betroffenen werden zu Miteigentümern, indem sie sich am bestehenden Eigenkapital beteiligen oder indem sie neu ausgegebene Aktien oder Anteile erhalten. Gängig sind auch Optionen auf Beteiligungspapiere, die nach Ablauf einer bestimmten Frist zu



Bild: stock.adobe.com/Jacob Lund

Für Jungunternehmen sind Mitarbeiterbeteiligungen ein beliebtes Mittel, um in der Startphase die Lohnkosten überschaubar zu halten.

einem vorab definierten Fixpreis ausgeübt werden können. So oder so empfiehlt es sich, in einem ersten Schritt einen Beteiligungsplan auszuarbeiten. Er stellt die Ist-Situation und die angestrebten Eigentumsverhältnisse systematisch dar und schafft die zentrale Grundlage, um die nötigen Abklärungen zu treffen. Es gibt auf dem Gebiet der Mitarbeiterbeteiligungen viel Gestaltungsspielraum. Diesen muss man sorgfältig ausloten, vor allem mit Blick auf die finanziellen und steuerlichen Auswirkungen für alle Beteiligten. Darüber hinaus schafft der Beteiligungsplan die Voraussetzungen, um die konkreten Etappen und Schritte der Umsetzung zu planen. Er zeigt auf, welche Massnahmen in welchem Zeitraum umzusetzen sind und was es an Instrumenten (Abklärungen mit Steuerbehörden, Verträge u.a.) braucht.

Steuerbares Einkommen?

Der «finanzielle Vorteil», der entsteht, wenn Mitarbeitende Firmenanteile erwerben, gilt als steuerbares Einkommen. Was heisst

das? Der Fiskus schaut besonders aufmerksam auf den Kaufpreis. Entspricht er dem Verkehrswert? Also dem Preis, den auch ein unabhängiger Dritter bezahlen würde? Oder hat der Arbeitgeber diese Anteile zu Vorzugskonditionen verkauft oder sie dem Arbeitnehmer sogar kostenlos abgetreten? Da kein Börsenkurs vorhanden ist, der die Frage nach dem Verkehrswert automatisch beantworten würde, muss man den steuerlich akzeptierten Verkehrswert der Aktie nachvollziehbar und transparent berechnen. Die Differenz zwischen dem tatsächlichen Kaufpreis und dem Verkehrswert gilt als steuerbares Erwerbseinkommen, das vom Mitarbeitenden versteuert werden muss. Solche Auswirkungen muss man bei der Vorbereitung der Mitarbeiterbeteiligung im Auge behalten, vorausschauend abklären und durchkalkulieren. Besonders empfiehlt es sich, vorgängig mit den kantonalen Steuerbehörden in Kontakt zu treten und steuerliche Folgen für die verschiedenen Beteiligten im Rahmen eines sogenannten Steuerrulings verbindlich zu klären.

Beteiligungen, um die Nachfolge einzufädeln

Für KMU eignen sich Mitarbeiterbeteiligungen auch gut, um eine Nachfolgeplanung aufzugleisen. Sie ermöglichen es, diesen Prozess und auch die damit verbundenen Finanztransaktionen über einen gewissen Zeitraum zu staffeln. Dies dient dem Unternehmer, der zum Beispiel einen oder mehrere bewährte Mitarbeitende schrittweise für die Nachfolge aufbauen möchte. Es schafft aber auch für diese Mitarbeitenden eine Möglichkeit, die finanzielle Belastung, die mit der Übernahme einhergeht, über einen längeren Zeitraum zu verteilen. ■

Nicht zu vergessen: Steuerbares Einkommen, das im Rahmen einer Mitarbeiterbeteiligung anfällt, muss auch im Lohnausweis korrekt dargestellt werden. Und in diesem Zusammenhang gilt es auch im Auge zu behalten, dass jede Veränderung beim steuerbaren Einkommen sich automatisch auf die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge auswirkt, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermassen anfallen.

Kurz: Ein Unternehmen, das über die Mitarbeiterbeteiligungen nachdenkt, muss dies aus einer Gesamtopsik tun und Spezialisten beiziehen, die sich zu diesem Thema auskennen. Das schafft die Voraussetzungen, um den vorhandenen Gestaltungsspielraum optimal zu nutzen und unerwünschte Nebeneffekte zu vermeiden.



Lukas Herzog
Vizepräsident
des Schweiz.
Treuhänderver-
bands TREU-
HAND|SUISSE,
Sektion Zürich