

# Unternehmensnachfolge in der Schweiz – Eine vorausschauende Planung ist auch aus steuerrechtlicher Sicht angezeigt



Von Dr. Julian Kläser, MLaw, Associate Partner, Blum & Grob Rechtsanwälte AG

## 1. Einleitung

Das Thema Unternehmensnachfolge ist für den Wirtschaftsstandort Schweiz mit seinen vielen KMU von grosser Bedeutung. Einem aktuellen Bericht des Seco zur Folge waren 2022 von den 614'247 im Handelsregister eingetragenen Unternehmen 93'009 auf der Suche nach einer Nachfolgeperson. In der Schweiz werden rund 45% der Schweizer Unternehmen im Kreis der Familie übertragen («Family buy-out»), 25% an eine firmenexterne Nachfolgeperson («Management buy-in») und 30% an Mitarbeitende.

In praktisch allen Kantonen ist die Schenkung bzw. die Erbschaft an direkte Nachkommen von der Erbschafts- und Schenkungssteuer ausgenommen. Ist eine familieninterne Nachfolge (insbesondere an Kinder oder Grosskinder) geplant, können entweder das Einzelunternehmen, der Anteil an der Personengesellschaft oder auch Anteile an Kapitalgesellschaften folglich steuerneutral geschenkt oder vererbt werden.

Den Schenker bzw. Erblasser treffen in diesem Fall ebenso keine Steuerfolgen.

Für die Annahme einer Schenkung bedarf es des Nachweises der Gegenleistungslosigkeit sowie des Schenkungswillens. Ansonsten ist davon auszugehen, dass es sich im Kontext einer Nachfolgeplanung um ein Entgelt für geleistete oder zu leistende Arbeit handelt.

Gesetzlich ermässigen die Kantone im Regelfall die Erbschafts- und Schenkungssteuer auch für alle Empfänger, die durch Einsatz ihrer Arbeitskraft am Betrieb des übertragenen Unternehmens beteiligt sind, wobei allerdings fraglich ist, ob die jeweiligen Spezialregelungen tatsächlich in den kantonalen Steuerpraxen so häufig Anwendung finden.

Im Verhältnis zwischen nicht oder nur entfernt verwandten Mitarbeitern und dem eine Nachfolgelösung suchenden Unternehmer fällt die Abgrenzung der Schenkungssteuer zur Einkommenssteuer in der Regel nämlich schwer. Erfolgt die Zuwendung als Entgelt für ge-

leistete Arbeit oder wird diese gegenleistungslos erbracht? Eine individuelle, einzelfallspezifische Prüfung ist jeweils angezeigt.

Eine familienexterne Nachfolgeplanung zu Vorzugsbedingungen ist oftmals für die auserkorenen Nachfolger dann finanziell nicht tragbar, wenn die Einkommenssteuer zum Tragen kommt. Bei der Schenkungssteuer wäre die Belastung für die künftigen Inhaber in der Regel dagegen als moderat einzustufen.

## 2. Abgrenzung zwischen Schenkungs- und Einkommenssteuer

Für die Abgrenzung zwischen der Einkommenssteuer und der Schenkungssteuer sind verschiedene Aspekte von Relevanz und entsprechend zu prüfen. Es stellt sich die Frage, ob der Rechtsgrund für die Zahlung im Arbeitsverhältnis liegt oder eben nicht.

Liegt der Rechtsgrund im Arbeitsverhältnis, dann wären die Leistungen grundsätzlich mit der Einkommenssteuer zu erfassen. Sofern der Beweg-

grund für die unterpreisliche Übertragung an einen (verdienten) Mitarbeiter allerdings darin liegt, dass ein Unternehmer den Fortbestand seines Unternehmens sichern möchte, wäre eine Erfassung mit der Einkommenssteuer wohl nicht sachgerecht. Denn zu diesem Zweck möchte ein Unternehmer seinen Anteil vorzugsweise nicht an einen sonstigen Dritten (bspw. Private-Equity-Investor) veräussern. Er ist infolgedessen bereit, die Anteile zu einem Preis zu übertragen, der unter dem Verkehrswert liegt. Der Unternehmer beabsichtigt hierdurch keine Entschädigung eines betroffenen Mitarbeiters, sondern er will primär den Weiterbestand seines Unternehmens sicherstellen. Verschiedene Schenkungssteuergesetze sehen für diesen Sachverhalt denn auch eine Ermässigung bei einer Unternehmensnachfolge vor. Fast die Hälfte der Kantone hat sich für eine fiskalische Vorzugsregelung entschieden.

### 3. Argumente für eine Erfassung mit der Schenkungssteuer

Die Abgrenzungspraxis zwischen Schenkungs- und Einkommenssteuer gestaltet sich schwierig. Es gibt gute Argumente, weshalb die Behandlung einer nicht-familiären (externen) Nachfolgeregelung mit der Einkommenssteuer stossend sein kann (detailliert m.w.H. Felix Richner, Unternehmensnachfolge und Schenkungssteuer, in: ZStP 2022, Nr. 1, S. 1-22). Wenn ein Unternehmer mit der Übertragung eine Unternehmensnachfolge bezweckt, sollte bei einer unterpreislichen Übertragung von Aktien an Mitarbeiter die Schenkungssteuer und nicht die Einkommenssteuer Anwendung finden. Als weitere Argumente in diesem Kontext sind zu beachten, dass:

- keine Portfoliobeteiligung im Rahmen der Unternehmensnachfolge übertragen wird;
- keine vergangenen Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen oder die Mitarbeiter für ihre Tätigkeit entschädigt werden sollen;
- mit Mitarbeiterbeteiligungen andere Ziele verfolgt werden, welche mit der Unternehmensnachfolge gar nicht kompatibel sind;
- es dem Unternehmer darum geht, den Weiterbestand seines Unternehmens zu sichern;

- das Unternehmen auf einen neuen Unternehmer übertragen wird, was bei Fällen, die der Einkommenssteuer unterliegen, keine Voraussetzung ist;
- die unterpreisliche Unternehmensnachfolge nicht mit einem freiwilligen Bonus, einem freiwilligen Dienstaltersgeschenk o.a., die als Einkunft aus unselbständiger Erwerbstätigkeit steuerpflichtig sind, vergleichbar ist.

Dagegen könnte man argumentieren, dass aus Sicht des Mitarbeitenden der Grund für den erhaltenen Vorteil darin zu suchen ist, dass er eben in einem Arbeitsverhältnis zum betreffenden Unternehmen steht. Aus seiner Optik erhält er einen geldwerten Vorteil und es stellt sich die Frage, ob er diesen als Schenkung oder Arbeitseinkommen erhält, resp. versteuern muss. Aus seiner Optik bestehen keine Gründe, weshalb er eine Schenkung erhalten sollte. Er ist ja bspw. nicht mit dem Unternehmer verwandt.

### 4. Praxisbeispiel

Die KMU AG, eine Aktiengesellschaft mit Sitz im Kanton St. Gallen, wurde vor 25 Jahren gegründet. In den letzten Jahren hat sich der Gründer zusehends aus dem operativen Geschäft zurückgezogen. Der Gründer hat keine direkten Nachkommen. Er hat jedoch zwei verdiente Mitarbeiter zu seinen Nachfolgern auserkoren und plant nun, diesen seine Anteile zu Vorzugsbedingungen zu übertragen, um sein Lebenswerk weiterzugeben und zu erhalten. Mitarbeiter A ist bereits Mitglied der Geschäftsleitung, während Mitarbeiter B erst nach dem Ausscheiden des Gründers eine leitende Stellung einnehmen soll.

#### 4.1. Steuerrechtliche Würdigung

Es stellt sich die Frage, ob die Mitarbeitenden in der Vergangenheit einen zu tiefen (nicht marktüblichen Lohn) erhalten haben und es sich somit um eine Lohnnachzahlung handelt. Im vorliegenden Praxisbeispiel ist davon wohl eher nicht auszugehen. Für die Annahme einer (steuerbaren) Schenkung bedarf es bekanntlich des Nachweises der Gegenleistungslosigkeit sowie des Schenkungswillens. Gemäss Art. 155 StG SG reduziert sich dann die Steuer aber um 75%, soweit zum Zwecke der

Weiterführung des Unternehmens mindestens 40% der Anteile an einer Kapitalgesellschaft an einen qualifizierenden Empfänger übertragen werden.

Die Reduktion gilt nur mit Bezug auf die unternehmerischen Vermögenswerte. Sie fällt nachträglich dahin bei gleichzeitiger Nachbesteuerung der Differenz, wenn die Vermögenswerte innert 15 Jahren seit der Übernahme veräussert werden. Vom Empfänger wird in den meisten Kantonen ein massgeblicher Beitrag innerhalb des Unternehmens verlangt. Im Kanton St. Gallen wird bspw. gefordert, dass der Empfänger als Arbeitnehmer im Geschäftsbetrieb tätig ist (vgl. Art. 155 Abs. 2 StG SG).

In casu sollten die Voraussetzungen für eine Besteuerung mit der Schenkungssteuer grundsätzlich erfüllt sein. Es ist aber nicht auszuschliessen, dass einzelne kantonale Steuerpraxen die vorliegende Einkunft der Einkommenssteuer zuweisen könnten.

### 5. Fazit

Eine genaue vorgängige Analyse ist offensichtlich angezeigt, ob bei einer unterpreislichen Übertragung von Unternehmensanteilen im Kontext einer Unternehmensnachfolge die Schenkungssteuer oder die Einkommenssteuer Anwendung findet. Soweit ersichtlich, sind die kantonalen Steuerpraxen bislang leider sehr zurückhaltend, wenn es um die Erfassung einer unterpreislichen Unternehmensnachfolge an einen nicht-familiären Mitarbeiter mit der Schenkungssteuer geht. Dies sollte eigentlich nicht sein und ist für die Schweiz mit seinen vielen KMU, die bekanntlich das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft bilden, sicherlich nicht förderlich. Ausserdem steht diese Verwaltungspraxis dem Sinn und Zweck der betreffenden kantonalen Bestimmungen in den Schenkungssteuergesetzen entgegen. Eine unterpreisliche Unternehmensübertragung an einen Mitarbeiter sollte in jedem Fall mit der zuständigen Veranlagungsbehörde vorbesprochen und eine verbindliche Auskunft über die steuerrechtliche Behandlung eingeholt werden.

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