



Spezialfälle in der Verantwortung HR

HR Festival | 24. März 2026

Werte teilen - Zukunft gestalten

BDO

Disclaimer und Copyright

Anmerkungen zur Präsentation

Anmerkung

Diese Präsentation beinhaltet grundsätzliche Regelungen, basiert auf den gesetzlichen Grundlagen im Zeitpunkt der Präsentation und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Rückmeldungen während der Präsentation beziehen sich auf die jeweils gestellt Frage ohne fundierte Prüfung des Sachverhalts. Es kann daraus keinerlei Haftung oder Schadenersatzforderung abgeleitet werden. Diese Präsentation ersetzt nicht die Konsultation der einschlägigen Gesetzgebung und den Einbezug eines Experten oder einer Expertin im Einzelfall.

Copyright

Das vollständige oder teilweise Reproduzieren, Übermitteln (elektronisch oder mit anderen Mitteln), Modifizieren, Verknüpfen oder Benutzen dieser Präsentation für öffentliche oder kommerzielle Zwecke ist untersagt.



Myriam Minnig

Leiterin sosec BDO Schweiz

+41 41 368 13 68

myriam.minnig@bdo.ch

Myriam Minnig

Leiterin Sozialversicherungen und Vorsorge sosec

Erfahrung und ausgewählte Projekte

- Strategie- und Prozessberatung für konforme Handhabung von grenzüberschreitenden Arbeits- und Auftragsverhältnissen
- Prozessberatung Langzeit-Arbeitsunfähigkeit in Gross-Spital
- Analyse Wirksamkeit von sozialversicherungsrechtlichen Leistungen
- Mitverfasserin Leitfaden Sozialversicherungspflicht für Verwaltungsräte
- Aufbau und Leitung Task Force KAE Kurzarbeitsentschädigung Covid-19
- Mandatsleitung Treuhandkunden (Buchführung, Lohnbuchhaltung, Steuerberatung etc.)
- Eigenes Treuhandunternehmen rund 20 Jahre

Unser Angebot

Sozialversicherungen sind ein wesentlicher Teil der sozialen Sicherheit in einem Land. Es geht um die Frage, wie wir als Gesellschaft zusammenleben wollen, auf mentaler (Sicherheitsbedürfnis) wie auf wirtschaftlicher (Finanzen) Ebene. Sie sind deshalb relevant für jede Person und alle Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse.

Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder haften persönlich und solidarisch für die korrekte Abrechnung und Zahlung der Sozialversicherungen. Das System der sozialen Sicherheit in der Schweiz bietet viele Möglichkeiten, aber auch Verpflichtungen. Menschen wollen immer flexibler arbeiten, was neue Lösungen erfordert. Sie wollen frei sein und dennoch Sicherheit geniessen.

Sozialversicherungen stehen immer im Kontext zu weiteren Fachthemen wie Steuern, Arbeitsrecht, Lohn und Immigration (Arbeitsbewilligungen). Wunschlösungen sind oft nicht rechtskonform und/oder nicht in allen Bereichen optimal.

Unsere Mission ist es, Ihnen eine ganzheitliche 360° Beratung zu bieten. Sie finden uns auf www.bdo.ch/sosec

Für Personen

- Selbstständigkeit
- Erwerbsunterbrüche
- Arbeiten im Ausland
- Verwaltungsrat
- Vorsorge

Für Unternehmen

- Korrekt versichert
- Rechtssicherheit
- Löhne korrekt abrechnen
- Mitarbeitende im Ausland
- Erwerbsunterbrüche
- Personalverleih

Working from Anywhere

- Beratung
- Umsetzung Setup
- Laufende Betreuung

Knowhow

- Gutachten
- Schulung
- Referate
- Fachartikel

Interims-Management

Überbrückung von Ausfällen im HR und Payroll mit Mehrwert

Wellness nach 20 Jahren

Fallbeispiel 1

Karin feiert ihr 20-jähriges Jubiläum. Ihr Arbeitgeber lässt sich nicht lumpen und spendiert ihr einen Gutschein für ein Wellness-Wochenende in den Bergen im Wert von CHF 2'500.

Der Assistent der Geschäftsleitung organisiert den Gutschein, die Rechnung wird von der Kreditorenbuchhaltung erfasst und bezahlt.

Diesen Beleg bekommt HR/Payroll nie zu sehen.



Wellness nach 20 Jahren

Fallbeispiel 1

- Dienstaltersgeschenke sind grundsätzlich massgebender Lohn AHV (Rz 2002 WML)
 - Naturalgeschenke zu besonderen Ereignissen sind vom massgebenden Lohn AHV ausgenommen, sofern deren **Gesamtwert CHF 600/Jahr** nicht übersteigt (Rz 2158 WML seit 1.1.2026)
 - Übersteigen die Zuwendungen das festgelegte Mass, ist der **gesamte Wert der Zuwendung** oder des Geschenks **beitragspflichtig** (Freigrenze ≠ Freibetrag).
 - **Achtung: Die Regelungen der AHV und der Steuerbehörden sind nicht harmonisiert**
- Der Arbeitgeber muss die CHF 2'500 als Lohn abrechnen, sodass der Nettolohn tiefer ausfällt (Var. Aufrechnung).
- Alternativ kann er den Betrag als Nettolohn deklarieren, der in Folge vom Netto ins Brutto hochgerechnet werden muss (Var. Hochrechnung).

Wellness nach 20 Jahren

Fallbeispiel 1

Var. Aufrechnung	%	CHF
Monatslohn		5'500.00
Dienstaltersgeschenk		2'500.00
Total Bruttolohn		8'000.00
AHV/IV/EO/ALV	6,40	512.00
NBUV	1,30	104.00
BVG		345.00
Nettolohn		7'039.00
Ausgleich Dienstaltersgeschenk		-2'500.00
Auszahlung		4'539.00
Vergleich «Normal-Nettolohn»		4'731.50
Minder-Auszahlung		192.50

2'500 / 92,3%

Var. Hochrechnung	%	CHF
Monatslohn		5'500.00
Dienstaltersgeschenk		2'708.55
Total Bruttolohn		8'208.55
AHV/IV/EO/ALV	6,40	525.35
NBUV	1,30	106.70
BVG		345.00
Nettolohn		7'231.50
Ausgleich Dienstaltersgeschenk		-2'500.00
Auszahlung		4'731.50
Vergleich «Normal-Nettolohn»		4'731.50
Minder-Auszahlung		0.00

Teach the Trainer

Fallbeispiel 2

Die «Simple Training AG» engagiert Markus als Referenten für Schulungen im Rahmen ihres Kursprogramms.

Markus stellt die von ihm erteilten Lektionen in Rechnung von seiner Firma «Markus Müller Profitrainer». Diese wird von der Kreditorenbuchhaltung erfasst und bezahlt.

Diesen Beleg bekommt HR/Payroll nie zu sehen.



Teach the Trainer

Fallbeispiel 2

- **Rechtsform:** Die Firma «Markus Müller Profitrainer» lässt erkennen, dass es sich um eine Einzelunternehmung handelt (im Gegensatz zu einer AG oder GmbH). Markus hat demnach den Sozialversicherungsstatus eines Selbstständigerwerbenden.
- **Definition Selbstständigkeit:** Markus tätigt keine Investitionen für die Kurse, muss die Teilnehmenden nicht selbst suchen und trägt diesen gegenüber auch kein Inkassorisiko. Somit gilt er für diesen Auftrag nicht als Selbstständiger, sondern als Arbeitnehmer (Rz 4010/4011 WML).
- **Lehrkräfte:** Honorare von Privatdozenten gelten jedoch als massgebender Lohn, die zahlende Lehranstalt gilt als Arbeitgeberin (Art. 7 lit. I AHVV).
- **Aufrechnung bei Arbeitgeberin:** Die AHV wird das bezahlte Honorar als Netto ins Brutto hochrechnen und der Simple Training AG sämtliche Beiträge in Rechnung stellen. Je nach Höhe des Gesamtbetrags muss Markus auch einer Pensionskasse angeschlossen werden. Pro Lektion werden zwei Arbeitsstunden angenommen. Bei durchschnittlich 8h pro Woche ist Markus auch der NBUV unterstellt.
- **Konsequenzen Auftragnehmer:** Markus muss prüfen, ob er allfällig bereits abgerechnete AHV-Beiträge, Steuern und Mehrwertsteuern zurückfordern kann. Wird er auch einer Pensionskasse angeschlossen, muss er zudem zu hohe Einzahlungen in die Säule 3a zurückfordern.

Teach the Trainer

Fallbeispiel 2

	%	CHF
Bezahltes Honorar pro Jahr		30'000.00
Abrechnung nach Umqualifizierung:		
Total Bruttolohn		32'957.75
AHV/IV/EO/ALV	6,40	2'109.30
NBUV	1,30	428.45
BVG		420.00
Nettolohn		30'000.00
*Mehrkosten Arbeitgeberin ca.		6'580.00

*inkl. AG-Beiträge, FAK-Beiträge, Verwaltungskosten

Mögliche Massnahmen Feststellung Beitragsstatus

- Bestätigung der Ausgleichskasse für entsprechende Tätigkeit
- Überprüfung Kriterien der Selbstständigkeit
- Ggf auch bei Kapitalgesellschaften - insbesondere Sachverhalt der Unterakkordanz (zB Baubranche) oder Subunternehmen prüfen → KYC-Prozess und Bestätigungen der Institutionen

Go for Volunteering

Fallbeispiel 3

Der Verein «Go for Sport» organisiert jährlich eine grosse Sportveranstaltung. Der Event lockt tausende von Personen an, die nebst den Wettkämpfen ein grosses Angebot von Essensständen und Musikkonzerten geniessen.

Möglich ist die Durchführung nur mit Einsatz von hunderten freiwilligen Helfer:innen, die mit einer Bratwurst inkl. Getränk entschädigt werden.

Da sie keinen Lohn erhalten, werden die Personen nicht im Lohnsystem erfasst.



Go for Volunteering

Fallbeispiel 3

Gesetzliche Grundlagen

- Art. 1a Abs. 1 UVG: Obligatorisch versichert sind nach diesem Gesetz: die in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lernende, Praktikanten, Volontäre sowie der in Lehr- oder Invalidenwerkstätten tätigen Personen;
- Art. 1a Abs. 2 UVG: Der Bundesrat kann die Versicherungspflicht ausdehnen auf Personen, die in einem arbeitsvertragsähnlichen Verhältnis stehen. ...
- Art. 4 Abs. 5 AHVG: Der Bundesrat kann bestimmen, dass auf einem jährlichen massgebenden Lohn bis zum Betrag der maximalen monatlichen Altersrente keine Beiträge entrichtet werden müssen; ...
- Art. 34d Abs. 1 AHVV: Vom massgebenden Lohn, der je Arbeitgeber den Betrag von 2'500 Franken im Kalenderjahr nicht übersteigt, werden die Beiträge nur auf Verlangen des Versicherten erhoben.
- Art. 73 Abs. 2bis UVG: Absatz 2 (Zwangszuweisung Versicherer) ist nicht anwendbar auf Arbeitgeber, die ausschliesslich Arbeitnehmer mit geringfügigen Einkommen nach Artikel 14 Absatz 5 des Bundesgesetzes ... über die Alters- und Hinterlassenenversicherung beschäftigen.

Go for Volunteering

Fallbeispiel 3

Kategorie 1

AN mit Lohn \leq CHF 2'500 pro Jahr und AG - AG hat ausschliesslich solche AN

- Keine UVG-Pflicht, ausser die Personen fallen in Kategorie 5 (Volontäre in arbeitsvertragsähnlichem Verhältnis)
- Bei Berufsunfall Leistungserbringung durch Ersatzkasse UVG unter Verrechnung von Ersatzprämien bis fünf Jahre rückwirkend

Regelung dient der vereinfachten Administration für Arbeitgebende - keine Police für Kleinstverhältnisse; dennoch sollen betroffene Personen im Schadenfall keinen Schaden aus der Nichtversicherung erleiden.

Kategorie 2

AN mit Lohn \leq CHF 2'500 pro Jahr und AG - AG hat auch AN mit höherem Lohn

- AG hat ohnehin UVG-Police da Mitarbeitende mit Jahreslohn $>$ CHF 2'500
- In Folge sind alle Mitarbeitenden abzurechnen
- Geringfügiger Lohn bis CHF 2'500 immer noch AHV-beitragsbefreit, muss aber bei der Lohndeklaration nach UVG in Abweichung zur AHV-Lohnsumme addiert werden

Go for Volunteering

Fallbeispiel 3

Kategorie 3

AN mit Lohn > CHF 2'500 pro Jahr und AG und Ø
Arbeitszeit < 8h pro Woche

- AN nur versichert für BUV
- BUV deckt Unfälle während der betreffenden Arbeit sowie auf dem Arbeitsweg
- Nichtberufsunfälle versichert über NBUV anderer AG, falls keine Vorhanden über Krankenkasse (nur Heilungskosten mit Franchise/Selbstbehalt, keine Tagelder oder Renten)

Kategorie 4

AN mit Lohn > CHF 2'500 pro Jahr und AG und Ø
Arbeitszeit ≥ 8h pro Woche

- AN, die mind. 8 Stunden pro Woche arbeiten sind sowohl gegen BU als auch gegen NBU versichert
- Vollumfängliche UVG-Pflicht

Hinweise

Die Berechnung der Ø 8h/Wo ist aufgrund Rechtsprechung relativ komplex bei unregelmässigen Tätigkeiten (s. ad-hoc Empfehlung 7/87 Ad-hoc-Kommission Schaden UVG).

Durchschnitt ist pro-rata auf Anstellungsdauer zu berücksichtigen. Beispiel: Helfer wird für eine Woche engagiert (Dauer des Arbeitsverhältnisses), dann sind die 8h/Woche bereits mit 8 Stunden Arbeitszeit in dieser Woche erreicht.

Go for Volunteering

Fallbeispiel 3

Kategorie 5

Volontäre in arbeitsvertragsähnlichem Verhältnis

- Prüfung ob arbeitsvertragsähnliches Verhältnis

Definition: «Wirtschaftliches Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitsleistung, unselbständige Tätigkeit ihrer Natur nach nicht auf die Erzielung eines Einkommens gerichtet, sondern auf Ausbildung» - Ziffer 1.3 Handbuch UV IV, Stand 1.1.2025, s. auch ad-hoc Empfehlung 1/07 Ad-hoc-Kommission Schaden UVG

- Falls ja: obligatorisch zu versichern nach UVG
- im Zweifelsfall individuelle Abklärung (Abgrenzung zur Gefälligkeitshandlung/Freiwilligenarbeit)

Lohnbasis bei UVG-Pflicht

- Bis Alter 20: 10% des maximal versicherten Lohns UVG ($\text{CHF } 148'200 / 365 * 10\% = \text{CHF } 40.60 / \text{Tag}$)
- Ab Alter 20: 20% des maximal versicherten Lohns UVG ($\text{CHF } 148'200 / 365 * 20\% = \text{CHF } 81.20 / \text{Tag}$)

Taggeldleistung jeweils 80% davon

Grenzenlos Arbeiten

Fallbeispiel 4

Kai wohnt in Deutschland, sein vertraglicher Arbeitsort ist in der Schweiz. Er hat eine Grenzgängerbewilligung und von seinem Lohn werden 4,5% Quellensteuer nach Grenzgängertarif abgerechnet. Die Sozialversicherungen werden in der Schweiz abgerechnet.

Sein Vorgesetzter hat ihm erlaubt, zwischendurch auch mal im Homeoffice in Konstanz zu arbeiten oder in seiner Ferienwohnung im Elsass (Frankreich).

HR/Payroll weiss davon nichts.



Grenzenlos Arbeiten

Fallbeispiel 4

Zu beachten

- Grenzgänger-Bewilligung bedingt Mindestmass an Pendelbewegungen
- Anwendung Grenzgänger-Quellensteuertarif bedingt tägliche Rückreise an den Wohnsitz
- Homeoffice = Arbeit am Wohnsitz
Homeoffice ≠ Arbeit in der Ferienwohnung
- Das Arbeiten in Frankreich bedingt eine vorgängige Meldung bei den FR-Behörden
- Zwingendes deutsches und französisches Arbeitsrecht einzuhalten bei Arbeit vor Ort
- Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung hängt von Aufteilung der Arbeitszeit pro Land ab
- Tätigkeit in DE und FR bedingt eine Bescheinigung A1 (bei Unterstellung in CH)

Konsequenzen

- Entzug Bewilligung → Meldeverfahren für jeden Einsatz
- Nachbelastung Normaltarif oder unbeschränkte Steuerpflicht in CH, ev. Steuerpflicht in FR
- Unterschiedliche Regelungen bezüglich Sozialversicherungen und Steuern
- Busse, weitere Sanktionen möglich
- Busse, weitere Sanktionen möglich
- Registrations- und Abrechnungspflicht in anderem Staat, Deckungslücke bei Eintreten Risikofall
- Busse, Erhebung ausländischer Sozialversicherungsbeiträge

Grenzenlos Arbeiten

Fallbeispiel 4

Von Unternehmen initiiert

- Risikoanalyse
- **Welche Fälle kommen vor? (zwingend/vermeidbar)**
- Welche Risiken bestehen, wie können diese gehandhabt werden?
- **Regelwerk zum Umfang mit Risiken**
- Klare Prozesse mit Verantwortlichkeiten und Abläufen
- Bewusstsein und regelmässige Überprüfung der Risiken
- Laufende Überprüfung Knowhow

Von Mitarbeitenden initiiert

- Risikoanalyse
- **Welche Fälle lassen wir zu?**
- Welche Risiken bestehen, wer trägt sie, wie können diese gehandhabt werden?
- **Remote-Work-Reglement**
- Klare Prozesse mit Verantwortlichkeiten und Abläufen
- Bewusstsein und regelmässige Überprüfung der Risiken
- Laufende Überprüfung Knowhow

Tipp: Speed-Meeting | 25. März 2026 | 10:00 Konferenzraum K5
[Arbeiten im Ausland mit sozialer \(Un-\)Sicherheit - HR Festival europe](#)

Mein Taggeld - dein Taggeld?

Fallbeispiel 5

	Normallohn
Monatslohn	7'500.00
Lohnfortzahlung 80%	
Unfalltaggeld 80%	
Korrektur Leistungen Dritter	
Bruttolohn	7'500.00
<i>AHV-Basis</i>	7'500.00
AHV, IV, EO, ALV	-480.00
BVG (Annahme)	-350.00
Nettolohn	6'670.00



Mein Taggeld - dein Taggeld?

Fallbeispiel 5

	Normallohn	mit Unfalltaggeld Basiskorrektur
Monatslohn	7'500.00	-
Lohnfortzahlung 80%		6'000.00
Unfalltaggeld 80%		6'257.10
Korrektur Leistungen Dritter		-6'257.10
Bruttolohn	7'500.00	6'000.00
<i>AHV-Basis</i>	<i>7'500.00</i>	<i>-257.10</i>
AHV, IV, EO, ALV	-480.00	16.45
BVG (Annahme)	-350.00	-350.00
Nettolohn	6'670.00	5'666.45

Mein Taggeld - dein Taggeld?

Fallbeispiel 5

	Normallohn	mit Unfalltaggeld Basiskorrektur
Monatslohn	7'500.00	-
Lohnfortzahlung 80%		6'000.00
Unfalltaggeld 80%		6'257.10
Korrektur Leistungen Dritter		-6'257.10
Bruttolohn	7'500.00	6'000.00
<i>AHV-Basis</i>	<i>7'500.00</i>	<i>-257.10</i>
AHV, IV, EO, ALV	-480.00	16.45
BVG (Annahme)	-350.00	-350.00
Nettolohn	6'670.00	5'666.45

Taggeld wird gekürzt!

Negative AHV-Basis

Art. 19 Abs. 2 ATSG: «Taggelder und ähnliche Entschädigungen kommen in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt.»

Mein Taggeld - dein Taggeld?

Fallbeispiel 5

	Normallohn	mit Unfalltaggeld Basiskorrektur
Monatslohn	7'500.00	-
Lohnfortzahlung 80%		6'000.00
Unfalltaggeld 80%		6'257.10
Korrektur Leistungen Dritter		-6'257.10
Bruttolohn	7'500.00	6'000.00
<i>AHV-Basis</i>	<i>7'500.00</i>	<i>-257.10</i>
AHV, IV, EO, ALV	-480.00	16.45
BVG (Annahme)	-350.00	-350.00
Nettolohn	6'670.00	5'666.45

Berechnung UVG-Taggeld inkl. FamZ
 $12 \cdot 7'500 + 12 \cdot 430 = 95'160.00$
 $95'160 / 365 \cdot 80\% \cdot 30 = 6'257.10$

Taggeld wird gekürzt!

Negative AHV-Basis

Art. 19 Abs. 2 ATSG: «Taggelder und ähnliche Entschädigungen kommen in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt.»

Mein Taggeld - dein Taggeld?

Fallbeispiel 5

	Normallohn	mit Unfalltaggeld Basiskorrektur	mit Unfalltaggeld Auszahlung
Monatslohn	7'500.00	-	-
Lohnfortzahlung 80%		6'000.00	-
Unfalltaggeld 80%		6'257.10	6'257.10
Korrektur Leistungen Dritter		-6'257.10	-
Bruttolohn	7'500.00	6'000.00	6'257.10
<i>AHV-Basis</i>	<i>7'500.00</i>	<i>-257.10</i>	<i>0.00</i>
AHV, IV, EO, ALV	-480.00	16.45	0.00
BVG (Annahme)	-350.00	-350.00	-350.00
Nettolohn	6'670.00	5'666.45	5'907.10
Unzulässige TG-Kürzung			240.65



Stay tuned:

[Link zum Schulungsprogramm](#)

Download Präsentation:



Speaker Corner - jetzt!

BDO AG

BDO AG ist eine der führenden Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaften der Schweiz. Zu ihren Kernkompetenzen zählen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Financial Services, Treuhand, Steuer- und Rechtsberatung sowie Unternehmensberatung. Mit 42 Standorten verfügt das Unternehmen über das dichteste Filialnetz der Branche. Persönliche Nähe und Kompetenz gelten bei den rund 1'800 Mitarbeitenden als wichtige Voraussetzung für erfolgreiche und nachhaltige Kundenbeziehungen. Mit der ersten voll digitalen Niederlassung können KMU zudem einfache und standardisierte Vorgänge automatisiert abwickeln. BDO AG prüft und berät Unternehmen aus Industrie- und Dienstleistungsbereichen; dazu gehören kleine und mittlere Unternehmen, börsennotierte Firmen, Öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen.

Für international ausgerichtete Kundinnen und Kunden wird die globale BDO Organisation in über 160 Ländern genutzt. BDO AG hat ihren Hauptsitz in Zürich und ist die unabhängige, rechtlich selbstständige Schweizer Mitgliedsfirma des internationalen BDO Netzwerks mit Hauptsitz in Brüssel (B).

Prüfung | Treuhand | Steuern | Beratung

