



zsis)



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

**QUICK READ** Die Beteiligung von Mitarbeitenden an der Unternehmensentwicklung erfreut sich grosser Beliebtheit im In- und Ausland. Die schweizerische Steuergesetzgebung unterscheidet dabei zwischen sogenannten echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen. Als echte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Beteiligungsformen, welche den Mitarbeitenden am Eigenkapital der Unternehmung beteiligen sollen. Als unechte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Anwartschaften auf blosse Bargeldabfindungen.

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 eigentlich aus steuersystematischen Gesichtspunkten angezeigt und auch wünschenswert wäre.

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



Julian KLÄSER

Dr., MLaw

Associate Partner | Blum&Grob  
Rechtsanwälte AG

[j.klaeser@blumgrob.ch](mailto:j.klaeser@blumgrob.ch)



<b>QUICK READ</b>	19	<b>1. Einleitung</b>	
<b>HAUPTTEIL</b>	20		
1. Einleitung	20		
2. Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen im Allgemeinen	20		
3. Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen im Besonderen	21		
4. Praxisbeispiel I	22		
5. Praxisbeispiel II	24		
6. Schluss	25		

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 in gleichen Kontext näher erörtert.

## 2. Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen im Allgemeinen

Die schweizerische Steuergesetzgebung unterscheidet zwischen sogenannten echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen (vgl. Art. 17a Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer, DBG).

Die Besteuerungspraxis von Mitarbeiterbeteiligungen wurde ausserdem im Kreisschreiben Nr. 37 der Eidgenössischen Steuerverwaltung «*Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen*» vom 22. Juli 2013<sup>01</sup> sowie in der aktualisierten Version vom 30. Oktober 2020<sup>02</sup> festgelegt, welches am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist.

Im aktualisierten Kreisschreiben wurden verschiedene Präzisierungen vorgenommen, welche insbesondere für Start-Ups von Bedeutung sind, wie bspw. die Bewertung von Mitarbeiteraktien oder das Thema Formelwertkongruenz und wann eine Übergewinnbesteuerung ausgelöst wird. Diese Themenfelder werden hiernach in den Praxisbeispielen vertieft.

<sup>01</sup> Kreisschreiben Nr. 37 der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) vom 22. Juli 2013 betreffend die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen (zit. KS ESTV, Mitarbeiterbeteiligungen, Version 2013).

<sup>02</sup> Kreisschreiben Nr. 37 der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) vom 30. Oktober 2020 betreffend die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen (zit. KS ESTV, Mitarbeiterbeteiligungen, Version 2020).



### 2.1 Echte Mitarbeiterbeteiligungen

- 5 Als echte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Beteiligungsformen, welche den Mitarbeitenden am Eigenkapital der Unternehmung beteiligen sollen. Typischerweise sind dies Aktien oder Optionen. Mitarbeiteraktien sind Beteiligungsrechte (bspw. Aktien, Partizipationsscheine oder Genossenschaftsanteile) der Arbeitgeberin, die einem Mitarbeitenden gratis oder zu Vorzugsbedingungen abgegeben werden. Bei Mitarbeiteroptionen handelt es sich um Kaufrechte auf Beteiligungsrechte der Arbeitgeberin.<sup>03</sup>

### 2.2 Unechte Mitarbeiterbeteiligungen

- 6 Als unechte Mitarbeiterbeteiligungen gelten Anwartschaften auf blosser Bargeldabfindungen. Folglich wird der Mitarbeiterin eine am Unternehmenserfolg ausgerichtete Geldleistung, aber keine Beteiligung am Eigenkapital der Unternehmung in Aussicht gestellt. Beispiele hierfür sind sog. «Stock Appreciation Rights» oder «Phantom Stocks».<sup>04</sup>

## **3. Steuerrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen im Besonderen**

### 3.1 Freie Mitarbeiteraktien

- 7 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

- 8 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

- 9 Nicht kotierte Optionen und solche, die gesperrt sind, werden erst bei der Veräusserung oder Aus-

übung besteuert (Art. 17b Abs. 3 DBG). Steuerbar ist der gesamte erzielte Ausübungsgewinn nach Abzug allfälliger Gestehungskosten (d.h., Verkehrswert 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 Mitarbeiterbeteiligungen im internationalen Verhältnis

11 Im internationalen Verhältnis muss zwischen dem Zuzug (sog. «Import von Mitarbeiterbeteiligungen») sowie dem Wegzug (sog. «Export von Mitarbeiterbeteiligungen») einer Mitarbeiterin unterschieden werden. Die Mitarbeiterbeteiligungen werden jeweils in einem Land abgegeben und in einem anderen realisiert.

12 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.

13 Die Schweiz hat jedoch zugleich eine unilaterale gesetzliche Regelung (Art. 17d DBG) implementiert, die den Empfehlungen der OECD grundsätzlich entspricht.<sup>05</sup> Gesetzlich ist die anteilmässige Be-

<sup>03</sup> Vgl. Virna Valluci in Martin Zweifel/Michael Beusch (Hrsg.), Kommentar zum Schweizerischen Steuerrecht, Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG), 2. Aufl., Basel 2008, Art. 17a DBG Rz. 29 ff. m.w.H. (zit. AutorIn: Zweifel/Beusch, Komm. DBG).

<sup>04</sup> Virna Valluci in: Zweifel/Beusch, Komm. DBG, Art. 17a DBG Rz. 29 ff.

<sup>05</sup> Virna Valluci in: Zweifel/Beusch, Komm. DBG, Art. 17d DBG Rz. 2 m.w.H.



steuerung im internationalen Verhältnis einzig für gesperrte Mitarbeiteroptionen geregelt. Durch das Kreisschreiben wurde der Anwendungsbereich jedoch auf Anwartschaften auf Mitarbeiteraktien sowie auf unechte Mitarbeiterbeteiligungen ausgeweitet.<sup>96</sup>

- 14 Der geldwerte Vorteil aus qualifizierenden Mitarbeiterbeteiligungen (darunter fallen suspensiv bedingte Mitarbeiteroptionen mit Vestingklausel, Anwartschaften auf Mitarbeiteraktien sowie unechten 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.
- 15 Diese gesetzliche Formulierung wurde in Ziff. 7 des Kreisschreibens Nr. 37 der ESTV und den Art. 7 und Art. 8 Mitarbeiterbeteiligungsverordnung (MBV) im Einklang mit dem OECD-Musterabkommen und dem zugehörigen Kommentar dahingehend konkretisiert, dass das Besteuerungsrecht des geldwerten Vorteils aufgrund der Arbeitstage auf die Staaten zu verteilen ist, in denen die Mitarbeiterin seit der Zuteilung der qualifizierenden Mitarbeiterbeteiligung (siehe oben) bis zum Entstehen des Ausübungsrechts (Vesting) ansässig war.<sup>97</sup>

#### 4. Praxisbeispiel I

##### 4.1 Sachverhalt

- 16 Die Start-Up AG I, eine Aktiengesellschaft mit Sitz im Kanton Zürich, hat im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsplans die Zuteilung von Mitarbeiteraktien an gewisse Mitarbeitende der Unternehmensgruppe vollzogen.
- 17 Die Aktien der Start-Up 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. Die Methode zur Ermittlung dieses Formelwertes wurde in einem

Ruling seitens der zuständigen kantonalen Steuerbehörde bestätigt. Der für Steuerzwecke massgebende Formelwert ist demnach der jeweils letzte ermittelte Formelwert, sofern die definitive Zuteilung vor der nächsten Berechnung erfolgt. Bspw. wurde für Zuteilungen zwischen dem 1. Juli 2019 und dem 31. Dezember 2019 auf den per 30. Juni 2019 ermittelten Formelwert abgestellt. Der dreijährigen Sperrfrist wurde mit einer Reduktion des Formelwertes gemäss der Diskontierungstabelle nach Ziff. 3.3 des Kreisschreibens Nr. 37 der ESTV vom 22. Juli 2013 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 CHF 1. 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 Start-Up 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 2023-2025 an die Drittpartei.

<sup>96</sup> KS ESTV, Mitarbeiterbeteiligungen, Version 2020, Ziff. 7.3. ff.

<sup>97</sup> Virna Valluci in: Zweifel/Beusch, Komm. DBG, Art. 17d DBG Rz. 13.



- 21 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 «*Folgeveräusserungen*»).

#### 4.2 Steuerrechtliche Würdigung Praxisbeispiel I

##### 4.2.1 Sofortveräusserung

- 22 Ein bei der Zuteilung der Mitarbeiteraktien berücksichtigter Diskont wird nach Massgabe von Ziff. 3.3 des Kreisschreibens Nr.37 der ESTV auf denjenigen Aktien angepasst, welche von einem vorzeitigen Wegfall der Sperrfrist im Zuge der Sofortveräusserung betroffen und damit frei verfügbar werden. Die jeweilige Mitarbeiterin erzielt in diesem Umfang auf diesen Aktien ein steuerbares Zusatzeinkommen.<sup>98</sup>

##### 4.2.2 Folgeveräusserungen

- 23 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.<sup>99</sup>
- 24 Der Begriff der «*Verfügungssperre*» ist steuerrechtlich weit auszulegen.<sup>10</sup> Die Mitarbeitenden können nicht frei über die Aktien bis zum vertraglich vorgegebenen Ausübungsjahr gemäss Ausübungsplan verfügen. Lediglich im Fall, dass es zu einem vorzeitigen Vorfall der schon existierenden Sperrfrist kommen sollte, würde der jeweilige Mitarbeiter ein Zusatzeinkommen, wie in Ziff. 4.2.1 dargelegt, erzielen.
- 25 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.<sup>11</sup>

Während der Halterdauer der Mitarbeiteraktien kann für Zwecke der Vermögenssteuer entsprechend der verbleibenden Sperrfrist auf dem relevanten Steuerwert ein Einschlag gemäss genannter Diskontierungstabelle berücksichtigt werden.<sup>12</sup>

##### 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.<sup>13</sup>

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.

<sup>98</sup> KS ESTV, Mitarbeiterbeteiligungen, Version 2020, Ziff. 3.4.1.

<sup>99</sup> 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.

<sup>10</sup> Virna Valluci in: Zweifel/Beusch, Komm. DBG, Art. 17a DBG Rz. 39.

<sup>11</sup> Siehe Ziff. 4.2.4 mit einem Lösungsvorschlag hiernach.

<sup>12</sup> Zu beachten: Die entsprechende Reduktion wird jedoch i.d.R. nicht von Amtes wegen gewährt. Siehe exemplarisch: Merkblatt Nr. 17a.1. des kantonalen Steueramtes Zürichs (ZStB) vom 30. September 2012 betreffend die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen.

<sup>13</sup> Siehe auch Michael Sterchi/Philipp Moos, Neuerungen im Kreisschreiben Nr. 37 und deren Auswirkung in: Zuger Steuer Praxis, April 2021/Nr.76 (zit. Sterchi/Moos, ZStPr 2021 Nr. 76), S. 29.



29 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.<sup>14</sup>

#### 4.2.4 Steuerliche Berücksichtigung der zusätzlichen Sperrfrist

30 Die Mitarbeiterin 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, welche eigentlich steuerlich berücksichtigt werden müsste. Eine gesetzliche Grundlage hierfür fehlt allerdings bis anhin.

31 Es wäre denkbar (und nach Ansicht des Autors auch wünschenswert), wenn einer vertraglich zusätzlichen Sperrfrist bei Mitarbeiteraktien wie folgt Rechnung getragen würde: Aus Praktikabilitätsgründen reduzieren die zusätzlichen Sperrfristjahre erst im Zeitpunkt der Ausübung entsprechend den steuerlich massgebenden Veräusserungspreis der Aktien. Diesem Umstand wird mit einem Diskont von sechs Prozent pro zusätzlichem Sperrjahr bis zum vertraglich vorgesehenen Ausübungsjahr im Zeitpunkt der Veräusserung gemäss Diskontierungstabelle nach Ziff.3.3 des Kreisschreibens Nr.37 der ESTV vom 30.Oktober 2020 Rechnung getragen.

32 Während der Halterdauer der Mitarbeiteraktien sollte sodann für Zwecke der Vermögenssteuer die zusätzliche Sperrfrist auf dem relevanten Steuerwert mittels Einschlag gemäss genannter Diskontierungstabelle ebenfalls berücksichtigt werden.

Der hier vorgeschlagene Lösungsvorschlag betreffend die Berücksichtigung einer vertraglichen zusätzlichen Sperrfrist dürfte für beide Seiten, d.h. für die Steuerbehörden als auch die Steuerpflichtigen, praktikabel in der Umsetzung sein, da der administrative Aufwand überschaubar sein dürfte. Anders wäre die Situation wohl zu beurteilen, wenn bereits im Zeitpunkt des Eintritts der zusätzlichen vertraglichen Verfügungssperre eine steuerliche Berücksichtigung ebendieser steuerlich abgebildet würde.

## 5. Praxisbeispiel II

### 5.1 Sachverhalt

Die Start-Up 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 Start-Up AG II. Ein Verkehrswert der Aktien liegt indessen nicht vor. Es erfolgt eine Bewertung mittels Praktikermethode gemäss Kreisschreiben. Im vierten Jahr beschliesst die Start-Up AG II an die Börse zu gehen. Der Börsengang ist erfolgreich und der Aktienkurs der Start-Up 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).<sup>15</sup> Liegt wie im vorliegenden Fall kein Verkehrswert vor, ist die Aktie für die Zwecke der Einkommenssteuer mittels einer geeigneten Formel zu bewerten.

<sup>14</sup> Vgl. KS ESTV, Mitarbeiterbeteiligungen, Version 2020, Ziff. 3.4.3.; siehe auch Sterchi/Moos, ZStPr 2021 Nr. 76, S. 28 f. m.w.H.

<sup>15</sup> Vgl. KS ESTV, Mitarbeiterbeteiligungen, Version 2020, Ziff. 4.2.



36 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.<sup>16</sup> 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.

<sup>16</sup> Vgl. Praxisbeispiel I, Ziff. 4.

## 6. Schluss

37 Auf den ersten Blick erscheinen die schweizerischen gesetzlichen Regelungen zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen eindeutig. Wie so oft liegt der Teufel allerdings im Detail. Denn wie aufgezeigt wurde, können sich durchaus Konstellationen ergeben, welche in der schweizerischen Steuergesetzgebung (noch) nicht abgebildet sind, obschon dies eigentlich aus steuersystematischen Gesichtspunkten durchaus angezeigt und auch wünschenswert wäre. 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.

