

Arbeitsrecht
Banken & Finanzdienstleister
Bau- & Immobilienrecht
Datenrecht
Energierecht
Erbrecht & Nachlassplanung
Finanzierungen
Finanzmarktinfrastukturrecht
FinTech
Gesellschafts- & Handelsrecht
Immaterialgüterrecht
Medienrecht
Mergers & Acquisitions
Migrationsrecht
Notariat
Pharma- & Gesundheitsrecht
Prozessführung & Schiedsgerichtsbarkeit
Restrukturierung & Insolvenz
Steuerrecht
Technologierecht (IT)
Venture Capital & Private Equity
Wettbewerbsrecht
Wirtschaftsstrafrecht

Juli 2020

Wenger & Vieli AG
Dufourstrasse 56
Postfach
CH-8034 Zürich

Büro Zug
Metallstrasse 9
Postfach
CH-6302 Zug

T +41 58 958 58 58
guidelines@wengervieli.ch
www.wengervieli.ch

Mitarbeiterbeteiligungspläne

Als Mittel zur Motivation und Bindung von Mitarbeitern erfreuen sich Mitarbeiterbeteiligungspläne grosser Beliebtheit. Für Start-ups sind sie interessant, da hierdurch Mitarbeitern ein liquiditätsschonendes und kompetitives Vergütungspaket angeboten werden kann. Etablierte Gesellschaften nutzen Beteiligungspläne, um Fachkräfte zu binden und zu motivieren.

In Mitarbeiterbeteiligungsplänen wird geregelt, unter welchen Bedingungen Beteiligungen an der Gesellschaft bzw. am Arbeitgeber an Mitarbeiter ausgegeben werden und unter welchen Bedingungen diese wieder entzogen werden. Über die Mitarbeiterbeteiligung können dann die Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung partizipieren. Entwickelt sich das Unternehmen positiv, so profitieren die Mitarbeiter über ihre Beteiligung am steigenden Wert des Unternehmens.

Mitarbeiterbeteiligungen können sodann vielfältig ausgestaltet werden. Grundsätzlich wird jedoch

zwischen **echten** und **unechten Mitarbeiterbeteiligungen** unterschieden.

Echte Mitarbeiterbeteiligungen

Echte Beteiligungen zeichnen sich dadurch aus, dass der Mitarbeiter Aktionär des Arbeitgebers wird bzw. werden kann. Das heisst, er bekommt Aktien an der Gesellschaft oder Optionen, die ihn zum Erwerb von Aktien berechtigen. Dies bewirkt zunächst eine verstärkte Interessenangleichung, da der Mitarbeiter Miteigentümer der Gesellschaft wird. Als Aktionär der Gesellschaft hat der Mitarbeiter das



**DANIEL P. OEHRI**

Dr. iur. | LL.M. | Rechtsanwalt
 d.oehri@wengervieli.ch
 T +41 58 958 55 47

Recht auf Dividende sowie das Recht auf Teilnahme an der Generalversammlung. Schliesslich ermöglicht die echte Mitarbeiterbeteiligung dem Mitarbeiter, je nach Wohnkanton und Zeitpunkt des Verkaufs der Aktien, die (teilweise) Realisierung eines steuerfreien Kapitalgewinns; dies im Gegensatz zur unechten Mitarbeiterbeteiligung. Im Zusammenhang mit echten Mitarbeiterbeteiligungen wird in der Praxis oft auch der englische Begriff *employee share (option) plan* verwendet.

**CHRISTIAN WENGER**

Dr. iur. | LL.M. | Rechtsanwalt
 c.wenger@wengervieli.ch
 T +41 58 958 53 50

Unechte Mitarbeiterbeteiligungen

Bei der unechten Beteiligung wird dem Mitarbeiter kein Anrecht auf den Erwerb von Aktien eingeräumt. Der Mitarbeiter wird stattdessen Inhaber eines ökonomischen Abbilds einer Aktie; oft wird auch von einer «virtuellen Aktie» oder «phantom share» gesprochen. Über diese virtuelle Beteiligung am Arbeitgeber erhält der Mitarbeiter das Recht auf eine Geld- bzw. Bonuszahlung, deren Höhe von der Wertentwicklung der Aktien abhängig ist. Die Auszahlung der unechten Beteiligung an Mitarbeiter wird sodann regelmässig – jedoch nicht zwingend – an ein sog. Exit-Event geknüpft. Unter Exit-Event versteht man namentlich einen Börsengang oder den Verkauf der Gesellschaft.

Bei unechten Beteiligungen wird der Mitarbeiter zwar wirtschaftlich wie ein Aktionär behandelt, formell wird er jedoch nie Aktionär. Hierdurch kann eine Zersplitterung des Aktionariats verhindert werden. Im Gegensatz zu der echten Beteiligung qualifizieren die Zahlungen aus unechten Beteiligungen allerdings stets und vollumfänglich als Lohnzahlungen und unterliegen in der Konsequenz der Einkommenssteuer und lösen Sozialversicherungsbeiträge aus. Im Zusammenhang mit unechten Mitarbeiterbeteiligungen wird in der Praxis oft auch der englische Begriff *phantom share (option) plan* verwendet.

Vesting-Klausel

Beteiligungspläne enthalten regelmässig sog. Vesting-Klauseln bzw. Vestingperioden. Unter Vestingperiode versteht man eine Zeitspanne, während welcher der Mitarbeiter seine Optionen, Aktien oder Bonusansprüche verdienen bzw. «abverdienen» muss, namentlich indem er sein Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf einer bestimmten Dauer kündigt. Bis zum Ablauf der Vestingperiode gelten die Beteiligungen lediglich als bedingt zugewiesen und noch nicht als verdient. Verlässt der Mitarbeiter die Gesellschaft vor dem Ablauf der Vestingperiode oder wird ihm/ihr vor Ablauf der Vestingperiode gekündigt, so verliert er je nach Ausgestaltung des Beteiligungsplans seine ihm über den Beteiligungsplan zugewiesene Beteiligung vollumfänglich oder teilweise (gegen eine Entschädigung oder entschädigungslos).

Fazit

Mitarbeiterbeteiligungspläne sind ein gutes Mittel um Fachkräfte zu gewinnen und zu motivieren. Da Gesellschaften einen grossen Spielraum bei der Ausgestaltung solcher Pläne haben, können diese auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten werden. Es gilt jedoch stets die Auswirkungen in Bezug auf die Einkommenssteuer und die Sozialversicherungsbeiträge im Auge zu behalten, da diese je nach Ausgestaltung des Beteiligungsplans variieren können. Zudem wird regelmässig übersehen, dass den Arbeitgeber eine Bescheinigungspflicht trifft und die Beteiligung auf dem Lohnausweis des Begünstigten zu vermerken ist. Bei echten Mitarbeiterbeteiligungen empfiehlt es sich daher regelmässig, ein Steuerruling bei den zuständigen Steuerbehörden einzuholen.



GUIDELINES ALS PDF:

<https://www.wengervieli.ch/de-ch/publikationen?type=guidelines>

Disclaimer: Die in diesem Schreiben enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar. Im konkreten Einzelfall kann der vorliegende Inhalt keine individuelle Beratung durch fachkundige Personen ersetzen. © Wenger & Vieli AG, 2020

