

Der Patron geht in Pension

URS A. BÜCHLER

UNTERNEHMER Familiengesellschaften sind einer der wichtigsten Pfeiler der Schweizer Wirtschaft. Die Ruhestandsfinanzierung für deren Chefs und Chefinnen muss aber gut überlegt werden.

Gemäss der letzten Betriebszählung zählt die Schweiz zirka 310 000 Unternehmen, die rund 3,2 Mio Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Bis auf 0,2% aller Betriebe handelt es sich um KMU mit weniger als 250 Mitarbeitern, die es zusammen auf rund zwei Drittel aller Arbeitsplätze bringen. Laut einer Untersuchung des Schweizerischen Instituts für Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St. Gallen (KMU-HSG) aus dem vergangenen Jahr werden etwa 88% aller Schweizer Unternehmen von Familien geführt.

Nebst der Grösse gilt für alle KMU und im Besonderen für die Familienunternehmen die Verbundenheit mit dem Unternehmer, der mit dem grössten Teil seines Familienvermögens als Kapitalgeber und Risikoträger auftritt. Viele dieser Unternehmungen wurden von der Generation der boomenden 60er und 70er Jahre gegründet oder von deren Eltern übernommen. Diese Generation ist heute in einem Alter, in dem sie sich Gedanken über die Finanzierung ihrer Pensionierung und das weitere Schicksal ihrer Firma machen muss. Dazu zeigt die Studie auf, dass für 78 000 (28,5%) der Familienunternehmen ein Eigentumswechsel in den nächsten fünf Jahren ansteht.

Als Unternehmer und Leser dieser Zeilen mögen Sie Zweifel über die Brisanz des Themas «Unternehmensnachfolge» haben. Bereits in der Vergangenheit wechselten einige tausend Familienunternehmen pro Jahr die Hand. Grundsätz-

lich stimmt diese Aussage. Vergessen wird jedoch, dass in der Vergangenheit während keiner Zeitperiode so viel Wohlstand erarbeitet wurde wie in den letzten 30 Jahren. Einstige Kleinstbetriebe wuchsen zu Unternehmen mit einigen dutzend Mitarbeitern heran und sind heute nicht mehr einige tausend Fr. wert sondern Millionen. Einhergehend mit dem Wirtschaftswachstum wuchsen auch die gesetzlichen und fiskalischen Bestimmungen in zum Teil nicht mehr verständliche Dimensionen an. Im Weiteren verdrängen die meisten Unternehmer die Gedanken an eine rechtzeitige Planung der Unternehmensnachfolge. Nur gerade 3% der 40- bis 60-Jährigen nehmen die Fragen der Nachfolge an die Hand. Bei den Unternehmern über 60 Jahren sind sich immerhin 90% über die Nachfolge im Klaren. Diese Unternehmer müssen sich vor Augen halten, dass ihre Pensionierung mit Alter 65 alles andere als sicher ist und, weit schlimmer, eine schnelle und falsch geplante Nachfolge sehr hohe Steuern auslösen kann.

Firma als Pensionskasse

Immer wieder stellt man fest, dass der Firmeninhaber während all den Jahren nur wenig privates Vermögen geäuft hat. Die Pensionskassenlösung für alle Mitarbeiter deckt nur gerade den gesetzlichen Teil ab. Infolge der Einkommensbesteuerung auf Lohn- und Dividendenbezüge und der Gewinnbesteuerung bei juristischen Personen (AG, GmbH) zahlen sich die Unternehmer in vielen Fällen nur geringe Unternehmerlöhne aus. Dies führt dazu, dass in der Firma

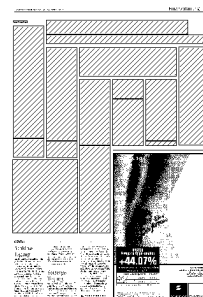
erhebliche nicht-betriebswirksame Mittel angehäuft werden.

Eine Anlage dieser Gelder in Wertpapiere oder Immobilien führt über die Jahre zu einer Wertvermehrung, aber auch zu einem meist nicht beachteten Steuerproblem. Spätestens im Zeitpunkt der Pensionierung muss genügend privates Kapital vorhanden sein, um den gewohnten Lebensstil weiterhin finanzieren zu können. Ohne den rechtzeitigen Aufbau eines privaten Vermögens ist der Unternehmer auf einen guten Verkauf seiner Firma im Zeitpunkt seiner geplanten Pensionierung angewiesen, mit allen damit verbundenen finanziellen und fiskalischen Risiken. Im nachfolgenden Abschnitt wird anhand eines einfachen Beispiels aufgezeigt, wie über die Jahre ein gesichertes Privatvermögen aufgebaut werden kann und die Unternehmung finanziell leicht gehalten wird.

Das BVG legt die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die versicherten Minimal- und Maximallöhne sowie die Altersgutschriften fest.

Vermögensbildung

Mit dem Argument hoher BVG- und Pensionskassenkosten und der



Unwissenheit über die Ausbaumöglichkeiten von BVG- und Kaderplänen wird diese Form zur Bildung eines privaten Vermögens in Unternehmerkreisen stark vernachlässigt. Das nachfolgende Beispiel soll verdeutlichen, auf welche Weise ein gesichertes privates Vermögen aufgebaut werden kann und zugleich eine finanziell zu schwere Firma leicht und für den Verkauf fit gemacht werden kann. Neben den im Beispiel aufgezeigten Massnahmen besteht die Möglichkeit, dass die Firma Arbeitgeberreserven öffnet. Gesamthaft darf die Reserve fünf Arbeitgeber-Jahresbeiträge betragen. Diese Gelder können in späteren Jahren zur Finanzierung der Arbeitgeberbeiträge genutzt werden oder nach einem speziellen Verteilschlüssel auf alle Mitarbeiter verteilt werden.

Unternehmer Fredi Müller (55) ist Besitzer der Firma Müller Werbe AG. Er bezieht ein jährliches Salär von 120000 Fr. Das vorhandene Sparkapital per 1.1.2005 gemäss Pensionskassenausweis beträgt 120000 Fr.

▪ **BVG-Lösung:** Bei einem Pensionskassenplan gemäss BVG wird lediglich ein Maximum an Lohn von 54825 Fr. versichert. Alle weiteren übersteigenden Lohnbestandteile sind weder gegen Invalidität, Tod noch Alter versichert. Das Altersguthaben mit Alter 65 beträgt in diesem Falle 280000 Fr.

▪ **BVG + Kaderplan 1:** Bei dieser Lösung wird der gesamte Lohn von 120000 Fr. versichert. Die mögliche Einkaufssumme beträgt 264000 Fr. Diese Lösung berücksichtigt, dass

über die kommenden acht Jahre eine jährliche Dividende von 33000 Fr. bezogen wird. Damit auf diesem Betrag keine Einkommenssteuer erhoben wird, wird ein jährlicher Einkauf in den umhüllenden BVG + Kaderplan getätigt. Bei einem Grenzsteuersatz von 35% resultieren hierdurch Steuereinsparungen von jährlich 11500 Fr. Inklusiv der Einkäufe und Steuereinsparungen beträgt das Altersguthaben mit Alter 65 783000 Fr. (+180%).

▪ **BVG + Kaderplan 2:** Diese Lösung basiert auf der vorhergehenden Planung (BVG + Kaderplan 1) mit dem Unterschied, dass die Altersgutschriften erhöht wurden. Bei den beiden Kaderplanlösungen gilt, dass alle Mitarbeiter, die in diesen Versichertenkreis fallen, im Beispiel alle Mitarbeiter mit Löhnen über 77400 Fr., entsprechend versichert sind. Inklusiv der Einkäufe und Steuereinsparungen beträgt das Altersguthaben mit Alter 65 1086000 Fr. (+288%).

Mit dem in Krafttreten der dritten Etappe der 1. BVG-Revision per 1. Januar 2006 werden die steuerlichen Anpassungen umgesetzt werden. Diese schränken die freiwilligen Einkäufe in die Pensionskasse wie folgt ein: Würden Einkäufe getätigt, so dürfen die daraus resultierenden Leistungen innerhalb der nächsten drei Jahre nicht in Kapitalform aus der Vorsorge zurückgezogen werden. Würden Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung getätigt, so dürfen freiwillige Einkäufe erst vorgenommen werden, wenn die Vorbezüge zurückbezahlt sind. (BVG Art. 79b Abs. 3).

Die Einführung dieser letzten Etappe bewirkt, dass sowohl die richtige Vermögensaufbau- als auch Vermögensbezugsplanung innerhalb der 2. Säule immer wichtiger werden und mit professionellen Beratern angegangen werden müssen. Der Zeitpunkt der Einführung der 1. BVG-Revision ist ideal, um die bestehenden Vorsorgekonzepte zu analysieren und zukunftsorientiert anzupassen.

Beratung

Alle drei Beispiele zeigen, dass ein Faktor für eine überdachte und richtig geplante Unternehmensnachfolge von grösster Bedeutung ist: Der Faktor Zeit, sprich Jahre. Sieben bis zehn Jahre müssen für diesen wichtigen Schritt der privaten als auch unternehmerischen Zukunftsplanung eingeplant werden. Die Einhaltung von Sperrfristen bei Umwandlungen, freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse, der Aufbau eines privaten Vermögens und nicht zuletzt die eigene emotionale Vorbereitung auf die Firmenübergabe benötigen Jahre. Damit die Firma nicht zu jenen 30% der Familienunternehmungen gezählt werden muss, welche den Generationenwechsel nicht überstehen, muss die Planung ihrer Zukunft mit den richtigen Beratern bereits heute an die Hand genommen werden.

Urs A. Büchler, eidg. dipl. Finanzplanungsexperte, Partner, Private Finance AG, Zürich.

	BVG-Lösung	BVG + Kaderplan 1	BVG + Kaderplan 2
Versicherter Lohn	54825 Fr.	120000 Fr.	120000 Fr.
Altersgutschriften	7/10/15/18	7/10/15/18	10/15/22/22
Altersguthaben 65	280000 Fr.	427000 Fr.	487000 Fr.
Mögliche Einkäufe	55000 Fr.	264000 Fr.	444000 Fr.
Einkäufe		8 à 33000 Fr.	8 à 55000 Fr.
Steuereinsparungen 35% Grenzsteuersatz		92000 Fr.	155000 Fr.
Altersguthaben 65 inkl. Einkäufe und Steuereinsparungen		783000 Fr.	1086000 Fr.

QUELLE: PRIVATE FINANCE

Unternehmen in der Schweiz		
Grössenklasse	Anzahl Unternehmen	Mitarbeiter (MA)
Mikro-Unternehmungen (1-9 MA)	269 742	842 657
Kleinunternehmen (10-49 MA)	30 472	680 728
Mittelunternehmen (50-249 MA)	5 593	619 863
Grosse Unternehmen (250+ MA)	1 064	1 063 437
Total	306 871	3 206 685

QUELLE: PRIVATE FINANCE

Gehalt und Altersgutschriften	
Lohn und Koordinationsabzug 2005	
BVG Eintrittsschwelle (Jahreslohn)	19 350 Fr.
BVG Maximum (Jahreslohn)	77 400 Fr.
Koordinationsabzug	22 575 Fr.
Versicherter Lohn	Minimum 3 225 Fr. Maximum 54 825 Fr.
Maximal versicherter Lohn bei Kaderplänen	777 400 Fr.
Altersgutschriften in Prozenten	
Alter	Altersgutschriften
Mann 25-34 / Frau 25-34	7%
Mann 35-44 / Frau 35-44	10%
Mann 45-54 / Frau 45-54	15%
Mann 55-65 / Frau 55-64	18%

QUELLE: PRIVATE FINANCE