

FACHBEITRAG

Steuerliche Fallstricke bei Mitarbeiterbeteiligungen in Liechtenstein

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme gewinnen durch den weiter zunehmenden Fachkräftemangel stark an Bedeutung.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (nachfolgend MBP) sind als Instrumente für die Gewinnung und langfristige Bindung von Mitarbeitenden an ein Unternehmen gut geeignet. Liechtenstein unterscheidet dabei grundsätzlich drei Arten von MBP: Mitarbeiteraktien, Mitarbeiteroptionen und sog. «Unechte» Mitarbeiterbeteiligungen (auch «Phantom Shares» oder «Virtual Stock» genannt). Bei der Einrichtung solcher Programme gibt es allerdings diverse Fallstricke, die es zu beachten gilt.

Fallstricke für Unternehmen

Für die steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber besteht kein gesondertes Merkblatt der Steuerverwaltung. Erfahrungsgemäss stehen aufseiten des Unternehmens aussersteuerliche Faktoren im Vordergrund (sollen Mitarbeitende Mitsprache und Auskunftsrechte erhalten? Soll es wertmässige Obergrenzen geben? etc.). Ausser Acht bleiben bei der Planung von MBP häufig damit verbundene steuerliche Themen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Steuerbelastung kann aber für beide Seiten einen grossen Einfluss auf die Attraktivität und damit den Erfolg eines solchen Programms haben.

Der wichtigste Punkt aus Sicht des Arbeitgebers ist die steuerliche Abzugsfähigkeit des Aufwands für das MBP. Liegt der Kaufpreis der Aktien über dem Abgabepreis an die Mitarbeitenden, entsteht beim Unternehmen ein Kapitalverlust. Die Steuerverwaltung behandelt diesen Verlust in der Praxis nicht als steuerlich abzugsfähigen Personalaufwand, sondern als steuerfreien Veräusserungsverlust aus eigenen Aktien. Gleiches gilt bei Mitarbeiteroptionen, da auch hier eigene Aktien für den Ausübungszeitpunkt beschafft werden müssen.

Zur Vermeidung solcher Qualifikationskonflikte können bestimmte Vorkehrungen getroffen werden. So kann die AG ein genehmigtes Kapital vorsehen, das für die Ausgabe neuer Aktien für das MBP bestimmt ist. Sollen bestehende Aktien verwendet werden, bieten sich Optionsvereinbarungen mit den Altaktionären für den Kauf an, um vorab einen bestimmten Ankaufspreis zu fixieren.

Darüber hinaus ist auf eine korrekte Deklaration des MBP im Lohnausweis in den Ziffern 5 und 15 zu achten, was auch die Offenlegung der

Fallbeispiel: Berechnung der Steuerbelastungen der Mitarbeitenden

	Mitarbeiteraktien frei	Mitarbeiteraktien gesperrt (3 Jahre)	Mitarbeiteroptionen unkotiert und gesperrt (3 Jahre)	Unechte Mitarbeiterbeteiligung performanceabhängig ohne Unternehmensbeteiligung
Art	frei	gesperrt (3 Jahre)	unkotiert und gesperrt (3 Jahre)	performanceabhängig ohne Unternehmensbeteiligung
Besteuerungszeitpunkt	bei Zuteilung	bei Zuteilung	bei Ausübung (nach der Sperrfrist)	bei Zufluss der Bonuszahlung
Ermittlung steuerb. Lohnbestandteil	Verkehrswert Aktien ./ Abgabepreis Aktien = zu verst. Einkommen	Verkehrswert Aktien × anwendb. Diskontsatz = disk. Verkehrswert ./ Abgabepreis Aktien = zu verst. Einkommen	Verkehrswert Aktien bei Ausübung ./ Bezugspreis Aktien = zu verst. Einkommen	Gesamte Bonuszahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung
Vermögenssteuer	Verkehrswert der Aktien	Verkehrswert der Aktien	Verkehrswert der Aktien nach Optionsausübung (bis zur Ausübung keine Vermögenssteuer)	-
Steuerpflichtiges Einkommen (einmalig)	25 000	16 981	75 000	200 000
Sollertrag des Vermögens (für 4 Jahre)	12 000	12 000	6 400	0
Steuerpflichtiger Erwerb gesamt	37 000	28 981	81 400	200 000
Erwerbssteuer (inkl. Sollertrag für 4 Jahre)	7 400	5 796	16 280	40 000
Beteiligung am Unternehmenswert	50 000	50 000	50 000	200 000
Preis für Beteiligungsinstrumente	25 000	25 000	25 000	0
Steuerfreier Kapitalgewinn	150 000	150 000	150 000	0
Nettozufluss aus dem Beteiligungsprogramm	167 600	169 204	158 720	160 000

Quelle: zvg Grafik: Stefan Aebi

Berechnung eines allfälligen Lohnbestandteils als Beiblatt beinhaltet.

Fallstricke für Mitarbeitende

Die steuerliche Behandlung von MBP bei den Mitarbeitenden hat die Steuerverwaltung hingegen in einem Merkblatt festgehalten. Dieses unterscheidet die Steuerfolgen anhand der drei unterschiedlichen Programmarten. Mit der Aktualisierung des Merkblatts in 2020 traten zwei markante Verschärfungen in Kraft, welche ab dem Steuerjahr 2021 gelten und auch be-

reits bestehende MBPs betreffen. Zum einen wird bei gesperrten Mitarbeiteraktien nur noch für drei Jahre ein Abschlag bei der Bewertung (ca. 16 Prozent) berücksichtigt. Davor wurden Bewertungsabschläge für Sperrfristen von max. zehn Jahren (mit ca. 44 Prozent) gewährt. Zum anderen werden die Sperrfristenabschläge bei der Vermögenssteuer bezüglich Mitarbeiteraktien neu nicht mehr berücksichtigt.

Je nach Ausgestaltung des Programms entstehen bei den Mitarbeitenden folglich unterschiedliche Steuerbelastungen, welche anhand des

nachfolgenden Beispiels aufgezeigt werden (siehe Grafik).

Ein exemplarisches Beispiel

Zur Vereinfachung wird hier lediglich die AG behandelt, wobei die Ausführungen grundsätzlich für alle Kapitalgesellschaften gelten. Ebenfalls bleibt die Komponente der Sozialversicherung ausser Acht: Ein Unternehmer möchte seinem Mitarbeitenden mit Wohnsitz in Liechtenstein für dessen gute Leistungen fünf Prozent des Unternehmenswerts bei einem Verkauf innerhalb von vier Jahren zukommen lassen. Der aktuelle Unternehmenswert beträgt 1 Mio. Franken (im Jahr zwei 1.5 Mio. Franken und im Jahr drei 2 Mio. Franken). Die Ausgabe der Aktien erfolgt mit einem Abschlag von 50 Prozent. Für die Gewährung der Optionen selbst fällt kein Ausgabepreis an. Der vereinbarte Ausübungspreis entspricht dem heutigen Abgabepreis bei den Aktien (Abschlag berücksichtigt). Der erwartete Verkaufswert des gesamten Unternehmens beträgt nach vier Jahren 4 Mio. Franken. Im Fall der Optionen wird von einer Ausübung im 3. Jahr, nach Ablauf der Sperrfrist, ausgegangen.

Das Fazit

Wie aus dem Rechenbeispiel hervorgeht, unterscheiden sich die Steuerbelastungen der einzelnen Modelle grundlegend. Auch beim effektiven Geldzufluss ergeben sich deutliche Unterschiede. Selbst wenn der Mitarbeiter beim Kauf von Aktien zunächst Geld investieren muss, sind die Mitar-

beiteraktien in diesem Beispiel für ihn die attraktivste Beteiligungsform, da die Besteuerung zu einem Zeitpunkt stattfindet, in dem die Bewertung des Unternehmens noch gering ausfällt und der künftige Wertzuwachs als steuerfreier Kapitalgewinn beim Verkauf vereinnahmt wird.

Um ein möglichst vorteilhaftes MBP umsetzen zu können, das die Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer in Einklang bringt, ist eine detaillierte Planung und die frühzeitige Einbindung von Rechts- und Steuerberatern empfehlenswert. Dies auch, weil viele liechtensteinische Arbeitnehmer im benachbarten Ausland (Schweiz, Österreich, Deutschland) ansässig sind, wodurch sich weitere steuerliche Fragestellungen ergeben.



Michael Rupp
Partner Tax, Grant Thornton AG



Christian Reichert
Assistant Manager Tax, Grant Thornton AG



Der wichtigste Punkt aus Sicht des Arbeitgebers ist die steuerliche Abzugsfähigkeit des Aufwands für das MBP.

Bild: iStock