

# Lohnbezug und Vorsorge richtig regeln

Inhaber von KMU sollten auf eine individuelle Lohn- und Dividendenstrategie setzen, um ihre Vorsorgesituation zu optimieren. Insbesondere Kadervorsorgelösungen und Pensionskasseneinkäufe bieten interessante Möglichkeiten.



Von Urs Andreas Büchler  
Eidg. dipl. Finanzplanungsexperte  
Geschäftsführer  
Dörig & Partner Finanzdienstleistungen

Bei KMU-Kapitalgesellschaften stellt sich für den Unternehmer die Frage nach dem Mix von Lohn und Dividende. Denn seit der 2009 in Kraft getretenen Unternehmenssteuerreform II werden Dividenden auf Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von mindestens 10% bei der Einkommenssteuer nur noch teilbesteuert. Und auf den ausbezahlten Dividenden müssen keine Sozialver-

sicherungsbeiträge bezahlt werden. Die Dividendenzahlung einer Kapitalgesellschaft wird von der AHV-Behörde aber teilweise als massgebender und damit sozialabgabepflichtiger Lohn betrachtet, wenn dem KMU-Hauptaktionär kein oder ein unangemessen tiefer Lohn ausgerichtet wird. Dies hat eine Aufrechnung des abgabepflichtigen Lohns bis zur Höhe eines angemessenen branchenüblichen Lohns zur Folge.

Aktiv tätige Haupt- oder Grossaktionäre von KMU-Kapitalgesellschaften können somit ab dem von der AHV verlangten angemessenen branchenüblichen Lohnniveau selbst zwischen Lohn und Dividende entscheiden. In der Tabelle unten werden die Vor- und Nachteile der beiden Bezugsstrategien aufgezeigt. Jede Strategie sollte für einen Unternehmer individuell analysiert und umgesetzt werden. Dabei gilt es, den Standortkanton der Familie und jenen des Unternehmens sowie die privat zu finanzierenden Leistungen zu berücksichtigen.

Inhaber einer KMU-Kapitalgesellschaft müssen obligatorisch eine eigene Vorsorgeeinrichtung haben oder sich einer bestehenden Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Selbständige Unternehmer können das freiwillig tun. Bis zu einem Jahreslohn von 84'600 Franken kommen die Regeln der obligatorischen beruflichen Vorsorge zur Anwendung. Für die Lohnbestandteile darüber kann bis zu einem Jahreslohn von 846'000 Fran-

ken ein überobligatorischer Vorsorgeplan (Kaderplan) gewählt werden. Mit solchen teilweise vom Unternehmen finanzierten Plänen wird *Geschäftsvermögen über die daraus entstehenden Vorsorgeansprüche in Privatvermögen umgewandelt*. Kaderpläne dürfen allerdings nicht zu einseitig für den KMU-Geschäftsführer ausgestaltet werden. Die Steuerbehörde könnte dies als versteckte Gewinnausschüttung auslegen. Deshalb sollte sie vor der Einführung eines Kaderplans konsultiert werden.

Mit *freiwilligen Einkäufen in die Pensionskasse* können Vorsorgelücken geschlossen werden. Der Einzahlungsbetrag kann vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen werden. Die maximale Höhe des möglichen Einkaufsbetrags findet man meist auf dem Vorsorgeausweis. Falls ein Wohneigentumsvorbezug besteht, kann erst eingekauft werden, wenn alle Vorbezüge zurückbezahlt sind. Die Ausnahme: Wiedereinkäufe nach der Ehescheidung zur Herstellung der ursprünglichen Deckung sind unbegrenzt. Strenge Regel: Innert 3 Jahren nach jedem steuerbegünstigten Einkauf kann nur die Rente bezogen werden; Ausnahme sind Einkäufe aus Scheidung. Wer in der 3-Jahresfrist gleichwohl das Kapital beziehen will, muss die gesparten Steuern zurückzahlen.

[buechler@doerig-partner.ch](mailto:buechler@doerig-partner.ch)

[www.doerig-partner.ch](http://www.doerig-partner.ch)

## Lohn- und Dividendenstrategie im Vergleich

	Lohnzahlung	Dividendenzahlung
Ziel des Aktionärs	Weniger liquide private Mittel zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten.	Mehr liquide private Mittel zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten, da weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.
Vorsorge im Rahmen der beruflichen Vorsorge	Ausgebaute Kadervorsorgelösung möglich.	Anschluss an Vorsorgelösung nicht möglich. Dividende kann für Einkäufe in die berufliche Vorsorge verwendet werden.
Steuerbelastung beim Unternehmer und Aktionär	100% Einkommenssteuer. Geringerer Vermögenswert der Aktien, somit Reduktion der Vermögenssteuern.	Privilegierte Einkommensbesteuerung. Erhöhter Vermögenswert der Aktien, somit erhöhte Vermögenssteuern.
Steuerbelastung beim Unternehmen	Geschäftlich begründeter Aufwand, geringerer Betriebsgewinn, Reduktion der Gewinnsteuer.	Kein geschäftlich begründeter Aufwand, höherer Betriebsgewinn, höhere Gewinnsteuer.
Sozialversicherungsabgaben	Ca. 15% Abgaben für AHV/IV/EO/ALV/FAK. Diese sind meistens nicht mehr rentenbildend.	Keine Abgaben, sofern keine Umqualifizierung durch die AHV erfolgt.
Sicherung des Altersvermögens und der Rentenleistungen	Aufgrund der gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen der beruflichen Vorsorge sind Aufbau und Sicherung des Altersvermögens möglich.	Nur im Rahmen der freien Säule 3b mittels Bankkonti, Bankdepots und Anlageversicherungen möglich. Allenfalls Einkauf in die PK aufgrund des versicherten Basislohnes.