

# Mitarbeiterbeteiligungspläne

**BETEILIGUNGEN** 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.

**AUTOR** CHRISTIAN WENGER UND DANIEL OEHRI

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 oder 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 Recht auf Dividende sowie das Recht auf Teilnahme an der GV. 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.

## 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 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 zugeteilt und noch nicht als verdient. Verlässt der Mitarbeiter die Gesellschaft vor dem Ablauf der Vestingperiode, 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 dem Arbeitgeber eine Bescheinigungspflicht trifft und die Beteiligung auf dem Lohnausweis des Begünstigten zu vermerken ist. ■

## DIE AUTOREN



Dr. iur. Christian Wenger LL.M. und Dr. iur. Daniel Oehri LL.M. sind Rechtsanwälte in der Wirtschaftskanzlei Wenger & Vieli AG, Zürich und Zug. Die Autoren sind vorwiegend im Bereich Handels- und Wirtschaftsrecht tätig und beraten hierbei regelmässig Klienten bei der Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsplänen.



[kmu@wengervieli.ch](mailto:kmu@wengervieli.ch)  
[www.wengervieli.ch](http://www.wengervieli.ch)