

Notariat
Steuerrecht
Bau- und Immobilienrecht
Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht
Allgemeines Zivilrecht
www.voser.ch



Steuerfolgen und andere Stolpersteine bei Mitarbeiterbeteiligungen

1. Einleitung

Mitarbeiterbeteiligungen stellen ein beliebtes Anreizsystem dar: Unternehmen nutzen dieses Instrument, um ihre Mitarbeitenden stärker an sich zu binden und zu motivieren.

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen sind harmonisiert, d. h. in der ganzen Schweiz die gleichen. Die Eidgenössische Steuerverwaltung hat dazu zwei Kreisschreiben erlassen: das Kreisschreiben Nr. 37 «Besteuerung von Mitarbeiteraktien» (nachfolgend KS ESTV 37) und das Kreisschreiben Nr. 37A «Steuerliche Behandlung von Mitarbeiteraktien bei der Arbeitgeberin». Trotz der Harmonisierung und den beiden Kreisschreiben gibt es in der Praxis erstaunlich viele und wesentliche kantonale Unterschiede.

Nachfolgend wird auf die wichtigen Grundsätze und Stolpersteine im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen eingegangen.

2. Mitarbeiterbeteiligungen

Mit Mitarbeiterbeteiligungen werden Mitarbeitende in der Regel zu Vorzugsbedingungen an der Arbeitgeberin bzw. ihrem Gewinn und Kapital beteiligt. Sie liegen vor, wenn die Beteiligungsrechte auf das ehemalige, das aktuelle oder das künftige Arbeitsverhältnis eines Mitarbeitenden mit der Arbeitgeberin zurückzuführen sind.

Erhalten Mitarbeitende die Beteiligungen nicht direkt von der Arbeitgeberin, sondern von einer natürlichen Person (z. B. dem Hauptaktionär) oder von einer verbundenen Gesellschaft, werden die Beteiligungsverhältnisse steuerlich den Mitarbeiterbeteiligungen gleichgestellt. Alle nachfolgenden Ausführungen beziehen sich somit auch auf solche Beteiligungen.

3. Arten von Mitarbeiterbeteiligungen

3.1 Echte Mitarbeiterbeteiligungen

Echte Mitarbeiterbeteiligungen beteiligen die Mitarbeitenden am Eigenkapital der Arbeitgeberin. Die Beteiligung kann direkt erfolgen (mittels Übertragung von Beteiligungspapieren wie Aktien oder Stammanteilen) oder indirekt (mittels Einräumung von Optionen oder Anwartschaften zum Bezug von Beteiligungspapieren). Häufigste Formen echter Mitarbeiterbeteiligungen sind **Mitarbeiteraktien** und **Mitarbeiteroptionen**. Dabei wird unterschieden zwischen sogenannten freien und gesperrten Mitarbeiteraktien bzw. -optionen.

3.1.1. Freie Mitarbeiteraktien

Freie Mitarbeiteraktien liegen vor, wenn die Mitarbeitenden nach der Zuteilung ohne Einschränkungen über diese verfügen dürfen. Es steht den Mitarbeitenden damit frei, sie zu verkaufen, zu verschenken, zu verpfänden oder über sie auf andere Weise zu verfügen. Freie Mitarbeiteraktien sind eher selten, weil Arbeitgeber

in der Regel wünschen, dass die Mitarbeitenden die Aktien langfristig halten.

3.1.2 Gesperrte Mitarbeiteraktien

Von gesperrten Mitarbeiteraktien wird gesprochen, wenn diese einer zeitlich befristeten Verfügungssperre (sog. Sperrfrist) unterliegen. Während dieser Sperrfrist dürfen Mitarbeitende die Aktien weder veräussern noch verpfänden oder anderweitig belasten. Sperrfristen werden regelmässig im Beteiligungsreglement oder im Kaufvertrag zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeitenden geregelt. Sie werden einerseits vereinbart, um die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden, andererseits sind gesperrte Mitarbeiteraktien für die Mitarbeitenden auch unter steuerlichen bzw. finanziellen Gesichtspunkten interessant (vgl. dazu Ziffer 6).

3.2 Mitarbeiteroptionen

Mit Mitarbeiteroptionen wird den Mitarbeitenden das Recht eingeräumt, ein Beteiligungspapier der Arbeitgeberin innerhalb eines definierten Zeitraums (Ausübungsfrist) zu einem bestimmten Preis oder nach im Voraus definierten Parametern (Ausübungspreis, in der Regel ein Vorzugspreis) zu erwerben. Freie Mitarbeiteroptionen können ohne Einschränkung ausgeübt oder verkauft werden. Gesperrte Mitarbeiteroptionen dürfen nach ihrer Abgabe während einer bestimmten Zeit (Sperrfrist) weder veräussert noch ausgeübt werden.

3.3 Unechte Mitarbeiterbeteiligungen

Als unechte Mitarbeiterbeteiligungen gelten eigenkapital- oder aktienkursbezogene Anreizsysteme, die keine rechtliche Beteiligung am Eigenkapital der Arbeitgeberin darstellen, sondern dem Mitarbeitenden nur eine wirtschaftliche Beteiligung bzw. letztlich eine Geldleistung an der Wertentwicklung der Arbeitgeberin (oder einer anderen mit der Arbeitgeberin verbundenen Gesellschaft) in Aussicht stellen. Sie räumen dem Mitarbeitenden kein Stimmrecht in der Generalversammlung der Gesellschaft und grundsätzlich auch kein Dividendenrecht ein – es sei denn, der Mitarbeiterbeteiligungsplan sieht dies explizit vor, was allerdings im Sinne eines von der Arbeitgeberin bezahlten Bonus relativ häufig vorkommt. Als häufigste Form unechter Mitarbeiterbeteiligungen gelten die sogenannten Phantomaktien (oder synthetischen Aktien); diese Mitarbeiterbeteiligungspläne werden häufig auch als Phantom Stock Plan oder als Phantom Share Plan bezeichnet.

Während die Form der echten Mitarbeiterbeteiligungen häufig bei jungen Unternehmen (Start-ups), die sich noch keine marktkonformen Löhne oder Boni leisten können, oder bei börsenkotierten Unternehmen als zusätzliches Anreizsystem gewählt wird, stellt bei substanzstarken privaten Unternehmen die Form der unechten Mitarbeiterbeteiligung häufig die sinnvollere Variante dar. Dies insbesondere, weil: (i) die Mitarbeitenden keine finanziellen Mittel für den Erwerb der Beteiligungsrechte benötigen bzw. die unechten Mitarbeiterbeteiligungen ohne Steuerfolgen gratis abgegeben werden können, (ii) die Mitarbeitenden nur Steuern auf den Vergütungen der Arbeitgeberin bezahlen, die sie effektiv erhalten,

(iii) die Einkommenssteuern immer für die Steuerperiode anfallen, in welcher eine Vergütung ausbezahlt wird (wodurch Liquiditätsprobleme der Mitarbeitenden verhindert werden können), (iv) die rechtlichen Eigentümer (häufig ein Alleinaktionär oder eine Familie) bei einem allfälligen Verkauf des Unternehmens die Transaktion frei und ungestört von Dritten verhandeln können und (v) in einem Phantom Share Plan ganz generell sehr grosse rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen. Der Nachteil von unechten Mitarbeiterbeteiligungen besteht darin, dass die Mitarbeitenden keine Möglichkeit eines späteren steuerfreien Verkaufs der Beteiligungen haben.

4. Abgrenzung der Mitarbeiterbeteiligungen von Nachfolgeregelungen

Für die Abgrenzung zwischen Mitarbeiterbeteiligungen und Nachfolgeregelungen gelten in der Praxis der Kantone keine einheitlichen Grundsätze. Das führt vor allem bei Nachfolgeregelungen für KMUs zu grosser Rechtsunsicherheit und – über die Kantonsgrenzen hinaus betrachtet – teilweise zu grossen rechtungleichen Behandlungen.

Nach unserer Beurteilung dürfen Beteiligungsrechte an Aktiengesellschaften und GmbHs nur dann als Mitarbeiterbeteiligungen im Sinne des Steuerrechts qualifiziert werden, wenn sie unmittelbar als Folge eines Arbeits- oder Organverhältnisses ausgerichtet werden und der Entschädigung für die Arbeitstätigkeit dienen. Es muss ein direkter wirtschaftlicher Kausalzusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis des Mitarbeitenden und der Beteiligungsübertragung bestehen. Ein Indiz für einen solchen Zusammenhang kann beispielsweise eine Rückgabeverpflichtung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein.

Erwerben demgegenüber Mitarbeitende ein Unternehmen oder eine grössere Beteiligung daran und führen es weiter, übernehmen sie damit Verantwortung und unternehmerisches Risiko. Mit der Übertragung der Unternehmensanteile wird in erster Linie nicht ein Arbeitseinsatz abgegolten, sondern es wird die Nachfolge des Unternehmens geregelt und gesichert. Sie stellt daher keine Mitarbeiterbeteiligung dar, und die für die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen geltenden Grundsätze und Steuerfolgen dürfen für sie keine Anwendung finden.

Die Steuerbehörden verschiedener Kantone teilen diese Beurteilung. Andere Kantone hingegen wenden die für Mitarbeiterbeteiligungen geltenden Grundsätze auch bei Nachfolgeregelungen an. Das gilt insbesondere für die Kantone Aargau und Zürich.

Nachfolgeregelungen werden oft auf dem Weg umgesetzt, dass die Nachfolger die Aktien nicht direkt in ihr Privatvermögen kaufen, sondern über eine zu diesem Zweck gegründete Beteiligungsgesellschaft. Die Beteiligungsgesellschaft ist ein eigenes Steuersubjekt, von dem Gewinn- und Kapitalsteuern erhoben werden. Trotz dieser klaren rechtlichen Ausgangslage vertreten die Steuerbehörden zum Teil den Standpunkt, für die an die Beteiligungsgesellschaften verkauften Aktien und für die



Aktien an den Beteiligungsgesellschaften würden die Grundsätze für Mitarbeiterbeteiligungen sinngemäss Anwendung finden.

Es ist sehr zu hoffen, dass jene Steuerbehörden, die aus unserer Sicht ohne gesetzliche Grundlage Nachfolgeregelungen gleich behandeln und besteuern wie Mitarbeiterbeteiligungen, ihre Praxis bald wieder ändern oder von den Steuergerichten zu einer Praxisänderung angehalten werden. Dies umso mehr, als diese KMU-feindliche Verwaltungspraxis alles andere als standortfördernd ist.

5. Steuerfolgen beim Erwerb von Mitarbeiteraktien

Können Arbeitnehmende die Mitarbeiteraktien (Stammanteile an GmbHs) unentgeltlich oder zu Vorzugsbedingungen erwerben, stellt die positive Differenz zwischen dem Verkehrswert und dem Abgabepreis der Aktien bei ihnen ein geldwerter Vorteil und damit steuerbares Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit dar. Die Besteuerung erfolgt im Zeitpunkt des Erwerbs der Aktien.

Sind die Mitarbeiteraktien börsenkotiert, gilt der Börsenabschlusskurs am Tag des Rechtserwerbs als Verkehrswert.

Werden die Mitarbeiteraktien nicht an einer Börse gehandelt, fehlt oft mangels vergleichbarer Aktienverkäufe unter unabhängigen Dritten ein objektiv feststellbarer Verkehrswert. Die Steuerbehörden legen der Besteuerung deshalb denjenigen Wert zugrunde, der gestützt auf eine für die betreffende Arbeitgeberin **taugliche und anerkannte Formel** ermittelt bzw. geschätzt wird (sog. **Formelwert**).

Bewertungen nach dem für die Vermögenssteuer massgebenden Kreisschreiben Nr. 28 der Schweizerischen Steuerkonfe-

renz (nachfolgend KSSSK 28) werden grundsätzlich als tauglich anerkannt. Soll den Mitarbeiterbeteiligungen eine andere als die Bewertung nach KS SSK 28 zugrunde gelegt werden, können die Arbeitgeber die vorgesehene Formel den Steuerbehörden mit einer Ruling-Anfrage zur Prüfung und Genehmigung vorlegen. Erachten die Steuerbehörden eine Formel als untauglich, stellen sie auf den Formelwert nach KS SSK 28 ab.

Geldwerte Vorteile aus echten Mitarbeiteraktien werden grundsätzlich im Zeitpunkt des Rechtserwerbs als Einkommen besteuert, d.h. im Zeitpunkt, in welchem der Mitarbeitende das Angebot der Arbeitgeberin zum Bezug von Aktien annimmt. Dies unabhängig vom Fakt, dass dem Mitarbeitenden in diesem Zeitpunkt gar keine Liquidität zufließt. Dieser Umstand kann die Einführung bzw. Umsetzung eines Beteiligungsprogramms mit echten Mitarbeiterbeteiligungen verhindern, wenn die Mitarbeitenden die anfallenden (hälftigen) Sozialversicherungsabgaben und die Einkommenssteuern finanziell nicht tragen können.

6. Auswirkung von Sperrfristen auf den Mitarbeiteraktien

Gesperrte Mitarbeiteraktien sind wirtschaftlich betrachtet weniger wert als freie Mitarbeiteraktien, weil der Mitarbeitende nicht beliebig über sie verfügen darf. Diesem Umstand wird bei der Besteuerung mit einem Einschlag bzw. Diskont von 6 % auf dem Verkehrs- bzw. Formelwert pro Sperrjahr Rechnung getragen. Dabei werden maximal zehn Sperrjahre berücksichtigt. Bei einer Sperrfrist von fünf Jahren beträgt der Einschlag 25,274%, bei einer Sperrfrist von zehn Jahren oder mehr 44,161%(vgl. dazu die Diskontierungstabelle im KS ESTV 37).

Fällt die Sperrfrist vorzeitig weg, realisiert der Mitarbeitende in diesem Zeitpunkt einen im Arbeitsverhältnis begründeten geldwerten Vorteil und steuerbares Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit. Der Grund für den vorzei-

tigen Wegfall der Sperrfrist ist dabei nicht von Bedeutung. Es spielt namentlich keine Rolle, ob das Arbeitsverhältnis vom Mitarbeitenden oder vonseiten der Arbeitgeberin aufgelöst wird.

7. Steuerfolgen beim Verkauf von Mitarbeiteraktien

Es gelten folgende Grundsätze (auf die Ausnahmen von diesen Grundsätzen wird hier nicht eingegangen):

7.1 Verkauf vor Ablauf von fünf Jahren

Verkaufen die Mitarbeitenden die Mitarbeiteraktien vor Ablauf von fünf Jahren an Dritte, erzielen sie in Höhe einer positiven Differenz zwischen dem Formelwert beim Verkauf und dem Formelwert beim Kauf einen steuerfreien Kapitalgewinn. Einen allfälligen «Übergewinn», d. h. eine positive Differenz zwischen dem Verkaufspreis und dem Formelwert beim Verkauf, müssen die Mitarbeitenden als Einkommen aus unselbstständigem Erwerb versteuern. Ebenso wird eine allfällige Wertdifferenz besteuert, die aus einer Änderung des Formelwerts zwischen dem Zeitpunkt des Erwerbs und der Veräusserung der Mitarbeiteraktien herrührt.

7.2 Verkauf nach Ablauf von fünf Jahren

Erfolgt der Verkauf nach Ablauf einer fünfjährigen Haltedauer, erzielen die Mitarbeitenden in Höhe des realisierten Gewinnes grundsätzlich einen steuerfreien privaten Kapitalgewinn. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn die Gesellschaft ein Rückkaufsrecht zum Formelwert hat oder wenn die Aktien an einen bestehenden Aktionär veräussert werden (vgl. dazu Ziffer 8).

8. Steuerfolgen bei der Rückgabe von Mitarbeiteraktien

Müssen die Mitarbeitenden die Mitarbeiteraktien zurückgeben (z. B. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses), kann bei ihnen eine Vermögenseinbusse oder steuerbares Einkommen resultieren.

Ist der Rückgabepreis höher als der Formelwert im Zeitpunkt der Rückgabe, erzielen die Mitarbeitenden steuerbares Einkommen in Höhe dieser positiven Differenz. In Höhe des Anstieges des Formelwertes zwischen dem Kauf und der Rückgabe liegt eine einkommenssteuerneutrale Vermögenszunahme vor.

Bei einer negativen Differenz zwischen dem Rückgabepreis und dem Formelwert im Zeitpunkt der Rückgabe können die Mitarbeitenden für diese Vermögenseinbusse beim Einkommen einen Gewinnungskostenabzug geltend machen.

9. Steuerfolgen beim Erwerb von Mitarbeiteroptionen

Werden freie börsenkotierte Mitarbeiteroptionen unentgeltlich oder zu einem Vorzugspreis abgegeben, erzielen die Mitarbeitenden daraus Erwerbseinkommen in Höhe einer positiven Differenz zwischen dem Verkehrswert und dem tieferen Abgabepreis.

Alle anderen Mitarbeiteroptionen werden im Zeitpunkt der Veräusserung oder Ausübung besteuert. Steuerbar ist der gesamte Verkaufserlös bzw. Ausübungsgewinn nach Abzug der Erwerbskosten der Optionen.

10. Steuerfolgen beim Erwerb von unechten Mitarbeiterbeteiligungen

Geldwerte Vorteile aus unechten Mitarbeiterbeteiligungen werden erst im Zeitpunkt ihrer Realisation als Einkommen besteuert. Dies ist typischerweise dann der Fall, wenn die Mitarbeitenden eine Barauszahlung im Sinne einer fiktiven Dividende (häufig analog der Höhe einer effektiven Dividende auf den gesellschaftsrechtlichen Anteilen) oder beim Eintritt eines im Mitarbeiterbeteiligungsplan definierten Ereignisses (z. B. Verkauf der Arbeitgeberin oder einer mit ihr verbundenen Gesellschaft, auf welche sich die Mitarbeiterbeteiligung bezieht, Börsengang etc.) die Auszahlung eines fiktiven Kapitalgewinns erhalten. Die Höhe des ausbezahlten fiktiven Kapitalgewinns orientiert sich dabei regelmässig an der Situation, die eingetreten wäre, wenn der Mitarbeitende anstelle der unechten Mitarbeiterbeteiligung über echte Gesellschaftsanteile (Aktien, Stammanteile) am massgebenden Unternehmen verfügt hätte. Die Parteien sind allerdings frei, im Mitarbeiterbeteiligungsplan beliebig andere Modalitäten zu vereinbaren. Steuerbar ist letztlich nur die Vergütung, welche dem Mitarbeitenden effektiv ausbezahlt wird. Es besteht keine Möglichkeit, einen steuerfreien Kapitalgewinn zu erzielen.

11. Vermögenssteuern während der Haltedauer

Mitarbeiteraktien unterliegen während der Haltedauer zum Verkehrs- bzw. Formelwert der kantonalen Vermögenssteuer. Verschiedene Kantone sehen Ermässigungen vor (wie eine Berücksichtigung der Sperrfristen mit einem Einschlag).

Freie börsenkotierte Mitarbeiteroptionen unterliegen ebenfalls ab ihrer Abgabe der Vermögenssteuer, wobei der Verkehrswert (Börsenschlusskurs) am Ende der Steuerperiode massgebend ist. Alle übrigen Mitarbeiteroptionen, die erst im Zeitpunkt der Ausübung besteuert werden, unterliegen während der Haltedauer nicht der Vermögenssteuer.

Gleiches gilt für unechte Mitarbeiterbeteiligungen, da sie keine definitiv erworbenen Vermögenswerte darstellen. Sie sollten allerdings zwecks steuerlicher Transparenz pro memoria im Wertschriftenverzeichnis mit CHF 0 eingesetzt werden. Dies deshalb, weil die Arbeitgeberin allfällige Vergütungen aus dem unechten Mitarbeiterbeteiligungsplan im Lohnausweis aufzuführen hat. Kommt es zu einer Barauszahlung, fliesst dieser geldwerte Vorteil in der Regel auf ein Bankkonto und wird ab diesem Zeitpunkt als Guthaben versteuert.

12. Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge richten sich in der Regel nach der Behandlung bei der Einkommenssteuer. Die Qualifikation als steuerbarer Lohn führt somit grundsätzlich auch dazu, dass Beiträge an die AHV, IV und EO entrichtet werden müssen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge).

13. Schlussfolgerung und Stolpersteine in der Praxis

Bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungen ist darauf zu achten, dass die steuerlichen Grundsätze berücksichtigt und

die Mitarbeitenden hierüber aufgeklärt werden, andernfalls drohen unschöne Überraschungen.

Zu beachten ist insbesondere, dass der Besteuerung nicht die Bewertung zugrunde gelegt wird, welche die Arbeitgeberin für angemessen und sachgerecht hält, sondern dass die Steuerbehörden ihre eigenen Bewertungen vornehmen und auf Formelwerte abstellen.

Es besteht die Möglichkeit, die geplante Mitarbeiterbeteiligung inkl. dem anwendbaren Formelwert den Steuerbehörden vorgängig der Umsetzung offenzulegen und um verbindliche

Zusicherungen zu den Steuerfolgen zu ersuchen. Die Steuerbehörden der verschiedenen Kantone wenden dabei zum Teil eine erheblich voneinander abweichende Praxis an.

Die Praxis, welche die Steuerbehörden in Kantonen wie dem Aargau und Zürich anwenden, hat zur Folge, dass Nachfolgeregelungen bei KMUs für die Nachfolger erhebliche Steuer Risiken bzw. Steuerfolgen auslösen können. Diese Risiken gilt es im Vorfeld sorgfältig zu identifizieren und zu beurteilen.

Autorin: [lic. iur. HSG Barbara Sramek, Rechtsanwältin, dipl. Steuerexpertin](#)

IHRE SPEZIALISTEN IM STEUERRECHT:



Dr. Philip Funk
Rechtsanwalt, Notar,
dipl. Steuerexperte



lic. iur. Dieter Egloff
Rechtsanwalt,
dipl. Steuerexperte



lic. iur. HSG Barbara Sramek
Rechtsanwältin,
dipl. Steuerexpertin