

NEWSFLASH

Finanz- und Nachlassplanung

Lohn versus Dividende

Grundsätzlich ist die Arbeit des angestellten Aktionärs mit einem branchenüblichen Lohn zu entschädigen. Für das eingesetzte Kapital darf er sich eine angemessene Dividende ausbezahlen. Wegen der 2007 eingeführten erleichterten Dividendenbesteuerung sind viele Unternehmer dazu übergegangen, mehr Unternehmenserfolg als Dividende statt Lohn zu beziehen.

Den Steuerbehörden spielt es heute keine Rolle, ob ein Patron seinen Gewinn mehrheitlich als Dividende oder als Lohn bezieht. Die Sozialversicherungen hingegen stellen sich auf den Standpunkt, dass kein sogenanntes Missverhältnis zwischen der Dividende in Relation zum Lohn bestehen darf oder anders: Der Lohn muss möglichst hoch sein, damit möglichst hohe AHV-Beiträge geleistet werden.

In diesem Wechselbad unterschiedlicher Interessengruppen geht oft unter, wer wirklich wichtig ist, nämlich die Unternehmenden. Was sind ihre Bedürfnisse, Wünsche, Ziele? Und wie können diese erreicht werden?

Unter dem Aspekt des Lohn- versus Dividendenbezugs schälen sich aus Unternehmersicht drei Möglichkeiten heraus:

- tiefe Steuern (Dividendenbezug)
- hohe Risikovorsorge (Lohnbezug)
- Planbarkeit der Steuern (Kaderpensionskasse)

Vorteile des Dividendenbezugs

Der Hauptvorteil einer hohen Dividende liegt darin, dass sie der Aktionär nicht voll als Einkommen versteuern muss. Zudem sind darauf keine Sozialbeiträge zu leisten, was wesentlich ist, weil Beiträge auf Löhnen über CHF 84'600 die eigenen AHV-Leistungen nicht verbessern. Je mehr Gewinn als Lohn bezogen wird, desto höher sind die überschüssigen Beiträge. Somit wäre es verlockend, möglichst viel Gewinn als Dividende zu beziehen.

Allerdings wird eine Dividende aus Geschäftserfolg finanziert, der zuerst auf Unternehmensebene als Gewinn versteuert werden musste. Die Unternehmenssteuer ist zwar mit 12% (Luzern) bis 24% (Genf) tiefer als der Grenzsteuersatz für natürliche Personen. Dennoch erfolgt nach wie vor eine Doppelbesteuerung.

Vorteile des Lohnbezugs

Der grosse Vorteil des Lohns liegt darin, dass die Risikovorsorge automatisch höher ist. Löhne bis CHF 148'200 sind gegen die Folgen von Unfall versichert.

Die langfristigen Folgen von Krankheit werden über die Pensionskasse versichert, die im sogenannten Obligatorium nur Löhne bis CHF 84'600 abgedeckt. Ein Unternehmer hat jedoch einen hohen gestalterischen Einfluss auf seine Pensionskassenlösung. Somit kann er z.B. zusätzlich zur obligatorischen BVG-Lösung einen Kaderplan mit Sparbeiträgen abschliessen, welcher auch den Lohn über CHF 84'600 versichert. Maximal sind 25% Sparen vom versicherten Lohn möglich, wovon die Firma die Hälfte bezahlt, was den Gewinn und somit die Steuern entsprechend schmälert.

Vergleich der Varianten

Exemplarisch zeigen wir hier mit Annahmen und Vereinfachung, wie viel von CHF 100'000 Geschäftserfolg noch übrig bleibt, wenn er als Dividende, Lohn oder Lohn mit Kader-Pensionskasse bezogen wird.

(Vereinfachung: Der Unternehmer hat sich bereits CHF 84'600 Lohn ausbezahlt. AHV- und BVG-Beiträge beziehen sich auf den Nettolohn und die Arbeitnehmerbeiträge wurden bereits auf Unternehmensebene mitberücksichtigt.)

	Dividende	Lohn	Kader-PK
Geschäftserfolg / Bruttolohn	100'000	100'000	100'000
Ertragssteuer 15%	-15'000		
AHV-Beiträge AG/AN 10.25%		-9'297	-7'591
BVG-Beiträge AG/AN 25%			-18'515
Dividende / Nettolohn	85'000	90'703	74'060
Steuerbar 60%/100%	51'000	90'703	74'060
Einkommenssteuer 30% von steuerbar	-15'300	-27'211	-22'218
Vermögenssteuer 1.25 Mio. x 0.3%	-3'750		
Einkommen nach Steuern	65'950	63'492	51'842
BVG-Beiträge AG/AN	0	0	18'515
Total	65'950	63'492	70'357

Erklärung zur Dividende

Der Dividendenbezug erfordert Geschäftserfolg, welcher einerseits auf Ebene des Unternehmens als Gewinn zu versteuern ist, im Beispiel mit 15%. Die ausbezahlte Dividende von CHF 85'000 wird dann gemildert besteuert, im Beispiel zu 60% (statt 100%), was das Steuersubstrat von CHF 85'000 auf CHF 51'000 reduziert. Der Gewinn des Unternehmens wird mit einem Kapitalisierungssatz (8%) zu einem Verkehrswert hochgerechnet, welchen der Unternehmer zusätzlich als Vermögen zu versteuern hat.

Erklärung zum Lohn

Hier haben wir der Einfachheit halber nur die AHV-Beiträge berücksichtigt. Für einen realistischen Vergleich, haben wir die Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt. Weil Lohn keinen Gewinn darstellt, muss er nicht auf Ebene des Unternehmens besteuert werden. Dafür ist er als Nettolohn vom Unternehmer zu 100% als Einkommen zu versteuern.

Erklärung zum Kaderplan

Hier sind wir davon ausgegangen, dass der volle Lohn in der Pensionskasse versichert ist, und dass mit 25% des Lohns gespart wird. Auch hier sind die Arbeitgeberbeiträge mitberücksichtigt. Wichtig ist zu beachten, dass dem Unternehmer im Vergleich zu den anderen Varianten weniger Liquidität zur Verfügung steht, weil hohe Beiträge bis zur Pensionierung in der Pensionskasse verbleiben. Unter Berücksichtigung der Beiträge steht die Variante Kaderplan gegenüber den anderen Varianten dennoch leicht besser da.

Welche Variante ist die beste?

In unserem Rechenbeispiel fallen die Unterschiede gering aus. Das Ergebnis könnte nach Änderung einzelner Parameter auch anders ausfallen. Hat somit ein Unternehmer lediglich die Wahl, in welche hohle Hand des Staates er seinen hart erarbeiteten Geschäftserfolg abliefern soll? Das ist eine interessante Frage, aber nicht die wesentliche, denn diese lautet:

Wo steht die Unternehmerin / der Unternehmer?

Je jünger ein Unternehmer ist, desto wichtiger ist die Risikoversorge, denn Erwerbsunfähigkeitsleistungen können nur über eine Lohnausfallversicherung abgedeckt werden. Es gibt keine Dividendenausfallversicherung! Somit dient eine Vorsorgeanalyse als erster Schritt. Ist der Bedarf bei Invalidität und Tod ermittelt, können zusätzlich die Beiträge für Altersleistungen festgelegt werden. Der Vorsorgebedarf bedingt dann einen Minimallohn, damit genug Risikoleistungen versichert werden können. Lohn, der aus Vorsorgegründen nicht mehr versichert werden muss, kann unter Berücksichtigung der AHV-Vorgaben als Dividende bezogen werden (siehe: Wie prüft die AHV?).

Steueroptimierung durch Einkäufe

Der Abschluss einer Kaderpensionskasse dient indes nicht nur der Optimierung der Vorsorgesituation, er ermöglicht auch zusätzliche freiwillige Einkäufe, was die Steuerbe-

lastung nachhaltig massiv reduziert. Diese Einkäufe kann ein Unternehmer z.B. über die nicht für die Vorsorge benötigte Dividendenauszahlung oder durch Mieterträge aus Renditeliegenschaften finanzieren.

Wie soll eine Kaderpensionskasse gestaltet werden?

Jeder Plan unterliegt der Kollektivität: Ein Kaderplan muss so gestaltet sein, dass auch andere Mitarbeitende, die unter eine bestimmte Kategorie fallen (z.B. Kader oder Geschäftsleitung), mitversichert sind. Beschäftigt ein Unternehmer solche Mitarbeitende, ist er verpflichtet, den Kadermitarbeitern die (höheren) Arbeitgeberbeiträge zu finanzieren, was den Erfolg des Unternehmens schmälert.

Je höher der Sparbeitrag und je früher der Sparprozess beginnt, desto höher ist das Einkaufspotential. Maximal möglich sind 25% ab Alter 25, was das höchste Einkaufspotential erzeugt. Ein reiner Sparplan wird jedoch von den Steuerbehörden nicht akzeptiert, ein minimaler Risikoschutz (Erwerbsunfähigkeit oder Tod) muss mitversichert werden. Wichtigster Tipp: Berater beiziehen und den Plan bei Zweifeln von den Steuerbehörden absegnen lassen.

Unterschiedliche Dividendenbesteuerung

Die Kantone wählen entweder das Modell des Bundes, der von 100 Franken Dividende nur 60 Franken als Einkommen besteuert. Oder sie arbeiten über den Steuersatz, und besteuern z.B. 100 Franken Dividende zu einem Satz von 50 Franken. Die Kantone variieren auch bei der minimalen Beteiligung am Aktienkapital (z.B. 10% oder 20%).

Weiter gibt es Kantone, welche die Dividende milder besteuern, auch wenn die 10%-Hürde nicht, dafür ein hoher nominaler Betrag erreicht wird. Beispiel: Die Beteiligung am Aktienkapital beträgt nur 2%, die erleichterte Dividendenbesteuerung wird dennoch angewendet, weil es sich um CHF 2 Mio Aktienkapital handelt.

Wie prüft die AHV?

Massgebend sind Kontinuität und Verhältnis: Ist der Lohn im Branchenvergleich gemäss Lohnrechner des Bundes (Salarium) „normal“? Wie hat er sich in den letzten Jahren entwickelt? Ist er kontinuierlich leicht gestiegen oder wurde er plötzlich stark reduziert, die Dividende dafür massiv erhöht? Als Messgrösse wird zudem geprüft, ob die Dividende mehr als 10% des Unternehmenssteuerwertes beträgt. Eine erhöhte Dividende bietet dann die Basis für Diskussionen mit den Behörden.

Als kompetenter Partner für alle Fragen rund um das Firmengeschäft, begleiten wir Sie gerne in allen Phasen der Gründung, Vorsorge und Nachfolge. Informieren Sie sich direkt auf unserer Webseite oder kontaktieren Sie unsere Spezialisten.

[Raiffeisen - Firmenkunden](#)