

Wenn der Lohn nicht mehr nur aus Geld besteht

vpds-News Immer häufiger wird die Mitarbeiterbeteiligung als Entlohnungsform gewählt. Mitarbeiterbeteiligungspläne zu erstellen ist jedoch schwierig, da die steuer-, sozialversicherungsrechtliche und rechtliche Wirkung mitberücksichtigt werden muss.

VON CORDULA E. NIKLAUS UND FRIEDERIKE V. RUCH



DIE ERSTELLUNG VON MITARBEITERBETEILIGUNGSPLÄNEN kann einiges Kopfzerbrechen auslösen, wenn man sich zum einen die Vielzahl der Mitarbeiterbeteiligungsformen (Mitarbeiteraktien, Mitarbeiteroptionen oder synthetische Beteiligungen) ansieht und daneben noch deren steuer-, sozialversicherungsrechtliche und rechtliche Wirkung mitberücksichtigen muss. Gerade die Entwicklungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass eine gesunde Kapitalstruktur, eine gefestigte Ertragslage sowie ein qualifiziertes Management unabdingbare Voraussetzungen für eine erfolgreiche, langfristige und motivierende Mitarbeiterbeteiligung sind. Worauf muss man nun im Einzelnen achten?

«MAN BEMÜHT SICH SCHON LANGE AUF BUNDESEBENE, EINHEITLICHE BESTEUERUNGSREGELN ZU FINDEN»

Cordula E. Niklaus und Friederike V. Ruch

AUS RECHTLICHER SICHT GILT es bei der Planung und Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsplänen die arbeitsvertraglichen sowie die gesellschaftsrechtlichen Komponenten zu prüfen und aufeinander abzustimmen. Sofern die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsplanes in der Form von Beteiligungsrechten wie Mitarbeiteraktien eine Veränderung der Höhe des bisher vertraglich vereinbarten Lohnes zur Folge hat, ist damit eine Vertragsänderung verbunden, die von den betroffenen Mitarbeitenden gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Bedingungen akzeptiert werden muss. Entsprechend dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden auf gleicher Stufe sind auf derselben

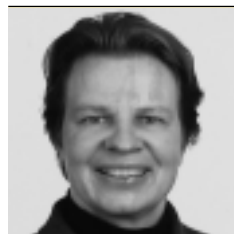
Mitarbeiterstufe mit denselben Anforderungen und Voraussetzungen grundsätzlich alle Mitarbeitenden gleich zu behandeln, und sie müssen am Plan partizipieren können. Innerhalb des Beteiligungsplanes ist eine auf einzelne Kaderstufen beschränkte Teilnahme oder auf die individuelle Leistung abgestützte Bemessung möglich.

IM WEITEREN EMPFIEHLT ES SICH, die Rechtsfolgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereits im Zeitpunkt der Zuteilung der Mitarbeiteraktien im Reglement festzuhalten. Mit einer Verfügungssperre belegte Beteiligungsrechte werden bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Tod, Invalidität oder Pensionierung des Arbeitnehmers meist frei verfügbar. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung durch den Mitarbeiter kann so geregelt werden, dass die Aktien zum damaligen Erwerbspreis vom Arbeitgeber zurückgekauft werden. Bei Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber erfolgt der Rückkauf meist zum aktuellen Börsenkurs oder zum

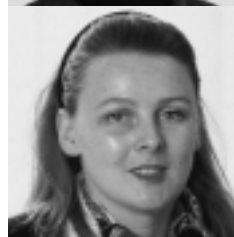
aktuellen Wert der Aktien im Zeitpunkt des Rückkaufs.

AUCH NICHTKOTIERTE AKTIENGESELLSCHAFTEN mit geschlossener Aktionärsstruktur können geeignet sein, Mitarbeiterbeteiligungsrechte zu gewähren. Bei den nichtkотиerten Gesellschaften sollte den Mitarbeitenden ein Aktienrückkaufsrecht gewährt werden, damit diese bei Bedarf die Aktien veräussern können. Im Rahmen von Konzernstrukturen kann die Beteiligung nicht nur an der arbeitgebenden Gesellschaft, die jedoch sicherstellen muss, dass sie über die Aktien verfügt, gewährt werden, sondern auch an der Konzernmuttergesellschaft oder einer Schwestergesellschaft. Andernfalls kann ein Aktienkaufvertrag zwischen den Mitarbeitenden und der Aktien ausgebenden Konzerngesellschaft abgeschlossen werden. Dieser müsste im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls aufgelöst werden. Bei solchen Konstruktionen gilt es in besonderem Masse, die einzelnen Vertragsverhältnisse klar zu formulieren und aufeinander abzustimmen.

IN DER SCHWEIZ BEMÜHT MAN SICH schon seit langem auf Bundesebene, einheitliche Besteuerungsregeln zu finden und den Missständen der heutigen Besteuerung vor allem von Mit-



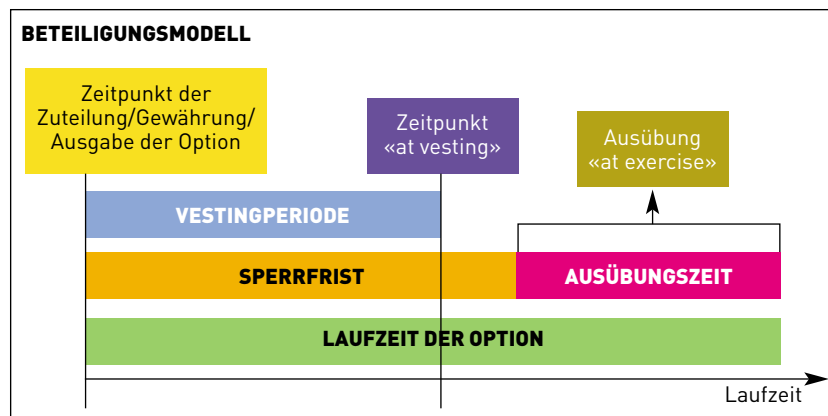
CORDULA E. NIKLAUS, Fürsprecherin, ist selbständige Wirtschaftsanwältin in Zürich. Sie verfügt über mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Vertrags- und Gesellschaftsrecht sowie über eine reiche Praxis beim Entwerfen und Implementieren von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen, sowohl für inländische als auch für ausländische Unternehmen.



FRIEDERIKE V. RUCH ist Steuerberaterin bei Convinus Tax Consulting, Zürich. Das Unternehmen berät unter anderem Firmen bei Mitarbeiterentsendungen.

arbeiteroptionen Abhilfe zu schaffen. Beim Beteiligungsmodell der Mitarbeiteroptionen wird den Mitarbeitenden durch die Ausgabe von Optionen das Recht eingeräumt, während einer gewissen Zeit eine bestimmte Anzahl von Aktien zu erwerben. Heute findet die Besteuerung mit einigen Ausnahmen noch bei der Ausgabe/Zuteilung statt.

AUCH AUF KANTONALER EBENE wurde der Missstand erkannt, so dass in einem kürzlich ergangenen verwaltungsgerichtlichen Entscheid der Kanton Zürich das Besteuerungssystem der Mitarbeiteroptionen «at vesting» für grundsätzlich gültig erklärt hat. Den Zeitpunkt des Endes dieser «Vesting-Periode» nennt man «at vesting». Bis zu diesem Zeitpunkt muss der Mitarbeitende gewisse, im Plan festgehaltene subjektive Kriterien erfüllen wie zum Beispiel das Noch-Bestehen des Arbeitsverhältnisses, ansonsten kann er seine Optionen vollkommen verlieren. Dieses neue «Besteuerungssystem» ist unmittelbar und auch rückwirkend anwendbar. Optionen, die bisher bei



Ausübung steuerbar waren, können neu «at vesting» besteuert werden, wenn eine Bewertung im Zeitpunkt «at vesting» möglich ist. Der Arbeitgeber muss dafür den Arbeitnehmern die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen und sie über die neuen Regeln im Kanton Zürich informieren.

Die sozialversicherungsrechtliche Handhabung richtet sich grundsätzlich nach der steuerlichen Beurteilung, das heisst im Besteuerungszeitpunkt werden auch die Sozialversicherungsbeiträge fällig. ■

PRAXIS-SEMINAR

Mitarbeiterbeteiligung

Rechtliche, steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Datum: Donnerstag, 3. April 2003
Zürich

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Convinus Tax Consulting
Marco Daugalies
Dufourstrasse 56, Pf, 8032 Zürich
T: 01 250 20 20, F: 01 250 20 22
seminare@convinus.ch
www.convinus.ch