



Sozialversicherungen – Lohn oder Dividende

Das Gleichgewicht muss stimmen

Sozialversicherungsanstalten nehmen Dividendenzahlungen an die mitarbeitenden Gesellschafter bei Lohnkontrollen genauer unter die Lupe. Das Verhältnis zwischen Lohn und Dividende muss im Lot sein. Sind die Dividenden an Angestellte zu hoch, schreitet die Ausgleichskasse ein. Denn auf Lohnschädigungen fallen Sozialversicherungsbeiträge an, nicht so auf Dividenden.



Roman Bosetti
Teamleiter
Treuhand

Seit der Einführung der Unternehmenssteuerreform II Anfang 2009 werden Dividenden bei massgeblichen Beteiligungen (mind. 10 % an der Gesellschaft) reduziert besteuert. Dadurch fährt der Unternehmer in vielen Fällen besser, wenn er anstelle eines Lohnnachbezugs eine Dividende bezieht.

Im Gegenzug dazu sehen sich Sozialversicherungen seit der Einführung der neuen Praxis mit sinkenden AHV-Lohnbeiträgen konfrontiert. Dadurch gibt es nun vermehrt Fälle, in denen die Ausgleichskasse einschreitet und Dividenden in Lohn umqualifiziert. Sie stützen sich darauf, dass der Lohn zu tief sei und die Dividende demnach einen Lohnbestandteil beinhalte. Die Voraussetzungen für eine Umqualifikation hängen von beiden Kriterien ab: zu tiefer Lohn oder übermässige Dividende.

Das Bundesgericht befasste sich mittlerweile mit solchen Fällen und hat seine Urteile auf das Kreisschreiben Nr. 28 vom 28. August 2008 in der Wegleitung zur Bewertung von Wertpapieren ohne Kurswert für die Vermögenssteuer abgestützt. Dadurch wird bei überhöhten Dividenden (mehr als 10 % des Unternehmenswerts) geprüft, ob der Lohn auch einem Drittvergleich standhält. Das Bundesgericht hat in einem sehr frühen Urteil entschieden, dass auf den Steuerwert und nicht auf den Nennwert

abgestellt werden muss. Die meisten publizierten Bundesgerichtsurteile betreffen die Frage des zu tiefen Lohns. In Fällen bei denen der Lohn demnach zu tief ist, korrigiert die Ausgleichskasse und erhebt AHV/IV/EO-Beiträge auf der entsprechenden Differenz. Solange jedoch der Lohn als angemessen gilt, gibt es auch in Fällen, bei denen die Dividende zehn Prozent des Unternehmenswerts übersteigt, nichts zu korrigieren.

Gesamtpaket betrachten

Im Einzelfall lohnt es sich, vor der Entscheidung Lohnnachzahlung oder Dividende jeweils verschiedene Varianten durchzurechnen. Die Steuerbelastungen bei den Unternehmen und beim Aktionär wie auch die Sozialversicherungsabgaben sind zu betrachten und miteinander zu vergleichen. Man ist gut beraten, das Gesamtpaket zu analysieren. Die Auswirkungen von zu tiefen Löhnen kürzen die Leistungen bei der Unfallversicherung. Der AHV-pflichtige Lohn hat zudem auch in BVG-Kaderversicherungen eine bedeutende Stellung, bildet dieser doch die Grundlage für den maximal zu versichernden Lohn. Wird beispielsweise der Lohn zugunsten einer Dividende reduziert, kann es durchaus geschehen, dass die BVG-Leistungen dadurch massiv sinken.

Angemessener Lohn

Doch was gilt nun als angemessener Lohn? Früher stützte man sich öfters auf die Nidwaldner Praxis ab, welche einen Geschäftsführerlohn von CHF 120'000 als angemessen betrachtet. Davon ist man mittlerweile abgekommen, weil die Lohnverhältnisse je nach Region, Branche, Erfahrung, Alter etc. sehr unterschiedlich sind.

Nach wie vor ist es jedoch Sache der Behörden und Gerichte, den Lohn-Drittvergleich vorzunehmen. Damit müssen sie beweisen, dass die Entlohnung einem Drittvergleich nicht standhält. Die Ausgleichskasse wendet bei ihren Drittvergleichsberechnungen das sogenannte Salarium an. Bei diesem handelt es sich um einen Lohnvergleich im Internet, der sich auf die schweizerische Lohnstrukturhebung abstützt. Der angemessene Lohn kann unter der Internetseite www.lohnrechner.bfs.admin.ch berechnet werden. Auch das Bundesgericht stützt sich auf das Ergebnis des Lohnrechner Salarium ab.

Ausblick Unternehmenssteuerreform III

Im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III können die Kantone den Unternehmen erlauben, auf überschüssigem Eigenkapital ein fiktiver Zins abzuziehen, sofern die Dividenden mindestens zu 60 % besteuert werden. Die Umsetzung dürfte dazu führen, dass Boni und Lohnnachzahlungen attraktiver werden und überhöhte Dividendenzahlungen wieder abnehmen.

FAZIT

Bei der Entscheidung über Lohn oder Dividende müssen nebst allfälligen Einsparungen (Steuern/Sozialversicherungen) auch mögliche negative Auswirkungen auf das BVG in Betracht gezogen werden. Vor jeder Dividendenfestlegung sollte sich der Unternehmer versichern, dass die gesamte Dividende 10 % des Unternehmenswerts nicht übersteigt oder aber seine AHV-pflichtige Entlohnung einem Drittvergleich standhält.