

Lohn oder Dividende



Eine Prüfung der Bezugsstrategie ist lohnenswert. Neben der Thesaurierung der Unternehmensgewinne besteht für den Unternehmer die Möglichkeit, Lohn oder Dividenden zu beziehen. Zu beachten sind dabei die Grenzen des Lohn- und Dividendenbezugs sowie der Spezialfall der Substanzdividende. Zudem sind vorsorgerechtliche Aspekte und die Unternehmensstrategie zu berücksichtigen.

Thesaurierung von Unternehmensgewinnen

Bei der Thesaurierungsstrategie besteht die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt, beim Verkauf der Anteile, einen steuerfreien Kapitalgewinn zu erzielen. Je nach der langfristigen Strategie des Unternehmers gibt es auch Gründe, die gegen eine Thesaurierungsstrategie sprechen:

- Die Unternehmung hält nicht betriebsnotwendige Mittel, die ein potenzieller Käufer der Anteile übernehmen muss (Anteile sind teurer). Da der potenzielle Käufer diese Mittel bei einer späteren Ausschüttung grundsätzlich versteuern muss, wirkt sich dies negativ auf den Kaufpreis aus (Vorteil der Thesaurierung verpufft). Zudem können für den verkauften Unternehmer steuerliche Hindernisse auftreten, falls die Unternehmung an eine juristische Person verkauft wird (Stichwort «indirekte Teilliquidation»).
- Die Nachfolgeregelung wird erschwert, falls nicht alle Erben beteiligt werden sollen und abgesehen von der Unternehmung zu wenig Mittel vorhanden sind.
- Die Transparenz leidet, da allenfalls nicht klar ist, ob die ausgewiesenen Gewinne aus dem operativen Geschäft oder den nicht betriebsnotwendigen Mitteln herrühren.

- Das gesamte Unternehmensvermögen – ungeachtet der Betriebsnotwendigkeit – haftet gegenüber Dritten.

Ausschüttung von Unternehmensgewinnen

Der Unternehmer hat grundsätzlich die Möglichkeit, die Mittel als Lohn oder Dividende zu beziehen. Weitere steuerrechtlich interessante Bezugsmöglichkeiten wie Kapitalherabsetzung, Rückzahlung von Kapitaleinlagen und Darlehen oder die Ausrichtung weiterer steueroptimierter Lohnnebenleistungen oder Mitarbeiterbeteiligungen werden in diesem Factsheet nicht behandelt, sind jedoch ebenfalls in Erwägung zu ziehen.

Merkmale Lohnbezug

- Beim Lohnempfänger vollumfänglich als Einkommen zu versteuern.
- Auf Stufe Gesellschaft geschäftlich begründeter Aufwand, sofern im marktüblichen Rahmen. Somit Reduktion der Steuerbelastung der Unternehmung.
- Sozialversicherungspflichtig. Zu beachten sind insbesondere auch Einfluss und Möglichkeiten der 2. Säule. Während die Sparbeiträge vollumfänglich der Vorsorge dienen, sind die Risikobeiträge ebenfalls als reine Kosten zu berücksichtigen, sofern sie für den Versicherten keinen echten Mehrwert bieten.
- Ein wichtiger Entscheidungsfaktor ist zudem die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge. Hohe Lohnzahlungen erhöhen das Potenzial für Pensionskassenbeiträge und steuerlich abzugsfähige Pensionskasseneinkäufe. Dabei gilt es auch zu berücksichtigen, dass Vorsorgevermögen und deren Erträge nicht der Vermögens- und Ertragssteuer unterliegen.
- Ab gewissen Einkommensverhältnissen sind Zahlungen an die AHV nicht mehr rentenbildend.

Merkmale Dividendenbezug

- Dividendenzahlungen sind durch die Gesellschaft aus bereits versteuerten Gewinnen zu leisten. Dies führt zu einer steuerlichen Doppelbelastung.
- Im Rahmen der Unternehmenssteuerreform II wurde diese Doppelbelastung reduziert. Auf Bundesebene wurde eine Beteiligungsquote von mindestens 10 % und eine Teilbesteuerung von 50 % festgelegt (Art. 18b DBG; bzw. falls im Privatvermögen 60 % Teilbesteuerung gemäss Art. 20 Abs. 1^{bis} DBG). Die Kantone haben unterschiedliche Regelungen (meistens mindestens 10 % Beteiligung und Teilsatz- oder Teilbesteuermethode in unterschiedlichem Ausmass).
- Keine Sozialversicherungsabgaben, sofern der Dividendenbezug im üblichen Rahmen erfolgt. Dies kann sich bei späteren Vorsorgeleistungen jedoch auch negativ auswirken.

Übersicht Lohn- und Dividendenbezug

	Lohnbezug	Dividendenbezug
Gewinn und Steuerbelastung der Unternehmung	Auf Stufe Gesellschaft geschäftlich begründeter Aufwand (sofern keine Umqualifizierung durch Steuerbehörden). Somit Reduktion der Steuerbelastung der Unternehmung.	Dividendenzahlungen sind aus bereits versteuerten Gewinnen zu leisten. Keine Reduktion der Steuerbelastung der Unternehmung.
Steuerbelastung beim Unternehmer	100 % steuerpflichtig, zusammen mit übrigen Einkommen.	Je nach Beteiligungshöhe privilegiert besteuert. Allerdings bereits durch Unternehmung versteuert (Doppelbelastung).
SV-Abgaben (ohne 2. Säule)	Rund 15 % Abzug für AHV/IV/EO/ALV/FAK.	Keine (sofern keine Umqualifizierung durch Ausgleichskasse).
Pensionskas-senbeiträge	Je nach Vorsorgeplan Spielraum bezüglich Beitragshöhe. Kosten für nicht benötigte Risikoleistungen sind zu berücksichtigen.	Nicht versicherbar. Jedoch ist zusätzlicher Einkauf in Pensionskasse prüfenswert.
Vorsorgealters-leistungen	Aufgrund höherer Sparmöglichkeiten mehr Potenzial.	Kein Einfluss, ausser durch zusätzlichen Einkauf in PK.

Grenzen der Lohn- und Dividendenhöhe

Grundsätzlich sollten sowohl der Lohn- als auch der Dividendenanteil angemessen sein. Die Leistungsbezüge müssen einem Drittvergleich standhalten und orts- und branchenüblich sein. Zu beachten ist, dass einerseits ein zu hoher Dividendenbezug im Falle eines offensichtlichen Missverhältnisses im Vergleich zum Lohnbezug durch die Ausgleichskasse bis zum branchenüblichen Entgelt als Lohnbezug umqualifiziert werden kann. Andererseits können die Steuerbehörden bei der Ausrichtung von exzessiven Gehältern an den Aktionär eine verdeckte Dividendenausschüttung annehmen. Es handelt sich immer um eine Gesamtbetrachtung im Rahmen einer Einzelfallprüfung. Gemäss bundessteuerrechtlicher Gerichtspraxis hat sich hinsichtlich der Frage, ob ein offensichtliches Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Lohn beziehungsweise zwischen eingesetztem Vermögen und Dividende besteht, die sogenannte «Nidwaldner Praxis» durchgesetzt (BGE 134 V 297). Demnach werden deklariertes AHV-Einkommen und branchenübliches Gehalt einerseits und Dividendenzahlung und Aktienwert andererseits zueinander in Beziehung gesetzt, um zu bestimmen,

ob ein Teil der ausgeschütteten Dividende als beitragsrechtlich massgebendes Einkommen aufzurechnen ist. Grundsätzlich ist es Sache der Ausgleichskassen, selbstständig zu beurteilen, ob ein Einkommensbestandteil als massgebender Lohn oder als Kapitalertrag qualifiziert werden muss. Die Ausgleichskassen sollten sich jedoch an die bundessteuerrechtliche Betrachtungsweise halten (Art. 23 AHVV).

Soweit es vertretbar ist, soll eine unterschiedliche Betrachtungsweise der Steuer- und Sozialversicherungsbehörden vermieden werden. Die Ausgleichskassen vermuten ab einer Eigenkapitalrendite von über 10 %, dass die Dividende überhöht ist WML (Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV, und EO) Rz. 2011.7; Stand Januar 2016). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz kann jedoch gemäss jüngster bundessteuerrechtlicher Gerichtspraxis beispielsweise bei einer Substanzdividende bestehen (Urteil vom 25. Oktober 2012; 9C_669/2011).

Substanzdividende

Dividenden können nicht nur aus dem Reingewinn des vorangehenden Geschäftsjahres, sondern auch aus der Substanz ausgeschüttet werden (Art. 675 Abs. 2 OR offene Reserven). Möglich ist auch eine Dividendenausschüttung in einem Geschäftsjahr mit Verlust, sofern der Gewinnvortrag höher ist als der Verlust.

Gemäss bundessteuerrechtlicher Gerichtspraxis muss eine überhöhte Dividende (das heisst eine höhere Eigenkapitalrendite als 10 %) nicht zu einer Umqualifizierung in Lohn führen, falls es sich um eine Substanzdividende handelt und während der Zeit der Thesaurierung der Unternehmensgewinne (das heisst während der Äufnung der Substanz für spätere Dividendenzahlungen) ein zumindest branchenüblicher Lohn ausbezahlt worden ist. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass in den Jahren der Reservebildung eine übermässige Dividende sozialversicherungsrechtlich auch nicht hätte in Lohn umqualifiziert werden dürfen, da während dieser Jahre ein branchenüblicher Lohn ausbezahlt worden ist. Unerheblich ist, ob im Jahr der Auszahlung der Substanzdividende ebenfalls ein angemessener Lohn ausbezahlt wird.

Bewusste Entscheidung – langfristige Umsetzung

Insbesondere in der Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge liegt unter Umständen viel Optimierungspotenzial. Die steuerlichen und vorsorgerechtlichen Konsequenzen sind auf die individuelle Situation und die langfristige Ausrichtung des Unternehmers abzustimmen.

Kontaktieren Sie uns

Für ein persönliches Gespräch stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Ihren Berater oder vereinbaren Sie ein Beratungsgespräch unter:

[credit-suisse.com/finanzplanung](https://www.credit-suisse.com/finanzplanung)

CREDIT SUISSE (Schweiz) AG

Postfach 100

CH-8070 Zürich

[credit-suisse.com](https://www.credit-suisse.com)

Die bereitgestellten Informationen dienen Werbezwecken. Sie stellen keine Anlageberatung dar oder basieren auf andere Weise auf einer Berücksichtigung der persönlichen Umstände des Empfängers und sind auch nicht das Ergebnis einer objektiven oder unabhängigen Finanzanalyse. Die bereitgestellten Informationen sind nicht rechtsverbindlich und stellen weder ein Angebot noch eine Aufforderung zum Abschluss einer Finanztransaktion dar. Diese Informationen wurden von der Credit Suisse Group AG und/oder den mit ihr verbundenen Unternehmen (nachfolgend CS) mit grösster Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen und Meinungen repräsentieren die Sicht der CS zum Zeitpunkt der Erstellung und können sich jederzeit und ohne Mitteilung ändern. Sie stammen aus Quellen, die für zuverlässig erachtet werden. Die CS gibt keine Gewähr hinsichtlich des Inhalts und der Vollständigkeit der Informationen und lehnt jede Haftung für Verluste ab, die sich aus der Verwendung der Informationen ergeben. Ist nichts anderes vermerkt, sind alle Zahlen ungeprüft. Die Informationen in diesem Dokument dienen der ausschliesslichen Nutzung durch den Empfänger. Weder die vorliegenden Informationen noch Kopien davon dürfen in die Vereinigten Staaten von Amerika versandt, dorthin mitgenommen oder in den Vereinigten Staaten von Amerika verteilt oder an US-Personen (im Sinne von Regulation S des US Securities Act von 1933 in dessen jeweils gültiger Fassung) abgegeben werden. Ohne schriftliche Genehmigung der CS dürfen diese Informationen weder auszugsweise noch vollständig vervielfältigt werden.

Copyright © 2017 Credit Suisse Group AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.