

Steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen

Um wichtigen Mitarbeitern mittel- und langfristige Anreize zu bieten, sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme bei börsenkotierten Firmen seit längerem weit verbreitet. Auch im KMU-Umfeld bieten Mitarbeiterbeteiligungen interessante Möglichkeiten, die Mitarbeiter am langfristigen Erfolg der Unternehmung teilhaben zu lassen und dadurch langfristig zu binden. Neben den betriebswirtschaftlichen Gründen bestehen auch steuerliche Anreize, welche Mitarbeiterbeteiligungen attraktiver machen können als klassische Bonus-Zahlungen.



Benjamin Trunz
eidg. dipl. Steuerexperte



Grundlagen¹

Mitarbeiterbeteiligungen stehen aus steuerlicher Perspektive im Spannungsfeld zwischen dem steuerbaren Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit und dem privaten steuerfreien Kapitalgewinn. Der klassische Arbeitslohn und auch der Bonus stellen steuerbares Einkommen dar. Kapitalgewinne aus dem Verkauf von im Privatvermögen gehaltenen Wertpapieren sind hingegen grundsätzlich steuerfrei. Im Zusammenhang mit Mitarbeiteraktien² stellt sich somit die Frage, in welchem Umfang zum Zeitpunkt des Erwerbs der Beteiligungen steuerbares Einkommen und in welchem Umfang zum Zeitpunkt der späteren Veräusserung steuerbares Einkommen bzw. ein steuerfreier Kapitalgewinn erzielt wird.

Werden Mitarbeiteraktien³ unentgeltlich oder zu Vorzugsbedingungen an die Mitarbeiter abgegeben, so stellt die positive Differenz zwischen dem «Verkehrswert» und dem Abgabepreis bei den Mitarbeitern steuerbares Einkommen dar. Dieser geldwerte Vorteil ist im Zeitpunkt der Abgabe an die Mitarbeiter zu besteuern. Bei nicht börsenkotierten Mitarbeiteraktien fehlt es in der Regel an einem anerkannten Marktwert. Der «Verkehrswert» der Aktie kann in diesem Fall mit einer für den Arbeitgeber tauglichen und anerkannten Methode ermittelt werden. In der Praxis wird dieser «Formelwert» oftmals anhand der sogenannten Praktikermethode⁴ (Gewichtung von Substanzwert und vergangenheitsbezogenem Ertragswert) ermittelt.

Um die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, werden Mitarbeiteraktien oftmals mit einer Veräusserungssperrfrist versehen, d. h. die Mitarbeiter können erst nach Ablauf dieser Sperrfrist frei über ihre Aktien verfügen. Gesperrte Mitarbeiteraktien weisen gegenüber frei verfügbaren Aktien einen offensichtlichen Minderwert auf. Das

Steuerrecht trägt diesem Umstand mit einen Abschlag von 6% pro Sperrjahr Rechnung. Veräussert der Mitarbeiter seine Mitarbeiteraktien zu einem späteren Zeitpunkt, stellt die Differenz zwischen dem Formelwert im Zeitpunkt der Abgabe und dem Formelwert im Zeitpunkt der Veräusserung einen steuerfreien Kapitalgewinn dar. Ein allfälliger Übergewinn, der bspw. auf eine veränderte Bewertungsmethodik zurückzuführen ist, ist in der Regel als Einkommen im Zeitpunkt der Veräusserung zu besteuern.

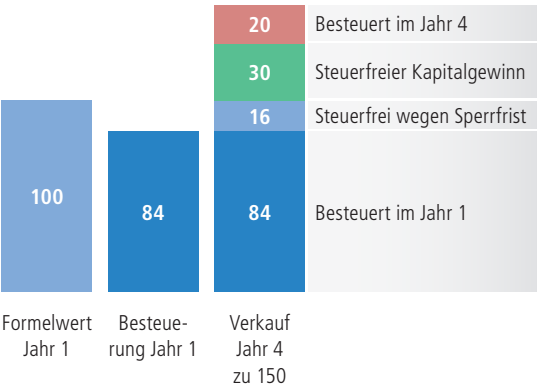
Der klassische Anwendungsfall

Da die Grundlagen relativ komplex sind, sollen diese anhand eines Beispiels aufgezeigt werden. Ein Schweizer KMU will seine Kadermitarbeiter am Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen und beschliesst die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. Die Eckdaten des Programms sind die folgenden:

- Anstatt einer Bonuszahlung erhalten die Kadermitarbeiter pro Jahr 1 Mitarbeiteraktie unentgeltlich zugeteilt.
- Die Mitarbeiteraktien sind mit einer 3-jährigen Sperrfrist versehen.
- Der Formelwert der Mitarbeiteraktien wird in Anlehnung an die Praktikermethode ermittelt. Zum Zeitpunkt der Abgabe beträgt dieser Wert CHF 100 pro Aktie.

Erhält Mitarbeiterin X im Jahr 1 eine Aktie zugeteilt, muss sie im Jahr 1 CHF 84 als Einkommen versteuern. Der Abschlag bei der Besteuerung ist auf die 3-jährige Sperrfrist zurückzuführen. Im Jahr 4 erfolgt sodann eine Übernahme des Schweizer KMUs durch einen ausländischen Konzern. Der Konzern bietet CHF 150 pro Aktie. Im Jahr 4 beträgt der Formelwert der Aktie CHF 130.

Mitarbeiterin X erzielt im Jahr 4 einen steuerfreien Kapitalgewinn im Umfang von CHF 30 (= Formelwert im Jahr 4 CHF 130 ./. Formelwert im Jahr 1 CHF 100). Aufgrund der geänderten Bewertungsmethodik (d. h. Wechsel vom Formelwertprinzip zum Prinzip des Drittpreises) erzielt Mitarbeiterin X im Jahr 4 zudem ein steuerbares Einkommen von CHF 20. *Siehe Grafik.*



Im Vergleich zu einer gewöhnlichen Bonuszahlung im Jahr 1 über CHF 100 scheint die Abgabe von Mitarbeiteraktien somit wesentlich attraktiver. Zum einen partizipiert die Mitarbeiterin X an der Steigerung des Unternehmenswerts, zum anderen sind vom erzielten Gesamterlös (CHF 150) lediglich 69% (CHF 84 + CHF 20) steuerbar. Schliesslich würde die Mitarbeiterin in der Zeit zwischen Zuteilung und Veräusserung von allfällig beschlossenen Dividendenausschüttungen profitieren, welche – im Gegensatz zu Bonuszahlungen – nicht den Sozialversicherungsabgaben (AHV; IV; EO; ALV) unterliegen würden.

Neuerungen ab dem 1.1.2021

Im Sinne einer Harmonisierung verschiedener kantonaler Praxen hat die Eidgenössische Steuerverwaltung in der aktualisierten Version des Kreisschreibens Nr. 37 Folgendes festgehalten:

- Falls das Ereignis (i.d.R. eine Transaktion mit einer Drittpartei), das den Wechsel vom Formelwertprinzip zum Drittpreis auslöst, nach Ablauf einer fünfjährigen Haltedauer der Mitarbeiteraktien eintritt, realisiert der Mitarbeiter in vollem Umfang einen steuerfreien Kapitalgewinn. Im obigen Beispiel würde das bedeuten, dass Mitarbeiterin X im vollen Umfang von CHF 50 einen steuerfreien Kapitalgewinn erzielt, falls die Übernahme erst im Jahr 6 erfolgt.
- Aktien, die im Zeitpunkt der Gründung einer Gesellschaft erworben werden, qualifizieren nicht als Mitarbeiterbeteiligungen, d. h. die spätere Veräusserung ist grundsätzlich steuerfrei.
- Erwirbt ein Mitarbeiter Aktien zu Konditionen, wie sie auch unabhängigen Drittpersonen angeboten werden, gelten diese Aktien nicht als Mitarbeiterbeteiligungen, d. h. die spätere Veräusserung ist ebenfalls grundsätzlich steuerfrei.

Fazit

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sollten solide aufgesetzt werden und sind somit in der Regel relativ beratungsintensiv (sowohl auf zivilrechtlicher als auch auf steuerrechtlicher und buchhalterischer Ebene). Ein funktionierendes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm bringt aber diverse Vorteile betriebswirtschaftlicher und steuerlicher Art mit sich. Aus Steuersicht sind die Neuerungen ab dem 1.1.2021 sowohl für KMUs als auch für Start-ups sehr zu begrüssen.

Quellen:

¹ Quelle: KS Nr. 37, Version vom 30.10.2020, Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen. Kreisschreiben (admin.ch)

² In diesem Artikel werden Mitarbeiteraktien thematisiert, da diese im KMU-Umfeld am häufigsten anzutreffen sind. Für Mitarbeiteroptionen oder Anwartschaften können andere Besteuerungsmodalitäten gelten, die es zu beachten gilt.

³ Im Artikel ist von Mitarbeiteraktien die Rede. Analoge Steuerfolgen ergeben sich aber auch für Genussscheine, Partizipationsscheine, Genossenschaftsanteile oder GmbH-Stammanteile.

⁴ Quelle: KS SSK Nr. 28, 28.8.2008, Wegleitung zur Bewertung von Wertpapieren ohne Kurswert für die Vermögenssteuer. KS_28_Finalversion_2020_10_27_D (steuerkonferenz.ch)