

Mitarbeitende beteiligen

Sein Team finanziell in die unternehmerische Verantwortung einzubinden, hat verschiedene Vorteile. Wichtig ist eine strukturierte, gesamtheitliche und auf das Gesamtinteresse ausgerichtete Planung. Dies umfasst auch die kurz- und langfristigen steuerlichen Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeitenden.

Christian Nussbaumer

Wenn Mitarbeitende zu Teilhabern des Unternehmens werden, wirkt sich das mit Garantie positiv auf die Motivation und die Leistungsbereitschaft aus. Ein weiteres Ziel: die Nachfolgeplanung. Wo die Chance besteht, eine oder mehrere Personen aus dem Team als künftige Firmeninhaber aufzubauen, ist eine frühzeitige Beteiligung eine konstruktive Massnahme. Auch in Start-up-Unternehmen sind Mitarbeiterbeteiligungen beliebt. Qualifizierte Kräfte sind bereit, ihre Lohnansprüche in der Startphase herunterzuschrauben, wenn sie im Gegenzug am künftigen Erfolg teilhaben können.

Vielfältige Beteiligungsformen

Eine weit verbreitete Variante der Mitarbeiterbeteiligung sind Kaufoptionen auf Aktien des Unternehmens («Employee Stock Option-Plan»). Die betroffenen Personen erhalten das Recht, diese Aktien zu einem bestimmten Preis zu erwerben. In der konkreten Umsetzung gibt es viel Gestaltungsspielraum, um die Rahmenbedingungen massgeschneidert abzustücken. Dies ermöglicht es, die Ausgestaltung des Beteiligungsprogramms auf das unternehmerische Gesamtinteresse auszurichten.

«Eine verbreitete Variante der Mitarbeiterbeteiligung sind Kaufoptionen auf Aktien des Unternehmens.»

ten. Eine gängige Option, um Mitarbeitende sehr direkt am Unternehmen zu beteiligen, ist ein «Employee Share Purchase-Plan». Die Betroffenen erhalten die Aktien gratis oder zu einem reduzierten Preis. Das ist namentlich für Start-up-Firmen interessant. Die Mitarbeitenden, die Aktien bekommen, müssen sich bei diesem Vorgehen einem Aktionärbin-



Mitarbeitende an der unternehmerischen Verantwortung zu beteiligen, ist ein Garant für hohe Leistungsbereitschaft.

Bild stock.adobe.com/KOTO

dungsvertrag anschliessen. Darin sind unter anderem die Regelungen definiert, die für einen Verkauf dieser Aktien gelten.

Grosse Bandbreite

Neben solchen Formen «echter» Mitarbeiterbeteiligung gibt es auch «unechte» Beteiligungen in unterschiedlichsten Ausprägungen. Hierbei erhalten die Mitarbeitenden keine tatsächlichen Beteiligungspapiere. Sie werden «nur» am finanziellen Erfolg des Unternehmens beteiligt und bleiben im grossen Ganzen ohne unternehmerisches Mitspracherecht. Die Beteiligung manifestiert sich unter dem Strich in der Form von Barzahlungen. Auch bei den unechten Beteiligungen besteht eine grosse Bandbreite an Möglichkeiten. Zu ihnen gehören Formen wie die stille Beteiligung, Genussrechte, Anteilsvergabe (GmbH), Mitarbeiterdarlehen, Mitarbeiterguthaben und viele mehr.

Steuerfolgen einplanen

Mitarbeiteraktien, also Anteile am Eigenkapital des Unternehmens, werden in der Regel zu Vorzugsbedingungen oder unentgeltlich abgegeben. Sie sind Bestandteil eines individuellen

Vergütungspakets. Der Fiskus betrachtet die damit verbundenen Vergünstigungen denn auch als Teil des Erwerbseinkommens. Im Klartext: Sie werden als Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit qualifiziert und zusammen mit dem übrigen Einkommen der Einkommenssteuer unterworfen. Deshalb ist es wichtig, die zusätzliche steuerliche Belastung von Mitarbeiteraktien von Beginn weg einzukalkulieren und transparent zu machen. Denn sie kann sich je nach Umfang und Modalitäten der Beteiligung erheblich auf die Steuerrechnung und die Liquiditätsplanung des Mitarbeitenden auswirken. Ideal ist, wenn das Unternehmen vorab bei den Steuerbehörden ein entsprechendes Steurruling einholt. Zudem ist zu beachten, dass auf dem erwähnten Einkommen grundsätzlich auch die Sozialversicherungsabgaben geschuldet sind.

Zeitliche Dimension

Die einkommenssteuerliche Erfassung erfolgt meist per sofort beziehungsweise im Zeitpunkt der Abgabe der Mitarbeiteraktien. Der einkommenssteuerpflichtige Betrag ergibt sich aus der bereits angesprochenen Vergünstigung: der



Christian Nussbaumer ist Präsident des Schweiz. Treuhänderverbands Treuhand|Suisse, Sektion Zürich

Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie und dem Abgabepreis. Sind die Mitarbeiteraktien mit einer Sperrfrist verknüpft, erlaubt der Fiskus einen Diskont auf dem Verkehrswert von sechs Prozent pro Jahr bis zu einem Maximum von zehn Sperrjahren, was zu einer attraktiveren bzw. tieferen steuerlichen Bemessungsgrundlage führt. Wenn man seine Mitarbeiteraktien zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Privatvermögen und zu einem höheren Preis wieder verkauft, fällt hingegen in den meisten Fällen keine Steuer an. Der realisierte Profit gilt grundsätzlich von ein paar Ausnahmen abgesehen als steuerfreier Kapitalgewinn.

Auch bei Mitarbeiteroptionen sind die Vergünstigungen, von denen die Mitarbeitenden profitieren, einkommenssteuerpflichtig. Allerdings gibt es je nach Art der Mitarbeiteroption einen unterschiedlichen Zeithorizont: Freie börsennotierte Mitarbeiteroptionen sind bei der Abgabe einkommenssteuerpflichtig; gesperrte oder nicht börsennotierte Mitarbeiteroptionen hingegen werden erst dann einkommenssteuerlich erfasst, wenn sie ausgeübt (d.h. in Aktien umgewandelt) werden. Analog zu den Mitarbeiteraktien ist für die Besteuerung die entstandene Vergünstigung ausschlaggebend, also die Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Verkehrswert der Aktie bei der Ausübung. Werden Mitarbeiteroptionen in einem internationalen Verhältnis ausgegeben, muss man die spezifische Situation genauer anschauen. Je nach Fall kommt es zu einer anteilmässigen Besteuerung in der Schweiz.