



**EXPERTsuisse Sektion Zentralschweiz
Abendveranstaltung vom 18. April 2018**

Die häufigsten Abrechnungsfehler und Praxisempfehlungen im Zusammenhang mit der AHV-Arbeitgeberkontrolle

A Gesetzliche Grundlage für die Arbeitgeberkontrolle

Art. 68 Abs. 2 AHVG lautet: "Die der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitgeber sind periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hin zu kontrollieren."

Die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberkontrolle (oft auch Revision genannt) wird durch die Fachleute der Ausgleichskassen gemacht oder aufgrund eines Mandates durch spezialisierte Fachleute der Revisionsstelle der Ausgleichskassen (RSA), der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) oder privater Revisionsgesellschaften.

Die Berichte der Revisorinnen und Revisoren bilden dann die Grundlage für allfällig notwendig werdende Beitragsverfügungen der Ausgleichskasse.

Nachfolgende einige Feststellungen und Hinweise aus der Revisionspraxis.

Selbstverständlich ergeben sich Fehler nie in Ihrem eigenen Unternehmen, sondern nur bei anderen Betrieben!

B "Häufigste" Fehler

1. Es wird keine Abstimmung zwischen der Finanz- und Lohnbuchhaltung vorgenommen.
2. Die AHV-, ALV- und FAK-Lohnsummen auf der Jahresendabrechnung der Ausgleichskasse werden nicht mit den deklarierten Lohnsummen verglichen.
3. Man rechnet Kranken- und Unfalltaggelder ab.
4. Die BVG-Arbeitnehmerbeiträge werden vollumfänglich (entgegen dem Vorsorgereglement) vom Arbeitgeber übernommen.
5. Die Arbeitnehmerbeiträge der Pensionskasse werden anfangs Jahr nicht angepasst.
6. Es geht vergessen, dass ab dem vierten vollen Monat Erwerbsunfähigkeit kein Anspruch mehr auf Familienzulagen besteht.
7. Der Privatanteil für Fahrzeuge wird nicht korrekt abgerechnet.
8. Es werden überhöhte Dividendenzahlungen und gleichzeitig kein branchenüblicher Lohn entrichtet
9. Es werden Spesenpauschalen entrichtet, die überhöht sind und/oder nicht durch die Steuer- und Sozialversicherungsbehörde anerkannt wurden.
10. Der Rentnerfreibetrag wird nicht berücksichtigt.

11. Bei Fremddienstleistungen verlangt man den Nachweis nicht, dass sie als Selbständigerwerbende bei einer Ausgleichskasse angeschlossen sind oder man hat kein gutes Ablagesystem, um diese Nachweise auch Jahre später schnell griffbereit zu haben. Bei Fremddienstleistern aus der EU/EFTA, welche die Dienstleistung in der Schweiz erbringen, müsste eine A1 Bescheinigung verlangt und aufbewahrt werden.
12. Es wird nicht abgeklärt, ob jemand, der im Ausland wohnt, überhaupt in der Schweiz abrechnungspflichtig ist (bilaterale Abkommen mit der EU/EFTA). A1 Bescheinigungen werden nicht abgeholt.

C "Schlimmste" Fehler

1. Man verbucht nur Nettolöhne und fasst bei der Buchung mehrere Auszahlungen zusammen (z.B. Lohnzahlungen Januar CHF 35'888). Wenn der Revisor dann eine Differenz zu den abgerechneten Löhnen feststellt, muss man mühsam alle Bankbelege sichten und jede einzelne Zahlung notieren, um zu eruieren, bei welchem Arbeitnehmer der falsche Lohn deklariert wurde.
2. Man verbucht Aushilfen nur in der Finanzbuchhaltung, hat keine Übersicht mit den persönlichen Angaben (Name, Vorname, Geburtsdatum, Adresse, AHV-Nr.) und stellt den Aushilfen keinen Lohnausweis aus.
3. Bei einem Lohnprogramm ändert man mitten im Jahr eine Lohnart (z.B. dass sie nicht mehr in die AHV- oder UV-Basis fliesst).

D "Dümmste" Fehler

1. Man verlässt sich blindlings auf das Lohnprogramm ohne zu prüfen, ob die einzelnen Lohnarten richtig gesteuert sind. Dies gilt insbesondere für die Einführung neuer Lohnarten oder bei Updates des Lohnprogramms.
2. Man archiviert die Unterlagen nicht sicher und kann elektronische Datenträger nicht wieder lesbar machen. Insbesondere bei EDV-Systemwechseln sollte alles als PDF gespeichert oder in Papierform ausgedruckt werden, denn irgendwann wird das alte System abgeschaltet und man hat keinen Zugriff mehr auf die Daten.

E Wie kann man mit wenig Arbeit Fehler vermeiden?

1. Die Löhne brutto verbuchen.
2. Die Familienzulagen, Spesen, usw. müssen auf separate Aufwandkonten verbucht werden.
3. Unbedingt eine Abstimmung zwischen der Finanz- und Lohnbuchhaltung vornehmen, so wird man viele Fehler selbst entdecken. Diese sollte monatlich vorgenommen werden.
4. Zertifizierte Lohnbuchhaltung verwenden
5. eBusiness-Applikation der Ausgleichskasse verwenden: z.B. AHVeasy

F Wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitgeberkontrolle

- Es sollte selbstverständlich sein, dass die Revision gut vorbereitet wird und sämtliche benötigten Unterlagen vorliegen. Dazu gehört sicher die Abstimmung zwischen Finanzbuchhaltung und AHV-Lohnsumme.
- Der Revisor schickt dem Arbeitgeber im Voraus eine Checkliste, die von der Ausgleichskasse (bei der Ausgleichskasse Schwyz) vorbereitet wird.

G Was die Revisorin und den Revisor freut (...mit Augenzwinkern)

1. Wenn man sie nicht warten lässt.
2. Wenn ein warmes Büro oder Sitzungszimmer vorhanden ist.
3. Wenn ein Glas Wasser angeboten wird.

H Typische Stolpersteine

1. Fragen der Versicherungsunterstellung bei internationalen/grenzüberschreitenden Verhältnissen, namentlich in Bezug auf Abkommen EU-CH, EFTA-CH und Sozialversicherungsabkommen
2. Abgrenzungsprobleme Arbeitnehmende/Selbständigerwerbende
3. "Freie" Mitarbeiter
4. Reinigungspersonen
5. Rentner (Freibeträge und richtige Berechnung bei unterbrochenen Beschäftigungszeiten)
6. Leistungen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen; namentlich wissen um Kapitalisierung und Abrechnung auf Ende der Anstellung bei Leistungen in Rentenform und nicht Weiterabrechnung im Sinne von Lohnzahlungen
7. Abgrenzung massgebender Lohn/Dividenden
8. Naturalleistungen, insbesondere Privatanteile Geschäftsautos und andere geldwerte Leistungen (inkl. Abgrenzungsproblematik gegenüber der steuerrechtlichen Beurteilung)
9. Netto-Brutto-Aufrechnungen
10. Drittleistungen (Kranken- und Unfalltaggelder)
11. Verwaltungsratshonorare
12. Beschäftigungsdauer
13. Eintritt Jugendlicher ins beitragspflichtige Alter
14. Spesenreglement nicht mit der kantonalen Steuerbehörde abgesprochen
15. Pauschalspesen
16. Unkostenbegriff allgemein (Abgrenzung gegenüber steuerrechtlichem Unkostenbegriff)
17. Generell zunehmende AHV-rechtliche Komplexität
18. Qualität der Lohnaufzeichnungen und der Buchhaltungen im Allgemeinen (insb. nach dem neuen Revisionsrecht mit Einführung der eingeschränkten Revision als Normalfall sowie möglichem Opting-Out)
19. Generell zunehmende Komplexität der wirtschaftlichen Strukturen mit grenzüberschreitenden Auslagerungen, schwierig erreichbaren Ansprechpersonen, fehlenden zuständigen Verantwortlichen etc.
20. Softwareprobleme bei EDV-Buchhaltungen

I **Stolpersteine bei grenzüberschreitenden Mehrfachstätigkeiten**

1. Insbesondere bei **Mehrfachstätigkeiten** bzw. der potenziellen Möglichkeit einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren anderen Staaten (namentlich im ausländischen Wohnsitzstaat) kann es Probleme geben: Der Arbeitgeber muss um seine Mitwirkungspflicht wissen und Kenntnisse betreffend die korrekte Ermittlung des für die Unterstellung und Qualifizierung des Beitragsstatus (Selbständig – Unselbständig/Arbeitnehmer) zuständigen Staates seitens des Arbeitgebers haben. Dazu kann er sich mit seiner Ausgleichskasse absprechen.
2. Bei grenzüberschreitenden Konstellationen sind dabei **nicht nur gleichzeitig** in verschiedenen Mitgliedstaaten im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge ausgeübte Tätigkeiten für die Versicherungsunterstellung zentral, sondern **auch** – mit einer gewissen Regelmässigkeit - **abwechselnd ausgeübte** Tätigkeiten, bei denen nacheinander Arbeitsaufträge in verschiedenen Mitgliedstaaten erledigt werden. Bei der Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften muss der Wohnmitgliedstaat grundsätzlich eine ordnungsgemässe Beurteilung des relevanten Sachverhalts vornehmen und garantieren, dass die Informationen, auf deren Grundlage die Bescheinigung A1 (Entsendung) ausgestellt wurde, richtig sind. Für diese Bewertung ist zunächst einmal wichtig festzustellen, ob zum Zeitpunkt der Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften damit zu rechnen ist, dass im Laufe der kommenden 12 Kalendermonate Arbeitsperioden in mehreren Mitgliedstaaten mit einer gewissen Regelmässigkeit aufeinanderfolgen werden. Mehrfachstätigkeiten sind jedoch nicht immer leicht festzustellen. Wichtig ist daher umso mehr, genau zu wissen, wann davon ausgegangen werden kann, dass eine Person gewöhnlich eine Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt und insbesondere auch, dass für den Arbeitgeber eine **Mitwirkungspflicht** besteht, seitens Ausgleichskassen jedoch auch **Hilfestellungen** vorhanden sind. Vgl. dazu insbesondere Art. 28. Abs. 1 ATSG und Rz 2022 WVP und das für diese Fälle seit 1.1.2016 vom Bundesamt für Sozialversicherungen zur Verfügung gestellte Hilfsformular Anhang 10 der WVP „Hilfe für die Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts bei Mehrfachstätigkeit nach VO (EG) Nr. 883/2004 und VO (EG) Nr. 987/2009. Dies falls der Arbeitgeber selbst die korrekte Unterstellung nicht beurteilen kann. In solchen Fällen kann er das Formular mit der entsprechenden Sachverhaltsdarstellung der zuständigen Ausgleichskasse zustellen, welche die Beurteilung vornimmt. Ausserdem ist dem Arbeitgeber als Hilfestellung zu empfehlen, im Arbeitsvertrag eine Meldepflicht aufzunehmen, wonach eine Person, die gleichzeitig oder abwechselnd für dasselbe Unternehmen oder denselben Arbeitgeber oder (eher) für verschiedene Unternehmen oder Arbeitgeber eine oder mehrere gesonderte Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben dies zu melden haben und der Arbeitgeber solche Sachverhalte im Personaldossier entsprechend dokumentieren kann.
3. Obwohl **Falschunterstellungen** gemäss Rz 2092 ff. WVP seitens der Schweiz grundsätzlich pro futuro korrigiert werden, prüfen ausländische Behörden solche Fälle offenbar vermehrt sehr genau und fordern allfällige entgangene Beiträge bei den Arbeitgebenden auch rückwirkend ein. Dies führt für sämtliche involvierten Stellen (namentlich bei bereits ausgerichteten Leistungen) nachträglich zu mit hohem Aufwand vorzunehmenden komplizierten Rückabwicklungen.

4. Zusammenfassend sind daher die Kenntnisse über die grundlegenden Unterstellungsbestimmungen, das Wissen um die Mitwirkungspflicht, die bestehenden Hilfestellungen und die Folgen einer Falschunterstellung enorm wichtig.

J Abmachungen nur vorher

Bei unklaren Situationen kann mit der Ausgleichskasse eine Klärung getroffen werden. Die Ausgleichskasse wird dies in ihren Akten vermerken. Der Revisor erhält zusammen mit den Akten der Ausgleichskasse auch Kenntnis von solchen Klärungen.

Solche Abklärungen sind zwingend **vor** einer Kontrolle zu treffen und zu dokumentieren. Nach einer Kontrolle erstellt der Revisor einen Bericht, welcher zuhänden der Ausgleichskasse den Sachverhalt feststellt. **Nach** einer Kontrolle und **nach** Eingang des Kontrollberichts des Revisors wird die Ausgleichskasse keine Klärung mehr wollen, denn mit dem Revisionsbericht ist der Sachverhalt geklärt.

Gegen Nachzahlungsverfügungen ist keine Diskussion mehr möglich, sondern es kann nur eine Einsprache gemäss Art. 52 ATSG erhoben werden. Die Praxis zeigt, dass sich die Ausgleichskasse fast immer voll und ganz auf den Revisionsbericht abstützt.

Es ist einfacher, billiger und schneller, **vorher** eine Frage zu klären als **nachher** zu prozessieren!

Hinweise

ATSG: Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts

AHVG: Bundesgesetz über die AHV

WVP: Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen über die Versicherungspflicht in der AHV/IV; zu finden unter www.bsvlive.admin.ch/vollzug

Ich danke den Revisorinnen und Revisoren für ihre wertvollen Hinweise.

Zusammengestellt im April 2018

von Andreas Dummermuth; lic. iur.; Master of Public Administration (IDHEAP)

Geschäftsleiter der Ausgleichskasse / IV-Stelle Schwyz

andreas.dummermuth@aksz.ch