

Vorsorge und Nachfolge richtig regeln

Viele Inhaberinnen und Inhaber von Schweizer KMU sind im Nachfolgealter. Was bezüglich Einkommen, Altersvorsorge und Nachlass zu tun ist, damit die Übergabe an die nächste Generation oder der Verkauf der Firma klappt, zeigt dieser Beitrag.

VON URS ANDREAS BÜCHLER*

Die Inhaberinnen und Inhaber von KMU haben neben der Führung ihres Betriebs eine weitere zentrale Aufgabe: Sie müssen ihr Einkommen und namentlich ihre Altersvorsorge und ihre Nachfolge sorgfältig planen. Vor allem Letzteres ist heute ziemlich anspruchsvoll. Der Grund dafür: Die als Babyboomer bezeichnete Generation hat in den Sechziger- und Siebzigerjahren von den Eltern Unternehmen übernommen oder selber gegründet. Seitdem hat sich deren Wert in vielen Fällen enorm gesteigert. Eine geordnete Nachfolgeregelung wird dadurch zu einem komplexen Projekt. Dies auch deshalb, weil aus demografischen Gründen in den kommenden Jahren eine geringere Anzahl potenzieller 35- bis 45-jähriger Nachfolgerinnen und Nachfolger nachrücken wird. Es gilt mehr denn je: Die Nachfolge rechtzeitig anpacken und umfassend durchdenken, um das Unternehmen für Interessenten attraktiv zu machen, aber auch um selbst nicht zu kurz zu kommen.

Einen angemessenen Lohn beziehen.

Bei KMU-Kapitalgesellschaften stellt sich für den Unternehmer stets 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 zehn Prozent bei der Einkommenssteuer nur noch teilbesteuert. Und auf den ausbezahlten Dividenden müssen keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Die Dividendenzahlung einer Kapitalgesellschaft wird von der AHV-Behörde dann aber teilweise als massgebender und damit sozialab-

gabenpflichtiger Lohn betrachtet, wenn dem Ab-zehn-Prozent-Aktionär kein oder ein unangemessen tiefer Lohn ausgerichtet wird. Dies hat eine Aufrechnung des abgabepflichtigen Lohns bis zur Höhe eines angemessenen branchenüblichen Lohns zur Folge.

Wahl zwischen Lohn und Dividende.

Die aktiv tätigen Haupt- oder Grossaktionäre von KMU-Kapitalgesellschaften können somit ab dem von der AHV verlangten angemessenen branchenüblichen Lohnniveau für sich selbst zwischen Lohn und Dividende entscheiden. Im Kasten «Lohn- und Dividendenstrategie» werden die Vor- und Nachteile der beiden Bezugsstrategien aufgezeigt. Jede Strategie sollte für eine Unternehmerin oder einen Unternehmer indivi-

duell analysiert und umgesetzt werden. Dabei gilt es, den Standortkanton der Familie und jenen des Unternehmens sowie die privat zu finanzierenden Leistungen zu berücksichtigen.

Mit Pensionskasse Geschäfts- in Privatvermögen umwandeln.

Inhaberinnen und Inhaber einer KMU-Kapitalgesellschaft müssen obligatorisch entweder eine eigene Vorsorgeeinrichtung haben oder sich einer bestehenden Vorsorgeeinrichtung, Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtung anschliessen. Selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer können das freiwillig tun. Bis zu einem Jahreslohn von derzeit 84 600 Franken kommen die Regeln der obligatorischen beruflichen Vorsorge zur Anwendung. Für die Lohnbe-

| | 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. |
| 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 bei der Unternehmung | Geschäftlich begründeter Aufwand, geringerer Betriebsgewinn, Reduktion der Gewinnsteuer. | Kein geschäftlich begründeter Aufwand, höherer Betriebsgewinn, höhere Gewinnsteuer. |
| Sozialversicherungsabgaben | Zirka 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 Rentenleistungen | Aufgrund der gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen der beruflichen Vorsorge sind ein Aufbau und eine Sicherung des Altersvermögens möglich. | Nur im Rahmen der freien Säule 3b mittels Bankkonti, Bankdepots und Anlageversicherungen möglich. Allenfalls Einkauf in die Pensionskasse aufgrund des versicherten Basislohnes. |

Lohn- und Dividendenstrategie im Vergleich

standteile darüber kann bis zu einem Jahreslohn von 846 000 Franken ein überobligatorischer Vorsorgeplan, auch bekannt als Kaderplan, gewählt werden. Mit solchen teilweise vom Unternehmen finanzierten Plänen wird Geschäftsvermögen über die daraus entstehenden Vorsorgeansprüche elegant in Privatvermögen umgewandelt. Kaderpläne dürfen allerdings nicht zu einseitig für den KMU-Geschäftsführer ausgestaltet werden. Die Steuerbehörde könnte das als versteckte Gewinnausschüttung auslegen. Deshalb sollte sie vor der Einführung des Kaderplans konsultiert werden.

Pensionskasseneinkäufe tätigen. Mit freiwilligen Einkäufen in die Pensionskasse können Vorsorgelücken geschlossen werden. Der Einzahlungsbetrag kann vom steuerpflichtigen Einkommen vollständig abgezogen werden. Die maximale Höhe des möglichen

Einkaufsbetrags findet man meist auf dem jährlichen 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 drei Jahren nach jedem steuerbegünstigten Einkauf kann nur die Rente bezogen werden; Ausnahme sind Einkäufe aus Scheidung. Wer in der Dreijahresfrist gleichwohl das Kapital beziehen will, muss die gesparten Steuern zurückzahlen.

Nachlass regeln. Nach wie vor haben viele KMU-Unternehmerinnen und -Unternehmer keine rechtlichen Regelungen im Falle ihres Ablebens getroffen. Dies kann für die Hinterbliebenen und das Unternehmen folgenschwere Auswirkungen haben. Mit einem Ehe- und Erbvertrag oder einem Testament,

einem Vorsorgeauftrag und einer Generalvollmacht kann zu Lebzeiten die Verteilung der Vermögenswerte unter den Erben geregelt werden. Bei der Ausgestaltung dieser Dokumente sind allenfalls auch Aktionärsbindungsverträge zu konsultieren oder neu zu erstellen.

Wichtig: Leistungen aus der beruflichen Vorsorge werden ausserhalb des Erbrechts aufgrund der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtungen verteilt. Namentlich bei Patchwork-Familien und Konkubinatzen müssen deshalb diese Möglichkeiten genutzt werden.



URS ANDREAS BÜCHLER
eidg. dipl. Finanzplanungs-
experte, Geschäftsführer
Dörig & Partner AG, Finanz-
dienstleistungen, Aarau.
www.doerig-partner.ch

ANZEIGE



**EXPERT
SUISSE**

Wirtschaftsprüfung
Steuern
Treuhand

EXPERTsuisse
Treuhandtagung 2018

16. November 2018, Zürich



Melden Sie sich direkt an:
[www.expertsuisse.ch/
weiterbildungskalender](http://www.expertsuisse.ch/weiterbildungskalender)