

März 2022

FALLSTRICKE BEI DER VERGÜTUNG DES AM GESELLSCHAFTSKAPITAL BETEILIGTEN LOHNEMPFÄNGERS: LOHN VS DIVIDENDE

1. Einleitung
2. Steuerliche Aspekte
3. Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge
4. Angemessenheit des Lohns
5. Schlussfolgerungen

1. Einleitung

Gesellschafter-Aktionäre, welche ihre Arbeitsleistung als unselbstständig Erwerbende und/oder als Verwaltungsorgan-Mitglied der gleichen Kapitalgesellschaft ausführen, haben die Auswahl zwischen Lohn und Dividendenausschüttung.

In diesem Fall (es wird vorausgesetzt, dass der Aktionär oder Gesellschafter Inhaber für min. 10% des Stammkapitals ist) stellt sich folgende Frage: wo liegt die Angemessenheit zwischen Entlohnung und ausgeschütteter Dividende?

2. Steuerliche Aspekte

Um obige Frage zu beantworten, muss man zuerst die unterschiedlichen Steuerbehandlungen zwischen Dividendenerträge bzw. Erträge aus unselbstständiger Arbeitsleistung prüfen.

Falls es sich um Lohn handelt, unterliegt dieser gänzlich der Einkommensteuer, während im Falle von Dividendenerträge (es macht keinen Unterschied, ob diese aus Beteiligungen stammen, welche steuerlich als Privat- oder Geschäftsvermögen qualifiziert sind) das sogenannte Teilsatz- und Teilbesteuerungsverfahren zur Anwendung kommt, in Folge dessen diese nur für 70% der Einkommensteuer unterliegen.

3. Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge

Lohn und Dividende unterscheiden sich auch mit Bezug auf die Sozialversicherungsabgaben. Einerseits sind diese fällig wenn es um Lohn geht, andererseits sind sie bei Dividenden ausgeschlossen.

Daher sind die Vorteile einer Dividendenausschüttung zweifach: auf der einen Seite wird ein Dividendenertrag von der Teilbesteuerung begünstigt, auf der anderen Seite sind auf Dividenden keine Sozialabgaben fällig.

Die natürliche Folge ist, dass der Unternehmenseigentümer (Aktionär, Gesellschafter), der auch unselbständige Arbeit in seinem Unternehmen leistet (und/oder Mitglied eines Verwaltungsorgan derselben Kapitalgesellschaft ist), erhöhte Dividendenausschüttungen bevorzugt zu Lasten geringerer Lohnerträge, um die sozialen und steuerlichen Kosten zu reduzieren mit entsprechenden Verlusten für die Ausgleichskasse.

Letztere wird prüfen wollen, ob im konkreten Fall ein offensichtliches Missverhältnis zwischen dem ausbezahlten Lohn und der ausgeschütteten Dividende vorliegt und bei Vorliegen eines Missverhältnis die Dividende bzw. eine Dividendenquote als Lohn qualifizieren und entsprechend die Sozialabgaben anfordern.

4. Angemessenheit des Lohns

Die Beantwortung der folgenden Frage ist entscheidend: wo liegt die Angemessenheit zwischen Lohn und ausgeschütteter Dividende? Mit anderen Worten: wann liegt kein Missverhältnis vor?

Zwei sind die Bedingungen, welche die Ausgleichskasse entwickelt hat und welche kumulativ erfüllt sein müssen:

- Zum einen muss der Lohn des Gesellschafter/Aktionär dem Pensum, der Branche, der Verantwortung sowie der ausgeübten Funktion entsprechen durch Drittvergleich der Entschädigung, welche an einen Dritten in der gleichen Position gezahlt wird;
- Zum anderen muss die Dividende als nicht zu hoch qualifizierbar sein und diese Bedingung gilt als erfüllt wenn der Dividendenertrag maximal 10% des steuerlichen Eigenkapitals beträgt.

Ein Missverhältnis liegt infolgedessen nur vor, wenn beide Bedingungen nicht erfüllt werden (also zu niedriger Lohn und zu hohe Dividende) und nur in diesem Fall wäre eine Umqualifizierung von Dividendenertrag in Lohn gerechtfertigt.

Bei Vorliegen eines angemessenen, marktkonformen Lohnes und einer Super Dividende (Dividendenertrag wäre höher als 10% des steuerlich relevanten Eigenkapitals) würde keine Qualifizierung von Dividende in Lohn erfolgen, da das erste Kriterium nicht erfüllt wird.

5. Schlussfolgerungen

Bei KMUs, in denen der Aktionär / Gesellschafter auch Angestellter ist, muss die Angemessenheit zwischen Lohn und ausgeschütteter Dividende geprüft werden, um unerwünschte Folgen zu vermeiden.

Entscheidend ist die Angemessenheit und Marktkonformität der Entlohnung des an der Gesellschaft beteiligten Lohnempfängers und bei dessen Bejahung stellt sich die Frage der Höhe der Dividendenausschüttung nicht mehr.

Die hier erläuterten Bedingungen der Ausgleichskasse müssen natürlich auf den Einzelfall geprüft werden und dazu weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass eine spezifische Abklärung für jede individuelle Situation ratsam ist.

Für weitere Informationen über obigen Sachverhalt stehen wir gerne zur Verfügung

Der Inhalt dieses Dokumentes ist nicht als rechtliche Beratung zu betrachten, sondern dient ausschliesslich als allgemeine Informationen. Die Nutzung der Inhalte erfolgt auf eigene Gefahr und Verantwortung des Lesers und ersetzt insbesondere eine rechtliche Beratung in keinem Fall. **Steimle & Partners Consulting AG** schliesst jegliche Haftung und Verantwortung für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der Inhalte grundsätzlich aus. Bei Fragen betreffend des Haftungsausschlusses bitten wir um Kontaktaufnahme.