

Steuerplanung

Lohn oder Dividende?

Seit dem 1. Januar 2009 werden Dividenden aus Anteilen an Kapitalgesellschaften im Privatvermögen auch beim Bund privilegiert besteuert. Fast alle Deutschschweizer Kantone haben die Teilbesteuerung auf Dividenden eingeführt. Dadurch ergibt sich auf Dividendeneinkommen aus wesentlichen Beteiligungen (Bund: mind. 10% Anteil, Kantone teilweise bereits ab 5%) eine Steuerbelastung, die unter derjenigen auf dem übrigen Einkommen liegt.

Festlegung Lohn und Dividende

Für KMU Unternehmer stellt sich somit die Frage, wie das Verhältnis Lohn und Dividende optimal gestaltet wird. Um die Steuerbelastung zu optimieren, müsste der Lohn gekürzt und die Dividende erhöht werden. Dadurch würden zudem Sozialversicherungsabgaben gespart.

Die Entschädigungspolitik ist jedoch nicht isoliert aus der Perspektive der Abgabefolgen zu definieren. Vielmehr sind verschiedene Einflussfaktoren ganzheitlich zu beachten.

Vorsorge und Risikoabsicherung

Grundlage für Versicherungsleistungen (AHV, UVG, KTG und BVG) bildet der effektiv abgerechnete Jahreslohn. Wird dieser reduziert, ist die Versicherungsbasis tiefer. Dies führt zu einer schlechteren Risikoabsicherung im Vorsorgefall und zu einem geringeren Alterskapital bei der beruflichen Vorsorge. Zudem werden die Möglichkeiten, mittels Einkäufe in die berufliche Vorsorge steuerliches Optimierungspotenzial auszuschöpfen, beschränkt. Deshalb empfehlen wir, die Höhe der Entlöhnung unter Berücksichtigung ausreichender Vorsorgeguthaben im Alter sowie einer genügenden Risikoabsicherung festzulegen.

Veränderung Vermögenssteuer

Wird der Lohn zugunsten von Dividenden reduziert, erhöht sich der Gewinn der Gesellschaft und somit auch deren Vermögenssteuerwert. Je nach Vermögenssteuerbelastung ist die steuerliche Auswirkung jedoch oft nicht wesentlich.

Ehegüterrechtlicher Aspekt

Eine regelmässig zu tiefe Entlöhnung führt bei einer ehегüterrechtlichen Auseinandersetzung allenfalls zu Ersatzforderungen. Im Rahmen des ordentlichen Güterstandes der Errungenschaftsbeteiligung können Dividenden ehevertraglich dem Eigengut zugewiesen werden. Der ehегüterrechtliche Schutz des Lohnes ist aber nur über die Vereinbarung der Gütertrennung möglich. Insbesondere im Scheidungs- oder Trennungsfall können sich bei einer langjährigen Auszahlung tiefer Löhne unliebsame Überraschungen ergeben.

Aufrechnung durch die AHV

Die Bezugspolitik wird sich trotz der vorgenannten Aspekte verändern. Es werden in Zukunft vermehrt tiefere Löhne zugunsten von höheren Dividenden ausbezahlt. Die Ausgleichskassen (AHV) werden mit grösseren Beitragsausfällen zu rechnen haben. Um Missbräuche zu vermeiden, werden Dividenden, die aufgrund von zu tiefen Löhnen ausgeschüttet werden, umqualifiziert und mit AHV-Prämien abgerechnet (vgl. „Wann ist Dividende Lohn?“ auf der Rückseite). Bei einer Umqualifikation durch die AHV können die zusätzlichen Sozialversicherungsabgaben steuerlich nicht mehr geltend gemacht werden, was zu einer zusätzlichen Steuerbelastung der Unternehmung führt.

Marktgerechter Lohn

Der Lohn ist grundsätzlich nach Marktkriterien festzulegen. Er sollte mindestens so hoch sein, wie das Salär, das

einem Dritten für die gleiche Arbeit bezahlt werden müsste.

Vom Gewinn können dann Dividenden gemäss den statutarischen und gesetzlichen Limiten ausgeschüttet werden, ohne dass die Gefahr einer Aufrechnung von Sozialversicherungsabgaben besteht.

Wann ist Dividende Lohn?

Um Beitragsausfälle zu vermeiden, betrachtete die AHV Dividenden als überhöht, wenn sie eine 15% Verzinsung des nominellen Aktien- bzw. Stammkapitals überstiegen. Die Dividenden wurden in solchen Fällen bis zur Höhe eines angemessenen Lohnes als AHV-pflichtiges Einkommen betrachtet. Gemäss AHV wird ein Lohn von Fr. 120'000 als angemessen angesehen.

Diese bisherige Praxis der AHV wurde vom Bundesgericht teilweise korrigiert. Neu wird nicht mehr das nominelle Aktien- bzw. Stammkapital für die Berechnung herbeigezogen, sondern der effektive Wert des Eigenkapitals. Dieser beinhaltet sowohl die offenen wie auch die stillen Reserven. Konkret hat das Bundesgericht den Steuerwert der Aktien als effektiven Wert herbeigezogen.

Aufbewahrungspflicht

Für Geschäftsbücher, Quittungen, Buchungsbelege und Geschäftskorrespondenz gilt eine Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren. Diese beginnt mit dem Ablauf des Geschäftsjahres, indem die Unterlagen entstanden sind.

Gesetzliche Grundlage

Die Aufbewahrungspflichten gehen aus Art. 957 OR hervor. Die Aufbewahrungsfrist ist in Art. 962 OR geregelt.

Aufbewahrungsform

Nur die Betriebsrechnung und die Bilanz sind schriftlich und unterzeichnet (im Original) aufzubewahren.

Die übrigen Geschäftsbücher, die Buchungsbelege und die Geschäftskorrespondenz können auch elektronisch

oder in vergleichbarer Weise aufbewahrt werden, wenn sie jederzeit lesbar gemacht werden können. Vor allem bei der elektronischen Archivierung ist dem Problem der langfristigen Sicherung der Datenintegrität - aufgrund des rasanten Fortschritts - während den gesetzlichen Fristen entsprechend Rechnung zu tragen.

Mehrwertsteuer

Die Aufbewahrungspflicht von MWST-relevanten Belegen richtet sich nach der Verjährungsfrist der betreffenden Steuerforderung. MWST-Forderungen verjähren nach fünf Jahren, bei einem Stillstand oder einer Unterbrechung spätestens nach 15 Jahren. Die mit Immobilien zusammenhängenden Unterlagen sind aber während 20 Jahren aufzubewahren, in Spezialfällen sogar 25 Jahre. Belege für Einfuhr- resp. Ausfuhrsteuern (Zolldokumente) müssen im Original vorhanden sein. Eine elektronische Archivierung ist nicht zulässig.

Immobilien

Unterliegt der Verkauf der Liegenschaft der Grundstückgewinnsteuer, sind im Zeitpunkt des Verkaufs die Anlagekosten belegmässig nachzuweisen. Daraus ergibt sich eine Aufbewahrungspflicht während der ganzen Eigentumsdauer. Eine separate Aufbewahrung dieser Belege ist empfehlenswert.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen.

IMPRESSUM

MARTY NEWS: Information für Kunden und Geschäftspartner

Marty Treuhand AG

Waldstätterstrasse 12

Postfach 3349

6002 Luzern

Tel. +41 41 210 66 80

Bärenmatte 1

6403 Küsnacht

Tel. + 41 41 850 30 11

Mail: marty@marty-treuhand.ch

www.marty-treuhand.ch