

Die steuerlichen Tücken der Mitarbeiterbeteiligung

Barbara Brauchli Rohrer und Philippe Weber, Wenger & Vieli AG

Die Angestellten zu Miteigentümern machen: Unternehmen versprechen sich davon motivierte Mitarbeitende. Aber Achtung: Unliebsame Überraschungen erlebt, wer die Steuerfolgen nicht bedenkt.



Mitarbeiterbeteiligungen sind bei Start-ups besonders beliebt.

Als Mittel zur Motivation und zur Bindung an das Unternehmen erfreut sich die Mitarbeiterbeteiligung bei vielen Arbeitgebern grosser Beliebtheit. Für Start-ups stellt sie eine interessante Möglichkeit dar, die Mitarbeitenden liquiditätsschonend zu entschädigen. Mitarbeiterbeteiligungspläne können vielfältig gestaltet und auf die Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen angepasst werden. Berücksichtigt werden sollte dabei allerdings die steuerliche Seite.

Was sind Mitarbeiterbeteiligungen?

Das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung ist einfach. Der Mitarbeitende wird durch die Abgabe von Beteiligungsrechten an seinem Arbeitgeber beteiligt. Er schlüpft damit gleichzeitig in die Rollen des Arbeitnehmers und des Eigentümers. Entwickelt sich das Unternehmen positiv,

profitiert er vom steigenden Wert seiner Beteiligung. Diese Beteiligung an der Performance soll ihn zusätzlich für seine Arbeit motivieren und ihn stärker an das Unternehmen binden. Mitarbeiterbeteiligungen sind auch ein Mittel, um qualifizierte Führungskräfte anzuziehen, für die diese ein attraktiver Lohnbestandteil sind. Für Firmenspatrons sind Mitarbeiterbeteiligungen ausserdem eine Gelegenheit, verdiente Mitarbeitende speziell zu belohnen.

Wie funktionieren Mitarbeiterbeteiligungen?

Man unterscheidet zwischen echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen. Erstere zeichnet aus, dass der Mitarbeitende tatsächlich Aktionär der Gesellschaft wird bzw. werden kann. Das heisst, er bekommt Mitarbeiteraktien oder -optionen. Bei der unechten Mitarbeiterbeteiligung

Unechte Mitarbeiterbeteiligungen

Phantom Stocks: Fiktives Beteiligungspapier, das den Wert einer bestimmten Aktie spiegelt und dessen Eigentümer wirtschaftlich einem Aktionär gleichstellt.

Stock Appreciation Rights: Recht auf den Wertzuwachs einer bestimmten Aktie.

Co-Investments: Im Zusammenhang mit der Übernahme von Gesellschaften durch Private-Equity-Strukturen wird das Management häufig an der Gesellschaft beteiligt. In diesem Fall spricht man von einem Co-Investment. Als Folge müsste das Management ein Interesse daran haben, die Gesellschaft so zu führen, dass sich dessen Wert erhöht. Solche Co-Investments sind als unechte Mitarbeiterbeteiligungen zu qualifizieren, wenn dem Management keine umfassenden Eigentümerrechte eingeräumt werden.

hat der Mitarbeitende hingegen kein Anrecht auf den Aktienbesitz. Er wird stattdessen Inhaber eines ökonomischen Abbilds einer Aktie oder Option. Der Mitarbeitende erhält dann Geldzahlungen, deren Höhe von der Wertentwicklung der Aktie bzw. Option und einer allfälligen Dividendenzahlung abhängig ist, d. h., er wird wirtschaftlich wie ein Aktionär behandelt. Für Mitarbeiterbeteiligungen wird häufig eine Sperrfrist vereinbart. Während dieser dürfen die Mitarbeiterbeteiligungen weder verkauft noch verpfändet werden.

Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen

Die Mitarbeitenden ziehen einen finanziellen Nutzen aus der Mitarbeiterbeteiligung, falls sich das Unternehmen bzw. dessen Wert positiv entwickelt. Vergrössert wird dieser Nutzen dadurch, dass sie ihre Beteiligung am Unternehmen in aller Regel zu einem reduzierten Preis erwerben können. Genau diese Vergünstigung ist aus steuerlicher Sicht entscheidend. Sie errechnet sich grundsätzlich aus der Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Verkehrswert der Beteiligung und wird als Lohnbestandteil des Arbeitnehmers angesehen. Die Qualifikation als Lohn hat Einfluss auf die Einkommenssteuer des Arbeitnehmers, führt aber auch dazu, dass Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO) entrichtet werden müssen. Allgemein gilt: Je grösser die Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Verkehrswert der Beteiligung, desto höher sind die zu entrichtenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Zeitpunkt der Besteuerung und Bemessungsgrundlage

Die Einkommenssteuerfolgen sowie der steuerlich massgebende Zeitpunkt hängen von der Art der Beteiligung ab:

- Mitarbeiteraktien und börsenkotierte Mitarbeiteroptionen werden sofort, d. h. bei der Abgabe an die Mitarbeitenden besteuert. Zu versteuern ist die Differenz zwischen Abgabepreis und Verkehrswert der Aktien. Eine

allfällige Sperrfrist wird dabei wertmindernd mit 6 Prozent pro Sperrjahr abdiskontiert bis maximal zehn Jahre bzw. 44 Prozent berücksichtigt.

- Übrige Mitarbeiteroptionen werden im Zeitpunkt ihrer Veräusserung oder Ausübung besteuert, wobei der gesamte Verkaufserlös bzw. Ausübungsgewinn abzüglich allfälliger Gestehungskosten zu versteuern ist.
- Phantom Stocks werden im Zeitpunkt besteuert, in dem der Mitarbeitende den geldwerten Vorteil (Dividendenersatz und/oder Partizipation an der Wertsteigerung) erhält.
- Co-Investments werden ebenfalls erst im Zeitpunkt des Zuflusses besteuert. Dies ist in der Regel beim Verkauf bzw. Börsengang des Unternehmens. Als Einkommen besteuert wird die Differenz zwischen Ausgabe- und Verkaufspreis abzüglich der Wertsteigerung, welche die Beteiligung seit der Ausgabe der Mitarbeiterbeteiligung erfuhr.

Entscheidend ist, dass die Steuerfolgen vorgängig abgeklärt werden. Damit sich im Nachhinein keine unliebsamen Überraschungen ergeben, gibt es zusätzlich die Möglichkeit, sich die Steuerfolgen von den Behörden in einem Steuervorbescheid bestätigen zu lassen.

Mitarbeiterbeteiligungen bei Start-ups

Start-ups machen in der Aufbauphase normalerweise noch keine Umsätze und Gewinne, brauchen aber trotzdem viel Liquidität für die Forschung oder den Aufbau einer Produktion. Mitarbeiterbeteiligungen können hier einen Beitrag zur Schonung der Liquidität leisten, indem sie den Mitarbeitenden für ein verhältnismässig tiefes Gehalt kompensieren.

Auch bei Start-ups wird grundsätzlich die Differenz zwischen dem Verkehrswert der Beteiligung und dem Ausgabepreis besteuert. Schwierigkeiten bereitet jedoch oftmals die Bestimmung des Verkehrswertes, weil der ganze Wert des Start-ups in der Hoffnung auf zukünftige Erfolge und Gewinne liegt. Finden bei einem Start-up bereits Finanzierungsrunden statt, so gilt der im Rahmen

Bewertung von Start-ups im Kanton Zürich

Der Kanton Zürich verfolgt seit dem 1. März 2016 eine eigene Praxis bei der Bewertung von Start-ups für die Vermögenssteuer. Während der ersten drei Jahre nach der Gründung wird das Start-up zum Substanzwert bewertet. Im vierten Jahr gilt ein Mischwert aus $\frac{2}{3}$ Substanzwert und $\frac{1}{3}$ Finanzierungsrundenwert; im fünften Jahr $\frac{1}{3}$ Substanzwert und $\frac{2}{3}$ Finanzierungsrundenwert. Danach ist nur noch der Finanzierungsrundenwert massgebend. Für Biotech- und Medtech-Start-ups wird die Bewertung während fünf Jahren zum Substanzwert vorgenommen und danach wie beschrieben auch der Finanzierungsrundenwert berücksichtigt, so dass ab dem achten Jahr nur noch der Finanzierungsrundenwert gilt.

dieser Finanzierungsrunden bezahlte Wert grundsätzlich als massgebender Verkehrswert. Dabei wird jedoch verkannt, dass der Finanzierungsrundenwert ein zukunftsorientierter Wert ist, der mit dem heutigen Wert eines Start-ups in der Regel nicht zu vergleichen ist. Im Moment finden für die Festlegung der Einkommenssteuerwerte von Start-ups verschiedene Methoden Anwendung: Finanzierungsrundenwert, Substanzwert oder Formelbewertung. Der «wahre» Verkehrswert liegt wahrscheinlich irgendwo zwischen den aufgrund der verschiedenen Methoden resultierenden Werten. Während für die Festlegung des Vermögenssteuerwertes der Kanton Zürich eine flexiblere Lösung anwendet und anerkennt, dass der Finanzierungsrundenwert wohl nicht alleine massgebend sein kann, zeichnet sich für die Festlegung des Einkommenssteuerwertes noch keine Lösung ab.

Aufgrund der vorstehend erwähnten Bewertungsproblematik ist es bei Start-ups von erhöhter Wichtigkeit, dass die Steuerfolgen und insbesondere die Bewertung des Start-ups vorgängig mit den Steuerbehörden abgeklärt und verbindlich festgelegt werden.

Fazit

Mitarbeiterbeteiligungen sind in vielerlei Hinsicht eine lohnenswerte Möglichkeit, die Mitarbeitenden stärker in die unternehmerische Tätigkeit einzubinden. Die Auswirkungen in Bezug auf die Einkommenssteuer und auf die Sozialversicherungsbeiträge sind jedoch im Auge zu behalten. Insbesondere ist auch vorgängig mit den Mitarbeitenden zu klären, ob sie bei einer Besteuerung im Abgabezeitpunkt über die finanziellen Mittel verfügen, um die Einkommenssteuerfolgen zu begleichen. Zudem sind Mitarbeiterbeteiligungen relevante Tatsachen, die auf dem Lohnausweis zu vermerken sind. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um echte oder unechte Mitarbeiterbeteiligungen handelt.

Sollten Sie in Betracht ziehen, ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ins Leben zu rufen, so empfiehlt sich:

- die sorgfältige Auswahl der passenden Beteiligungsart,
- die lückenlose Dokumentation des Beteiligungsplans,
- die vorgängige Abklärung der Steuerfolgen inklusive des massgebenden Wertes.