

newsletter

September 2020

Nutzniessung und Wohnrecht – Nachlassplanung und Vermögensschutz
Mitarbeiterbeteiligungen
Jubiläum – 10 Jahre

Öffentliche Beurkundung und Notariat

Nutzniessung und Wohnrecht – Nachlassplanung und Vermögensschutz

Vielfach stellt das selbst bewohnte Eigenheim das wertvollste Gut innerhalb des Familienvermögens dar. Umso verständlicher ist deshalb der oft geäusserte Wunsch, das Eigenheim und damit auch das Familienvermögen vor der Gefahr hoher Kosten durch Heimaufenthalte und Pflegedienstleistungen im Alter schützen zu wollen. Im Rahmen der Nachlassplanung kann es sich deshalb anbieten, die Liegenschaft oder die Wohnung bereits zu Lebzeiten an die Kinder (oder die Enkel) zu übertragen. Im Vordergrund steht dabei die Übertragung des Eigenheims mit gleichzeitiger Einräumung einer Nutzniessung oder eines Wohnrechts zugunsten der Eltern (oder der Grosseltern). Dieser Beitrag gibt Aufschluss über die sich im Rahmen einer solchen Nachlassplanung ergebenden Möglichkeiten sowie über damit verbundene praktische Aspekte, wie den Umgang mit den Kosten und der Hypothek sowie den Steuern. Schliesslich wird untersucht, ob und inwiefern die vorzeitige Übergabe des Eigenheims tatsächlich das Potenzial hat, das Eigenheim und das Familienvermögen zu schützen.

Gegenstand und Inhalte

Objekt einer Nutzniessung können sämtliche Vermögenswerte sein: Grundstücke, bewegliche Sachen, übertragbare Rechte wie Forderungen und Wertpapiere sowie generell Vermögen. In Bezug auf Grundstücke verleiht die Nutzniessung den Eltern als Berechtigten, den sogenannten Nutzniessern, von Gesetzes

wegen das Recht auf den Besitz, den Gebrauch sowie die Nutzung der Sache. Mangels anderweitiger Vereinbarung entscheiden die Eltern allein über die Art der Bewirtschaftung oder die Verwaltung der Liegenschaft. So können die Nutzniesser beispielsweise ohne Zustimmung der Eigentümer die Liegenschaft bzw. die Wohnung entgeltlich an Dritte vermieten – nicht aber

veräussern. Den Kindern als eigentlichen Eigentümern bleibt damit letztlich lediglich das sogenannte „nackte“ Eigentum.

Im Gegensatz dazu besteht das Wohnrecht in der Befugnis der Eltern, als sogenannten Wohnrechtsnehmern, in einem Gebäude oder in einem Gebäudeteil persönlich zu wohnen. Gegenstand eines Wohnrechts kann damit nur ein bebautes Grundstück oder eine Räumlichkeit sein, die sich überhaupt zum Wohnen eignet. Zudem ist auch die Vermietung eines solchen Wohnraums durch die Wohnrechtsnehmer im Unterschied zur Nutzniessung grundsätzlich ausgeschlossen. Letztlich handelt es sich beim Wohnrecht um eine eingeschränkte Form der Nutzniessung.

Tragung der Kosten

Im Einklang mit ihrer weitgehenden Nutzungs- und Bewirtschaftungsbefugnis kommt den Nutzniessern auch eine überwiegende Pflicht zur Kostentragung zu. Dabei tragen die Eltern als Nutzniesser die Bewirtschaftungskosten, wie Heiz- und Nebenkosten, sowie die Kosten des ordentlichen Unterhalts, wozu insbesondere die periodisch anfallenden Ausbesserungen und Wartungen sowie auch kleinere Reparaturen gehören. Schliesslich haben die Eltern – neben den Hypothekarzinsen – auch für die Versicherungsprämien, Steuern und Abgaben im Zusammenhang mit dem Eigenheim aufzukommen. Die Kosten des ausserordentlichen Unterhalts, wie etwa der Ersatz von Leitungsrohren oder des Heizungssystems, gehen jedoch zu Lasten der Kinder als Eigentümer. Sie können dabei allerdings verlangen, dass die Eltern als Nutzniesser die erforderlichen Kosten für die Dauer der Nutzniessung als zinsfreies Darlehen zur Verfügung stellen oder dass die Hypothek entsprechend erhöht wird. Insbesondere die Abgrenzung von ordentlichem und ausserordentlichem Unterhalt ist bisweilen nicht ganz einfach. Bei der Kostentragung sind ebenfalls abweichende Vereinbarungen oder detailliertere Definitionen über den Unterhalt möglich.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung kommen die Wohnrechtsnehmer, wie die Nutzniesser, für die Heiz- und Nebenkosten sowie für den ordentlichen Unterhalt auf. Anders als bei der Nutzniessung müssen die Eltern im Rahmen eines Wohnrechts allerdings weder Hypothekarzinsen, noch Versicherungsprämien, Steuern oder Abgaben im Zusammenhang mit dem Eigenheim

bezahlen, alle diese Kosten sind von den Kindern als Eigentümer zu tragen. Abweichende Vereinbarungen sind allerdings auch beim Wohnrecht möglich.

Übernahme der Hypothek

Bei der Übertragung des Eigenheims an die Kinder unter gleichzeitiger Einräumung einer Nutzniessung oder eines Wohnrechts zugunsten der Eltern wird als Gegenleistung teilweise auch die Hypothek von den Kindern übernommen. Einer solchen Schuldübernahme muss die hypothekergebende Bank allerdings zustimmen – was sie in der Praxis auch regelmässig tut. Anstelle einer Schuldübernahme wird allerdings häufig auch vereinbart, dass die Hypothek bei den Eltern verbleibt und die Kinder der Bank die Liegenschaft oder die Wohnung weiterhin als Grundpfand, als sogenanntes Drittpfand, überlassen. Dies kann insbesondere eine Möglichkeit sein, wenn die Schuldübernahme einer steuerlich optimalen Lösung entgegenstehen würde oder wenn die Bank ausnahmsweise einer Übertragung der Hypothek auf die Kinder nicht zustimmen sollte.

Unabhängig von der Frage, ob die Hypothek als solche auf die Kinder übergeht oder bei den Eltern verbleibt, werden bei der Nutzniessung die Hypothekarzinsen in der Regel auch nach der Übertragung des Eigenheims durch die Eltern getragen. Beim Wohnrecht sieht die gesetzliche Regelung dagegen vor, dass die Kinder als neue Eigentümer auch die Hypothekarzinsen bezahlen. Sowohl bei der Nutzniessung als auch beim Wohnrecht sind allerdings abweichende Vereinbarungen möglich.

Steuerliche Aspekte

Eine vorzeitige Übertragung des Eigenheims kann je nach rechtlicher Qualifikation des Übertragungsgeschäfts einmalig Schenkungssteuern, Erbschaftssteuern, Grundstückgewinnsteuern und allenfalls Handänderungssteuern auslösen. Die meisten Kantone befreien die Nachkommen von einer Schenkungs- oder Erbschaftsteuer. Im Kanton Luzern ist allerdings zu beachten, dass gewisse Gemeinden eine Nachkommen-Erbschaftsteuer von maximal 2% erheben, sofern die (teilweise) Schenkung innert fünf Jahren vor dem Tod des Schenkers (Eltern oder Grosseltern) erfolgt. In Bezug auf die Grundstückgewinnsteuer sollte eine vorzeitige Übertragung des Ei-

genheims jeweils so strukturiert werden können, dass die entsprechende Steuer aufgeschoben wird. Eine Handänderungssteuer dürfte in der Regel ebenfalls nicht anfallen.

Bei der Nutzniessung haben die Eltern als Nutzniesser die Liegenschaft oder die Wohnung auch nach der Übertragung weiterhin in ihrer Steuererklärung aufzuführen. Dies bedeutet grundsätzlich, dass sowohl der Steuerwert und die Hypothekarschulden, der Eigenmietwert und die Schuldzinsen wie auch die Kosten für den Liegenschaftsunterhalt durch die Nutzniesser zu deklarieren sind. Die steuerlichen Belastungen und Erleichterungen fallen damit weiterhin bei den Eltern als Nutzniesser an. Anders ist die Situation beim Wohnrecht. Beim Wohnrecht haben die Eltern als Wohnrechtsnehmer grundsätzlich den Gegenwert des (unentgeltlich eingeräumten) Wohnrechts in der Steuererklärung aufzuführen, während alle weiteren Werte durch die Wohnrechtsgeber zu deklarieren sind.

Begründung von Nutzniessung und Wohnrecht

Sowohl die Nutzniessung als auch das Wohnrecht werden in der Regel vertraglich vereinbart. Ein solcher Vertrag bedarf der öffentlichen Beurkundung durch einen Notar. Die Nutzniessung und das Wohnrecht entstehen dabei erst mit der Eintragung dieses Vertrags im Grundbuch. Darüber hinaus ist die Einräumung einer Nutzniessung oder eines Wohnrechts auch mittels letztwilliger Verfügung (Testament), mittels Erbvertrag oder auch im Rahmen einer Erbteilung möglich.

Verteilung von ungedeckten Pflegekosten

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gewinnt das Thema „Pflege im Alter“ und die damit zusammenhängenden Kosten zunehmend an Bedeutung. Die Deckung von Pflegekosten erfolgt dabei nach einer Kaskadenordnung: Können die Kosten nicht mit dem Renteneinkommen der AHV/IV und der Pensionskasse gedeckt werden, muss die pflegebedürftige Person grundsätzlich auch ihr Vermögen zur Finanzierung der Kosten heranziehen. Ein Anspruch

auf staatliche Unterstützungen in Form von Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV/IV besteht erst dann, wenn die Renten, das übrige Einkommen und das Vermögen die minimalen Lebenskosten nicht mehr zu decken vermögen. Entscheidend ist, dass bei Ergänzungsleistungen – anders als bei der wirtschaftlichen Sozialhilfe – ein sogenanntes Verzichtvermögen aufgerechnet wird. Hat eine pflegebedürftige Person ihr Vermögen verschenkt oder auf Einkünfte verzichtet – wie dies beispielsweise bei der familieninternen Übertragung des Eigenheims meist der Fall ist – wird dieses Vermögen bei der Berechnung des Anspruchs auf Ergänzungsleistungen hinzugerechnet. Entgegen der weit verbreiteten Meinung erfolgt eine solche Anrechnung grundsätzlich zeitlich unbegrenzt. Davon ausgenommen ist allerdings ein Freibetrag von CHF 10'000.00 jährlich, auf den ohne Anrechnung verzichtet werden bzw. der verschenkt werden darf.

Verwandtenunterstützungspflicht

Die Aufrechnung eines solchen Verzichtvermögens kann letztlich dazu führen, dass keine oder nur reduzierte Ergänzungsleistungen ausgerichtet werden. Dies, obwohl das entsprechende Vermögen tatsächlich gar nicht mehr vorhanden ist. In einem solchen Fall springt zunächst das Gemeinwesen zur Deckung der Finanzierungslücke ein und richtet Sozialhilfe aus.

Das Gemeinwesen kann allerdings im Rahmen der gesetzlichen Verwandtenunterstützungspflicht wiederum auf die Familie der unterstützten Person zurückgreifen. Verwandte in auf- und absteigender Linie (Grosseltern, Eltern, Kinder, Enkel) sind dabei verpflichtet, in Not geratene Familienmitglieder zu unterstützen. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die unterstützungspflichtigen Personen selbst in günstigen Verhältnissen befinden und es ihnen persönlich zumutbar ist, die Verwandten zu unterstützen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung lebt eine Person in günstigen Verhältnissen, wenn ihr aufgrund der Einkommens- und Vermögenssituation eine wohlhabende Lebensführung möglich ist. Im Sinne einer pauschalisierten Betrachtungsweise versteht die Richtlinie der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) darunter ein steuerbares Einkommen von mehr als CHF 120'000.00 (Alleinstehende) bzw. CHF 180'000.00 (Ehepaare). Allfälliges steuerbares Vermögen wird abzüglich von Freibeträgen (CHF 250'000.00 für Alleinstehende und CHF 500'000.00 für Ehepaare)

und in Abhängigkeit des Alters der unterstützungspflichtigen Person in jährlichen Teilbeträgen zum Einkommen hinzugerechnet.

Verwandtenunterstützungspflicht in der Praxis

Kommt das Gemeinwesen zum Schluss, dass die Voraussetzungen für eine Verwandtenunterstützungspflicht erfüllt sind, kann dieses in einem ersten Schritt lediglich versuchen, mit der unterstützungspflichtigen Person eine Einigung zu erzielen. Das Gemeinwesen kann mit anderen Worten nicht einfach eine Verfügung erlassen. Kann keine Einigung erzielt werden, bleibt nur der Weg über eine zivilrechtliche Klage. Unterhaltsleistungen können dabei für die Zukunft und für höchstens ein Jahr vor Klageeinreichung geltend gemacht werden.

Obschon die Praxis der jeweiligen Sozialbehörden bzw. des Gemeinwesens uneinheitlich ist, lassen die Erfahrungen sowie die relativ hohen Einkommens- und Vermögenslimiten darauf schliessen, dass der Verwandtenunterstützungspflicht in der Praxis nur eine eingeschränkte Bedeutung zukommt.

Reform der Ergänzungsleistungen

Viel einschneidender als die schwierig zu prognostizierende Wahrscheinlichkeit, tatsächlich aus Verwandtenunterstützungspflicht in Anspruch genommen zu werden, dürften die Auswirkungen der Reform der Ergänzungsleistungen sein. Diese tritt per 1. Januar 2021 in Kraft. Neu müssen zu Lebzeiten bezogene Ergänzungsleistungen nach dem Tod aus dem Nachlass des verstorbenen Bezügers zurückerstattet werden. Die Rückerstattung ist von demjenigen Teil des Nachlasses zu leisten, der den Betrag von CHF 40'000.00 übersteigt. Bei Ehepaaren entsteht eine Rückerstattungspflicht erst aus dem Nachlass des Zweitverstorbenen.

Diese neue Rückerstattungspflicht wirkt sich insbesondere dann im Nachlass nachteilig aus, wenn der Ergänzungsleistungsbezüger im Zeitpunkt des Todes noch Eigentümer des Eigenheims ist, sprich dieses gerade nicht vorzeitig übertragen wurde. Während die Liegenschaft oder die Wohnung zu Lebzeiten regelmässig nach dem Steuerwert bewertet wird, ist im Gegensatz dazu nach dem Tod des Eigenheimbesit-

zers der Marktwert massgebend. Im Ergebnis kann diese Neubewertung dazu führen, dass der Nachlass des Bezügers von Ergänzungsleistungen im Zeitpunkt des Todes wesentlich grösser ist, als das Vermögen zu Lebzeiten. Befinden sich nun im Nachlass nicht genügend Barmittel, um die Rückerstattungspflicht zu befriedigen, sehen sich die Erben gezwungen, eigene Barmittel einzuschliessen, das Eigenheim der Eltern zu verkaufen oder – sofern überhaupt möglich – die Liegenschaft oder die Wohnung mit einer (zusätzlichen) Hypothek zu belasten.

Die Reform der Ergänzungsleistungen dürfte damit in nicht wenigen Fällen dazu führen, dass das Eigenheim als oftmals wertvollstes Familienvermögen nicht mehr vererbt werden kann.

Fazit

Die vorzeitige Übertragung des Eigenheims an die Kinder (oder die Enkel) unter Einräumung eines Nutznießungs- oder Wohnrechts zugunsten der Eltern (oder der Grosseltern) stellt eine sinnvolle Möglichkeit dar, um die Liegenschaft oder die Wohnung innerhalb der Familie zu erhalten. Insbesondere mit Blick auf die kommende Revision der Ergänzungsleistungen dürfte diese Form der Nachlassplanung dazu führen, die Nachkommen vor einem zwangsweisen Verkauf des Eigenheims der Familie zu bewahren.

Eine solche vorzeitige Übertragung kann zudem je nach Wunsch auch geeignet sein, das Familienvermögen vor einer Vermögenverminderung durch hohe Heim- und Pflegekosten zu schützen. Die Prognose darüber, ob vermögendere Nachkommen im Rahmen der Verwandtenunterstützungspflicht mit Rückerstattungsforderungen des Gemeinwesens rechnen müssen, bleibt nach wie vor schwierig. Sicher ist, dass die lebzeitige Übertragung einer Liegenschaft oder einer Wohnung weitreichende Konsequenzen mit sich bringt. Angesichts der damit verbundenen Komplexität sollte eine solche Übertragung in jedem Fall sorgfältig bedacht und geplant werden. Unsere Notare beraten Sie umfassend und nehmen bei Bedarf auch die notwendige öffentliche Beurkundung vor.

Nils Grossenbacher
Rechtsanwalt • Notar
Partner

Mitarbeiterbeteiligungen

In Zeiten des Fachkräftemangels sind ein professionelles Personalrecruitment und ein attraktives Angebot für neue Talente entscheidend. Um die Toptalente längerfristig zu halten, bieten viele grosse Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungen an. Aber auch viele KMU investieren in attraktive Lösungsmodelle. Während ein Bonus Leistungen für das vergangene Arbeitsjahr honoriert, werden mit Beteiligungen andere Ziele verfolgt: Unternehmen wollen damit Talente anziehen, Mitarbeiter an sich binden und dazu motivieren, den Erfolg des Unternehmens mitzutragen. Ein weiteres Ziel kann aber auch die vorausschauende Nachfolgeplanung sein. Für Start-ups können Beteiligungspläne eine Möglichkeit bieten, in der Aufbauphase Mitarbeitende liquiditätsschonend zu entschädigen. Bei der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungssystemen gilt es insbesondere zu verhindern, in unerwünschte Steuerfallen zu tappen.

Hoch qualifizierte Führungskräfte und Spezialisten kommen vielfach in den Genuss von Mitarbeiterbeteiligungen und verlangen diese auch von einem potenziellen neuen Arbeitgeber. Ein Unternehmen, das sich Gedanken über ein geeignetes und praktikables Anreizsystem macht, um im „War for Talent“ als attraktiver Arbeitgeber auftreten zu können, muss sich über diverse Fragen klar werden – dabei ist oberste Priorität die Praktikabilität und Nachhaltigkeit eines solchen Systems. Es gibt nicht die Standardlösung für jedes Unternehmen, vielmehr ist anhand der spezifischen Situation die geeignetste Lösung zu wählen. Welche Überlegungen sich ein Unternehmen bei der Einführung eines Beteiligungsmodells machen sollte und wo dabei die häufigsten Stolpersteine liegen, wird durch diesen Beitrag aufgezeigt.

Welche Art von Mitarbeiterbeteiligungen?

Die Idee der Mitarbeiterbeteiligung ist einfach: Die Mitarbeitenden sollen Beteiligungsrechte erhalten und damit unmittelbar am Erfolg ihrer Arbeitgeberin partizipieren. Die Beteiligung an der Performance des Unternehmens motiviert, an einer positiven Entwicklung mitzuwirken und festigt die Bindung. Beteiligungsrechte können dabei nur langjährigen, verdienten Mit-

arbeitern zukommen oder es werden in erster Linie hochqualifizierte Führungskräfte an Bord geholt – die Ausgestaltungsformen sind vielfältig. In erster Linie stellt sich aber bei der Prüfung des geeigneten Systems die Frage, welche Art von Beteiligungen sinnvoll ist. Bei den gängigsten Mitarbeiterbeteiligungsmodellen können dabei echte oder unechte Beteiligungsrechte unterschieden werden.

Echte Mitarbeiterbeteiligungen

Echte Mitarbeiterbeteiligungen sind Aktien oder Optionen, welche typischerweise nach einem Beteiligungsplan (oder gestützt auf einen Aktionärsbindungsvertrag) erworben werden. Die Mitarbeiter können Aktien gratis oder zu einem reduzierten Kaufpreis erwerben, wobei die Aktien meist innerhalb einer Sperrfrist nicht veräusserbar und mit einer Rückkaufklausel belegt sind. Möglich ist auch, den Erwerbszeitpunkt der Aktien aufzuschieben: Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält der Mitarbeiter dabei lediglich eine Anwartschaft auf den Erwerb der Aktien oder Optionen. Die Zeitspanne zwischen dem Erhalt der Anwartschaft und der tatsächlichen Anteilsübertragung wird Vesting-Periode genannt, die praxisgemäss zwischen zwei bis fünf Jahre beträgt. Voraussetzung für den Erwerb der Aktien ist dabei oft, dass der Mitarbeitende definierte Zielgrössen erreicht (sog. Share Award

Plan) und bis zum Ende der Vesting-Periode in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen steht – ansonsten verfallen die Anwartschaften.

Unechte Beteiligungen: Synthetische Beteiligungen und Phantom Stocks

Unechte Mitarbeiterbeteiligungen vermitteln nur – aber immerhin – ein ökonomisches Abbild einer Aktie oder einer Option. So findet keine Veränderung der Kapital- und Aktionärsstruktur statt, was beispielsweise bei Familienunternehmen oft nicht gewünscht ist. Häufigstes Erscheinungsbild einer solchen lediglich virtuellen Beteiligung stellen die sogenannten Phantom Stocks (virtuelle Aktien) oder Stock Appreciation Rights (virtuelle Optionen) dar. Die Phantomaktien oder Stock Appreciation Rights räumen den Mitarbeitern kein Recht auf den Erwerb von Aktien ein, sondern spiegeln die Wertentwicklung der Aktien oder Optionen des Unternehmens. Statt einer tatsächlichen Übertragung von Anteilen erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt eine Geldzahlung in entsprechender Höhe der Entwicklung des Aktienwerts, womit die Mitarbeitenden wirtschaftlich den Aktionären gleichgestellt sind.

Steuerliche Aspekte

Neben der Wahl der geeigneten Art einer Mitarbeiterbeteiligung ist ein Hauptaspekt für die Ausgestaltung eines Beteiligungsplans oder einer Nachfolgestrategie – neben den allenfalls anfallenden Sozialabgaben – die Steuerfrage. Vielen Unternehmen ist nicht bewusst, dass Beteiligungsrechte, die zu Vorzugskonditionen abgegeben werden, zu hohem steuerbarem Einkommen bei den Mitarbeitenden führen können. Das ist immer dann der Fall, wenn die von der Arbeitgeberin ausgerichtete Entschädigung als Folge des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet wird, was regelmässig der Fall sein wird. Besteuert wird dabei die Differenz zwischen dem Verkehrswert der Beteiligungsrechte und dem tatsächlichen Erwerbspreis. Bei nicht börsenkotierten Mitarbeiteraktien ist der Verkehrswert der Aktien aber in der Regel nicht bekannt, weshalb grundsätzlich der nach einer für das entsprechende Unternehmen tauglichen und anerkannten Methode ermittelte Formelwert für die Berechnung des Werts massgebend ist. Die einmal gewählte Berechnungsmethode muss für den entsprechenden Mitarbeiterbeteiligungsplan

zwingend beibehalten werden, weshalb es sich unbedingt empfiehlt, die Berechnungsmethode mit der Steuerverwaltung vorgängig zu prüfen. Gegenwärtig zu berücksichtigen sind das Kreisschreiben Nr. 37 der Eidgenössischen Steuerverwaltung vom 22. Juli 2013, das Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen vom 17. Dezember 2010 und die Verordnung vom 27. Juni 2012 über die Bescheinigungspflichten bei Mitarbeiterbeteiligungen.

Steht nicht eine Abgeltung einer Leistung aus dem Arbeitsverhältnis im Vordergrund, sondern eine Nachfolgeregelung, kann die Situation steuerlich anders beurteilt werden: Die Steuerbehörden prüfen, ob eine qualifizierte Beteiligung angestrebt wird (in der Regel liegt die Grenze bei 10% des Aktienkapitals, darunter ist eher von einer Mitarbeiterbeteiligung auszugehen). Im Kanton Luzern wird anhand eines festgelegten Kriterienkatalogs geprüft, ob eher von einer Nachfolgeregelung oder aber von Mitarbeiterbeteiligungen auszugehen ist – je nachdem sind die Steuerfolgen erheblich anders. Absolut entscheidend ist also, dass die Steuerfolgen eines Vorhabens vorgängig abgeklärt und in einem Ruling von den Behörden bestätigt werden.

Sonderfall: Start-up

Start-ups sind in der Anfangs- und Aufbauphase auf Liquidität für die Forschung oder den Aufbau einer Produktion angewiesen, generieren aber oftmals noch keine Umsätze oder Gewinne. Gründer und Mitarbeitende werden daher am Unternehmen beteiligt, um für das relativ tiefe Start-Lohnniveau mit einer Beteiligung am künftigen Erfolg des Unternehmens entschädigt zu werden. Auch für allfällige Investoren ist die Beteiligung am Unternehmen interessant: Fokus bildet dabei die Aussicht darauf, beim Erfolg des Start-ups die Beteiligung an Dritte oder durch den Gang an die Börse mit Gewinn verkaufen zu können. Während für die Investoren und Gründer dabei die Möglichkeit der Erzielung eines steuerfreien Kapitalgewinns besteht, werden Mitarbeiterbeteiligungen unter Umständen besteuert, sofern die Mitarbeiter die Anteile unter dem Verkehrswert oder zu einem Formelwert erhalten haben. Absolut entscheidend ist also auch hier die Festlegung eines Formelwerts für die Ermittlung des Werts der Aktien in Absprache mit den

Steuerbehörden, da dieser Wert wiederum für alle am Beteiligungsplan angeschlossenen Mitarbeitenden derselbe sein muss.

Gesellschaftsrechtliche Aspekte

Die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungssystems ist komplex und bedarf neben der Beachtung der arbeitsrechtlichen Grundlagen und steuerlichen Abklärungen insbesondere auch der Umsetzung des Modells auf Gesellschaftsstufe. Die Ausgestaltungsformen, die Vorstellungen des bisherigen Aktionärskreises oder der Gründer beeinflussen die gesellschaftsrechtliche Implementation des Modells massgebend. So können beispielsweise Stimmrechtsaktien, Vorzugsaktien oder Partizipationsscheine ohne Stimmrecht eingeführt werden, um die Vorrechtsstellung der bisherigen Aktionäre beizubehalten. Ob ein Beteiligungsmodell bereits bei der Gründung – beispielsweise durch eine bereits vorgesehene Regelung in den Statuten und eingeplante Kapitalerhöhungsmöglichkeit – eingeführt wird oder erst zu einem späteren Zeitpunkt relevant wird, ist auch vom zeitlichen Aspekt und der Planbarkeit der Unternehmensentwicklung abhängig, die bei Start-Ups häufig entscheidend sein dürften.

Fazit

Start-Up oder KMU, ein Unternehmen tut gut daran, vorgängig die wichtigsten Fragen zu prüfen und die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Beteiligungssysteme gegeneinander abzuwägen. Die Einholung eines Rulings von den zuständigen Steuerbehörden ist entscheidend für die Wahl und Einführung eines geeigneten Systems. Die gesellschaftsrechtliche Ausgestaltung des gewählten Beteiligungsmodells erfolgt schliesslich in der Regel durch öffentlich beurkundete Rechtsgeschäfte. Gerne steht Ihnen unser Team von Notaren und Arbeitsrechtsexperten dabei von Anfang an beratend zur Seite. Wir arbeiten im Bereich Mitarbeiterbeteiligungen mit ausgewiesenen Experten aus unserem Netzwerk zusammen, um Ihnen in sämtlichen Fragestellungen den bestmöglichen Service bieten zu können. Für Fragen und weitere Auskünfte steht Ihnen Rechtsanwältin und Notarin Claudia Keller Lüthi gerne zur Verfügung.

Claudia Keller Lüthi
Rechtsanwältin • Notarin
Partnerin

In eigener Sache

Jubiläum – 10 Jahre

Seit dem 1. September 2010 gibt es uns – die Grossenbacher Rechtsanwältinnen.

Am 1. September 2010 gründeten wir vier Partnerinnen und Partner – Claudia Keller Lüthi, Vera Häne, Christian Leupi und Nils Grossenbacher – mit viel Begeisterung und Elan unsere Anwaltskanzlei. Wir freuen uns sehr, dass wir unsere Mandantinnen und Mandanten seit nunmehr 10 Jahren in unveränderter Zusammensetzung der Partnerschaft, mit dem gleichen Enthusiasmus und der gleichen Freude, aber mit mittlerweile 40 Anwaltsjahren an zusätzlicher Erfahrung, beraten dürfen. In den vergangenen 10

Jahren haben wir unser Team, getreu unserer Strategie „klein aber fein“, auf sechs Rechtsanwältinnen und Rechtsanwältinnen, zwei Juristinnen sowie zwei administrative Mitarbeiterinnen erweitert und unsere Räumlichkeiten im Gebäude unserer Kanzlei verdoppelt. Gerne schauen wir auf die gemeinsamen und spannenden Begegnungen zurück und blicken zugleich optimistisch in die Zukunft.

Wir freuen uns auf die künftigen Herausforderungen und danken allen Mandantinnen und Mandanten sowie unseren Geschäftspartnern für das uns entgegengebrachte Vertrauen.



Grossenbacher Rechtsanwälte ist eine voll integrierte Anwaltskanzlei mit vier spezialisierten Partnerinnen und Partnern. Wir betreuen insbesondere Privatpersonen mit anspruchsvollem Beratungsbedarf und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in sämtlichen nationalen und internationalen Fragestellungen.

Vera Häne
Rechtsanwältin • LL.M. (New York)
Partnerin

Christian Leupi
Rechtsanwalt • MAS Business Information
Technology
Partner

Nils Grossenbacher
Rechtsanwalt • Notar
Partner

Claudia Keller Lüthi
Rechtsanwältin • Notarin
Partnerin

Michael Schumacher
Rechtsanwalt

Charlène Züger
Rechtsanwältin

Grossenbacher Rechtsanwälte AG
Zentralstrasse 44
CH-6003 Luzern

T +41 41 500 56 56
F +41 41 500 56 57

mail@gr-law.ch
www.gr-law.ch