

Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen in der Schweiz – Grundsätzliches sowie aktuelle Praxisfälle



Von Dr. Julian Kläser, MLaw, Associate Partner, Blum & Grob Rechtsanwälte AG

1. Einleitung

Die Beteiligung von Mitarbeitenden an der Unternehmensentwicklung erfreut sich grosser Beliebtheit im In- und Ausland. Der nachfolgende Beitrag stellt zunächst die Grundlagen der steuerlichen Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen in der Schweiz vor. Sodann werden zwei Praxisbeispiele diskutiert und die jeweiligen Steuerfolgen sowie spezifische Detailfragen im gleichen Kontext näher erörtert.

Auf den ersten Blick erscheinen die schweizerischen gesetzlichen Regelungen zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen eindeutig. Wie so oft liegt der Teufel allerdings im Detail. Anhand von zwei konkreten Praxisbeispielen wird im Beitrag aufgezeigt, dass sich durchaus Konstellationen ergeben können, welche in der schweizerischen Steuergesetzgebung (noch) nicht abgebildet sind, obschon dies eigent-

lich aus steuersystematischen Gesichtspunkten angezeigt und auch wünschenswert wäre.

2. Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen im Allgemeinen

Die schweizerische Steuergesetzgebung unterscheidet zwischen sogenannten echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen.

Die Besteuerungspraxis von Mitarbeiterbeteiligungen wurde ausserdem in zwei Kreisschreiben festgelegt. Im aktualisierten Kreisschreiben Nr. 37 der Eidgenössischen Steuerverwaltung «Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen» vom 30. Oktober 2020 wurden verschiedene Präzisierungen vorgenommen, welche insbesondere für Startups von Bedeutung sind. Diese Themenfelder werden hiernach in den Praxisbeispielen teilweise vertieft.

2.1 Echte Mitarbeiterbeteiligungen

Als echte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Beteiligungsformen, welche die Mitarbeitenden am Eigenkapital des Unternehmens beteiligen sollen. Typischerweise sind dies Aktien oder Optionen. Mitarbeiteraktien sind Beteiligungsrechte (beispielsweise Aktien, Partizipationsscheine oder Genossenschaftsanteile) der Arbeitgeberin, die Mitarbeitenden gratis oder zu Vorzugsbedingungen abgegeben werden. Bei Mitarbeiteroptionen handelt es sich um Kaufrechte auf Beteiligungsrechte der Arbeitgeberin.

2.2 Unechte Mitarbeiterbeteiligungen

Als unechte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Anwartschaften auf blosser Bargeldabfindungen. Folglich wird den Mitarbeitenden eine am Unternehmenserfolg ausgerichtete Geldleistung, aber keine Beteiligung am Eigenkapital des

Unternehmens in Aussicht gestellt. Beispiele hierfür sind sog. «Stock Appreciation Rights» oder «Phantom Stocks».

3. Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen im Besonderen

3.1 Freie Mitarbeiteraktien

Freie Mitarbeiteraktien sowie auch freie börsenkotierte Mitarbeiteroptionen werden bei Abgabe, d.h. im Zeitpunkt des Rechtserwerbs besteuert. Die positive Differenz zwischen dem Verkehrswert bzw. dem Formelwert der Mitarbeiteraktien und dem tieferen Abgabepreis stellt steuerbares Erwerbseinkommen dar (Art. 17b Abs. 1 DBG).

3.2 Gesperrte Mitarbeiteraktien

Gesperrte Mitarbeiteraktien werden ebenfalls bei Abgabe besteuert. Dem Minderwert für die Sperrfrist wird mit einem Einschlag von 6% pro Sperrjahr auf dem Verkehrswert bzw. dem Formelwert Rechnung getragen (Art. 17b Abs. 2 DBG).

3.3 Nicht kotierte Optionen und solche, die gesperrt sind

Nicht kotierte Optionen und solche, die gesperrt sind, werden erst bei der Veräusserung oder Ausübung besteuert (Art. 17b Abs. 3 DBG). Steuerbar ist der gesamte erzielte Ausübungsgewinn nach Abzug allfälliger Gestehungskosten (d.h. Verkehrswert der Aktie minus Ausübungspreis, den der Mitarbeitende entrichten muss).

3.4 Geldwerte Leistungen aus der Einräumung von unechten Mitarbeiterbeteiligungen

Geldwerte Leistungen aus der Einräumung von unechten Mitarbeiterbeteiligungen sind im Zeitpunkt ihres Zuflusses steuerbar, d.h. sobald die Höhe des Anspruchs feststeht und ein Anspruch geltend gemacht werden kann. Als Erwerbseinkommen unterliegt der gesamte geldwerte Vorteil der Einkommenssteuer.

3.5 Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen im internationalen Verhältnis

Im internationalen Verhältnis muss zwischen dem Zuzug (sog. «Import von

Mitarbeiterbeteiligungen») sowie dem Wegzug (sog. «Export von Mitarbeiterbeteiligungen») eines Mitarbeitenden unterschieden werden. Die Mitarbeiterbeteiligungen werden jeweils in einem Land abgegeben und in einem anderen realisiert.

Gemäss den internationalen Doppelbesteuerungsabkommen der Schweiz kann die Schweiz in der Regel nicht den gesamten geldwerten Vorteil besteuern. Die Ausscheidung erfolgt oftmals aufgrund der Arbeitstage.

Die Schweiz hat zugleich eine unilaterale gesetzliche Regelung implementiert, die den Empfehlungen der OECD grundsätzlich entspricht. Der geldwerte Vorteil aus qualifizierenden Mitarbeiterbeteiligungen (darunter fallen suspensiv bedingte Mitarbeiteroptionen mit Vesting-Klausel, Anwartschaften auf Mitarbeiteraktien sowie unechte Mitarbeiterbeteiligungen) wird gemäss Art. 17d DBG für die Zeitspanne zwischen dem Erwerb (Zuteilung) und dem Entstehen des Ausübungsrechts (Vesting) anteilmässig im Verhältnis zwischen der gesamten zu der in der Schweiz verbrachten Zeitspanne besteuert.

Das Besteuerungsrecht des geldwerten Vorteils ist aufgrund der Arbeitstage auf die Staaten zu verteilen, in denen der Mitarbeitende seit der Zuteilung der qualifizierenden Mitarbeiterbeteiligung (siehe oben) bis zum Entstehen des Ausübungsrechts (Vesting) ansässig war.

4. Praxisbeispiel I

4.1 Sachverhalt

Die Startup AG I, eine Aktiengesellschaft mit Sitz im Kanton Zürich, hat im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsplans die Zuteilung von Mitarbeiteraktien an gewisse Mitarbeitende der Unternehmensgruppe vollzogen.

Die Aktien der Startup AG I sind nicht an der Börse kotiert und nicht frei handelbar, d.h. im Zeitpunkt der Zuteilung der Mitarbeiteraktien lag kein Verkehrswert vor. Der Wert einer Aktie bestimmte sich entsprechend nach dem ermittelten Formelwert. Der dreijährigen Sperrfrist wurde mit einer Reduktion des Formelwertes gemäss der Diskontierungstabelle des Kreisschreibens Rechnung getragen. Bei der Ermittlung

des steuerpflichtigen Einkommens wurde von der Differenz zwischen dem reduzierten Formelwert (gemäss Diskontierungstabelle) und dem tieferen Abgabepreis ausgegangen.

Die Mitarbeitenden erwarben die Aktien zum Nennwert von 1 Franken. Die geldwerte Leistung wurde im Lohnausweis ordentlich deklariert, wobei die Anzahl der erhaltenen Mitarbeiteraktien und der errechnete Differenzbetrag zwischen dem reduzierten Formelwert und dem Abgabepreis auf einem Beiblatt bescheinigt wurden.

Im April 2021 erhält die Startup AG I eine Kaufofferte von einer Drittpartei. Im Zuge der geplanten Transaktion sollen der Gründer, die Mitarbeitenden und weitere Aktionärinnen insgesamt eine Mehrheitsbeteiligung in Höhe von 67% an diese Drittpartei veräussern (hiernach auch als «auslösendes Ereignis» bezeichnet). Der Gründer und die Mitarbeitenden sollen allerdings zunächst nicht mehr als 1/3 ihrer Aktien an diese Drittpartei veräussern können (hiernach auch als «Sofortveräusserung» bezeichnet).

Für ihre verbleibenden Aktien erhalten der Gründer und die Mitarbeitenden Put-Optionen für einen gestaffelten und exklusiven Verkauf ihrer Aktien über die Jahre 2023 bis 2025 an die Drittpartei.

Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf den Verkauf ihrer verbleibenden Mitarbeiteraktien an die Drittpartei. Ein Verkauf an eine andere Partei ist jedoch ausgeschlossen, d.h., die Put-Optionen sind mit dem Verbot einer Drittveräusserung verbunden (hiernach auch bezeichnet als «Folgeberäusserungen»).

4.2 Steuerrechtliche Würdigung Praxisbeispiel I

4.2.1 Sofortveräusserung

Ein bei der Zuteilung der Mitarbeiteraktien berücksichtigter Diskont wird nach Massgabe des Kreisschreibens auf denjenigen Aktien angepasst, welche von einem vorzeitigen Wegfall der Sperrfrist im Zuge der Sofortveräusserung betroffen und damit frei verfügbar werden. Die jeweiligen Mitarbeitenden erzielen in diesem Umfang auf diesen Aktien ein steuerbares Zusatzeinkommen.

4.2.2 Folgeveräusserungen

Die Regelung betreffend die Sofortveräusserung gilt grundsätzlich nicht für diejenigen verbleibenden Aktien der Mitarbeitenden, die im Rahmen der Transaktion den neu geschaffenen Put-Optionen unterliegen und erst in einem späteren Zeitpunkt frei verfügbar werden. Denn die seit der Zuteilung der Aktien existierende Sperrfrist läuft in diesem Fall weiter (sog. «Roll-Over») und endet spätestens im vertraglich vorgesehenen Ausübungsjahr. Obschon ein solcher «Roll-Over» selbstverständlich sein sollte, ist es empfehlenswert, im Rahmen einer solchen Transaktion eine Bestätigung der zuständigen Steuerbehörde einzuholen, damit es im Nachhinein keine unerwünschten Überraschungen gibt.

Eine allfällige aufgrund der Put-Optionen resultierende zusätzliche Sperrfrist, wobei sich die schon existierende Verfügungssperre verlängert, wird mangels gesetzlicher Grundlage steuerlich (noch) nicht nachvollzogen, was durchaus kritisch beurteilt werden kann. Der Mitarbeitende kann nicht frei über diejenigen Aktien verfügen, die den neu geschaffenen Put-Optionen unterliegen. Bis zum vertraglich vorgegebenen Ausübungsjahr gemäss Ausübungsplan sind diese gesperrt. Diese zusätzliche Sperrfrist führt zu einer Vermögenseinbusse für die betroffenen Mitarbeitenden.

Während der Haltedauer der Mitarbeiteraktien kann für Zwecke der Vermögenssteuer entsprechend der verbleibenden Sperrfrist auf dem relevanten Steuerwert ein Einschlag gemäss genannter Diskontierungstabelle berücksichtigt werden. (Zu beachten: Die entsprechende Reduktion wird i.d.R. nicht von Amtes wegen gewährt.)

4.2.3 Gemeinsame Regeln für Sofort- und Folgeveräusserungen

Das auslösende Ereignis für den Wechsel vom Formel- zum Verkehrswertprinzip ist die Sofortveräusserung. Es tritt für alle Mitarbeiteraktien innerhalb der fünfjährigen Haltedauer seit Zuteilung der Mitarbeiteraktien ein. Der Zeitpunkt der Folgeveräusserungen ist insofern irrelevant.

Anlässlich der Veräusserung der Mitarbeiteraktien an die Drittpartei resultiert für die Belange der Direkten

Bundesteuer sowie für die kantonalen Steuern grundsätzlich ein steuerfreier privater Kapitalgewinn (Art. 16 Abs. 3 DBG) im Umfang der Differenz zwischen dem Formelwert im Zeitpunkt der Zuteilung und dem nach der gleichen Bewertungsmethode ermittelten Formelwert im Zeitpunkt der Veräusserung.

Ein erzielter Übergewinn, also die positive Differenz zwischen Verkaufspreis und Formelwert im Zeitpunkt der Veräusserung, ist jeweils als Einkommen im Zeitpunkt der Veräusserung der Mitarbeiteraktien zu besteuern. Weil der Wechsel vom Formel- zum Verkehrswertprinzip für alle Mitarbeiteraktien innerhalb der Fünfjahresfrist erfolgt, kommt die Übergewinnbesteuerung auch dann zur Anwendung, wenn die Haltedauer der Mitarbeiteraktien zum Zeitpunkt der Folgeveräusserung mehr als fünf Jahre beträgt.

5. Praxisbeispiel II

5.1 Sachverhalt

Die Startup AG II, eine Aktiengesellschaft mit Sitz im Kanton Schwyz, hat im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsplans die Zuteilung von gesperrten Mitarbeiteroptionen an gewisse Mitarbeitende der Unternehmensgruppe vollzogen. Die Mitarbeitenden üben ihre Optionen nach drei Jahren aus und erwerben nicht kotierte Aktien der Startup AG II. Ein Verkehrswert der Aktien liegt indessen nicht vor. Es erfolgt eine Bewertung mittels Praktiker-Methode gemäss Kreisschreiben. Im vierten Jahr beschliesst die Startup AG II, an die Börse zu gehen. Der Börsengang ist erfolgreich und der Aktienkurs der Startup AG II entwickelt sich in der Folge positiv. Die Mitarbeitenden beschliessen nun im siebten Jahr, ihre Aktien an der Börse zu verkaufen.

5.2 Steuerrechtliche Würdigung Praxisbeispiel II

Der geldwerte Vorteil von gesperrten Mitarbeiteroptionen ist im Zeitpunkt der Optionsausübung steuerbar in der Höhe der Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem entsprechenden Verkehrswert der Aktie (Art. 17b Abs. 3 DBG). Liegt wie im vorliegenden Fall kein Verkehrswert vor, ist die Aktie für die Zwecke der Einkommenssteuer

mittels einer geeigneten Formel zu bewerten.

Es stellt sich nun die Frage, ob für die durch die Ausübung der Mitarbeiteroptionen erworbenen Aktien danach dieselben Bestimmungen zum Tragen kommen, wie wenn die Aktie direkt (ohne Option) zugeteilt worden wäre (vgl. Praxisbeispiel I, Ziff. 4 oben). Obschon dies systematisch richtig erscheint, könnte man sich durchaus auf den Standpunkt stellen, dass mangels gesetzlicher Grundlage die Mitarbeitenden im Rahmen der späteren Veräusserung einen gänzlich steuerfreien Kapitalgewinn realisieren und die Übergewinnbesteuerung hier nicht greift. Die Praxis der kantonalen Steuerbehörden ist nachvollziehbarerweise eine andere. So dürfte innerhalb der fünfjährigen Haltedauer lediglich im Rahmen der identischen Formelanwendung ein steuerfreier privater Kapitalgewinn realisierbar sein. Übergewinne würden auch in der vorliegenden Konstellation der Einkommenssteuer unterworfen.

Abschliessend sei noch bemerkt, dass es im vorliegenden Fall unbeachtlich wäre, würden die Mitarbeitenden ihre Aktien erst im sechsten Haltedauerjahr veräussern. Der Zeitpunkt des auslösenden Ereignisses ist der Börsengang, welcher innert der fünfjährigen Haltedauerfrist vollzogen wird.

6. Schluss

Die Komplexität von Mitarbeiterbeteiligungsplänen und damit deren vertragliche Ausgestaltung hat in der jüngeren Vergangenheit zugenommen; insbesondere solche mit angelsächsischem «Touch» beinhalten oftmals viele steuerrechtliche Stolpersteine. Es ist daher in den meisten Fällen empfehlenswert, vorgängig eine verbindliche Auskunft bezüglich der steuerlichen Behandlung des jeweiligen Mitarbeiterbeteiligungsplans seitens der zuständigen kantonalen Steuerbehörde einzuholen.

Der vorliegende Beitrag basiert auf einer detaillierteren Fachpublikation des Autors in zsis) zum selben Thema; vgl. Julian Kläser: Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen in der Schweiz – Grundsätzliches sowie aktuelle Praxisfälle, in zsis) 3/2021.

j.klaeser@blumgrob.ch
www.blumgrob.ch