

Verwaltungsrat im BVG ver(un)sichert?



Merkmale für den Verwaltungsrat

- Ein Verwaltungsratsmandat ist keine Anstellung, aber ...
- ... die Entschädigung für die VR-Tätigkeit wird trotzdem als "Lohn" betrachtet
- VR-Honorare sind grundsätzlich persönlich und AHV-pflichtig
- VR-Honorare müssen je nachdem auch im BVG versichert werden
- Verwaltungsräte können bei Bedarf freiwillige BVG-Lösungen abschliessen
- Unfallschutz besteht nur für «aktive» Verwaltungsräte
- VR-Honorare können über Drittgesellschaften in Rechnung gestellt werden

Inhalt des Leitfadens

Inhalt des Leitfadens.....	2
swissVR.....	3
Verwaltungsrat und seine (An-)Stellung?.....	4
VR gelten als Organe und nicht als Angestellte der Unternehmung.....	4
Bundesgericht verweist bezüglich Qualifikation auf Einzelfallbetrachtung	4
Tätigkeit als Verwaltungsrat wird als unselbständige Erwerbstätigkeit ausgelegt.....	4
Sozialversicherungspflicht - es kommt darauf an	4
Leitfaden als Orientierungshilfe	5
VR-Honorar - Steuerrechtliche Qualifikation der Entschädigung	6
Steuerrechtliche Stolpersteine für Verwaltungsräte im Auftrag eines Dritten	6
Würdigung der Verrechnungspraxis der VR-Honorare über einen Dritten	7
Schutz der Verrechnungspraxis über einen Dritten durch das Mehrwertsteuergesetz?.....	7
VR-Entschädigungen - Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht	8
AHV - Verwaltungsrats honorare sind grundsätzlich der AHV-Beitragspflicht unterstellt	8
UVG - Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen	10
UVG - Zusatzversicherungen - Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen	10
KTG - Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen	11
VR-Entschädigungen - BVG-Beitragspflicht.....	12
BVG - wichtige Unterscheidung in Haupt- und Nebenerwerb.....	12
BVG - Missverständnis auch bei börsenkotierten Unternehmen.....	13
BVG - Mehrfachstätigkeit - Haupt- und/oder Nebenerwerb	14
BVG - Anwendungsbeispiele: Erwerbstätigkeit im Dienste mehrerer Arbeitgeber.....	15
BVG - Freiwillige Versicherungsmöglichkeiten.....	17
BVG - überobligatorische Versicherungsmöglichkeiten - direkte VR-Tätigkeit.....	18
BVG - überobligatorische Versicherungsmöglichkeiten - indirekte VR-Tätigkeit	18
Verwaltungsrat und seine Haftung	20
Schadenersatz - Voraussetzungen	20
D&O-Versicherung für Sozialversicherungen und Steuern?.....	20
Haftung für Sozialversicherungsbeiträge.....	21
Haftung für Steuern	23
Hinweis: Mitglieder des obersten Organs einer Vorsorgeeinrichtung	24
Zusammenfassung: Abrechnung von VR-Honoraren.....	26
Beurteilung Sozialversicherungspflicht von VR-Entschädigungen.....	27
Empfehlungen zur Überprüfung Ihrer Situation.....	28
Checkliste zur Sozialversicherungspflicht von VR-Entschädigungen	29
Checkliste Sozialversicherungsrisiken für das Verwaltungsratsgremium	31

swissVR

swissVR ist eine Vereinigung für Verwaltungsratsmitglieder in der Schweiz, von Verwaltungsräten für Verwaltungsräte – attraktiv – unabhängig – fokussiert – gesamtschweizerisch.

Die Vereinigung hat über 800 Mitglieder, die zusammen mehr als 2'500 Verwaltungsratsmandate in Unternehmen unterschiedlicher Grösse (vom KMU bis zum börsenkotierten Konzern) innehaben. Die breite Abdeckung aller Branchen, Regionen und Unternehmensgrössen ermöglicht den Mitgliedern von swissVR einen vielfältigen Erfahrungsaustausch.

Mit ihrem Angebot trägt swissVR zur Professionalisierung der Verwaltungsräte in der Schweiz bei. Die Vereinigung fördert den Erfahrungsaustausch unter Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräten von Unternehmen aller Branchen und bietet seinen Mitgliedern ein bedürfnisspezifisches Informations- und Weiterbildungsangebot. swissVR richtet sich exklusiv an Personen mit einem aktiven Verwaltungsratsmandat.

Die Vereinigung swissVR unterstützt ihre Mitglieder, indem sie ihnen eigens erstellte Leitfäden und weitere Dokumentationen für die Bewältigung ihrer Aufgaben als Verwaltungsratsmitglieder zur Verfügung stellt. Mit dem halbjährlichen swissVR Monitor gibt sie Einblick in aktuelle Fragen, die Verwaltungsräte in der Schweiz heute beschäftigen.

Für weitere Informationen zu swissVR und zur Mitgliedschaft:

www.swissvr.ch

swissVR, Grafenauweg 10, 6302 Zug, +41 41 757 67 11

Dieser Leitfaden wurde im Auftrag von swissVR durch die BDO AG - Fachgruppe Sozialversicherungen - ausgearbeitet.*
Autoren: Rafael Lötscher, Myriam Minnig, Cyrill Habegger



Die Autoren danken all jenen Personen, die bei der Erstellung des Leitfadens wertvolle Fallbeispiele, Hinweise und Feedbacks gegeben haben, für ihre Unterstützung, speziell einzelnen Mitgliedern des Vorstandes und der Geschäftsleitung der Vereinigung swissVR.

* Dieser Leitfaden gibt die Erkenntnisse der beigezogenen Experten wieder und beinhaltet weder die Meinung noch konkrete Empfehlungen der Vereinigung swissVR an ihre Mitglieder. Der Leitfaden ist keine umfassende Abhandlung zu sämtlichen Rechts- und Steuerfragen, die sich in Zusammenhang mit der aufgeworfenen Problematik stellen. Er basiert auf dem Rechtsstand im Frühjahr 2019, dieser kann sich laufend ändern. Internationale Konstellationen sind im vorliegenden Leitfaden **nicht** berücksichtigt und bedürfen stets individueller Abklärungen mit einem Sozialversicherungs- und/oder Steuerexperten.

Es empfiehlt sich, bei Bedarf einen Berater beizuziehen, um die auf das betreffende Verwaltungsratsmitglied zweckmässige und zulässige Vorgehensweise im konkreten Einzelfall zu klären. Dieser Leitfaden bietet keine Gewähr dafür, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlüssen gelangen wie die Autoren.

Verwaltungsrat und seine (An-)Stellung?

Bevor im vorliegenden Leitfaden die BVG-Situation der Verwaltungsräte (VR) im Detail dargestellt werden kann, muss eine Auslegeordnung in Bezug auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorgaben gemacht werden.

VR gelten als Organe und nicht als Angestellte der Unternehmung

Verwaltungsräte gelten gemäss aktueller Gesetzgebung als Organe und nicht automatisch auch als (aktive) Angestellte einer juristischen Person. Letzteres ist insbesondere für die Beurteilung der Sozialversicherungspflichten relevant. Das Grundverhältnis zwischen einem Verwaltungsratsmitglied (VR) und der Aktiengesellschaft ist weder ein einfacher Auftrag noch ein Arbeitsvertrag, sondern ein **organschaftliches Verhältnis** mit gesellschaftsrechtlicher und schuldrechtlicher Komponente. Der herrschende Druck zur Professionalisierung der Gesellschaftsleitung führt heute zu einer derartigen Intensivierung der Verwaltungsratsstätigkeit, dass insbesondere bei Verwaltungsräten mit Zusatzfunktionen häufig eine dem Arbeitsverhältnis ähnliche Situation entsteht. Sicher ist, dass es für die körperschaftliche Funktion eines VR-Mitgliedes keinen Arbeitsvertrag (und damit kein arbeitsrechtliches Konkurrenzverbot) geben kann, da es am Subordinationsverhältnis und an der Weisungsbefugnis zwischen den einzelnen VR-Mitgliedern mangelt.

Bundesgericht verweist bezüglich Qualifikation auf Einzelfallbetrachtung

Das Bundesgericht vertritt die Ansicht, dass bei der Qualifikation des Rechtsverhältnisses jeweils auf die Besonderheiten des konkreten Einzelfalles abzustellen sei. Entscheidend ist dabei, ob die betroffene Person Weisungen empfängt. Falls dem so ist, liegt nach Ansicht des Bundesgerichts ein arbeits- und gesellschaftsrechtliches Doppelverhältnis vor. In der Tendenz hat das Bundesgericht aus schuldrechtlicher Perspektive die Delegierten des Verwaltungsrates als Arbeitnehmer und die VR-Mitglieder als Beauftragte betrachtet bzw. für letztere als Grundvoraussetzung das Bestehen eines mandatsähnlichen Vertrages angenommen.

Tätigkeit als Verwaltungsrat wird als unselbständige Erwerbstätigkeit ausgelegt

Der Verwaltungsrat ist wie erwähnt ein Organ der Aktiengesellschaft und wird von dieser nach Massgabe der Statuten gewählt. Hinzu kommt, dass die Mandatsausübung im Wesentlichen durch die sich aus Gesetz und Statuten zwingend ergebenden Rechte und Pflichten eines Verwaltungsrates, u.a. die Sorgfalts- und Treuepflicht gemäss Art. 717 Abs. 1 OR (SR 220), bestimmt ist. Die Tätigkeit als Organ einer juristischen Person gilt nach gefestigter bundesgerichtlicher Rechtsprechung im Bereich des Sozialversicherungsrechts als unselbständige Erwerbstätigkeit, sofern der Verwaltungsrat diese Tätigkeit nicht als Arbeitnehmer eines Dritten ausübt.¹

Sozialversicherungspflicht - es kommt darauf an

Gerade in Konzernverhältnissen ist es zulässige (Sozialversicherungs-)Praxis, dass der Verwaltungsrat diese Funktion als Arbeitnehmer eines Dritten ausübt und mit gewissen Einschränkungen auch diesem gegenüber weisungsgebunden ist.² Bezieht er von diesem Dritten Lohn als Arbeitnehmer, so ist dies beitragspflichtiges Einkommen. Würde die Entschädigung, welche die Aktiengesellschaft dem Dritten ausrichtet, ebenfalls der Beitragspflicht unterworfen, würde das Verwaltungsrats honorar im Ergebnis unzulässigerweise doppelt belastet.³

¹ BGE 133 V 500 E. 3.2, BGE 105 V 114 f. E. 3; KIESER, AHVG-Rechtsprechung, Art. 5 N. 67

² CLAUDIO BAZZANI, Vertragliche Schadloshaltung weisungsgebundener Verwaltungsratsmitglieder, Zürich 2007, S. 8 ff. mit zahlreichen Hinweisen

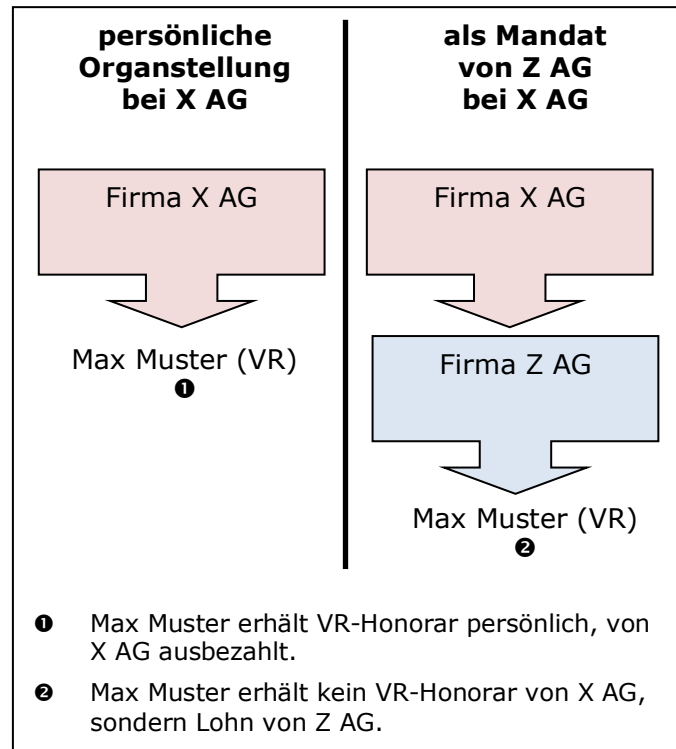
³ vgl. EVGE 1953 S. 280 E. 2

Dass die aktienrechtliche Verantwortlichkeit (Art. 754 OR, SR 220) sowie die sozialversicherungsrechtliche Schadenersatzpflicht (Art. 52 AHVG) beim Verwaltungsrat persönlich verbleiben - unbekümmert darum, ob die Ausübung des Mandats zum Geschäftsbereich eines selbständigen Dritten gehört - ändert nichts daran, dass nach der gesetzlichen Konzeption lediglich das **persönlich** an den Verwaltungsrat ausbezahlte Honorar massgebenden Lohn im Sinne von Art. 5 Abs. 2 AHVG (SR 831.10) darstellen kann.⁴

Das Verwaltungsratshonorar stellt nur dann und soweit massgebenden Lohn im Sinne von Art. 5 Abs. 2 AHVG und Art. 7 lit. h AHVV dar, wenn es an den Mandatsträger persönlich bezahlt wird (Bild: links, persönliche Organstellung bei X AG).

Übt hingegen der Verwaltungsrat seine Tätigkeit im Mandat als Arbeitnehmer eines Dritten (Z AG) aus und wird die Entschädigung für die Verwaltungsrats-tätigkeit (bei X AG) diesem Dritten ausbezahlt, so ist sie nicht massgebender Lohn des Verwaltungsrats (Bild: rechts, als Mandat von Z AG bei X AG).

Der Lohn, den der VR für seine Tätigkeit als Arbeitnehmer des Dritten (hier Z AG) erhält, ist seinerseits Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit.



Ist ein Verwaltungsrat durch persönliche Organstellung allerdings nicht nur in seiner Eigenschaft als Organ für eine juristische Person tätig, sondern bspw. zugleich als Rechtsanwalt, so ist bezüglich der Qualifikation der an ihn ausgerichteten Entschädigung massgebend, ob die Tätigkeit für welche er entschädigt wird, mit dem Amt des Verwaltungsrates verbunden ist oder ob diese ebenso gut losgelöst von diesem Amt ausgerichtet werden könnte.⁵ Soweit es um Beratungsleistungen geht, kann der Berater seine Dienstleistungen ohne Weiteres entweder unmittelbar (d.h. in eigenem Namen und auf eigene Rechnung) oder mittelbar durch seine Gesellschaft erbringen. Anders verhält es sich mit der eigentlichen Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrats einer Aktiengesellschaft.

Leitfaden als Orientierungshilfe

Der Leitfaden von swissVR will aufzeigen, welche Stellung der beauftragte oder angestellte Verwaltungsrat in Bezug auf seine Sozialversicherungspflichten hat. Je nach Konstellation steht dem VR ein Zugang zu einer überobligatorischen Kadervorsorge im Rahmen der Pensionskasse (BVG) nicht in allen Fällen offen. Allerdings sind bereits im Bereich der obligatorischen Vorsorge BVG Missverständnisse feststellbar. Die persönlichen Herausforderungen und Fragen, die sich für das einzelne VR-Mitglied aus Sicht der Sozialversicherungen, der beruflichen Vorsorge und der Steuern ergeben, werden nachfolgend in einer Auslegeordnung dargestellt.

⁴ Urteile des Eidg. Versicherungsgerichts H 217/02 vom 23. Juni 2003, E. 5.3, und H 37/00 vom 21. November 2000, E. 3a

⁵ BGE 105 V 115 E. 3; KIESER, AHVG-Rechtsprechung, Art. 5 N. 87

VR-Honorar - Steuerrechtliche Qualifikation der Entschädigung

Ein **Verwaltungsratsmandat** ist rein rechtlich betrachtet stets **direkt an eine natürliche Person geknüpft**. Der Verwaltungsrat einer AG muss gemäss Gesetz aus mindestens einer natürlichen Person bestehen, die zur Vertretung der Gesellschaft berechtigt ist (Art. 707 und 728 OR). Eine juristische Person kann nicht als Verwaltungsrat im Handelsregister eingetragen werden.⁶ Hergeleitet wird dies u.a. aus der Sorgfalts- und Treuepflicht der Mitglieder des Verwaltungsrats (Art. 717 Abs. 1 OR). An dieser Stelle sei rein informativ erwähnt, dass die Gesellschaft zudem mindestens durch eine natürliche Person vertreten werden muss, die Wohnsitz in der Schweiz hat (Art. 718 Abs. 4 OR). Dieses Erfordernis kann sowohl von einem Mitglied des Verwaltungsrats als auch von einem Direktor erfüllt werden.

Steuerrechtliche Stolpersteine für Verwaltungsräte im Auftrag eines Dritten

Aufgrund des bereits verschiedentlich praktizierten steuerrechtlichen Durchgriffsprinzips besteht - im Unterschied zur sozialversicherungsrechtlichen Praxis - im Einzelfall folgendes Risiko: obwohl das Verwaltungsrats Honorar über eine eigene, privat gehaltene Kapitalgesellschaft des Verwaltungsrates (sog. VR AG/GmbH) in Rechnung gestellt wird, kann dieses dennoch als persönlich erzielt Einkommen aus direkter unselbständiger Tätigkeit qualifiziert und entsprechend im Rahmen der persönlichen (privaten) Steuerveranlagung als Einkommen aufgerechnet werden. Da die einzelnen Steuerbehörden im Rahmen ihres Ermessensspielraums dies unterschiedlich handhaben können, empfiehlt es sich, ein Steuerruling einzuholen.

Siehe dazu das Urteil des Bundesgerichts, BGE 2C_95/2013, zusammengefasst:⁷

Aufgrund der Sachverhaltsdarstellung im Bundesgerichtsentscheid 2C_95/2013 war C. als Verwaltungsrat und Berater verschiedener Unternehmen tätig. Die diesbezüglich bezogenen VR-Honorare wurden den Drittgesellschaften von der eigenen, von C. privat gehaltenen A. AG in Rechnung gestellt.

Die A. AG hatte auf die in Rechnung gestellten VR-Honorare die Mehrwertsteuer und auf den von A. AG an C. ausbezahlten Fixlohn die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt, was von den zuständigen Behörden nicht beanstandet bzw. als richtig befunden wurde.

- ➔ Folglich hatte C. die VR-Honorare nicht in seiner eigenen privaten Steuererklärung, sondern in derjenigen der A. AG als Einkommen resp. Ertrag deklariert und versteuert.
- ➔ Im Rahmen der privaten Steuerveranlagung von C. rechnete das kantonale Steueramt Zürich dann aber die Verwaltungsrats- und Beraterhonorare als Einkommen auf.

Das Bundesgericht schützte das Vorgehen der Veranlagungsbehörde. **Entscheidend** für diese steuerliche Umqualifizierung war dabei, dass keine **schriftlichen Mandatsverträge** (fehlen einer Urkunde) zwischen der A. AG und den Drittgesellschaften bestanden. Obwohl von Gesetzes wegen solche Verträge nicht schriftlich abgeschlossen werden müssen, wurde das Fehlen solcher Verträge zuungunsten von C. gewertet, da es unüblich sei, dass die A. AG mit den betroffenen Drittunternehmen, welche zum Teil börsennotiert waren, keine schriftlichen Verträge abgeschlossen hatte.

Das Bundesgericht führte weiter aus, dass die Drittgesellschaften die Mandate aufgrund seiner Erfahrung persönlich an C. erteilt hatten, weshalb ihm auch die Honorare unmittelbar resp. persönlich zuzuordnen seien.

⁶ Urteil 2C_292/2007 vom 9. Januar 2008 E. 2. 1, in: RtiD 2008 II S. 533; vgl. schon BGE 58 1 378

⁷ Quelle: https://www.vischer.com/fileadmin/redaktion/Dokumente/publikationen/vischer_broschue-ren/Steuer-Update_2016_Gesamt.pdf

Würdigung der Verrechnungspraxis der VR-Honorare über einen Dritten

In den Medien wurde das Thema «Verrechnung von VR-Honoraren über einen Dritten» u.a. am 15.07.2017 in der Basler Zeitung (BaZ) aufgegriffen, unter dem Titel «Die fragwürdige Honorar-Praxis der Verwaltungsrats-Profis».

Insgesamt kann zu dieser Verrechnungspraxis über einen Dritten festgehalten werden, dass - trotz Kritik - die Abrechnung von Verwaltungsratsentschädigungen über eine schweizerische juristische Person **nicht per se «verboten»** ist. Wie vorstehend bereits erwähnt, können die einzelnen Steuerbehörden dies unterschiedlich handhaben, weshalb sich ein Steuerruling empfiehlt.

Wie aus dem vorstehend zusammengefassten Bundesgerichtsentscheid entnommen werden kann, ist darauf zu achten, dass jeweils **Mandatsverträge** erstellt werden, soweit ein entsprechendes Mandatsverhältnis mit einem Dritten besteht.

Macht ein Mitglied des Verwaltungsrats im Verfahren geltend, nicht «ad personam», sondern als Vertretung einer beteiligten juristischen Person oder Personengesellschaft zu wirken, hat es hierfür zivil- und steuerrechtlich die **Beweislast** zu tragen.

Grundsatz ist nach Art. 707 Abs. 1 OR die Verwaltungsratsstätigkeit in eigenem Namen, auf eigenes Risiko und eigene Rechnung. Es herrscht daher die gesetzliche Vermutung, dass auch das (bewiesene) Honorar dem Verwaltungsratsmitglied persönlich zusteht. Wenn in Abweichung von dieser Vermutung das Honorar aufgrund vertraglicher Vereinbarung einer Drittperson (etwa dem Arbeitgeber des Verwaltungsratsmitglieds) zustehen soll, obliegt der steuerpflichtigen Person oder der Drittperson der Beweis des Gegenteils, d.h. die Beweislast für das Vorliegen solcher vertraglichen Verhältnisse.

Schutz der Verrechnungspraxis über einen Dritten durch das Mehrwertsteuergesetz?

Auch die Mehrwertsteuer (MWST) kennt das in der Praxis weit verbreitete Szenario, dass Verwaltungsrats honorare in Rechnung gestellt werden. Unter anderem ist in der Branchen-Broschüre der MWST Nr. 18 für Rechtsanwälte und Notare dazu folgendes unter Ziff. 4.1 (Vorsteuerabzug und Vorsteuerkorrekturen) festgehalten:

«Wird das Honorar für die Verwaltungsrats-, Stiftungsrats- oder ähnliche Tätigkeit nicht an den betreffenden Funktionsträger ausgeschüttet, sondern an die Unternehmung, bei der er angestellt ist, handelt es sich beim Honorar um das Entgelt für eine zum Normalsatz steuerbare Dienstleistung, sofern der Leistungsempfänger seinen Geschäftssitz im Inland hat.»

Wichtige Erkenntnisse zusammengefasst

- ▶ Sicher ist, dass Verwaltungsräte keinen Arbeitsvertrag haben und damit nicht dem Arbeitsrecht unterstellt sind. Es fehlt das Subordinationsverhältnis und die Weisungsbefugnis zwischen den einzelnen VR-Mitgliedern. Es sei denn, es liegt ein sogenanntes arbeits- und gesellschaftsrechtliches Doppelverhältnis vor (Einzelfallbetrachtung).
- ▶ Ein Verwaltungsratsmandat kann nur persönlich, durch eine natürliche Person, ausgeübt werden.
- ▶ Es ist grundsätzlich zulässig, VR-Mandate über eine Drittgesellschaft zu verrechnen. Hierbei ist darauf zu achten, dass schriftliche Mandatsverträge abgeschlossen werden. Die aktienrechtliche Verantwortlichkeit sowie die sozialversicherungsrechtliche Schadenersatzpflicht verbleiben beim Verwaltungsrat persönlich.
- ▶ Im Unterschied zum Steuerrecht (erhöhte Beweislast u.a. durch Mandatsverträge) sieht das Sozialversicherungsrecht ausdrücklich Verrechnungsmöglichkeiten von Verwaltungsrats honoraren über eine Drittgesellschaft (Kapitalgesellschaft) unter bestimmten Voraussetzungen vor (siehe nachfolgend).
- ▶ Die Mehrwertsteuer sieht ebenfalls eine Verrechnungsmöglichkeit über eine Drittgesellschaft (Kapitalgesellschaft) vor.

VR-Entschädigungen - Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht

Ob eine Vergütung mit oder ohne Sozialversicherungsabzüge ausbezahlt wird, steht und fällt in fast allen Fällen mit der grundsätzlichen Beitragspflicht einer Vergütung nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVG. In den nachfolgenden Ausführungen wird in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen deshalb da und dort auf die AHV-Beitragspflicht verwiesen. Auf allfällige Ausnahmen aufgrund internationaler Vereinbarungen wird im vorliegenden Leitfaden nicht eingegangen.

AHV - Verwaltungsratshonorare sind grundsätzlich der AHV-Beitragspflicht unterstellt

Grundsätzlich gilt: Die Entgelte, die einer versicherten Person als Organ einer juristischen Person zukommen, gehören in Bezug auf die AHV-Beitragspflicht nach Art. 7 Bst. h AHVV zum massgebenden Lohn. Siehe dazu auch die Wegleitung zum massgebenden Lohn ([WML](#)), Rz 2049. Zu den Entgelten der Organe gehören namentlich Honorare, Tantiemen, Saläre und andere feste Vergütungen der Mitglieder der Verwaltung sowie Sitzungsgelder.

Regel:

Verwaltungsratshonorare sind im Grundsatz unabhängig davon, ob die Verwaltungsrätin oder der Verwaltungsrat das persönlich erhaltene Honorar behalten kann oder nicht, von der auszahlenden Gesellschaft mit ihrer Ausgleichskasse abzurechnen. Die Verwaltungsrätin bzw. der Verwaltungsrat hat ein solches Entgelt namentlich dann persönlich erhalten, wenn die Auszahlung von Hand zu Hand, an ihre bzw. seine private Adresse durch die Post oder auf ein ihr bzw. ihm gehörendes Konto bei der Post, bei einer Bank oder anderswo erfolgte.



Ausnahme: Verrechnung über Drittgeseellschaft

Eine **Ausnahme** gemäss Wegleitung zum massgebenden Lohn (WML, Rz 2054) in Bezug auf die AHV-Abrechnungspflicht auf Verwaltungsratshonorare besteht darin, dass es aus Sicht der Sozialversicherungen **zulässig** ist, dass eine Verwaltungsrätin/ein Verwaltungsrat sein VR-Honorar über seinen Arbeitgeber - und damit rechtlich gleichgesetzt auch über seine eigene VR AG/GmbH (Kapitalgesellschaft) - **in Rechnung stellt**.

Die AHV kennt hier **drei Voraussetzungen**, welche zwingend **kumulativ** erfüllt sein müssen:

1. das Entgelt muss direkt an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber der Verwaltungsrätin bzw. des Verwaltungsrats ausgerichtet werden,
2. die Verwaltungsrätin bzw. der Verwaltungsrat muss den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin im Verwaltungsrat vertreten,
3. das Entgelt muss an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber **in der Schweiz** bezahlt werden.

Wichtiger Hinweis

- ▶ Wie die gelebte Praxis der letzten Jahre zeigt, ist es grundsätzlich zulässig, VR-Mandate über eine Drittgeseellschaft (AG oder GmbH) zu verrechnen (Mandatsverträge!). Eine abweichende Auffassung in der Einzelfallbetrachtung durch die AHV oder Steuerbehörde kann allerdings nie ausgeschlossen werden. Ebenso sind die gesetzlichen Entwicklungen und die laufende Rechtsprechung stets zu beachten. Rechtssicherheit wird mit einem Steuerruling erreicht.
- ▶ Für die Ausarbeitung eines Mandatsvertrages ist eine Einzelfall-Beratung dringend zu empfehlen.

Beispiele zu den Ausnahmen: Verrechnung über Drittgeseellschaft

Folgende Beispiele werden in der Wegleitung zum massgebenden Lohn (WML) des Bundesamtes für Sozialversicherungen bezüglich Verrechnung über Drittgeseellschaft in Rz 2055 ausgeführt:

Beispiel 1:

Z ist Arbeitnehmer der Y AG und vertritt diese im Verwaltungsrat der X AG. Letztere überweist auf das persönliche Bankkonto von Z einen Betrag unter dem Titel „Verwaltungsrats honorar“. Die X AG hat über dieses Entgelt mit ihrer Ausgleichskasse abzurechnen, unbekümmert darum, ob Z das Honorar auch tatsächlich für sich behalten kann oder es z.B. an die Y AG weiterleiten muss.

**Fazit zu Beispiel 1:**

Die **1. Voraussetzung** der kumulativ zu erfüllenden Bedingungen wurde **nicht eingehalten**. Die Überweisung erfolgte vorliegend auf das persönliche Bankkonto von Z. Wäre die Zahlung auf das Bankkonto seines Arbeitgebers - Y AG - erfolgt, wäre dieses Entgelt durch die X AG nicht mit ihrer Ausgleichskasse abzurechnen (siehe dazu Beispiel 2 nachfolgend).

Beispiel 2:

Z ist Arbeitnehmer der Y AG und vertritt diese im Verwaltungsrat der X AG. Letztere überweist unter dem Titel „Verwaltungsrats honorar“ einen Betrag auf das Postcheckkonto der Y AG. Weil Z als Verwaltungsrat das Entgelt nicht erhalten hat, muss die X AG auch nicht darüber abrechnen. Dies muss gegebenenfalls die Y AG mit der für sie zuständigen Ausgleichskasse tun, sofern sie das Honorar oder einen Teil davon an Z weiterleitet.

**Fazit zu Beispiel 2:**

Alle drei Voraussetzungen wurden kumulativ **erfüllt**, weshalb X AG beim VR-Honorar von Z keine Sozialversicherungsbeiträge abrechnen muss.

Wichtig: Mandatsvertrag nicht vergessen!

Beispiel 3:

Z ist Gesellschafterin der Y & Co., Kommanditgesellschaft, und vertritt diese im Verwaltungsrat der X AG. Letztere überweist unter dem Titel „Verwaltungsrats honorar“ einen Betrag auf das Konto der Y & Co. Da Z nicht Arbeitnehmerin der Y & Co., sondern Gesellschafterin ist, hat die X AG über das Entgelt mit der Kasse abzurechnen.

**Fazit zu Beispiel 3:**

Eine **Verrechnung ist nur zwischen Kapitalgesellschaften zulässig**. Vorliegend stellt eine Personengesellschaft (Kommanditgesellschaft) eine Rechnung für das VR-Honorar, was nicht zulässig ist (**1. Voraussetzung nicht erfüllt**, da ein Gesellschafter einer Personengesellschaft nicht als Arbeitnehmer qualifiziert). Bei einer Personengesellschaft kommen in Bezug auf die AHV andere Berechnungsgrundlagen und Beitragssätze zur Anwendung.

Beispiel 4:

Z ist Arbeitnehmerin der Y AG, Paris. Ihren Wohnsitz hat sie in der Schweiz. Z vertritt die Y AG im Verwaltungsrat der X AG mit Sitz in der Schweiz. Letztere überweist unter dem Titel „Verwaltungsrats honorar“ einen Betrag auf das Konto der Y AG. Die X AG hat über das Entgelt mit ihrer Ausgleichskasse abzurechnen, weil sie das Honorar nicht an eine Arbeitgeberin in der Schweiz ausbezahlt.

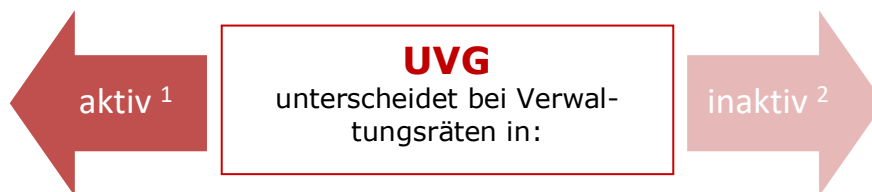
**Fazit zu Beispiel 4:**

Die **3. Voraussetzung** der kumulativ zu erfüllenden Bedingungen wurde **nicht eingehalten**. Die Auszahlung darf nicht an eine Gesellschaft im Ausland erfolgen.

UVG - Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen

Aktiv im Betrieb mitarbeitende **Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte** zählen zu den **obligatorisch versicherten Personen** (Arbeitnehmer).

Als Arbeitnehmer gemäss Art. 1 UVV gilt, wer eine unselbständige Erwerbstätigkeit im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) ausübt und für die geleistete Arbeit einen zum Voraus festgelegten Lohn erhält. Aus dieser Bestimmung kann grundsätzlich geschlossen werden, dass AHV-pflichtige Löhne auch nach dem Unfallversicherungsgesetz der obligatorischen Versicherungspflicht unterliegen, bis zu einer maximalen Lohnsumme nach UVG von CHF 148'200 pro Jahr (Stand 1.1.2019), über alle Arbeitgebenden hinweg betrachtet (Plafonierung, siehe Hinweis unten).



¹ aktiv = Mitarbeiter und gleichzeitig Verwaltungsrat

² inaktiv = nur Verwaltungsrat



Ausnahme: «Inaktive» Verwaltungsräte

Eine **Ausnahme** in Bezug auf die UVG-Versicherungs- und Beitragspflicht findet sich unter anderem in Art. 2 UVV. Insbesondere sieht Art. 2 Abs. 1 Bst. f UVV vor, dass **Mitglieder von Verwaltungsräten**, die **nicht «aktiv»** (nicht operativ) im Betrieb tätig sind, gegen Unfall **nicht obligatorisch versichert** sind.

Sogenannt «inaktiven» Verwaltungsräten, die VR-Honorare nicht über eine eigene VR AG/GmbH (Kapitalgesellschaft) abrechnen und dort über eine UVG-Versicherung verfügen, wird empfohlen, sich privat um einen Unfallversicherungsschutz zu kümmern.

UVG - Zusatzversicherungen - Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen

In der UVG-Zusatzversicherung werden i.d.R. nur diejenigen Personen eingeschlossen, welche dem UVG obligatorisch unterstellt sind. Fehlt es an einer obligatorischen Unfallversicherungspflicht nach UVG aufgrund «inaktiver» Verwaltungsratsstätigkeit, entfällt in der Folge «automatisch» ein Versicherungsschutz bei der UVG-Zusatzversicherung.

Allgemeiner Hinweis betreffend Plafonierung der Beitrags-/Leistungspflicht im UVG

- ▶ Die Leistungspflicht wird durch Koordination unter verschiedenen UVG-Versicherungsgesellschaften im Schadenfall auf CHF 148'200 (Jahreslohn) beschränkt.
- ▶ Die Plafonierung, insbesondere bezüglich der zu bezahlenden Beiträge, "funktioniert" in der Praxis nur dann, wenn eine Person sämtliche nach UVG zu versichernden Einkünfte aller Arbeitgeber offenlegt.

Ohne Offenlegung ist eine Plafonierung nicht möglich, was da und dort zu unnötigen UVG-Beitragsabgaben führt, ohne dafür im Schadenfall die entsprechende Gegenleistung zu erhalten.

	effektiv		plafoniert	
VR bei X Holding AG	125'000	78%	115'600	78%
VR bei Y AG	20'000	13%	19'250	13%
VR bei Z AG	15'000	9%	13'350	9%
Total	160'000	100%	148'200	100%

KTG - Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen

In Policen der gesetzlich nicht zwingend vorgeschriebenen Krankentaggeldversicherung (KTG) resp. deren Allgemeinen Vertragsbestimmungen (AVB) wird in der Regel von Personen gesprochen, die mit dem Versicherungsnehmer **in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis** stehen. Wie vorstehend verschiedentlich ausgeführt, qualifizieren zwar an natürliche Personen direkt ausbezahlte VR-Honorare als für die AHV massgebender Lohn, hingegen qualifizieren Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte in der Regel nicht als Arbeitnehmende. Es sei denn, die natürliche Person ist im Betrieb angestellt und übt zusätzlich im gleichen Betrieb die Funktion eines Verwaltungsrats aus.

Weiter ist auch zu beachten, dass beispielsweise ein (inaktiver) Verwaltungsrat jederzeit durch Abwahl anlässlich einer (ausserordentlichen) Generalversammlung abgesetzt werden kann. Ein Verwaltungsratsmandat unterliegt generell nicht einer Kündigungsfrist, wie dies für angestellte Arbeitnehmende der Fall ist. Folgerichtig ist für (inaktive) Verwaltungsräte auch keine gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR vorgesehen bzw. möglich, weshalb auch ein allfälliger Leistungsfall eines (inaktiven) Verwaltungsrates nicht an die Krankentaggeldversicherung gemeldet und über diese abgewickelt (rückversichert) werden kann.

Wichtig: Die Krankentaggeldversicherung ist gesetzlich nicht obligatorisch vorgeschrieben, weshalb die KTG-Policen inhaltlich in unterschiedlichster Form anzutreffen sind. In allen Fällen sind stets die jeweiligen Policen und AVBs zu beachten. Erfahrungsgemäss sind allerdings Verwaltungsräte nicht in KTG-Policen genannt resp. versichert.

Sogenannt «inaktiven» Verwaltungsräten, welche VR-Honorare nicht über eine eigene VR AG/GmbH abrechnen und dort über eine KTG-Versicherung verfügen, wird empfohlen, sich privat um einen allfälligen Versicherungsschutz bei Krankheit (Taggeldversicherung) zu kümmern.

An dieser Stelle passend erlauben wir uns, einen Verweis auf die Art der Auszahlung von VR-Honoraren gemäss swissVR [Leitfaden 2/2018](#) anzufügen:

Wie die Auszahlung der Entschädigung in der Praxis erfolgt

- ▶ Direkt an das VR-Mitglied mit Abzug Sozialversicherungsbeiträge (54%)
- ▶ Direkt an das VR-Mitglied mit Abzug Sozialversicherungsbeiträge und PK-Beiträge (12%) (mit Anschluss an die Pensionskasse des Unternehmens)
- ▶ An die eigene Firma des VR-Mitglieds (GmbH/AG) mit MwSt (23%)
- ▶ An den Arbeitgeber des VR-Mitglieds (Drittfirma) mit MwSt (6%)
- ▶ Andere (5%) *(Quelle Prozentzahlen: swissVR Monitor II/2018)*

Wichtige Hinweise:

- Die übliche Form der Auszahlung erfolgt als AHV-pflichtiger Lohn direkt an das VR-Mitglied und das Unternehmen muss die Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, ALV, EO, FAK) abrechnen.
- Das VR-Honorar kann durch das VR-Mitglied nicht als selbständige Erwerbstätigkeit in Rechnung gestellt werden.
- Unter Umständen stellt sich auch die Frage, ob das VR-Mitglied der Vorsorgeeinrichtung des Unternehmens angeschlossen werden kann/muss (Eintrittsschwelle: CHF 21'330 / Jahr, Stand 1.1.2019).
- Wenn das Honorar an die eigene Firma des VR-Mitglieds ausbezahlt werden soll, empfiehlt es sich, zuvor die Situation bezüglich Sozialversicherungen und Steuern mit Ausgleichskasse und Steuerverwaltung sorgfältig abzuklären.
- Die Entschädigung wird oft einmal jährlich oder halbjährlich ausbezahlt, seltener quartalsweise oder monatlich.

Sozialversicherungskennzahlen 2019 finden Sie [hier](#).

VR-Entschädigungen - BVG-Beitragspflicht

Im BVG gilt der Grundsatz, dass AHV-pflichtige Vergütungen (Löhne, VR-Honorare usw.) auch eine BVG-Versicherungspflicht auslösen. Obligatorisch zu versichern ist jeder Arbeitnehmer, der das 17. Altersjahr vollendet hat und bei einem Arbeitgeber die Eintrittsschwelle BVG von 21'330 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019) erreicht resp. überschreitet und bei der AHV versichert ist.

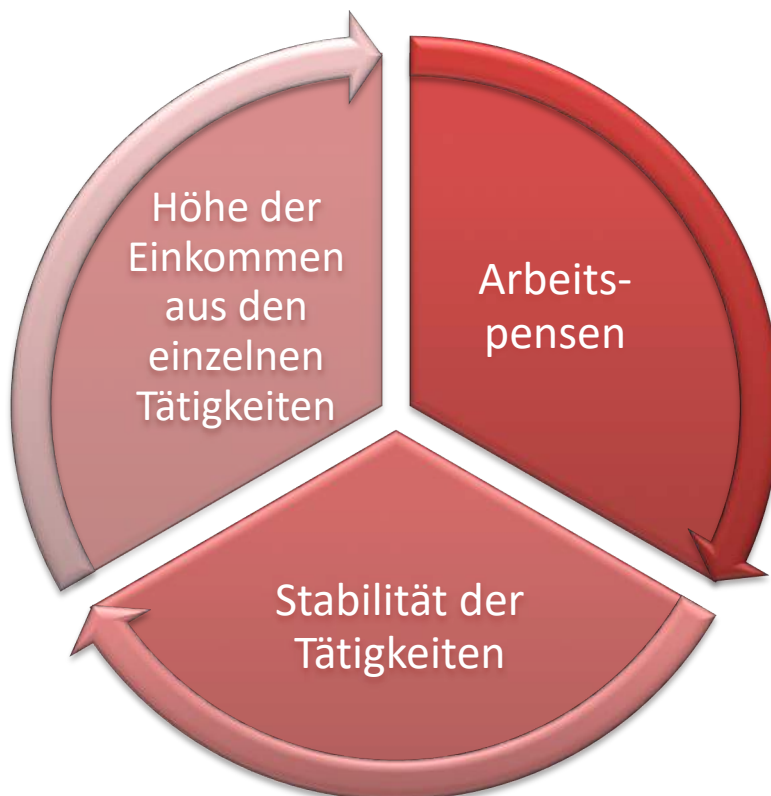
Für die Frage nach der «Arbeitnehmereigenschaft» in der beruflichen Vorsorge sind die AHV-rechtlichen Kriterien massgebend. Liegt eine AHV-pflichtige Vergütung vor, unterliegt diese grundsätzlich auch der BVG-Beitragspflicht. Ob dabei eine Arbeitnehmer- oder Organstellung vorliegt, ist nicht relevant. Somit ist klar, dass auch AHV-pflichtige Vergütungen an Verwaltungsräte - mit nachfolgend ausgeführten Ausnahmen - dem BVG unterstellt sind.

BVG - wichtige Unterscheidung in Haupt- und Nebenerwerb

Zu beachten ist, dass gemäss Art. 1j Abs. 1 lit. c BVV 2 eine nebenberufliche (VR-)Tätigkeit keine direkte Anschlusspflicht im BVG auslöst. Hier stellt sich die Frage, welches Einkommen einer Person ihrerseits dem Haupt- respektive dem Nebenerwerb zuzuordnen ist.

Unterscheidungsmerkmale Haupt-/Nebenerwerb

Zur Klärung in Bezug auf die Unterscheidung Haupt-/Nebenerwerb wird in der Praxis auf folgende drei Kriterien⁸ abgestellt:



Eine Nebenerwerbstätigkeit ist eine Betätigung ausserhalb des übertragenen Aufgabenbereichs, die üblicherweise dadurch gekennzeichnet ist, dass sie z.B. an einem anderen Arbeitsort, in Benutzung anderer Hilfsmittel und ausserhalb der Arbeitszeit der Hauptbeschäftigung ausgeübt wird.

Kann eine Nebenerwerbstätigkeit in zeitlicher, räumlicher bzw. örtlicher und infrastruktureller Hinsicht nicht klar von einer Haupterwerbstätigkeit abgegrenzt werden, handelt es sich bei beiden Tätigkeiten um Haupterwerbstätigkeiten.

Vergleiche die nachfolgenden Beispiele bezüglich BVG-Anschluss bei Mehrfachstätigkeiten.

⁸ vgl. Jaques-André Schneider, in: Schneider/Geiser/Gächter, Handkommentar zum BVG und FZG, Art. 2 N. 49 sowie u.a. Entscheid Bundesverwaltungsgericht C-5191/2013

Entsprechende **Nachweise** bezüglich der Tätigkeiten und einer möglichen BVG-Pflicht sind **von der zu versichernden Person darzulegen**. Liegen keine Nachweise vor, ist der «Arbeitgeber» nach den Vorschriften gemäss Art. 2 BVG resp. Art. 7 ff. BVG verpflichtet, Personen (auch Verwaltungsräte), welche AHV-pflichtige Vergütungen empfangen, in der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG) zu versichern. Die zu versichernde Person muss schliesslich darlegen, ob bereits bei einem anderen Arbeitgeber ein BVG-Anschluss besteht oder sie als selbständigerwerbend im Hauptberuf keiner BVG-Pflicht unterliegt.

Ist jemand nicht bereits anderweitig BVG-versichert oder hiervon aufgrund einer selbständigen Haupterwerbstätigkeit ausgenommen und bezieht er ein AHV-pflichtiges VR-Honorar, welches pro Jahr über der Eintrittsschwelle BVG von 21'330 Franken pro Jahr liegt (Stand 1.1.2019), besteht in der Folge eine gesetzliche BVG-Versicherungspflicht, welcher der Arbeitgeber zwingend nachkommen muss.


BVG - Missverständnis auch bei börsenkotierten Unternehmen

Bei börsenkotierten Unternehmen stellt der Vergütungsausschuss bzw. der Verwaltungsrat gestützt auf die aktienrechtlichen Vorgaben zur Entschädigung von Organmitgliedern i.d.R. einen Antrag bezüglich Entschädigung unter Einschluss allfälliger Pensionskassenbeiträge an die GV.

Auch börsenkotierte Unternehmen haben jedoch die gesetzlichen Vorschriften des BVG zu beachten; es ist **verbindlich** abzuklären und zu dokumentieren, ob Arbeitnehmende sowie VR-Mitglieder bereits einer Pensionskasse angeschlossen sind oder diese im Haupterwerb einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Trifft derartiges zu, wäre vom entsprechenden VR-Mitglied eine Bestätigung seiner Pensionskasse resp. von der zuständigen AHV-Ausgleichskasse bei selbständigem Haupterwerb anzufordern. Liegt eine dieser Bestätigungen vor, ist der «Arbeitgeber» grundsätzlich nicht zu weiteren Handlungen verpflichtet.

Zeigt sich, dass die VR-Tätigkeit bei einem «Arbeitgeber» eine Haupterwerbstätigkeit darstellt, so **muss** den gesetzlichen Vorschriften entsprechend zwingend ein BVG-Anschluss (Obligatorium) des Verwaltungsratsmitglieds vorgenommen werden.

Wichtige Hinweise:

- ▶ AHV-pflichtige Verwaltungsrats honorare unterliegen grundsätzlich der BVG-Versicherungspflicht (Alter 18 bis 64/65 Jahre und Eintrittsschwelle beachten, CHF 21'330, [Stand 1.1.2019](#)).
- ▶ Erbringt eine Person keine Nachweise, dass bereits ein BVG-Anschluss besteht oder ein Befreiungsgrund vorliegt, sind diese Personen durch Arbeitgebende unbedingt zu versichern.
- ▶ Werden Personen - auch Verwaltungsräte - ohne genaue Abklärungen durch Arbeitgebende resp. die Firma nicht versichert, **haften im Schadenfall schliesslich der Arbeitgeber resp. in letzter Konsequenz die Mitglieder des Verwaltungsrats** aufgrund ihrer Organstellung. 
- ▶ Wurde die BVG-Pflicht bspw. im aktuellen Jahr durch den Arbeitgeber mit einer Person geklärt, wird empfohlen, die Situation im Folgejahr erneut bzw. jährlich wiederkehrend zu prüfen. Nichts ist bekanntlich so konstant wie die Veränderung. Ein fehlender Versicherungsschutz muss dabei im Interesse des Arbeitgebers wie auch der betreffenden Person verbindlich sichergestellt und wenn nötig korrigiert werden.
- ▶ Um Missverständnissen zuvorzukommen, sind schriftliche Regelungen (Vertrag, Auftrag, Entschädigungsreglement usw.) zu empfehlen, insbesondere hinsichtlich den Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Verwaltungsrates resp. Arbeitnehmers.

BVG - Mehrfachtigkeit - Haupt- und/oder Nebenerwerb

Ist eine nach BVG zu versichernde Person (also auch VR-Mitglied) bereits einer Pensionskasse angeschlossen, müssen weitere Einkommen, welche die BVG-Eintrittsschwelle von 21'330 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019) überschreiten, grundsätzlich nicht versichert werden, sofern es sich um einen Nebenerwerb handelt. Entsprechende Nachweise dazu sind seitens «Arbeitgeber» einzufordern resp. durch die betroffene Person dem «Arbeitgeber» (also der Firma, bei der sie als Organ tätig ist) vorzulegen.

Selbstverständlich ist es für erwerbstätige Personen mit AHV-pflichtigem Lohn zulässig, nebst einem bereits bestehenden BVG-Anschluss allenfalls weitere Vorsorgeverhältnisse abzuschliessen oder bei einer Vorsorgeeinrichtung das Gesamteinkommen versichern zu lassen. Auch für Arbeitnehmende mit mehreren Arbeitgebern ist das Gesamteinkommen resp. der sogenannte maximal in der beruflichen Vorsorge versicherbare Jahreslohn über alle Arbeitsverhältnisse hinweg betrachtet von 853'200 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019) zu beachten.

Die Ausgestaltung der freiwilligen Versicherung unterscheidet sich jedoch markant, je nachdem ob es sich um eine Kombination von Haupt- und Nebenerwerb handelt oder um mehrere Haupttätigkeiten.

So können Arbeitnehmende, die eine Beschäftigung im Haupt- und eine oder mehrere im Nebenerwerb ausüben, ihre Einkommen aus Nebenerwerb zusammen mit dem Haupterwerb versichern lassen, mit einem einzigen Koordinationsabzug. Dies bedingt, dass eine der in Frage kommenden Pensionskassen dies im Reglement vorsieht/statuiert. Der maximal anrechenbare Jahreslohn richtet sich nach dem Reglement der Pensionskasse, die das Gesamteinkommen versichert. Alternativ kann das Gesamteinkommen bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichert werden, womit der maximal anrechenbare Lohn auf die im Gesetz vorgesehene Obergrenze beschränkt ist, aktuell 85'320 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019).

Liegen jedoch mehrere gleichwertige Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern vor, bei denen jeweils der Betrag der Eintrittsschwelle überschritten wird, kann nicht mehr von Haupt- und Nebenerwerb ausgegangen werden. Stattdessen wird jedes einzelne Beschäftigungsverhältnis als Haupterwerb betrachtet, das ein obligatorisches Versicherungsverhältnis begründet. In diesem Fall ist für jedes Versicherungsverhältnis auf das jeweilige Reglement der Pensionskasse abzustellen und ein allfälliger Koordinationsabzug zu berücksichtigen.

Die Beurteilung, ob Haupt- und Nebenerwerb oder mehrere gleichwertige Beschäftigungsverhältnisse vorliegen, stellt einen kritischen Punkt dar in der Vorsorgeplanung. So hat das Eidg. Versicherungsgericht in einer Konstellation mit drei Anstellungen von 50%, 30% und 20% entschieden, dass von drei obligatorischen Versicherungsverhältnissen ausgegangen werden muss (BGE 136 V 390). Die Abgrenzung von Haupt- und Nebenerwerb erfolgt über die vorstehend bereits erwähnten Kriterien:

- ▶ Arbeitspensum
- ▶ Stabilität der Tätigkeiten
- ▶ Höhe der Einkommen aus den einzelnen Tätigkeiten

Gerade bei mehreren Verwaltungsratsmandaten müsste wohl in vielen Fällen von gleichwertigen Beschäftigungen ausgegangen werden.

Der betroffene Arbeitnehmende muss damit per Gesetz in Kauf nehmen, dass der Koordinationsabzug bei mehreren (Teilzeit-)Einkommen mehrfach abgezogen wird. Bei einem einzigen versicherungspflichtigen Einkommen ist dies nicht der Fall. Diese gesetzliche Regelung benachteiligt Verwaltungsräte aber auch Teilzeitarbeitende, deren Beschäftigungen als gleichwertig beurteilt werden und führt zu einer schlechteren beruflichen Vorsorge.

BVG - Anwendungsbeispiele: Erwerbstätigkeit im Dienste mehrerer Arbeitgeber

Beispiel 1

Kein Erwerb - einzeln betrachtet - über 21'330 Franken pro Jahr,
Gesamterwerb jedoch über 21'330 Franken pro Jahr

	Erwerb 1	Erwerb 2	Erwerb 3	Erwerb 4	Total
	20'000	20'000	20'000	20'000	80'000
obligatorische Versicherung	nein	nein	nein	nein	
Freiwillige Versicherung	möglich	möglich	möglich	möglich	
Anrechenbarer Lohn					80'000
- Koordinationsabzug					-24'885
Koordinierter Lohn Obligatorium					<u>55'115</u>

Der Arbeitnehmende ist nicht obligatorisch versichert, da kein Lohn die Eintrittsschwelle übersteigt (Art. 2 Abs. 1 BVG). Er kann sich freiwillig versichern für den Gesamtverdienst abzüglich einmaligem Koordinationsabzug (Art. 46 Abs. 1 sowie Art. 29 Abs. 1 BVV2). Der maximal anrechenbare Lohn sowie der Koordinationsabzug richten sich nach dem jeweiligen PK-Reglement. Bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG gelten die Grenzwerte gemäss Gesetz: Maximal anrechenbarer Lohn 85'320 Franken pro Jahr, Koordinationsabzug 24'885 Franken.

Beispiel 2 (Variante betr. freiwillige Versicherung, siehe Beispiel 3 nachfolgend)

Mehrere Tätigkeiten wovon eine im Haupterwerb (HE) und zwei im Nebenerwerb (NE 1/NE 2)

	HE	NE 1	NE 2	Total
	50'000	30'000	20'000	100'000
obligatorische Versicherung	ja	nein	nein	
Freiwillige Versicherung	n/a	möglich	möglich	
Anrechenbarer Lohn	50'000			50'000
- Koordinationsabzug				-24'885
Koordinierter Lohn Obligatorium				<u>25'115</u>

Der Arbeitnehmende ist im Haupterwerb obligatorisch versichert, da der Lohn die Eintrittsschwelle übersteigt. Für die Tätigkeiten im Nebenerwerb ist er jedoch nicht obligatorisch versichert (Art. 1j Abs. 1 lit. c BVV2). Eine freiwillige Versicherung wäre möglich, wird allerdings im Beispiel 2 nicht wahrgenommen.

Beispiel 3

Mehrere Tätigkeiten, ein Haupterwerb (HE) mit freiwilliger Versicherung der zwei Nebenerwerbe (NE 1/NE 2)

	HE	NE 1	NE 2	Total
	50'000	30'000	20'000	100'000
obligatorische Versicherung	ja	nein	nein	
Freiwillige Versicherung	n/a	ja	ja	
Total maximal anrechenbarer Lohn				85'320
- Koordinationsabzug	-24'885			-24'885
Total versicherter Lohn	25'115			60'435
- bereits obligatorisch versicherter Lohn				-25'115
Freiwillig versicherter koordinierter Lohn				<u>35'320</u>

Wie in Beispiel 2 aufgezeigt, ist der Arbeitnehmende nicht obligatorisch versichert für die Tätigkeiten im Nebenerwerb (NE 1/NE 2). Er kann diese jedoch freiwillig der Versicherung unterstellen, unter Anrechnung eines einzigen Koordinationsabzugs (Art. 29 Abs. 2 BVV2). Dies allerdings nur, wenn das PK-Reglement dies vorsieht. Der maximal anrechenbare Lohn sowie der Koordinationsabzug richten sich nach dem PK-Reglement. Im Beispiel 3 wurden die Grenzwerte nach Gesetz verwendet, wie sie auch bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG angewendet werden.

Bei der Berechnung für die Finanzierung der Arbeitgeber-Anteile wird der Koordinationsabzug verhältnismässig auf alle Arbeitgebenden verteilt, sodass der Hauptarbeitgeber zusätzlich zum bereits obligatorisch versicherten Lohn noch einen Anteil Prämie für die freiwillige Versicherung übernehmen muss.

Beispiel 4

Mehrere nebeneinander ausgeübte, gleichwertige Beschäftigungsverhältnisse

	HE 1	HE 2	NE 1	Total
	50'000	30'000	20'000	100'000
obligatorische Versicherung	ja	ja	nein	
Freiwillige Versicherung	n/a	n/a	nein	
Anrechenbarer Lohn	50'000	30'000		80'000
- Koordinationsabzug	-24'885	-24'885		-49'770
Koordinierter Lohn Obligatorium				<u>30'230</u>

Handelt es sich nicht um Haupt- und Nebenerwerb, sondern viel mehr um «mehrere nebeneinander ausgeübte, gleichwertige Beschäftigungsverhältnisse», so werden die Tätigkeiten deren Lohn die Eintrittsschwelle übersteigen (HE 1/HE 2), als eigener Haupterwerb und damit als eigenes obligatorisches Versicherungsverhältnis betrachtet. Dies hat zur Folge, dass der Koordinationsabzug mehrfach berücksichtigt wird.

BVG - Freiwillige Versicherungsmöglichkeiten

Nebst der generellen BVG-Anschlusspflicht von Arbeitnehmenden und Verwaltungsräten sieht das BVG freiwillige Versicherungsmöglichkeiten vor.

Vorab muss für jedes einzelne Einkommen geprüft werden, ob die BVG-Eintrittsschwelle von 21'330 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019) bei einem Arbeitgeber erreicht wird. Wenn ja, unterliegt dieses Einkommen (Arbeitgeber 1) zwingend der BVG-Versicherungspflicht.

Sind weitere nicht versicherte Einkommen aus Teilzeitarbeit vorhanden, die unterhalb der Eintrittsschwelle liegen, haben Arbeitnehmende freiwillige Vorsorgemöglichkeiten.

Der nicht versicherte Lohn aus einer weiteren Teilzeitarbeit (Arbeitgeber 2) kann in der bestehenden Vorsorgeeinrichtung bei Arbeitgeber 1 versichert werden, falls deren reglementarische Bestimmungen dies vorsehen. Eine weitere Versicherungsmöglichkeit bietet die Stiftung Auffangeinrichtung (Art. 46 Abs. 2 BVG).

Übersteigt kein Lohn aus der Tätigkeit bei mehreren Arbeitgebern die BVG-Eintrittsschwelle von 21'330 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019), so unterliegt man keiner BVG-Versicherungspflicht (siehe Beispiel 1 vorstehend). Freiwillige Versicherungsmöglichkeiten können insbesondere auch dann wieder genutzt werden, wenn der Gesamtbetrag aller Einkommen über der BVG-Eintrittsschwelle liegt. **Wird die Eintrittsschwelle gesamthaft betrachtet überschritten**, können sich Arbeitnehmende freiwillig bei der Stiftung Auffangeinrichtung oder bei der Vorsorgeeinrichtung eines Arbeitgebers versichern lassen, sofern deren reglementarische Bestimmungen dies nicht ausschliessen (Art. 46 Abs. 1 BVG).

Finanzierung ist auch bei freiwilligem Versicherungsanschluss gesetzlich geregelt

Teilzeiterwerbstätige (hierzu zählen auch Verwaltungsräte), die freiwillig einen BVG-Anschluss wünschen, haben gesetzlich Anspruch darauf, dass sich Arbeitgebende an den Beiträgen zu mindestens der Hälfte beteiligen (Art. 113 Abs 3 BV i.V.m. Art. 46 Abs. 3 BVG). Arbeitnehmende, welche Lohnbestandteile freiwillig versichern lassen, müssen den Arbeitgeber darüber aktiv informieren. Der Arbeitgeber ist erst für die Versicherungszeit nach erfolgter Mitteilung seinerseits beitragspflichtig (Art. 30 Abs. 2 BVV 2).

Im Sinne einer Schutzfunktion kann ein Begehren gestellt werden, dass die Vorsorgeeinrichtung das Inkasso gegenüber dem/der Arbeitgeber übernimmt (Art. 46 Abs. 4 BVG).

Wichtige Erkenntnisse zusammengefasst

- ▶ Es ist für erwerbstätige Personen mit AHV-pflichtigem Lohn zulässig, nebst einem bereits bestehenden BVG-Anschluss allenfalls weitere Vorsorgeverhältnisse abzuschliessen oder bei einer Vorsorgeeinrichtung das Gesamteinkommen versichern zu lassen.
- ▶ Der betroffene Arbeitnehmende muss per Gesetz in Kauf nehmen, dass bei Vorliegen mehrerer Haupteinwerbstätigkeiten der Koordinationsabzug mehrfach abgezogen wird.
- ▶ Bei jedem einzelnen Einkommen muss geprüft werden, ob die BVG-Eintrittsschwelle von 21'330 Franken pro Jahr (Stand 1.1.2019) bei einem Arbeitgeber erreicht wird.
- ▶ Der nicht versicherte Lohn aus einer weiteren Teilzeitarbeit (Arbeitgeber 2) kann freiwillig bei der Stiftung Auffangeinrichtung oder in der bestehenden Vorsorgeeinrichtung bei Arbeitgeber 1 versichert werden, falls deren reglementarische Bestimmungen dies vorsehen, was heute leider sehr selten der Fall ist.
- ▶ Wünscht ein Arbeitnehmer die freiwillige Versicherung, so müssen sich die verschiedenen Arbeitgeber an den entsprechenden BVG-Kosten beteiligen, sofern sie vom Arbeitnehmer aktiv dazu informiert wurden.

BVG - überobligatorische Versicherungsmöglichkeiten - direkte VR-Tätigkeit

Verwaltungsräte, welche ihre VR-Honorare direkt und nicht über eine eigene VR AG/GmbH (Kapitalgesellschaft) auszahlen lassen, sind je nachdem wie vorstehend ausgeführt auch dem Sozialversicherungsschutz im BVG unterstellt. BVG-Versicherer (Pensionskassen) wie auch «Arbeitgebende» (also Firmen, bei denen der VR als Organ tätig ist) können Verwaltungsräte nicht per se ausschliessen.

Ist ein Verwaltungsrat dem BVG-Obligatorium bei einem Arbeitgeber unterstellt, hat dieser je nach Ausgestaltung einer **überobligatorischen BVG-Lösung** ebenfalls Anspruch auf Zugang zu dieser Versicherung. Diesbezüglich sind stets für sämtliche Kaderpläne im BVG (Säule 2b) die **Grundsätze der beruflichen Vorsorge** zu beachten hinsichtlich:

- ▶ Angemessenheit,
- ▶ Kollektivität (Solidarität),
- ▶ Gleichbehandlung,
- ▶ Planmässigkeit,
- ▶ Versicherungsprinzip.

BVG - überobligatorische Versicherungsmöglichkeiten - indirekte VR-Tätigkeit

Problematisch wird der Bereich der überobligatorischen BVG-Versicherung regelmässig dann, wenn abgesehen von den steuerrechtlich zu beachtenden Kriterien ein Verwaltungsrat seine Tätigkeiten und die VR-Honorare über seine eigene VR AG/GmbH (Kapitalgesellschaft) erbringt und abrechnet. Sofern der VR danach über seine eigene VR AG/GmbH einen Lohn bezieht, kann es ihm möglicherweise aus steuer- und AHV-rechtlichen Gründen verwehrt bleiben, über seine eigene AG/GmbH eine überobligatorische Vorsorge aufzubauen.

Der Grund liegt hier erfahrungsgemäss darin, dass die sog. (virtuelle) **Kollektivität** nach Art. 1c BVV 2 nicht eingehalten resp. nachgewiesen werden kann. Im entsprechenden Reglement einer überobligatorischen Versicherung nach BVG (Kaderplan) ist die sogenannte **«muss-Bestimmung»** zwingend vorzusehen, im Hinblick darauf, dass eine überobligatorische Vorsorge für **alle Arbeitnehmenden offen** ausgestaltet sein muss. Eine in der Praxis bei BVG-Reglementen (Kaderpläne, Säule 2b) zunehmend weniger anzutreffende «kann-Bestimmung» widerspricht dem Grundsatz der Offenheit resp. virtuellen Kollektivität.



Praxisfrage: Ist es zulässig, dass sich ein «Aktionärsdirektor» (Inhaber der Ich AG/GmbH) zusammen mit dem Personal bei einer Vorsorgeeinrichtung anschliesst, welche zwei Vorsorgepläne kennt (Basisplan und Kaderplan), und er dem Basisplan (Säule 2a oder umhüllender Vorsorgeplan) sowie als einzige Person des Unternehmens dem Kaderplan (Säule 2b) angehört?

Antwort: **Ja**; mitarbeitende Aktionäre (Aktionärsdirektoren) (Inhaber der Ich AG/GmbH) können die einzigen Versicherten eines Vorsorgeplanes sein, wenn das Prinzip der virtuellen Kollektivität beachtet wird und aufgrund objektiver Kriterien (wie Alter, berufliche Funktion, hierarchische Stellung im Betrieb, Anzahl Dienstjahre, Lohnniveau) auch die Aufnahme weiterer Personen grundsätzlich möglich und realistisch ist.

Quelle: Steuerverwaltung des Kantons Schwyz, [Merkblatt BVG, Frage 27](#)
Vgl. auch Mitteilungen über die berufliche Vorsorge des BSV Nr. 83, S. 13.

Es sind stets **alle Arbeitnehmenden** einer Unternehmung in die berufliche Vorsorge einzubeziehen. Die Vorsorge muss für den gesamten, dem Vorsorgeplan angeschlossenen Personenkreis einheitlich geführt werden. Individuelle, auf einzelne Personen zugeschnittene Lösungen (sog. à-la-carte-Versicherungen) sind nicht zulässig.

Zulässig sind verschiedene Vorsorgepläne für verschiedene, nach **objektiven Kriterien** umschriebene Kategorien von Versicherten. Als objektive Kriterien eignen sich namentlich Lohnhöhe, Alter, Anzahl Dienstjahre und Zivilstand. Die Funktion (Kader, Geschäftsleitung) kann demgegenüber vor allem bei kleineren Betrieben als Kriterium problematisch sein.

- ▶ Die freie Wahl des Anschlusses bzw. der freiwillige Verzicht darauf durch die versicherte Person oder den Arbeitgeber - sog. «kann-Bestimmung» - wird praxismässig stets als Verstoss gegen den Grundsatz der Kollektivität betrachtet, was entsprechende steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen nach sich zieht.
- ▶ Die freie Wahl zwischen verschiedenen Vorsorgeplänen (oder von Teilen davon) durch den einzelnen Versicherten ist zulässig, sofern die Zahl der einem Kollektiv zur Wahl stehenden Pläne drei nicht übersteigt und die Wahlmöglichkeit auf einer reglementarischen Grundlage beruht (Art. 1d BVV2). Unzulässig wäre dagegen die freie Wahl der Versicherten, ob sie einem bestimmten Kollektiv angehören möchten «kann-Bestimmung»; die Zuteilung zum jeweiligen Kollektiv hat aufgrund objektiver Grundsätze mittels einer klar formulierten «muss-Bestimmung» zu erfolgen.

In einem Kader-Vorsorgeplan muss - wie die vorstehende Praxisfrage zeigt - nicht zwingend mehr als eine Person versichert sein. **Der Vorsorgeplan muss aber wie erwähnt offen formuliert sein, so dass weitere Arbeitnehmer aufgenommen werden könnten (Prinzip der virtuellen Kollektivität).** Die faktische Möglichkeit der Aufnahme von weiteren Arbeitnehmern darf dabei nicht von vorneherein ausgeschlossen sein. Kriterien wie Lohnhöhe/Lohn Grenzen, deren Erfüllung alleine vom Willen des Arbeitgebers abhängen resp. alleine im Machtbereich des Aktionärsdirektors liegen, qualifizieren gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung regelmässig nicht als objektiv im Sinne von Art. 1c Abs. 1 Satz 2 BVV 2, weshalb eine Überprüfung durch das Steueramt - vor in Kraft setzen eines BVG-Kaderreglements - zu empfehlen ist.

Wichtige Erkenntnisse zusammengefasst

- ▶ Erfolgt die Abrechnung eines VR-Honorars direkt an den Verwaltungsrat (mittels Lohnausweis), so steht ihm bei einer obligatorischen BVG-Pflicht (Säule 2a) auch der Zugang zu einer allfälligen überobligatorischen BVG-Lösung (Säule 2b) offen.
- ▶ Erfolgt die Abrechnung eines VR-Honorars indirekt durch Zahlung an die VR AG/GmbH (durch Verrechnung), so steht es dem Inhaber der VR AG/GmbH (Aktionärsdirektor) frei, sowohl eine obligatorische wie auch eine überobligatorische Vorsorge abzuschliessen (Säule 2a und 2b).
Zu beachten ist dabei insbesondere das Prinzip der virtuellen Kollektivität. Das Reglement eines allfälligen Kaderplanes (Säule 2b) ist diesbezüglich zwingend mit einer sog. «muss-Bestimmung» auszustatten, was die uneingeschränkte reglementarische Aufnahme weiterer Mitarbeitenden betrifft.
- ▶ **Nicht** zulässig ist die freie Wahl des Anschlusses durch die versicherte Person oder den Arbeitgeber.
- ▶ Zulässig ist die freie Wahl zwischen verschiedenen Vorsorgeplänen.

Praxisempfehlung:

Lassen Sie einen allfälligen Kaderplan (Säule 2b) vor dessen Inkrafttreten von der für Sie resp. Ihrer Firma zuständigen Steuerbehörde beurteilen resp. schriftlich bestätigen, was die steuerliche Zulässigkeit betrifft.



Verwaltungsrat und seine Haftung

Das grösste Risiko im Rahmen von Haftungsfragen für Verwaltungsräte stellen heute die nicht geleisteten Sozialversicherungsbeiträge und Steuern dar. Die Grundlage der Haftung als Mitglied eines Verwaltungsrats, Geschäftsführer oder Liquidator findet sich im Obligationenrecht (Art. 754 OR). Darin wird folgendes ausgeführt:

OR, Art. 754 - Haftung für Verwaltung, Geschäftsführung und Liquidation

¹ Die Mitglieder des Verwaltungsrates und alle mit der Geschäftsführung oder mit der Liquidation befassten Personen sind sowohl der Gesellschaft als den einzelnen Aktionären und Gesellschaftsgläubigern **für den Schaden verantwortlich, den sie durch absichtliche oder fahrlässige Verletzung ihrer Pflichten verursachen.**

² Wer die Erfüllung einer Aufgabe befugterweise einem anderen Organ überträgt, haftet für den von diesem verursachten Schaden, sofern er nicht nachweist, dass er bei der Auswahl, Unterrichtung und Überwachung die nach den Umständen gebotene Sorgfalt angewendet hat.

Schadenersatz - Voraussetzungen

Eine **Schadenersatzpflicht** entsteht regelmässig dann, wenn folgende **vier Voraussetzungen** erfüllt sind:

- ▶ **Schaden**
Es muss ein nachweislicher Schaden für einen Dritten entstanden sein.
- ▶ **Kausalzusammenhang**
Zwischen dem Verhalten des Schädigers und dem eingetretenen Schaden muss ein Kausalzusammenhang bestehen.
- ▶ **Widerrechtlichkeit/Pflichtverletzung**
Im Rahmen der Schadenszufügung wird gegen eine allgemeine gesetzliche Pflicht verstossen, indem entweder ein absolutes Recht des Geschädigten beeinträchtigt (Erfolgsunrecht) oder eine reine Vermögensschädigung durch Verstoss gegen eine einschlägige Schutznorm bewirkt wird (Verhaltensunrecht)
- ▶ **Verschulden**
Fahrlässig handelt, wer diejenige Sorgfalt ausser Acht lässt, die «ein vernünftiger und ordentlicher Mensch ... unter den gegebenen Umständen als erforderlich ansehen würde».

Zusammengefasst aus Publikation "Grundbegriffe des ausservertraglichen Haftpflichtrechts", Prof. Dr. iur. Peter Gauch

Quelle: http://www.unifr.ch/ius/assets/files/chaieres/CH_Stoekli/files/Peter%20Gauch/Grundbegriffe_des_Haftpflichtrechts.pdf

D&O-Versicherung für Sozialversicherungen und Steuern?

Leider nein! In der Regel sind Risiken für die Haftung für Steuern und Abgaben sogenannte nicht versicherbare Fälle, welche einer jeweiligen Deckungseinschränkung unterliegen. Diesbezüglich ist die jeweils gültige Versicherungspolice (Haftpflichtversicherung) massgebend.

Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Subsidiär zur Gesellschaft haften die Mitglieder des Verwaltungsrates u.a. für Sozialversicherungsbeiträge. Die Haftung beschränkt sich dahingehend, als dass die Versicherung durch **absichtliche** oder **grob-fahrlässige** Missachtung von (gesetzlichen) Vorschriften einen Schaden erlitten hat.

Im Bereich der AHV-Gesetzgebung ist in Art. 52 AHVG die Haftung wie folgt verankert:

AHVG, Art. 52 - Haftung für Verwaltung, Geschäftsführung und Liquidation

¹ Fügt ein Arbeitgeber durch absichtliche oder grobfahrlässige Missachtung von Vorschriften der Versicherung einen Schaden zu, so hat er diesen zu ersetzen.

² Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person, so **haften subsidiär** die Mitglieder der Verwaltung und alle mit der Geschäftsführung oder Liquidation befassten Personen. Sind mehrere Personen für den gleichen Schaden verantwortlich, so haften sie für den ganzen Schaden **solidarisch**.

...

Diese Haftungsnorm gemäss Art. 52 AHVG gilt durch Verweise auch für die Invaliden- und Arbeitslosenversicherung, für die Erwerbsersatzordnung sowie für Familienzulagen. Aufgrund der sehr hohen Anforderungen an die Sorgfaltspflicht eines Verwaltungsrates haftet dieser grundsätzlich immer, wenn Sozialversicherungsbeiträge durch die Gesellschaft nicht bezahlt wurden.

Auch im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) droht dem Verwaltungsrat eine nicht zu unterschätzende Haftung (Art. 76 BVG). Werden den Mitarbeitenden BVG-Beiträge vom Lohn abgezogen und nicht für den vorgesehenen Zweck verwendet, droht dem Verwaltungsrat auch selbst dann eine persönliche Haftung, wenn er einen Geschäftsführer eingesetzt hat. Art. 77 Abs. 2 BVG hält dazu fest: «Der Geschäftsherr oder Arbeitgeber, Auftraggeber oder Vertretene, der es vorsätzlich oder fahrlässig in Verletzung einer Rechtspflicht unterlässt, eine Widerhandlung des Untergebenen, Beauftragten oder Vertreters abzuwenden oder in ihren Wirkungen aufzuheben, untersteht den Strafbestimmungen, die für den entsprechend handelnden Täter gelten.»

Im Bereich des BVG ist zudem der Verjährung spezielle Beachtung zu schenken. Hierzu bestehen zahlreiche Bundesgerichtsurteile, welche je nach Sachlage keine sog. absolute Verjährung kennen, für den Fall, dass der Arbeitgeber Personal beschäftigt hat, welches er hätte in der beruflichen Vorsorge (BVG) versichern müssen resp. hätte versichern können (Vgl. dazu BGE [9C 655/2008](#), BGE [9C 173/2009](#), BGE [9C 640/2013](#), BGE [136 V 73](#), usw.).

Ein je nachdem wichtiger Grundsatz dazu findet sich in Art. 3 Abs. 1 der Verordnung über die Ansprüche der Auffangeinrichtung der beruflichen Vorsorge ([SR 831.434](#)), welcher folgendes besagt:

Art. 3 Ansprüche der Auffangeinrichtung gegenüber dem Arbeitgeber

¹ Der Arbeitgeber hat der Auffangeinrichtung die Beiträge für alle dem Gesetz unterstellten Arbeitnehmer von dem Zeitpunkt an zu entrichten, von dem an er bei einer Vorsorgeeinrichtung **hätte angeschlossen sein müssen**.

Bei einem rückwirkenden Zwangsanschluss bei der Stiftung Auffangeinrichtung für BVG-pflichtiges Personal kann im schlimmsten Falle eine Beitragsnachzahlung bis zum 01.01.1985 (Einführung BVG-Gesetz) drohen.

Der Verwaltungsrat hat u.a. nach Art. 716a OR sogenannte **unübertragbare Aufgaben**. Dazu gehören beispielsweise:

- ▶ die Oberleitung der Gesellschaft und die Erteilung der nötigen Weisungen sowie
- ▶ die Oberaufsicht über die mit der Geschäftsführung betrauten Personen, namentlich im Hinblick auf die Befolgung der Gesetze, Statuten, Reglemente und Weisungen.

Damit ist eigentlich klar, dass Verwaltungsräte auch dafür haften, wenn die Oberaufsicht dahingehend nicht wahrgenommen wird, als dass durch fehlende dokumentierte Prozesse nicht sichergestellt wird, dass bspw. Mitarbeitende über den jeweiligen gesetzlichen Versicherungsschutz verfügen. Hier sind die Risiken - gerade auch im internationalen Mitarbeiterereinsatz - teilweise enorm, weshalb Verwaltungsräte gut daran tun sicherzustellen, dass Ein-, Austritts- und Versicherungsanschlussprozesse dokumentiert und regelmässig durch **Beizug von Spezialisten** überprüft werden. **Durch Bezahlung von Beiträgen ist nicht garantiert, dass Leistungen durch Versicherer auch tatsächlich erbracht werden müssen.**

Ein mögliches Haftungsbeispiel

Ein Mitarbeiter, welcher gemäss auch für die Schweiz gültigen EU-Verordnungen in Deutschland den Sozialversicherungen anzuschliessen gewesen wäre, wird mangels Fachwissen im Betrieb in der Schweiz sozialversichert. Der Mitarbeiter verunglückt und die nicht zuständige Schweizer Sozialversicherung lehnt den Schadenfall ab.

In Deutschland besteht kein Versicherungsanschluss, weshalb der Betrieb für die (Schadenersatz-)Kosten ohne Versicherungsdeckung aufkommen muss.

Als mögliche (Schadenersatz-)Kosten ohne Versicherungsschutz kommen dabei in Frage:

- ▶ im Arbeitsvertrag zugesicherte Lohnfortzahlung (ausbleibende Taggelder)
- ▶ ausbleibende Invalidenleistungen (IV-Rente, usw.)
- ▶ Heilungskosten
- ▶ Todesfall-Kapitalleistungen (BVG, UVG, usw.)
- ▶ ausbleibende Alters- und Hinterlassenenrenten
- ▶ usw.



Haftung für Steuern

Ebenfalls subsidiär zur Gesellschaft haften die Mitglieder des Verwaltungsrates u.a. für Steuern. Bei Verlust von Steuersubstrat droht den Mitgliedern des Verwaltungsrats eine solidarische Mithaftung für ausstehende Steuerschulden der Gesellschaft. Dies trifft insbesondere zu für Fälle, wo im Rahmen einer Liquidation oder Sitzverlegung ins Ausland Verrechnungssteuerforderungen entstehen.

Im Bereich der Steuern sind beispielsweise folgende Gesetze zu beachten, in denen eine solidarische Mithaftung für Steuern und Abgaben vorgesehen ist:

- ▶ Direkte Bundessteuer (Art. 55 Abs. 1 DBG)
- ▶ Verrechnungssteuer (Art. 15 VStG)
- ▶ Mehrwertsteuer (Art. 15 MWSTG)
- ▶ usw.

Im Unterschied zur aktienrechtlichen «Verschuldenshaftung», wo ein Verschulden des Verwaltungsratsmitglieds vorausgesetzt wird, ist für Steuerschulden die Haftung gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts eine sog. «**Garantenhaftung**». Jedes Verwaltungsratsmitglied haftet für die Steuerschulden der Gesellschaft einzeln, allein aufgrund seiner Funktion solidarisch und mit seinem ganzen Vermögen. Ein Vorteil für die Steuerbehörden - im Unterschied zur Ausgleichskasse (AHV) - liegt zudem darin, dass sie weder eine Pflichtverletzung, noch eine Kausalität noch eine Adäquanz zum Schaden belegen muss.

Insbesondere im Bereich der **Quellensteuer** gilt zu beachten, dass die Gesellschaft für den Steuerabzug bei Lohnzahlungen haftet. Eine vorsätzlich oder fahrlässig nicht oder nicht vollständig abgezogene Quellensteuer gilt als Steuerhinterziehung seitens der Gesellschaft.

Besondere Beachtung kommt auch den geltenden Strafbestimmungen auf diesem Gebiet zu: Wenn eine zum Quellensteuerabzug verpflichtete Gesellschaft die Quellensteuer von der steuerbaren Leistung zwar abzieht, jedoch nicht dem Fiskus abgeliefert, sondern zu ihren eigenen oder eines andern Gunsten verwendet, liegt eine **Veruntreuung** von Quellensteuern vor. Es handelt sich hier um ein echtes Vergehen, das sowohl beim Bund als auch in allen Kantonen – zusätzlich zur Nachzahlung des veruntreuten Betrags einschliesslich Verzugszins – mit Gefängnis oder Busse geahndet wird. Veruntreuung kann sodann auch bei den Sozialversicherungen wie auch bei der Mehrwertsteuer immer ein Thema sein.

Empfehlungen rund um Haftungsthemen bei Steuern und Sozialversicherungen:

- ▶ **Vertrauen ist gut, Beizug von Experten für Steuern und Sozialversicherungen ist besser!**
- ▶ Regelmässig verbindliche Nachweise wie Zahlungsbelege und Kontoauszüge verlangen für Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge.
- ▶ Bei Liquidationen und Sitzverlegung ins Ausland ist aktiv eine Hinterlegung allfälliger Steuern sicherzustellen. Dies gilt insbesondere auch bei Darlehensgewährungen an Aktionäre im Ausland.
- ▶ Bei "kleinen" M&A-Transaktionen und beim Kauf von Grundstücken insbesondere Nachweise verlangen in Bezug auf Steuer- und Sozialversicherungsverbindlichkeiten. Beim Kauf von Grundstücken lohnt sich zudem ein Blick auf den sog. Altlastenkataster.
- ▶ Prüfen Sie den Abschluss einer Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Achten Sie auf versicherte und ausgeschlossene Risiken. Generell gilt: Eine Versicherung entbindet den Verwaltungsrat nicht von seinen Sorgfaltspflichten!

Hinweis: Mitglieder des obersten Organs einer Vorsorgeeinrichtung

Die Frage nach der sinngemässen Anwendbarkeit dieses Leitfadens auch für die obersten Organe einer Vorsorgeeinrichtung (Stiftungsrat) kann im Grundsatz bejaht werden.

Gerne fassen wir die diesbezüglich erhaltenen Rückmeldungen des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP wie folgt zusammen, ohne Anspruch auf Vollständigkeit in Bezug auf den gesamten vorliegenden Leitfaden:

Die Entschädigung an Mitglieder des obersten Organs wird in Art. 51a IV BVG geregelt, der auch für umhüllende Vorsorgeeinrichtungen gilt (Art. 49 II Ziff. 7 BVG). Bei nicht registrierten Vorsorgeeinrichtungen mit/ohne reglementarischen Leistungen müsste das Stiftungsrecht zur Anwendung kommen.

Bei den Vorsorgeeinrichtungen kommt es darauf an, ob das Honorar an die Mitglieder des obersten Organs vom angeschlossenen Arbeitgeber **oder** von der Vorsorgeeinrichtung selbst entrichtet wird. **Bei der zweiten Variante gilt:** *«Da (...) der Stiftungsrat als oberstes Organ über eine Entschädigung für sich entscheidet, trägt er bei dieser Entscheidung eine besondere Verantwortung. Er sollte sich deshalb bei der Festsetzung der Entschädigung eine gewisse Zurückhaltung auferlegen, damit die Reputation der 2. Säule keinen Schaden erleidet.»*⁹

*«Eine Entschädigung für externe Stiftungsräte sowie Rentnervertreter, deren Aufwand nicht mit dem Lohn entschädigt wird, wird kaum infrage gestellt. Vor allem in firmeneigenen Pensionskassen ist eine Entschädigung – zumindest eine finanzielle – hingegen eher selten anzutreffen. (...) Die Aufgaben und die Verantwortung eines Stiftungsrats (...) sind am ehesten vergleichbar mit den Aufgaben eines Verwaltungsrats einer Aktiengesellschaft. Aus diesem Grund rechtfertigt sich auch ein Vergleich bezüglich einer finanziellen Entschädigung. Erfolgsabhängige Entschädigungen und Bonuskomponenten erscheinen jedoch nicht angebracht, da sie falsche Anreize schaffen.»*⁸

Solange es sich bei der Entschädigung für die Mitglieder des obersten Organs nur um ein durch die Vorsorgeeinrichtung erbrachtes symbolisches Sitzungsgeld i.V.m. einer finanziellen Kompensation zugunsten der Kostenstelle jener Abteilung, für die das Stiftungsrats-Mitglied arbeitet, handelt,¹⁰ liegt nach Ansicht des ASIP bloss eine nicht zu versichernde Nebentätigkeit vor. Dies gilt sowohl für Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeber-Vertreter. Wird der Arbeitgeber-Vertreter für seine Stiftungsrats-Mitgliedschaft schon arbeitgeberseitig lohnmässig entschädigt, entfällt auch die nebenberufliche Tätigkeit: *«Bei der Frage der Entschädigung muss berücksichtigt werden, ob das Engagement des AG-Vertreters in Zusammenhang mit seiner Funktion im Unternehmen erfolgt und mit dem Lohn der Aufwand, die Verantwortung und die Haftung bereits hinreichend entschädigt werden.»*⁸

⁹ Rita Rymann: Eine angebrachte Anerkennung. Entschädigung von Stiftungsräten, in: SPV 08/16, S. 53 und 54

¹⁰ vgl. René Cotting, Stiftungsräte für ihren Einsatz entschädigen (Interview mit René Cotting, in: SPV 04/16, S. 79)

Abweichung Verwaltungsrat vs. Stiftungsrat in vorliegendem Leitfaden

▶ Leitfaden, Seite 21:

Auf die Mitglieder des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung **nicht übertragbar sind die Ausführungen im Leitfaden, Seite 21, 4. Abschnitt**, da das oberste Organ als strategisches Organ die Vorsorgeeinrichtung repräsentiert und nicht den Arbeitgeber (dies gilt auch für Arbeitgeber-Vertreter!).

Auszug Seite 21, 4. Abschnitt:

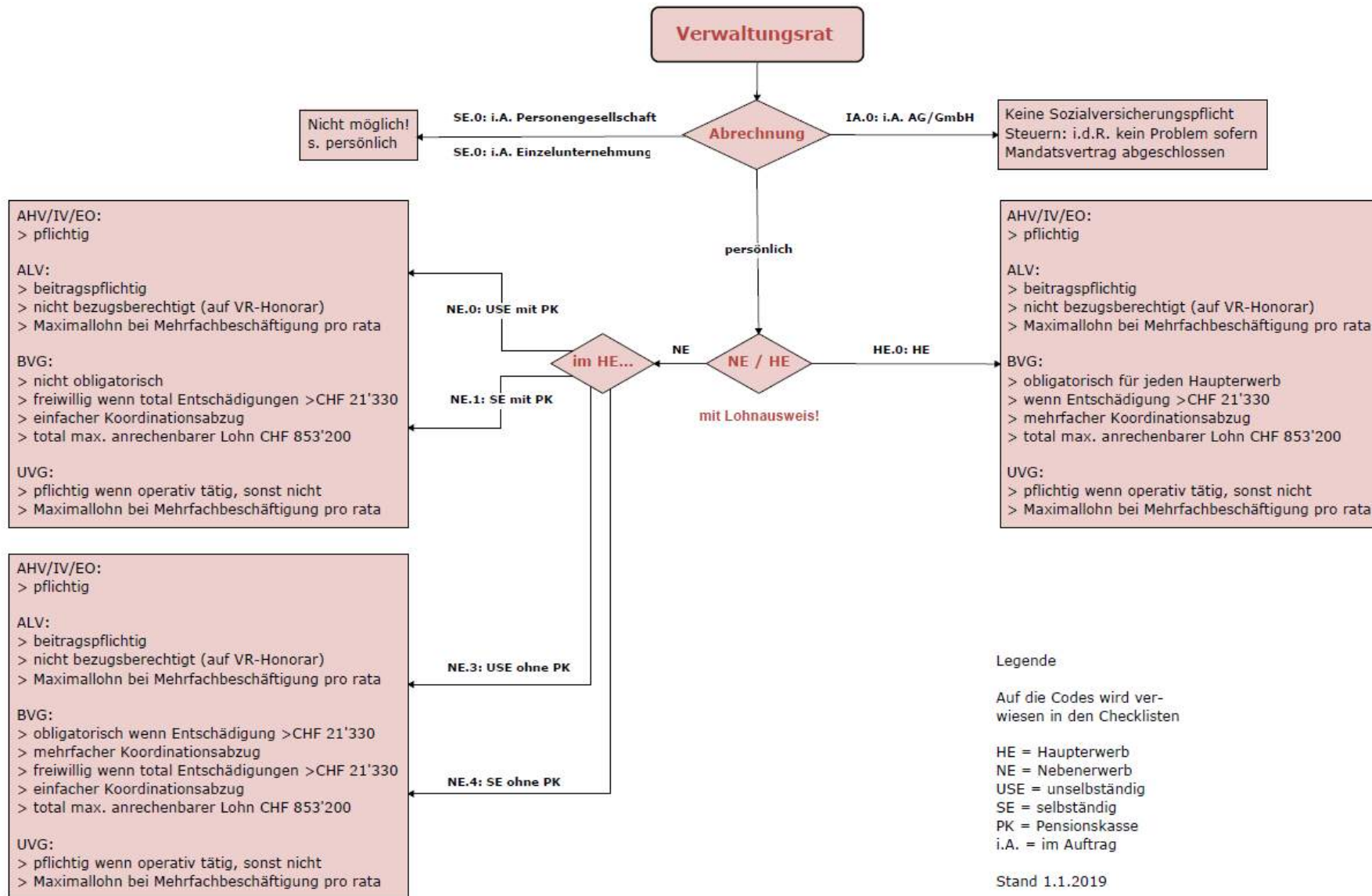
Auch im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) droht dem Verwaltungsrat eine nicht zu unterschätzende Haftung (Art. 76 BVG). Werden den Mitarbeitenden BVG-Beiträge vom Lohn abgezogen und nicht für den vorgesehenen Zweck verwendet, droht dem Verwaltungsrat auch selbst dann eine persönliche Haftung, wenn er einen Geschäftsführer eingesetzt hat. Art. 77 II BVG hält dazu fest: ‚Der Geschäftsherr oder Arbeitgeber, Auftraggeber oder Vertretene, der es vorsätzlich oder fahrlässig in Verletzung einer Rechtspflicht unterlässt, eine Widerhandlung des Untergebenen, Beauftragten oder Vertreters abzuwenden oder in ihren Wirkungen aufzuheben, untersteht den Strafbestimmungen, die für den entsprechend handelnden Täter gelten.

▶ Leitfaden, Seite 22:







Die Ausführungen auf Seite 22 im Leitfaden betreffend unübertragbare Aufgaben des Verwaltungsrates finden ihren **analogen Niederschlag** in Art. 51a BVG betreffend die Aufgaben des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung.

Zusammenfassung: Abrechnung von VR-Honoraren

(vereinfacht dargestellt, auf das Wesentliche beschränkt)



Beurteilung Sozialversicherungspflicht von VR-Entschädigungen

Begründungen / Hinweise:		VR-Honorar, pflichtig bei....		Begründungen / Hinweise:
<ul style="list-style-type: none"> - VR-Honorar wird direkt an Person ausbezahlt - wenn Alter ab 18 Jahre - Wohnsitz in der Schweiz - Verrechnung durch ausländische Gesellschaft 	ja 	AHV		<ul style="list-style-type: none"> - Verrechnung durch VR AG mit Mandatsvertrag - wenn Alter unter 18 Jahren - Rentner / Freibetrag AHV von CHF 16'800 pro Jahr (ab Alter 64/65) - internationale Konstellation / Beitragspflicht im Ausland (weitere Abklärungen bei Auslandsbezug notwendig!)
<ul style="list-style-type: none"> - VR ist zusätzlich aktiv im Betrieb tätig (VR und Anstellung) 	ja 	UVG		<ul style="list-style-type: none"> - VR nicht aktiv im Betrieb tätig (nur VR, ohne Anstellung)
<ul style="list-style-type: none"> - VR ist zusätzlich aktiv im Betrieb tätig (VR und Anstellung) - mit UVG-Pflicht ist auch Zusatzversicherung möglich - Achtung, max. versicherter Lohn gemäss Police beachten 	ja 	UVG-Zusatz		<ul style="list-style-type: none"> - VR nicht aktiv im Betrieb tätig (nur VR, ohne Anstellung) - ohne UVG-Pflicht keine Zusatzversicherung möglich - Lohnmaximum gemäss Police überschritten
<ul style="list-style-type: none"> - VR ist zusätzlich angestellt, somit gesetzliche Lohnfortzahlung - Lohnfortzahlung i.d.R. nur auf Lohn, nicht auf VR-Honorar - Achtung, Altersgrenze im KTG i.d.R. bei Alter 70 beachten - Achtung, max. versicherter Lohn/Altersgrenze gem. Police beachten 	ja 	KTG		<ul style="list-style-type: none"> - VR ohne Anstellung hat keine gesetzliche Lohnfortzahlung - Altersgrenze im KTG i.d.R. bei Alter 70 beachten - Achtung, max. versicherter Lohn/Altersgrenze gem. Police beachten
<ul style="list-style-type: none"> - ab Alter 18, i.d.R. bis Alter 64/65 Jahre (Reglement beachten) - Eintrittsschwelle BVG erreicht (CHF 21'330/Jahr) - kein Nachweis einer bereits bestehenden BVG-Versicherung 	ja 	BVG		<ul style="list-style-type: none"> - wenn Alter unter 18 Jahre resp. i.d.R. über 64/65 Jahre - wenn Eintrittsschwelle BVG nicht erreicht wird (CHF 21'330/Jahr) - wenn Nebenerwerb und bereits im Haupterwerb BVG-versichert - wenn im Haupterwerb Selbständigerwerbend - freiwillige Versicherung prüfen
<ul style="list-style-type: none"> - bei BVG-pflicht ist auch BVG-Kaderanschluss möglich - BVG-Kader-Reglement beachten 	ja 	BVG-Kader		<ul style="list-style-type: none"> - bei fehlendem BVG kein BVG-Kaderanschluss möglich

Hinweis: Diese Grafik ist nicht abschliessend, sie soll aber die wichtigsten Punkte bezüglich Pflichten darstellen.

Empfehlungen zur Überprüfung Ihrer Situation

Im Laufe eines Lebens kann sich so manches verändern, und einiges davon hat Einfluss auf die sozialversicherungs- und/oder steuerrechtliche Situation.

In nachfolgenden Fällen empfiehlt sich jeweils eine erneute Überprüfung.

Veränderungen in Ihrer Situation als Verwaltungsrat

- ▶ Veränderungen im Haupterwerb
- ▶ Zusätzliche oder wegfallende Mandate
- ▶ Veränderungen bei der Honorarhöhe
- ▶ Wohnsitznahme in einem anderen Land
- ▶ (zusätzliche) Anstellung resp. Tätigkeit in einem anderen Land
- ▶ Organstellung in einem Unternehmen mit Sitz in einem anderen Land
- ▶ ...

Veränderungen in Ihrer persönlichen Sozialversicherungssituation

- ▶ Wegfall Haupt- oder Nebenerwerb
- ▶ Aufnahme oder Wegfall einer Home-Office-Tätigkeit
- ▶ Veränderungen bei der Lohn-/Honorarhöhe
- ▶ Wohnsitznahme in einem anderen Land
- ▶ Vollendung des 18. bzw. 64./65. Altersjahres (z.B. Rentnerfreibetrag AHV)
- ▶ (zusätzliche) Anstellung resp. Tätigkeit in einem anderen Land
- ▶ Organstellung in einem Unternehmen mit Sitz in einem anderen Land
- ▶ Veränderung Bedürfnisse der privaten Absicherung (Heirat, Scheidung, Kinder, Wohneigentum etc.)

Checkliste zur Sozialversicherungspflicht von VR-Entschädigungen

Die nachfolgenden Checklisten sollen erlauben, die Sozialversicherungspflicht unter Berücksichtigung steuerrechtlicher Vorgaben zu beurteilen. Ein Steuer- und Sozialversicherungsexperte kann Ihnen damit relativ schnell eine Rückmeldung geben, welche (Optimierungs-)Möglichkeiten und Risiken bestehen könnten.

Meine Situation als Verwaltungsrat (VR)	Ja	Nein
Ich bin ausschliesslich Verwaltungsrat. Ich bin VR in einer einzigen Gesellschaft und erhalte einen Lohnausweis. s. Code "HE.0" in der Zusammenfassung , Hinweis Haupterwerb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin ausschliesslich Verwaltungsrat. Ich bin VR in mehreren Gesellschaften und erhalte mehrere Lohnausweise. s. Code "HE.0" in der Zusammenfassung , Hinweis Haupt/Nebenerwerb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin Verwaltungsrat und bei derselben Firma gleichzeitig Mitarbeiter mit Anstellungsvertrag. s. Code "NE.0" und ggf. "NE.3" in der Zusammenfassung , Hinweis Unfallversicherung , Krankentag- geldversicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin im Haupterwerb Selbständigerwerbend und nebenbei da und dort im Verwaltungsrat. s. Code "NE.1" und "NE.4" in der Zusammenfassung , Hinweis Haupt-/Nebenerwerb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin angestellt bei einer Firma X und nebenbei im Verwaltungsrat der Firma Y (und evtl. weitere). s. Code "NE.0" und ggf. "NE.3" in der Zusammenfassung , Hinweis Haupt-/Nebenerwerb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin Inhaber einer eigenen AG/GmbH und stelle mein VR-Honorar an Dritte in Rechnung. s. Code "IA.0" in der Zusammenfassung , Mandatsvertrag , Verrechnung über Drittgesellschaft , BGE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin Inhaber einer eigenen AG/GmbH und habe für Tätigkeiten als VR sog. Mandatsverträge. s. Code "IA.0" in der Zusammenfassung , Mandatsvertrag , Verrechnung über Drittgesellschaft , BGE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich verfüge bezüglich Verrechnung von VR-Honoraren über ein Abkommen mit der Steuerbehörde. s. Hinweis Steuerruling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin Inhaber einer eigenen AG/GmbH und verfüge über eine eigene Organhaftpflichtversicherung. s. Hinweis D&O-Versicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Organhaftpflichtversicherung deckt auch meine VR-Mandate bei Dritten ab. s. Hinweis D&O-Versicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin Verwaltungsrat einer AG, welche eine Organhaftpflichtversicherung abgeschlossen hat. s. Hinweis D&O-Versicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin selbständiger Rechtsanwalt und stelle meine VR-Honorare über meine Kanzlei in Rechnung. s. Code "SE.0" und "IA.0" in der Zusammenfassung , Ausführungen zu Einzelfallbetrachtung , BGE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin selbständiger Rechtsanwalt und erhalte für meine VR-Mandate einen Lohnausweis. s. Code "NE.1" und "NE.4" in der Zusammenfassung , Hinweis Haupt-/Nebenerwerb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin selbständiger Rechtsanwalt und mit meiner Kanzlei mehrwertsteuerpflichtig. s. Hinweis Verrechnungspraxis über einen Dritten durch das Mehrwertsteuergesetz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine Sozialversicherungssituation	Ja	Nein
Ich wohne in der Schweiz. wenn nein: Situation wird in diesem Leitfaden nicht abgebildet, detaillierte Abklärung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Unterstellung ist notwendig aufgrund Auslandbezug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin (im Laufe dieses Jahres) 18 Jahre oder älter. wenn nein: Keine Sozialversicherungspflicht, Steuerpflicht zu klären	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin bereits im ordentlichen Rentenalter (Frauen 64, Männer 65). wenn ja: Es sind besondere Regelungen bezüglich Sozialversicherungen zu beachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin angestellt. Auf meiner Lohnabrechnung werden AHV/IV/EO/ALV-Beiträge abgezogen. s. Code "IA.0", "HE.0", "NE.0" oder "NE.3" in der Zusammenfassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin angestellt. Auf meiner Lohnabrechnung werden UVG-Beiträge abgezogen. zu beachten: UVG-Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin angestellt. Auf meiner Lohnabrechnung werden KTG-Beiträge abgezogen. zu beachten: KTG-Beitragspflicht auf Verwaltungsratsentschädigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin angestellt. Auf meiner Lohnabrechnung werden BVG-Beiträge abgezogen. zu beachten: BVG-Beitragspflicht S. 13-19 dieses Leitfadens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin angestellt. Auf meiner Lohnabrechnung werden BVG-Beiträge (Kaderplan) abgezogen. zu beachten: BVG überobligatorische Versicherungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe einen BVG-Vorsorgeausweis. s. Code "NE.0", "NE.1" oder "HE.0" in der Zusammenfassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mehrere BVG-Vorsorgeausweise. zu beachten: Mehrfachstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe keinen BVG-Vorsorgeausweis. zu beachten: BVG-Obligatorium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin freiwillig BVG versichert. zu beachten: freiwillige Versicherungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin nebst meinem Verwaltungsratsmandat im Haupterwerb 100 % angestellt. s. Code "NE.3" in der Zusammenfassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mehrere Haupt- und/oder Nebenerwerbe. zu beachten: Haupt-/Nebenerwerb , Mehrfachstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Erwerbstätigkeiten, welche pro Arbeitgeber pro Jahr unter CHF 21'330 ausmachen. zu beachten: freiwillige Versicherungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich verfüge über ein oder mehrere Freizügigkeitskonten im BVG. zu beachten: Miteinbezug bei Berechnung von Einkaufspotenzial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich verfüge über ein oder mehrere Säule 3a-Konten. zu beachten: Optimierung bezüglich Säule 3a/berufliche Vorsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Checkliste Sozialversicherungsrisiken für das Verwaltungsratsgremium

Nachfolgende Aussagen beziehen sich jeweils auf jede Unternehmung, in der Sie Verwaltungsrat sind oder Verwaltungsrat werden sollen.

	Ja
Es gibt Mitarbeitende, die im Ausland tätig sind. wenn ja: Situation wird in diesem Leitfaden nicht abgebildet, detaillierte Abklärung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Unterstellung sowie der Bewilligungspflicht ist notwendig.	<input type="checkbox"/>
Die Löhne werden in Bezug auf die Sozialversicherungen und Quellensteuern korrekt abgerechnet. Hinweis: Eine regelmässige Überprüfung durch Experten empfiehlt sich, vgl. auch Haftung für Sozialversicherungsbeiträge und Haftung für Steuern . Der Verwaltungsrat haftet unter anderem auch für nachträglich belastete Sozialversicherungs- und (Quellen-)Steuerbeträge.	<input type="checkbox"/>
Für alle an selbständigerwerbend tätige Lieferanten und Dienstleister bezahlten Honorare bestehen Bescheinigungen für einen Anschluss an eine Ausgleichskasse für die Art der erbrachten Leistung (Thema: Scheinselbständigkeit). Hinweis: Der Verwaltungsrat haftet auch für allfällige Nachbelastungen aus einer Umqualifizierung von Auftragshonorar zu Lohn aus Arbeitsverhältnis.	<input type="checkbox"/>
Alle fälligen Beiträge an die Sozialversicherungen sind nachweislich bezahlt. Lassen Sie sich Kontoauszüge oder Saldobestätigungen vorlegen. Hinweise dazu finden sich auch in der Bilanz sowie im Anhang zur Jahresrechnung (Art. 959c Abs. 2 Ziff. 7 , Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen). Hinweis: Eine regelmässige Überprüfung empfiehlt sich, vgl. auch Haftung für Sozialversicherungsbeiträge .	<input type="checkbox"/>
Bei allen Mitarbeitenden, die nicht der beruflichen Vorsorge angeschlossen sind, besteht dazu ein gesetzlicher Grund und/oder ein schriftlicher Nachweis . Hinweis: Es empfiehlt sich, dies bei jeder Anstellung oder arbeitsvertraglichen Anpassung (z.B. durch Lohnerrhöhung, Wegfall einer IV-Rente etc.) mind. jährlich einmal überprüfen zu lassen.	<input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeitenden, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, sind mit dem korrekten Jahreslohn gemeldet. Abweichungen können zu Beitragsnachzahlungen, Versicherungsausfall oder steuerlichen Risiken führen. Hinweis: Es empfiehlt sich sicherzustellen, dass der im BVG gemäss BVG-Reglement zu versichernde Lohn auch dem tatsächlich vereinbarten und ausbezahlten Lohn entspricht. Allenfalls drängt sich eine Anpassung des BVG-Reglements auf, um bspw. Lohnschwankungen "aufzufangen".	<input type="checkbox"/>
Für alle ausländischen Mitarbeitenden wurde die Pflicht zur Abrechnung von Quellensteuern sowie die Anwendung des korrekten Quellensteuer-Tarifs geprüft. Die letzte Prüfung erfolgte vor weniger als 1 Jahr. Hinweis: Stellen sie sicher, dass eine jährliche Überprüfung des Quellensteuer-Tarifs aufgrund der persönlichen Situation des Mitarbeiters erfolgt.	<input type="checkbox"/>
Alle fälligen Steuerbeträge (direkte Steuern, Mehrwertsteuern, Verrechnungssteuern, usw.) sind nachweislich bezahlt. Verlangen Sie entsprechende Kontoauszüge sowie eine Übersicht bezüglich Stand der definitiven Veranlagungen bei den direkten Steuern (Gewinn-/Kapitalsteuer der Unternehmung). Hinweis: Eine regelmässige Überprüfung empfiehlt sich, vgl. auch Haftung für Steuern .	<input type="checkbox"/>
Alle Steuerdeklarationen (Steuererklärung, MwSt-Abrechnung, Formulare der Verrechnungssteuern, etc.) werden durch qualifizierte Personen korrekt erstellt. Haben Sie Kenntnis davon, wer für die Steuerberatung verantwortlich ist und allenfalls entsprechend bevollmächtigt wurde? Bestehen pendente Einsprachen oder Beschwerden in Steuersachen? Hinweis: Der Verwaltungsrat haftet auch für allfällige Nach- und Strafsteuern bei nicht korrekt eingereichten Deklarationen.	<input type="checkbox"/>
Bestehen vom Steueramt genehmigte Spesenreglemente? Ist sichergestellt, dass auf Lohnausweise in Ziff.15 für reine Verwaltungsratsstätigkeiten <u>kein</u> Hinweis auf allfällige Spesenreglemente gemacht wird? Hinweis: Steuerämter und Sozialversicherungsbehörden überprüfen regelmässig die Einhaltung vereinbarten Spesenreglemente. Verstösse können zu Nachzahlungen und Strafverfahren (Steuern, Urkundenfälschung etc.) führen. Zu beachten ist insbesondere, dass reine Verwaltungsräte - ohne weitere operative Funktionen - regelmässig nicht Bestandteil von steuerlich genehmigten Spesenreglemente sind. Den Beizug externer Spezialisten für eine regelmässige Kontrolle ist empfehlenswert.	<input type="checkbox"/>

Die vorliegenden Checklisten sind als nicht abgeschlossene Aufzählung verschiedener Risiken im Sozialversicherungsbereich zu verstehen. Je nach Konstellation, Zweck und Grösse der Unternehmung können viele weitere Risiken bestehen. Mit der Beantwortung der obigen Fragen sollen Sie als VR sensibilisiert werden. Zudem ermöglichen sie mit diesen Antworten einem Steuer- und Sozialversicherungsexperten, Risiken schnell identifizieren und Sie entsprechend beraten zu können.