

01 | Schenkweise Übertragung von Gesellschaftsanteilen an Führungskräfte zur Unternehmensnachfolge

April 2025

Die verbilligte Überlassung von Kapitalbeteiligungen an Arbeitnehmende führt in der Regel zu einem geldwerten Vorteil, der als Arbeitslohn zu versteuern ist. In seinem richtungsweisenden Urteil vom 20. November 2024 (VI R 21/22) hat der Bundesfinanzhof (BFH) nun entschieden, dass bei einer schenkweisen Übertragung im Rahmen der Unternehmensnachfolge nicht uneingeschränkt von Arbeitslohn auszugehen ist. Die schenkweise Übertragung von Gesellschaftsanteilen an Führungskräfte bietet folglich eine strategische Möglichkeit, die Unternehmensnachfolge zu sichern. Dieser Beitrag beleuchtet die steuerlichen und rechtlichen Aspekte, die bei der Umsetzung zu beachten sind.



Ein Familienunternehmen an die nächste Generation zu übergeben, kann sich aus verschiedenen Gründen als schwierig erweisen, insbesondere wenn die Nachkommen nicht über die nötige Erfahrung oder die unternehmerischen Fähigkeiten verfügen. In diesem Kontext gewinnt der Einbezug erfahrener Führungskräfte in die Nachfolgeplanung zunehmend an Bedeutung. Um Führungskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden, kann ihnen eine Kapitalbeteiligung am Arbeitgeber eingeräumt werden. Bei verbilligter Überlassung ist jedoch grundsätzlich problematisch, dass von einem geldwerten Vorteil ausgegangen wird, der grundsätzlich als Arbeitslohn (§ 19 Einkommensteuergesetz (EStG)) zu versteuern ist. Dies hat eine Besteuerung ohne Liquiditätszufluss – sogenanntes Dry Income – zur Folge.

In seinem richtungsweisenden Urteil vom 20. November 2024 (VI R 21/22) entschied der BFH, dass die schenkweise Übertragung von Gesellschaftsanteilen an Führungskräfte im Rahmen der Unternehmensnachfolge nicht pauschal als Arbeitslohn zu qualifizieren ist.

Sachverhalt

Die Gründungsgesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) übertragen knapp 75 Prozent ihrer Geschäftsanteile unter Nießbrauchsvorbehalt an ihren Sohn. Die verbleibenden Anteile wurden zu gleichen Teilen unentgeltlich an fünf langjährige Führungskräfte überlassen. Gemäß Protokoll der vorangegangenen Gesellschafterversammlung diente die Einbindung der Führungskräfte als Gesellschafter der Sicherung der Unternehmensnachfolge. Aufgrund beruflicher Verpflichtungen des Sohnes als Arzt und fehlender unternehmerischer Erfahrung seinerseits sei eine langfristige Führung und Leitung des Unternehmens durch ihn allein nicht zu leisten. Die Übertragungen an die Führungskräfte waren nicht an Bedingungen oder Beschränkungen wie den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse geknüpft (keine Vesting oder Leaver Vereinbarungen).

Es wurde lediglich eine Rückfallklausel für den Fall vereinbart, dass die Finanzverwaltung die Steuerbefreiung nach §§ 13a, 13b, 19a Erbschaftsteuergesetz (ErbStG) nicht gewährt oder nach § 13a Abs. 5 ErbStG zum Nachteil des Erwerbers ändert.

Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung vertrat das zuständige Finanzamt die Auffassung, dass die unentgeltliche Überlassung der Geschäftsanteile zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führe. Das Finanzamt erhöhte daraufhin die Einkünfte des Klägers. Das Finanzgericht Sachsen-Anhalt entschied jedoch mit Urteil vom 27. April 2022 (3 K 161/21), dass vorliegend kein Arbeitslohn in Betracht kommt, da die unentgeltliche Überlassung nicht maßgeblich durch das Dienstverhältnis veranlasst war.

Entscheidungsgründe des BFH

Der BFH schloss sich der Entscheidung des Finanzgerichts an und erläuterte, warum in diesem Sachverhalt kein Arbeitslohn vorliegt. Zunächst stellt der BFH klar, dass der bloße Erwerb einer Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers keinen geldwerten Vorteil darstellen kann. Ein geldwerter Vorteil kommt nur bei einer Verbilligung in Betracht. Liegt ein geldwerter Vorteil aufgrund einer verbilligten Überlassung vor, setzt die Qualifizierung als Arbeitslohn darüber hinaus voraus, dass der geldwerte Vorteil „für“ eine Beschäftigung gewährt wird, also durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst ist. Der Annahme von Arbeitslohn steht dabei grundsätzlich nicht entgegen, dass ein Dritter die Zuwendung gewährt. Es liegt allerdings kein Arbeitslohn vor, wenn ein Vorteil aufgrund einer eigenen Rechtsbeziehung oder anderer, nicht auf dem Dienstverhältnis beruhender Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber gewährt wird.



Unternehmensnachfolge als zentrale Motivation

Ob die Zuwendung durch das Arbeitsverhältnis oder durch eigenständige (Rechts-)Beziehungen veranlasst ist, ist anhand einer Würdigung der Gesamtumstände vorzunehmen. Zentrales Motiv für die Überlassung der Geschäftsanteile war im vorliegenden Streitfall die Unternehmensnachfolge. Dieses Motiv ist im Protokoll der Gesellschafterversammlung dokumentiert und hat über die vereinbarte erbschaftsteuerliche Rückfallklausel mittelbar Eingang in den Übertragungsvertrag gefunden. Die Anteilsübertragung ist darüber hinaus nicht an den

Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft (keine Vesting oder Leaver Regelungen). Dies und der Umstand, dass der geldwerte Vorteil im Vergleich zum Bruttoarbeitslohn deutlich aus dem Rahmen fällt, bekräftigt, dass kein Entgelt für in der Vergangenheit erbrachte oder künftig zu erbringende Dienste vorliegt. Der Umstand, dass die Anteilsübertragung naturgemäß auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, tritt vor dem Hintergrund der vorstehend gefundenen Tatsachen zurück. Es fehlt an einer maßgeblichen Veranlassung durch das Arbeitsverhältnis.

Fazit

Die Entscheidung des BFH vom 20. November 2024 ist richtungsweisend dahingehend, dass bei der schenkweisen Übertragung von Gesellschaftsanteilen zur Sicherung der Unternehmensnachfolge nicht pauschal von Arbeitslohn ausgegangen werden kann. Damit wird in der Praxis die Möglichkeit der Einbindung von Arbeitnehmenden in die Unternehmensnachfolgeplanung gestärkt. In der Praxis empfiehlt sich stets die sorgfältige Dokumentation der Motivationslage bei der Überlassung von Kapitalbeteiligungen an Arbeitnehmende. In Zweifelsfällen sollte eine Lohnsteueranrufungsauskunft gemäß § 42e Einkommensteuergesetz (EStG) beantragt werden.

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



[Carmen Egermann](#)

Senior Managerin, Tax,
Global Mobility Services

Weiterer Autor dieses Artikels:

Manuel Schirmer

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.