



Mitarbeiterbeteiligung – ein Weg zur nachhaltigen Personalpolitik (2011)

Gute Mitarbeiter sind das Kapital eines erfolgreichen Unternehmens. Sie sichern Qualität und Kontinuität und sind Grundlage der Wertschöpfung. Die langfristige Beschäftigung qualifizierten Personals ist darum ein wichtiges Ziel in der Unternehmenspolitik. Ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm eröffnet den Arbeitnehmern, insbesondere dem Kader von KMU's, steuerliche Vorteile und lässt sie am Erfolg partizipieren, sofern sie dem Unternehmen mittel- bis langfristig treu bleiben.

Ziele

Das Ziel eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms ist eine grössere Identifikation des Mitarbeiters mit dem Unternehmen. Je näher der Mitarbeiter dem Unternehmen steht, umso mehr verhält er sich auch wie ein Unternehmer. Er wird initiativ, leistungsfreudig und interessiert. Erfolgsabhängige Vergütungen fördern unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeiter. Wer ein monetäres Interesse am Betriebserfolg hat, entwickelt ein Bewusstsein für Kosteneinsparungen und Effizienz. Damit gleichen sich die Interessen des Inhabers und seiner Mitarbeiter einander an.

Beteiligungsformen

Zu unterscheiden sind echte und unechte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Echte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zeichnen sich durch eine tatsächliche Beteiligung des Mitarbeiters an der Gesellschaft aus, vor allem in Form von Aktien. Mitarbeiteraktien können gratis oder zu Vorzugskonditionen, frei oder gebunden abgegeben werden. Bei gebundenen Papieren können die Mitarbeiter nur unter bestimmten Bedingungen über die Aktien verfügen. Viele Modelle lassen sich modifizieren und kombinieren, je nach konkretem Bedürfnis der Betroffenen. Für den Arbeitgeber wichtig zu wissen ist, dass bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Unternehmen die Aktien zurückkaufen kann.

Bei unechten Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen wird der Mitarbeiter dagegen nicht zum Aktionär. Solche Modelle sehen keine tatsächliche Beteiligung der Mitarbeiter an der Gesellschaft vor. Der Mitarbeiter partizipiert meist nur am gegenwärtigen Gewinn des Unternehmens. Er hat keine Mitspracherechte und nur sehr eingeschränkte Einsichtsrechte. Mittels Phantom Stocks oder Stock Appreciation Rights können auf rein vertraglicher Basis so attraktive Beteiligungsmodelle geschaffen werden, ohne dass in die Rechtsstellung der bisherigen Aktionäre oder die gesellschaftsrechtliche Struktur des Unternehmens eingegriffen werden muss. Für KMU's sind Beteiligungsmodelle, die dem Mitarbeiter keine Aktionärsstellung verschaffen, oft passender als echte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme.





Besteuerung

Bei der Erstellung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms ist eine Steuerplanung unumgänglich zu empfehlen, sowohl auf Seiten des Mitarbeiters, als auch auf Seiten des Unternehmens. Per 01.01.2013 tritt ein neues Bundesgesetz in Kraft, welches die schweizweite Harmonisierung der Besteuerung von Beteiligungen für die Mitarbeitenden aller Unternehmen bezweckt. Grösste Neuerung wird sein, dass die nicht börsenkotierten und gesperrten Mitarbeiteroptionen zum Zeitpunkt der Ausübung besteuert werden. Die Besteuerung von Mitarbeiteraktien und von börsenkotierten Mitarbeiteroptionen, die frei verfügbar oder ausübbar sind, erfolgt hingegen auch weiterhin im Zeitpunkt des Erwerbs. Bei gesperrten Mitarbeiteraktien wird bei der Berechnung der steuerbaren Leistung der eingeschränkten Verfügbarkeit mit einem Diskont von jährlich 6% auf dem Verkehrswert der Aktien Rechnung getragen. Die Diskontierung ist auf maximal 10 Jahre begrenzt. In steuerlicher Hinsicht bietet die Mitarbeiterbeteiligung daher interessante Planungsmöglichkeiten.

Massgeschneiderte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

Um mit einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm auch die für das betroffene Unternehmen wichtigsten Ziele zu erreichen, sind massgeschneiderte Lösungen möglich. Der bisherige Aktionär kann durch Verkauf der Aktien an die Gesellschaft einen steuerfreien Kapitalgewinn erzielen. Die einzelnen Mitarbeiter können die Aktien zudem zu einem allfällig vorhandenen günstigeren Preis von der Gesellschaft erwerben und profitieren dadurch zusätzlich zu den steuerlichen Vorteilen. Insgesamt lässt sich mit dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm eine für alle Beteiligten gewinnbringende Lösung erreichen.

Neben den steuerlichen Rahmenbedingungen sind auch die gesellschaftsrechtlichen, die arbeitsrechtlichen sowie auch die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Nebst der Grösse und Struktur des Unternehmens spielen beispielsweise auch die Unternehmenskultur und die bereits bestehende Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen eine Rolle. Die Prüfung der rechtlichen und steuerlichen Umstände verdient ebenfalls besonderer Aufmerksamkeit. Der Inhalt eines Beteiligungsprogramms darf nicht über das Ziel hinaus schießen und den Spielraum des Unternehmers zu stark einschränken. Für die Erstellung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms empfiehlt es sich daher, die entsprechenden Fachleute zu konsultieren.

Andrea Barbitta

