

MITARBEITENDE BETEILIGEN

Für Unternehmen gibt es viele gute Gründe, ein Beteiligungsmodell zu implementieren. Etwa um seine Zugpferde zu belohnen, ohne die liquiden Mittel übermässig zu strapazieren.

Gute Mitarbeitende, die mit ihrem Können und ihrer Einstellung den Erfolg einer Firma mittragen, sind wertvoll. Es lohnt sich, sie möglichst im Unternehmen zu halten. Klassische Instrumente wie Lohn-erhöhung, 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 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 infrage.

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 Beteiligungs-

papiere, 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 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 zu Vorzugsbedingungen erwerben, gilt als steuerbares Einkommen. Was heisst das? Der Fiskus schaut besonders aufmerksam auf den Kaufpreis. Entspricht er dem Verkehrs-



Lukas Herzog ist Vizepräsident des Schweizerischen Treuhänderverbands TREUHAND|SUISSE, Sektion Zürich

wert? Also dem Preis, den auch ein unabhängiger Dritter bezahlen würde? Oder hat der Arbeitgeber diese Anteile zu einem Vorteilspreis verkauft oder sie den Arbeitnehmenden 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. Anders gesagt: Ein Unternehmen, das über Mitarbeiterbeteiligungen nachdenkt, muss dies aus einer Gesamtoptik tun und Spezialisten beiziehen, die sich im Thema auskennen. Das schafft die Voraussetzungen, um den vorhandenen Gestaltungsspielraum optimal zu nutzen und unerwünschte Nebeneffekte zu vermeiden.

