



Ruth Bloch-Riemer

Dr. iur., Rechtsanwältin, dipl. Steuerexpertin
Bär & Karrer AG, Zürich
ruth.blochriemer@baerkarrer.ch

Mitarbeiterbeteiligungen

Mitarbeiterbeteiligungen: Nicht zu unterschätzen in der Umsetzung

Im vorliegenden Beitrag werden die steuerlichen und abgaberechtlichen Eckwerte von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen überblicksweise und mit Blick auf deren korrekte Handhabung in der Praxis bei der Abbildung im Lohnausweis und beim Arbeitgeber dargestellt.

Während die Beteiligung von (Kader-)Mitarbeitern an Unternehmensentwicklung und -erfolg in den letzten Jahren stetig an Bedeutung zugenommen hat, sind die Stolpersteine in der praktischen Umsetzung nicht zu unterschätzen. Zunächst ist der spezifischen Situation und Zielsetzung der Unternehmung bei der Planung und dem Aufsetzen des Mitarbeiterbeteiligungsplans vor dem Hintergrund des rechtlichen und steuerlichen Umfelds Rechnung zu tragen. Insbesondere vor dem Hintergrund des neuen Kreisschreibens Nr. 37A der Eidg. Steuerverwaltung sind auch die im Zusammenhang mit der Beschaffung von Aktien durch die Unternehmung bestehenden Rahmenbedingungen zu beachten. Während der Laufzeit des Plans sind sodann

die Ansprüche, Anwartschaften und Guthaben der einzelnen Planteilnehmer durchgehend und mittels geeigneter Tools sauber und kohärent nachzuvollziehen, damit die jährlichen gesetzlichen Bescheinigungspflichten (Lohnausweis) eingehalten werden können. Besondere Schwierigkeiten stellen sich während des gesamten Zyklus, sobald sich durch Immigration oder Emigration von Planteilnehmern internationale Aspekte ergeben.

Vor diesem Hintergrund soll der vorliegende Beitrag die steuerlichen und abgaberechtlichen Eckwerte von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen überblicksweise und mit Blick auf deren korrekte Handhabung in der Praxis bei der Abbildung im Lohnausweis und beim Arbeitgeber darstellen.

aber keine Beteiligung am Eigenkapital der Unternehmung verschaffen (z. B. Restricted Stock Units [«RSU»], Phantom Stock usw.).

Zentraler Anknüpfungspunkt für die steuerliche und abgaberechtliche Einordnung und Beurteilung ist zunächst, ob dem Mitarbeiter echte oder unechte Beteiligungsmöglichkeiten aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zur ausgebenden Gesellschaft oder allenfalls einer Gruppengesellschaft gewährt werden. Sobald dies der Fall ist, ist von einer Mitarbeiterbeteiligung i. S. von Art. 17a ff. DBG auszugehen. Ist dies nicht der Fall, beispielsweise wenn ein Mitarbeiter Aktien an seinem Arbeitgeber auf dem Markt erwirbt, ist von einer herkömmlichen Investition auszugehen, das in keiner Beziehung zum Arbeitsverhältnis steht und somit auch nicht von Art. 17a ff. DBG erfasst wird.

1. Grundsätze der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen

1.1 Einordnung der Mitarbeiterbeteiligungen

Die schweizerische Steuergesetzgebung¹ und Praxis² unterscheidet zunächst zwischen sogenannten echten und sogenannten unechten Mitarbeiterbeteiligungen.

- Als echte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Beteiligungsformen, welche den Mitarbeiter «im Ergebnis am Eigenkapital» der Unternehmung beteiligen. Typischerweise sind dies Mitarbeiteraktien oder -optionen.
- Unechte Mitarbeiterbeteiligungen sind «eigenkapital- oder aktienkursbezogene Anreizsysteme», welche dem Mitarbeiter eine am Unternehmenserfolg ausgerichtete Geldleis-

1.2 Zentrale Besteuerungsgrundsätze

Prinzipien aus Sicht der Schweiz

Mit Bezug auf die Besteuerung können folgende Grundprinzipien zusammengefasst werden:

- Mitarbeiteraktien sowie auch freie, börsennotierte Mitarbeiteroptionen sind bei ihrer Zuteilung steuerbar. Steuerbar ist die positive Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie im Zeitpunkt der Abgabe sowie ihrem (tieferen) Erwerbspreis.

- Einer allfälligen Veräusserungssperrfrist auf Mitarbeiteraktien ist bei der Besteuerung mit einem Diskont von 6% pro Sperrjahr auf dem Verkehrswert Rechnung zu tragen. Bei vorzeitigem Wegfall der Sperrfrist ist eine Korrektur der Diskontierung vorzunehmen, welche zu zusätzlichem steuerbarem Einkommen und zusätzlichen Sozialabgaben führen kann.
- Nicht bei Abgabe zu versteuernde Mitarbeiteroptionen sind erst bei Veräusserung oder Ausübung steuerbar. Steuerbar ist der gesamte erzielte Ausübungsgewinn bzw. Veräusserungserlös, soweit er die Gestehungskosten (z. B. Strike Price/Einlöseprämie, die der Mitarbeiter entrichten muss) übersteigt.
- Geldwerte Vorteile aus unechten Mitarbeiterbeteiligungen wie beispielsweise RSU oder PSA sind bis zu ihrer Realisation lediglich Anwartschaften und erst im Zeitpunkt ihrer Realisation zu versteuern und zu verabgeben.

Fälle mit internationalem Bezug

Im internationalen Verhältnis kann sich im Sinne einer Zuteilung der Besteuerungsrechte zwischen involvierten Staaten Abgrenzungsbedarf ergeben. Dies insbesondere dann, wenn aus schweizerischer Sicht der Zeitpunkt der Besteuerung nicht mit dem Zeitpunkt der Einräumung einer Anwartschaft zusammenfällt und die Erlangung definitiver Rechte dazwischen über einen gewissen Zeitraum (Vestingdauer) vom Mitarbeiter zuerst verdient werden muss.

Während einer solchen «Abverdienzeit» kann der Mitarbeiter seine Anwartschaft – jeweils gemäss den spezifischen Planbestimmungen – noch verlieren (beispielsweise wenn er die Unternehmung verlässt). Wenn, beispielsweise bei Mitarbeiteroptionen, beim Planteilnehmer während dieser Vestingdauer ein Wohnsitzwechsel (sogenannte Immigration oder Emigration) erfolgt, ist die Besteuerungshoheit zwischen Herkunftsstaat und Zuzugsstaat aufzuteilen. Art. 17c DBG sowie Art. 7 und 8 MBV sehen für eine solche Konstellation nur ein anteilmässiges Besteuerungsrecht der Schweiz vor.

Eine solche Aufteilung erfolgt anteilmässig anhand der Zeitspanne, die ein Mitarbeiter im jeweiligen Staat verbracht hat (Art. 17d DBG). Dies bildet das in den meisten Doppelbesteuerungsabkommen der Schweiz enthaltene Arbeitsortsprinzip ab. Konkret ist, im Sinne eines Grundfalls, der vom Mitarbeiter erhaltene gesamte geldwerte Vorteil aus einer importierten oder exportierten Mitarbeiterbeteiligung in der Schweiz nur im Verhältnis der in der Schweiz geleisteten Arbeitstage während der gesamten Vestingdauer zur Gesamtvestingperiode steuer- und abgabepflichtig. Das KS 37 stellt hierzu in seinem Anhang II einige hilfreiche Musterkalkulationen zur Verfügung. Die Erhebung von Sozialabgaben erfolgt mit Besteuerung in der Regel parallel.

1.3 Praktische Aspekte

Um die mit einem Mitarbeiterbeteiligungsplan einhergehenden Komplexitäten bestmöglich aufzufangen, empfehlen sich in der Praxis insbesondere folgende Elemente:

- Schon bei der Erstellung eines Mitarbeiterbeteiligungsplans ist darauf zu achten, dass sämtliche sich unter dem Plan möglicherweise ergebenden Aspekte geeignet abgebildet sind und auch die Umsetzung in der Praxis passend strukturiert werden kann. Zentral dürfte in vielen Fällen die Frage sein, ob die Planteilnehmer ihren Anreiz dereinst über einen (möglichst steuerfreien) späteren Verkauf von Aktien oder durch die vergünstigte Erwerbsmöglichkeit von Aktien erlangen sollen.
- Erfahrungsgemäss weisen auch auf den ersten Blick «unproblematische» Mitarbeiterbeteiligungsprogramme im Detail häufig Fragen auf. Es empfiehlt sich deshalb, vor Implementierung eines Plans ein Steurruling bei der zuständigen Steuerbehörde einzuholen. Dies dient einerseits zur Klärung allfälliger kritischer Elemente bei der Umsetzung des Plans und andererseits zur Absicherung des Arbeitgebers bei der Abbildung des Mitarbeiterbeteiligungsplans in den jährlichen Lohnausweisen der Planteilnehmer.
- Eine klare Kommunikation der inhaltlichen und steuerlichen Eckwerte des Plans gegenüber den teilnehmenden Mitarbeitern erleichtert die systematische und vollständige Abbildung der Vorteile und Guthaben aus dem Mitarbeiterbeteiligungsplan in den persönlichen Steuererklärungen der Mitarbeiter.

2. Steuerliche und buchhalterische Aspekte für den Arbeitgeber

Die steuerlichen und für die Zwecke des Accountings zu berücksichtigenden Aspekte für den Arbeitgeber im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen sind mehrschichtig.

2.1 Lohnausweis

Zum einen bestehen im Rahmen der Pflicht des Arbeitgebers zur Ausstellung eines Lohnausweises verschiedene Pflichten:

- Die Steuergesetzgebung auf Ebene Bund und Kantone verpflichtet den Arbeitgeber zur Ausstellung eines jährlichen Lohnausweises. Lohnbestandteile im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen sind dort in Zeile 5 «Beteiligungsrechte» zu bescheinigen, selbst wenn sie dem Arbeitnehmer nicht direkt vom Arbeitgeber, sondern von einer dem Arbeitgeber nahestehenden Gesellschaft (z. B. einer Gruppengesellschaft) eingeräumt wurden.³
- Dem Lohnausweis ist ein Beiblatt beizufügen, welches die gemäss Mitarbeiterbeteiligungs-

verordnung⁴ erforderlichen Informationen bezüglich der Ansprüche, Anwartschaften und Guthaben des Mitarbeiters im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsplans bescheinigt. Mit dem Beiblatt wird somit die in Ziff. 5 des Lohnausweises bescheinigte Lohnkomponente detaillierter und standardisiert erläutert. Vorlagen für Beiblätter bezüglich gewisser Sachverhalte stellt die Eidg. Steuerverwaltung im Rahmen des KS 37 zur Verfügung.

- Der Lohnausweis hat schliesslich in Ziff. 15 «Bemerkungen» einen Hinweis auf den durch die Steuerbehörden allenfalls genehmigten Verkehrswert (Steuerruling) und/oder die Klarstellung, dass aus einem Mitarbeiterbeteiligungsplan gegebenenfalls (noch) kein steuerbares Einkommen erzielt wurde, zu enthalten.⁵

2.2 Aktienbeschaffung und Verbuchung beim Arbeitgeber

Steuerliche, rechtliche und buchhalterische Komplexitäten ergeben sich auf Ebene des Arbeitgebers im Rahmen der Beschaffung der für ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm allfällig erforderlichen Aktien. Diese Thematik wurde kürzlich im Rahmen eines neuen Kreisschreibens⁶ von der Eidg. Steuerverwaltung detailliert aufgegriffen. Die zentralen Elemente des KS 37A können wie folgt dargestellt werden:

- Der Aktienbedarf kann durch die Gesellschaft entweder 1) durch Rückkauf eigener Aktien zu Verkehrswerten (auf dem Markt oder von anderen Aktionären), 2) durch eine Kapitalerhöhung oder 3) durch die (unter Umständen unter dem Verkehrswert liegende) Rückgabe von Mitarbeiteraktien durch den Plan verlassende Teilnehmer gedeckt werden.⁷
- Durch den Rückkauf eigener Aktien⁸ entsteht für die Gesellschaft in der Differenz zwischen dem Anschaffungspreis und dem Verkehrswert der Aktien bei ihrer Abgabe unter dem Mitarbeiterbeteiligungsplan entweder – bei negativer Differenz – geschäftsmässig begründeter (abzugsfähiger) Aufwand oder – bei positiver Differenz – steuerbarer Ertrag. Die Differenz zwischen dem Verkehrswert im Zeitpunkt der Abgabe und dem tieferen Abgabepreis stellt geschäftsmässig begründeten (d. h. wiederum abzugsfähigen) Aufwand dar.
- In Gruppenstrukturen ist es nicht selten, dass Mitarbeiter aufgrund von Ansprüchen aus Mitarbeiterbeteiligungsplänen direkt Beteiligungen am Eigenkapital einer Konzerngesellschaft ihres Arbeitgebers erhalten. Diese Konzerngesellschaft liefert die Aktien häufig direkt an die Mitarbeiter und übernimmt somit eine Verpflichtung, welche eigentlich vom Arbeitgeber gegenüber dem Mitarbeiter besteht. Entsprechend ist die Konzerngesellschaft vom Arbeitgeber zu entschädigen, wobei diese Entschädigung dem Drittpreis entsprechen muss.⁹

Nicht zu vergessen ist in solchen Konstellationen die Pflicht des Arbeitgebers, die Sozialversicherungsbeiträge und allfällige Quellensteuern abzuführen, was in der (Liquiditäts-) Planung zu berücksichtigen ist.

- Im Zusammenhang mit der Besteuerung von Anwartschaften auf Mitarbeiteraktien oder unechten Mitarbeiterbeteiligungen, welche zunächst einer Vestingperiode unterliegen, kann der Arbeitgeber für seine Verpflichtung, den Mitarbeitenden Aktien auszuliefern oder eine Barleistung zu erbringen, Rückstellungen bilden. Der gesamte geschätzte Aufwand kann dabei vom Arbeitgeber entweder im Zeitpunkt der Zuteilung der Anrechte oder aber verteilt über die Vestingperiode erfolgswirksam verbucht werden.¹⁰

3. Bewertung als zentrales Element

Aus Sicht der Unternehmung kommt insbesondere der Bewertung der einem Mitarbeiterbeteiligungsplan zugrunde liegenden Aktien eine zentrale Rolle zu. Folgende Regeln sind diesbezüglich zu beachten:

1. Der Verkehrswert börsenkotierter Aktien richtet sich nach dem Kurswert (Börsenschlusskurs am Tag des Rechtserwerbs¹¹).
2. Sofern kein Kurswert vorhanden ist, kann auf einen Formelwert abgestellt werden, wobei eine «taugliche und anerkannte Methode»¹² gewählt werden muss:
 - Eine für einen Mitarbeiterbeteiligungsplan gewählte Formel ist beizubehalten.
 - Ein jährlich nach Formel ermittelter Aktienwert kann für Aktienzuteilung innerhalb der auf den Bewertungsstichtag folgenden sechs Monate verwendet werden. Danach kann auch der Formelwert per nächstem Bewertungsstichtag in die Beurteilung mit einbezogen werden.
 - Falls für eine nicht kotierte Aktie dennoch ein Verkehrswert vorhanden ist (beispielsweise bei Transaktionen am Markt oder im Zusammenhang mit Finanzierungsrunden), ist in aller Regel auf diesen abzustellen.
3. Innerhalb der Buchhaltung der Gesellschaft ist sodann auf die Verwendung konsistenter Methoden bzw. Bewertungen zu achten.

4. Fazit

Im Ergebnis zeigt sich, dass die steuerliche, abgaberechtliche und auch buchhalterische Erfassung und Abwicklung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen für Arbeitgeber nicht zu unterschätzende Komplexitäten und Stolpersteine beinhalten können. Diese schlagen sich einerseits im Lohnausweis, andererseits aber auch in den Büchern der Gesellschaft nieder. Aufgrund der strafrechtlichen Relevanz des Lohnausweises und auch der Geschäftsbücher als Urkunden und der steuerlichen Bedeutung des Lohnausweises als Grundlage für die Versteuerung beim Arbeitnehmer können Fehler und Inkonsistenzen bei der Abbildung geldwerter Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen und der Aktienbeschaffung beim Arbeitgeber und beim Arbeitnehmer in der Praxis schwerwiegende (steuer-) strafrechtliche Konsequenzen und komplexe Korrekturmassnahmen nach sich ziehen.

Es lohnt sich deshalb in aller Regel, ein Augenmerk insbesondere auf folgende Elemente zu richten, um die Prozesse im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungsplänen bewusster zu gestalten:

1. Sorgfältige Formulierung und genaue Umsetzung des Mitarbeiterbeteiligungsplans. Zu achten ist auf klar und eindeutig formulierte Planregeln (bei Bedarf mehrsprachig), welche inhaltlich alle denkbaren Szenarien für die Zukunft abdecken (beispielsweise sogenannte «good leaver»- und «bad leaver»-Situationen sowie grenzüberschreitende Tatbestände) und die zentralen Begriffe unmissverständlich definieren.
2. Genaue Analyse der steuerlichen und abgaberechtlichen Aspekte des Mitarbeiterbeteiligungsplans
 - aus Sicht des Arbeitgebers (mit Blick insbesondere auf Quellenbesteuerung, Pflicht zur Abführung von Sozialabgaben und Bescheinigungspflichten sowie auch auf die Unternehmensbesteuerung im Zusammenhang mit der Beschaffung von Aktien und der entsprechenden Verbuchung) und
 - aus der Perspektive des Arbeitnehmers (Besteuerungszeitpunkt, Höhe des zu versteuernden Einkommens, Vermeidung von sogenannten «dry income», grenzüber-

schreitende Elemente, Möglichkeiten zu steuerfreiem privatem Kapitalgewinn bei späterem Exit).

Die steuerlichen Aspekte des Plans sind für grössere Rechtssicherheit mit den zuständigen Steuerbehörden¹³ im Rahmen eines Rulings abzustimmen und bestätigen zu lassen.

3. Klare Kommunikation des Plans gegenüber den Mitarbeitenden. Geeignete Umsetzung des Plans auf Ebene der Gesellschaft (HR/Finance) oder mittels Beizug eines externen Dienstleiters, damit die unter dem Plan zugeteilten/ausgegebenen Anwartschaften/Rechte und Guthaben für jeden Mitarbeiter zu jeder Zeit klar abgebildet und ggf. Aktien sauber und unverwechselbar eingebucht oder physisch eingelagert werden können. ■

→ Weitere Informationen

- **Kreisschreiben 37:** <https://bit.ly/2PZ2uxq>
- **Anhang II zu KS 37:** <https://bit.ly/2D7GTAd>
- **Anhang III zu KS 37 (Musterbescheinigungen):** <https://bit.ly/2z99MaS>
- **Kreisschreiben 37A:** <https://bit.ly/2wDeVtv>

¹ Insbesondere Art. 17a ff. des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (DBG) vom 14. Dezember 1990 (SR 642.11), Art. 7c ff. des Bundesgesetzes über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (StHG) vom 14. Dezember 1990 (SR 642.14) sowie Art. 7 lit. c der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101).

² Kreisschreiben Nr. 37 der Eidg. Steuerverwaltung «Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen» vom 22. Juli 2013 («KS 37»).

³ Vgl. Schweizerische Steuerkonferenz (SSK)/Eidg. Steuerverwaltung (ESTV), Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung, Version 1. Januar 2018 («WL LA»), Rz. 29.

⁴ Verordnung über die Bescheinigungspflichten bei Mitarbeiterbeteiligungen (Mitarbeiterbeteiligungsverordnung, MBV) vom 27. Juni 2012 (SR 642.115.325.1).

⁵ WL LA, Rz. 68 und 69.

⁶ Kreisschreiben Nr. 37A der Eidg. Steuerverwaltung «Steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen bei der Arbeitgeberin» vom 4. Mai 2018 («KS 37A»).

⁷ Vgl. Ziff. 3.1. KS 37A.

⁸ Vgl. Ziff. 3.1.1. KS 37A.

⁹ Vgl. Ziff. 3.2. KS 37A.

¹⁰ Vgl. Ziff. 5.1. KS 37A.

¹¹ Vgl. Ziff. 3.2.1. KS 37.

¹² Vgl. Ziff. 3.2.2. KS 37.

¹³ In aller Regel im Ansässigkeitskanton des Arbeitgebers, ggf. zusätzlich – meist lediglich zur Bestätigung des durch den Arbeitgeberkanton ausgestellten Rulings – noch in denjenigen Kantonen, in welchem eine gewisse Anzahl Mitarbeiter oder wesentlich betroffene Mitarbeiter ihren Wohnsitz haben.