

Den Briten wird nachgesagt, beim Brexit nicht zu wissen, was sie wollen. Dabei gehört Chaos zur Demokratie **SEITE 27**

Italien kommt wegen veralteter Infrastruktur, lähmender Bürokratie und hoher Steuern nicht vom Fleck **SEITE 29**

# Kampf um Steuerprivileg für Jungfirmen

Die Bewertung von Startup-Unternehmen bewegt die Gemüter im Parlament

HANSUELI SCHÖCHLI

Der Begriff «Jungunternehmen» ist quer durch das politische Spektrum positiv besetzt. So kann es vorkommen, dass sogar von links eine «privilegierte Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen» an Jungfirmen gefordert wird – wie mit der parlamentarischen Initiative der Zürcher SP-Nationalrätin Jacqueline Badran. «Steuerprivileg» klingt sonst in vielen Ohren eher schlecht. Doch Jungunternehmer seien in einer Sondersituation, sagen Betroffene: Sie haben oft wenig Mittel, zahlen deshalb relativ tiefe Barlöhne und versuchen dies durch Beteiligungen der Mitarbeiter an der Firma zu kompensieren. Gratisaktien für Mitarbeiter gelten grundsätzlich als Lohnbestandteil und sind deshalb als Einkommen zu versteuern. Knifflig ist allerdings die Bewertung solcher Titel.

## Scheinmillionäre?

Ein Unternehmer schildert sein Fallbeispiel: Wenn er einen qualifizierten Mitarbeiter einstellt, kann er ihm einen Jahreslohn von 80 000 Fr. offerieren und eine Beteiligung von 1% an der Firma. Da der Steuerwert der Unternehmung derzeit bei unrealistisch hohen 8 Mio. Fr. liege, müsse der Mitarbeiter nebst dem Barlohn den theoretischen Wert von 80 000 Fr. der Mitarbeiteraktien als Einkommen versteuern, womit etwa die Hälfte seines Barlohns alleine für die Einkommenssteuern zu verwenden sei.

Dieses Problem komme sehr häufig vor, sagt Karim Maizar von der Anwaltskanzlei Kellerhals Carrard in Zürich. Als Folge davon verzichten die Jungfirmen laut Maizar oft auf Mitarbeiteraktien und weichen auf Optionen oder andere Beteiligungsformen aus, die aber deutlich weniger attraktiv seien.

Nationalrätin Badran forderte deshalb, dass sich bei Startup-Unternehmen in den ersten sieben Jahren nach der Gründung die Bewertung der Mitarbeiteraktien auf das Eigenkapital der Firma beschränke und spätere Verkaufsgewinne nach mindestens fünfjähriger



Politiker wollen Schweizer Jungunternehmen steuerlich fördern. Am Wie wird noch getüftelt.

ADRIAN BAER / NZZ

Haltedauer als steuerfreie Kapitalgewinne gälten. Die Initiative erhielt diesen Monat im Nationalrat zwar keine Mehrheit, doch dies mag weniger mit dem Inhalt als mit der ungeliebten Absenderin zu tun haben. Anstelle der Initiative unterstützte der Rat eine Motion seiner Wirtschaftskommission mit ähnlicher Stossrichtung. Weil die Sache via Motion zu lange gehe, hat der Zürcher FDP-Ständerat Ruedi Noser nun auch noch eine parlamentarische Initiative eingereicht, die sich eng an Badrans Text anlehnt. Die Steuervergünstigung soll laut Noser allerdings nicht nur für Jungfirmen gelten; alle nicht börsenkotierten Firmen sollen ein-

mal beantragen können, dass sich der Steuerwert von Mitarbeiteraktien während der folgenden sieben Jahre am Eigenkapital bemisst.

Die knifflige Abgrenzung zwischen Startups und anderen Firmen fiele damit weg. Dafür schafft Noser ein neues Problem: Da er den Kreis der Begünstigten stark ausweitet, ist mit grossen Streuverlusten zu rechnen – das heisst mit vielen Fällen, in denen eine solche Förderung nicht «nötig» wäre.

Die Bewertung von Jungfirmen hatte schon bei der Vermögenssteuer vor allem im Kanton Zürich für Unruhe gesorgt. Man stelle sich vor, ein Risikokapitalfonds steckt 10 Mio. Fr. in eine

Jungfirma und erhält dafür einen Anteil von 10%. Laut Milchbüchleinrechnung hätte der Firmengründer für seine verbliebenen 90% satte 90 Mio. Fr. als Vermögen zu versteuern, obwohl keiner diesen Preis bezahlen würde. Nach einer Praxisänderung des Kantons Zürich von 2016 scheint dieses Problem gelöst zu sein: Jungfirmen sind grundsätzlich in der Aufbauphase auch nach Kapitaleinschüssen zum Substanzwert (grob: Eigenkapital) zu bewerten. Dies ist offenbar Usanz in den meisten Kantonen.

Doch für die Einkommenssteuer bei Mitarbeiteraktien gilt nicht zwingend das Gleiche. Immerhin ist laut Fachleuten in manchen Kantonen die Be-

steuerung von Mitarbeiteraktien bei Jungfirmen zu Formelwerten möglich (z. B. zum Substanzwert oder zum 0,8- bis 1,4-Fachen des Umsatzes). Die Ausarbeitung eines Steuer-Rulings dazu sei aber für die Firmen mit Beratungskosten von 5000 bis 10 000 Fr. verbunden, sagt Rechtsanwalt Maizar. Zudem sei die Praxis in den Kantonen unterschiedlich.

## Gleichheit contra Förderung

Eine generelle Anwendung von Formelwerten bei Jungfirmen könnte das Problem entschärfen. Damit würden sich laut Maizar wohl nur noch wenige Betroffene an der Steuerpraxis stören. Dennoch würde es der Anwalt begrüssen, wenn zudem die Kapitalgewinne der Mitarbeiter zwischen dem Zeitpunkt des Erhalts der Aktien und dem Verkauf steuerfrei wären. Politiker begründen diese Forderung mit der «Gleichbehandlung» von Mitarbeitern und externen Investoren – deren Kapitalgewinne ja auch steuerfrei seien. Dieser Vergleich hinkt allerdings zum Teil, wie ein Behördenvertreter betont. Investoren kauften ihre Beteiligung nicht zum Formelwert, sondern zu einem Marktpreis. Zudem sei für die Mitarbeiter die Differenz zwischen den Formelwerten zum Zeitpunkt des Erhalts bzw. des Verkaufs der Aktien steuerfrei; als Einkommen zu versteuern sei «nur» die Differenz zwischen dem Verkaufspreis und dem Formelwert zum Zeitpunkt des Verkaufs.

Gemäss Steuerlogik und auch aus einer Optik der Gleichbehandlung aller Angestellten erscheint die besagte Nachbesteuerung einigermassen nachvollziehbar. Ob man ein Steuerprivileg für Jungfirmen will, ist politisch zu entscheiden. Eine Arbeitsgruppe der Bundesverwaltung legt wohl in der zweiten Jahreshälfte einen Bericht zu den Bewertungsproblemen bei Jungfirmen vor und mag auch eine Rechtsfrage ausloten: Welche Reformen wären im Spannungsfeld zwischen dem Gebot der Gleichbehandlung und dem Wunsch nach Förderung durch die Verfassung gedeckt?

# Wie die Digitalisierung die Schweiz umkremplelt

Neue Berufe und Arbeitsformen werden in den nächsten Jahren zu einem Jobwachstum führen

NICOLE RÜTTI, LAUSANNE

Nur in wenigen Industriestaaten hat die Job-Polarisierung in den vergangenen Jahren so stark zugenommen wie in der Schweiz. Der Anteil der Arbeitsstellen, für die ein mittleres Qualifikationsniveau erforderlich ist, sank binnen zwanzig Jahren um 9,5%. Unter den OECD-Ländern führt die Schweiz damit zusammen mit Österreich und Irland diese Negativentwicklung an. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Anteil der hochqualifizierten Jobs in der Schweiz so stark wie in keinem anderen untersuchten OECD-Land (+7,6%), und auch die Zahl der Stellen für Niedrigqualifizierte nahm leicht zu (1,9%).

## Büroberufe stark betroffen

Eine wichtige Triebfeder hinter dieser Entwicklung ist der technologische Wandel. Dass dieser rascher voranschreitet als in anderen Ländern, hängt nicht zuletzt mit der Frankenstärke zusammen, die den Trend zur Automatisierung und zur Auslagerung verstärkt hat.

Dieser Trend dürfte in den kommenden Jahren anhalten und am Schweizer Arbeitsmarkt für grosse Umwälzungen

sorgen. Darauf lässt zumindest eine am Dienstag veröffentlichte Metastudie der Stiftung Fondation CH2048 schliessen. Wie der Studienautor Stephan Vaterlaus am Arbeitgebertag in Lausanne ausführte, begünstigt die Digitalisierung aufgrund des erforderlichen Know-hows vor allem hochqualifizierte Berufe. Auch Berufe für Niedrigqualifizierte, die mit Interaktionen einhergehen und den physischen Kontakt voraussetzen (Hausmeister, Coiffeur), sind nicht gut substituierbar. Bemerkenswert ist die Erkenntnis, dass ein Job im Bereich der Hochtechnologie etwas weniger als fünf Stellen im Dienstleistungsbereich (etwa Bedienungspersonal) schafft. Diese Tatsache deutet darauf hin, dass es sich bei der Digitalisierung nicht um den verschrienen «Arbeitsplatzkiller» handelt.

Anders sieht die Situation bei Berufen für Mittelqualifizierte aus: Hier handelt es sich häufig um Routinearbeiten, die sich einfach automatisieren lassen. Sie werden denn auch zunehmend aus dem Erwerbsleben verdrängt. Als typische Beispiele nennt Vaterlaus einfache repetitive Dienstleistungen im Versicherungswesen oder in der Buchhaltung. Betroffen sind denn auch vor allem Bürokräfte.

Insgesamt befindet sich die Schweiz allerdings in einer guten Ausgangslage, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Die Volkswirtschaft verfügt über eine starke Wettbewerbsfähigkeit, ein gutes Ausbildungssystem und eine rekordhohe Erwerbsbeteiligung, und sie ist auf dem Feld der Automatisierung weit fortgeschritten. Doch lässt sich die positive Entwicklung in die Zukunft projizieren? Inwiefern ist die Schweiz gewappnet, wenn die Digitalisierung auch Tätigkeiten hochqualifizierter Fachkräfte erfassen wird?

Nimmt man das theoretische Automatisierungspotenzial als Referenzpunkt, sind die Konsequenzen einschneidend: So könnten je nach Land 45 bis 70% der heute bekannten Berufsbilder verschwinden. Doch die Studienautoren der Fondation beschwichtigen: Die technische Umsetzbarkeit alleine Sorge noch nicht dafür, dass Arbeitsplätze substituiert würden. Neben den Kosten und Qualitätsaspekten seien auch regulatorische, soziale und kulturelle Faktoren ausschlaggebend.

Hinzu kommt, dass viele Berufe in Zukunft zwar einem starken Wandel unterworfen sein dürften. Sie werden aber nicht wegfallen, sobald einige

Tätigkeiten automatisierbar sind. Es ist davon auszugehen, dass kaufmännische Jobs an Bedeutung verlieren werden. Gleichzeitig sind aber zahlreiche neue Berufe wie derjenige des Webdesigners entstanden, die gute Zukunftschancen haben. Bisherige Beschäftigungsprognosen haben für Berufe der Informations- und Kommunikationstechnologie das Jobwachstum in der Vergangenheit stets unterschätzt. Laut Vaterlaus beläuft sich das realistische Automatisierungspotenzial im OECD-Länder-Durchschnitt auf 10% der Berufe.

## Wichtige Rahmenbedingungen


Bis 2025 rechnen die Ökonomen für die Schweiz mit einem positiven Stellenwachstum. Doch wie hoch der Nettoeffekt der Digitalisierung ausfallen wird, lässt sich derzeit nur schwer abschätzen. Zentral ist, wie flexibel und «digitalisierungstauglich» die künftigen Rahmenbedingungen (in den Bereichen Bildung, Forschung, Arbeitsmarktpolitik oder Wettbewerbsrecht) ausgestaltet werden. Davon wird nicht zuletzt abhängen, ob es Wirtschaft und Gesellschaft gelingen wird, mit den neuen Arbeitsformen und Jobbildern Schritt zu halten.

ANZEIGE

Umzug?  
Wechsel im Verwaltungsrat?  
Neuer Firmenzweck?

Änderung  
im Handelsregister  
vorbereiten – schnell und  
unkompliziert

[www.moneyhouse.ch](http://www.moneyhouse.ch)

 moneyhouse