



Arbeitgeberkontrollen bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung

Evaluation des Kontrollsystems

Arbeitgeberkontrollen bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung

Evaluation des Kontrollsystems

Das Wesentliche in Kürze

Arbeitgeberkontrollen im Bereich der Alters- und Hinterlassenenversicherung werden durchgeführt, damit sichergestellt wird, dass die Gehälter der Arbeitnehmenden den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abgerechnet werden. Jährlich werden rund 36'000 ordentliche Kontrollen an Ort und Stelle und 11'000 „Kontrollen durch andere Massnahmen“ vor Ort oder im Büro durchgeführt. Die Kontrollen gehören in die Zuständigkeit der 79 Ausgleichskassen für die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), welche diese teilweise selbst ausführen, externe Revisionsbüros oder auch die Schweizerische Unfallversicherung mit der Durchführung beauftragen. Insgesamt sind rund 150 Personenstellen mit Arbeitgeberkontrollen beschäftigt.

Die Finanzierung dieser Kontrollen wird im Rahmen des Verwaltungskostenbeitrags von den Arbeitgebern getragen. Die geschätzten Kosten des gesamten Kontrollsystems betragen rund 45 Millionen Franken. Die Korrekturen der AHV-pflichtigen Löhne, welche sich aufgrund der Kontrollergebnisse ergeben, mündeten 2003 in Beitragsnachzahlungen an die AHV von beinahe 100 sowie Rückzahlungen von rund 15 Millionen Franken.

Die Aufsicht über die Durchführung der AHV-Arbeitgeberkontrollen obliegt dem Bundesamt für Sozialversicherung.

Die Eidgenössische Finanzkontrolle hat das Kontrollsystem evaluiert. Dabei wurde untersucht, ob das seit 1948 beinahe unverändert gebliebene Kontrollkonzept den gesetzlichen Auftrag auf wirksame Weise erfüllen kann. Die zentralen Bereiche, die im Rahmen dieser Evaluation analysiert wurden, betreffen die Umsetzung des gesetzlichen Auftrags und die Resultate der AHV-Arbeitgeberkontrollen.

Wichtigste Feststellungen

Aufgrund der Resultate aus der schriftlichen Umfrage und den Gesprächen mit Ausgleichskassenleitenden und Arbeitgeberkontrolleuren stellt die Eidgenössische Finanzkontrolle fest, dass das Konzept der AHV-Arbeitgeberkontrollen grundsätzlich geeignet ist, um den Auftrag zu erfüllen. Die Kontrollen werden von den involvierten Akteuren als angemessen befunden und von den kontrollierten Arbeitgebern akzeptiert. Die Durchführung der AHV-Arbeitgeberkontrollen weist aber auch gewisse Lücken auf.

Unterschiedliche Anwendung des Kontrollsystems durch die Ausgleichskassen

Das Kontrollsystem sieht vor, alle Arbeitgeber innerhalb der fünfjährigen Verjährungsfrist entweder mittels einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle oder einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“ zu prüfen. Gewisse Ausgleichskassen führen bei Arbeitgebern, deren deklarierte Lohnsumme 200'000 Franken nicht übersteigt, keine

Kontrollen durch. Das führt dazu, dass ungefähr 25 % der Arbeitgeber oberflächlich oder nicht geprüft werden. Diese Situation widerspricht den rechtlichen Bestimmungen.

Die rechtlichen Bestimmungen der „Kontrollen durch andere Massnahmen“, welche hauptsächlich für die kleinen Unternehmen gedacht sind, lassen einen grossen Interpretationsspielraum offen. Die Art der Umsetzung dieser Kontrollen ist somit sehr vielfältig in Bezug auf die zu kontrollierenden Unterlagen, den Ort der Durchführung sowie den Arbeitgeberkontrolleur.

Einige Ausgleichskassen nutzen gegenwärtig gewisse Synergien in ihrer Kontrolltätigkeit, indem sie beispielsweise die AHV-Arbeitgeberkontrolle mit der Unfallversicherungskontrolle kombinieren. Die Analyse hat ergeben, dass das Potenzial der Synergien noch nicht ausgeschöpft ist.

Mehrwert von einer halben Million Franken pro Kontrolleur

Pro eingesetzten Franken für die Arbeitgeberkontrollen gehen zusätzliche Sozialabgaben von knapp zwei Franken an die AHV oder anders ausgedrückt: jeder mit AHV-Arbeitgeberkontrollen vollzeitlich beschäftigte Revisor bringt der AHV auf Grund der Kontrollergebnisse einen Mehrwert von gut einer halben Million Franken.

Arbeitgeberkontrolleure decken bei jedem zweiten Arbeitgeber Mängel auf, die zu Beanstandungen führen. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 1995 unverändert geblieben. Spesen, Kranken- und Unfallgelder, fehlende Abrechnungen von Arbeitnehmenden sowie die sozialversicherungsrechtliche Stellung gehören zu den am häufigsten beanstandeten Bereichen. Die Beanstandungen werden in den meisten Fällen von den Arbeitgebern akzeptiert und umgesetzt. Somit kommt es seitens der Arbeitgeber nur sehr selten zu Einsprachen.

Wichtigste Empfehlungen

Die Diskrepanz zwischen den rechtlichen Vorgaben und deren Umsetzung ist nach Ansicht der Eidgenössischen Finanzkontrolle zu beheben. Sie legt daher dem Bundesamt für Sozialversicherung die folgenden fünf zentralen Empfehlungen nahe:

- Das Kontrollkonzept für die Arbeitgeberkontrollen ist neu zu definieren. Die Kontrollfrequenz ist dabei flexibel auszugestalten und hat vermehrt Risikoüberlegungen Rechnung zu tragen.
- Die „Kontrollen durch andere Massnahmen“ sind abzuschaffen.
- Die Aufsichtsfunktion des Bundesamtes für Sozialversicherung im Zusammenhang mit der korrekten Durchführung der Arbeitgeberkontrollen ist gegenüber den Ausgleichskassen stärker wahrzunehmen.
- Das Synergiepotenzial soll bei der Durchführung von Kontrollen im Sozialversicherungsbereich besser genutzt werden. Die Ausgleichskassen sind anzuhalten, die Arbeitgeberkontrollen wenn möglich mit anderen Kontrollen im Bereich der Sozialversicherungen, z.B. bei Familienzulagen, zusammenzulegen oder zeitlich zu koordinieren.

- Um den hohen Anteil der Beanstandungen bei den Arbeitgeberkontrollen zu verringern, soll das Bundesamt für Sozialversicherung präventive Massnahmen intensivieren.

Das Bundesamt für Sozialversicherung begrüsst die Empfehlungen der Eidgenössischen Finanzkontrolle. Insbesondere sieht es vor, einen Expertenbericht in Auftrag zu geben, welcher aufbauend auf den Ergebnissen der Evaluation konkrete Vorschläge für die Ausgestaltung der künftigen Arbeitgeberkontrollen auf das Jahr 2008 liefern soll.

Die Stellungnahme des Bundesamts für Sozialversicherung ist im Kapitel 6 „Empfehlungen“ in den Bericht integriert.

Ausblick

Unabhängig von den heute bestehenden gesetzlichen Vorschriften und Regelungen kann man sich überlegen, ob mittel- bis langfristig gewisse Kontrollen bei Unternehmungen - auch aus anderen Bereichen mit denjenigen der Sozialversicherungen - zusammengelegt werden sollten. Im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und der Einführung des neuen Lohnausweises im Jahre 2006 werden die Zusammenführung bzw. Koordination von Kontrollen sowie der Meldefluss der Prüfungsergebnisse auf politischer Ebene diskutiert.

Contrôles auprès des employeurs dans le domaine de l'assurance-vieillesse et survivants

Evaluation du système de contrôle

L'essentiel en bref

Les contrôles auprès des employeurs en matière d'assurance-vieillesse et survivants (AVS) visent à s'assurer que les salaires des employés sont établis conformément aux dispositions légales. Quelque 36 000 contrôles ordinaires sont réalisés chaque année sur place et 11 000 «contrôles par d'autres mesures» sont exécutés soit sur place, soit à distance. Ces contrôles relèvent des 79 caisses de compensation de l'AVS, qui les exécutent elles-mêmes, les délèguent à des bureaux de révision externes ou encore à l'assurance-accidents suisse (SUVA). Au total, près de 150 postes de travail à plein temps sont consacrés aux contrôles des employeurs en matière d'AVS.

Le financement des contrôles est pris en charge par les employeurs dans le cadre de leur contribution aux frais d'administration. Les coûts estimés pour l'ensemble du système de contrôle s'élèvent à près de 45 millions de francs. En 2003, les rectifications de salaires soumis à l'AVS faisant suite aux contrôles ont abouti à des versements d'arriérés d'un montant d'environ 100 millions de francs et à des remboursements de quelque 15 millions.

La surveillance de l'exécution des contrôles AVS auprès des employeurs incombe à l'Office fédéral des assurances sociales.

Le Contrôle fédéral des finances a procédé à l'évaluation de ce système de contrôle. Il a notamment vérifié si la stratégie actuelle, pratiquement inchangée depuis 1948, répond pleinement au mandat légal. L'évaluation a principalement porté sur la mise en œuvre du mandat et les résultats des contrôles auprès des employeurs.

Principaux constats

Se fondant sur les résultats d'un questionnaire et d'entretiens réalisés auprès de caisses de compensation et de mandataires chargés de contrôler les employeurs, le Contrôle fédéral des finances constate que le système utilisé pour les contrôles des employeurs répond, de manière générale, au mandat légal. Les personnes concernées estiment que ce système est approprié et bien accepté par les employeurs contrôlés. L'exécution des contrôles souffre cependant de certaines lacunes.

Application différente du système de contrôle selon la caisse de compensation

Le système appliqué prévoit que tous les employeurs sont soumis tous les cinq ans soit à un contrôle ordinaire, soit à un «contrôle par d'autres mesures». Certaines caisses de compensation n'effectuent pas de contrôle auprès des employeurs lorsque le total des salaires déclarés est inférieur à 200 000 francs. Par conséquent, environ 25 % des em-

ployeurs ne sont soumis qu'à un examen superficiel, voire ne font l'objet d'aucune vérification, ce qui contrevient aux prescriptions légales.

Les dispositions légales relatives aux «contrôles par d'autres mesures» conçues pour les petites entreprises laissent une grande marge d'interprétation. La mise en œuvre des contrôles peut ainsi s'avérer très différente selon le contrôleur, les documents à contrôler ou encore le lieu où s'effectue l'examen.

Plusieurs caisses de compensation tirent dorénavant profit de synergies dans leur activité de contrôle en regroupant, notamment les contrôles AVS effectués auprès des employeurs avec les contrôles en matière d'assurance-accidents. L'évaluation a montré que toutes les synergies potentielles ne sont cependant pas encore exploitées.

Plus-value d'un demi-million de francs par contrôleur

Pour chaque franc engagé pour les contrôles effectués auprès des employeurs, deux francs supplémentaires de cotisations sociales tombent dans les caisses de l'AVS. Autrement dit, chaque réviseur effectuant à plein temps des contrôles des employeurs rapporte à l'AVS au moins un demi-million de francs.

Chez un employeur sur deux, les contrôleurs découvrent des problèmes qui conduisent à des rectifications. Cette proportion est restée identique depuis 1995. Les rectifications portent le plus souvent sur les frais, les indemnités journalières de l'assurance-maladie ou de l'assurance-accidents, l'absence de feuilles de salaire ainsi que sur la situation de l'entreprise en matière de sécurité sociale. Dans la plupart des cas, elles sont admises et les corrections nécessaires sont effectuées par les employeurs. Le contrôle aboutit donc rarement à un recours de la part de l'employeur.

Principales recommandations

Le Contrôle fédéral des finances estime qu'il faut combler l'écart qui sépare les prescriptions légales de leur mise en œuvre. C'est pour cette raison qu'il formule, à l'intention de l'Office fédéral des assurances sociales, les cinq recommandations suivantes:

- Redéfinir le système de contrôle auprès des employeurs. La fréquence des contrôles doit permettre une certaine souplesse et une meilleure prise en considération de l'évaluation des risques.
- Supprimer les «contrôles par d'autres mesures».
- Renforcer la surveillance des caisses de compensation exercée par l'Office fédéral des assurances sociales afin d'assurer une exécution correcte des contrôles AVS.
- Mieux exploiter les synergies potentielles lors de l'exécution des contrôles concernant les assurances sociales. Il convient d'inciter les caisses de compensation à regrouper ou à coordonner dans le temps les contrôles AVS avec d'autres contrôles concernant les assurances sociales, tels que les contrôles relatifs aux allocations familiales.
- Afin de réduire le nombre élevé de rectifications résultant des contrôles auprès des employeurs, l'Office fédéral des assurances sociales doit intensifier les mesures préventives.

L'Office fédéral des assurances sociales salue les recommandations du Contrôle fédéral des finances. Il prévoit en particulier de donner un mandat à un groupe d'experts, qui, se basant sur les résultats de l'évaluation, devrait fournir des propositions concrètes pour l'organisation future des contrôles auprès des employeurs à partir de l'année 2008.

La prise de position de l'Office fédéral des assurances sociales est intégrée au rapport dans le chapitre 6 «recommandations».

Perspectives

Indépendamment des réglementations et des dispositions légales en vigueur, la question se pose de savoir si, à moyen ou à long terme, les contrôles auprès des entreprises concernant les assurances sociales devraient être regroupés avec ceux qui relèvent d'autres domaines. Avec l'introduction de la nouvelle loi concernant les mesures en matière de lutte contre le travail au noir et l'entrée en vigueur, en 2006, du nouveau certificat de salaire, le regroupement et la coordination des contrôles ainsi que les flux d'informations relatifs aux résultats des contrôles sont l'objet de débats politiques.

Texte original: version allemand

Old Age and Survivors' Insurance (AHV) employer inspections

Evaluation of the control system

Key facts

Old Age and Survivors' Insurance (AHV) employer controls are carried out to ensure that the necessary deductions have been made from employee salaries in accordance with the relevant legal provisions. Approximately 36,000 on-the-spot statutory inspections are carried out annually, together with 11,000 on-the-spot or in-office "inspections using other methods". The inspections are the responsibility of the 79 Old Age and Survivors' Insurance compensation funds which are in part conducted by the latter or are assigned to external auditors or the Swiss National Accident Insurance Organisation. In all approximately 150 posts are involved with employer controls.

The inspections are financed by the employers themselves through their contributions to administration costs. The estimated cost of the entire inspection system is approximately CHF 45 million. In 2003, corrections to AHV wage contributions arising from inspections resulted in subsequent AHV contribution payments of almost CHF 100 million and refunds of approximately CHF 15 million.

Responsibility for the supervision of AHV employer inspections rests with the Federal Office for Social Security (FOSS).

The Swiss Federal Audit Office (SFAO) has carried out an evaluation of the AHV employer inspection system, which examined whether the existing approach, which has remained virtually unchanged since 1948, can effectively meet its legal brief. The core sections, (which were) examined within the scope of this evaluation concern the implementation of the legal brief and the results of the AHV inspections.

Most important conclusions

Based on the results of the written survey and the discussions with compensation fund managers and employer inspectors, the SFAO considers the AHV employer inspection procedure is generally suited to fulfilling the task at hand. The inspections are deemed to be appropriate by the players involved and are accepted by the employers inspected. However, the evaluation revealed certain shortcomings in the implementation of the AHV inspections.

Varying application of the control system by the compensation funds

The control system makes provision for all employers to undergo on-the-spot inspections within the prescribed five-year limitation period, either by means of a statutory employer inspection or "inspection using other methods". Certain compensation funds do not carry out employer inspections in cases where the declared total wage bill is under CHF 200,000. This means that approximately 25% of employers are monitored only fleetingly or not at all. This situation conflicts with the legal provisions.

The legal provisions for "inspections using other methods", which are mainly intended for small companies, leave open considerable room for interpretation. The way these inspections are carried out is thus very varied with regard to the documents that are checked, the location involved, as well as the employer inspector.

Some compensation funds currently make use of certain synergies in their inspection activities by combining the AHV employer inspection with that of the accident insurance inspection, for example. The analysis showed that full synergy potential has not yet been exhausted.

Added value of half a million Swiss francs per inspector

For each franc invested in employer inspections, additional social deductions of almost two francs go towards the AHV, or to put it another way, every auditor employed full-time to conduct AHV inspections generates added value of more than half a million Swiss francs to the AHV due to the outcome of the inspections.

Employer inspectors reveal discrepancies in every second employer which leads to rectifications being filed. The proportion has remained the same since 1995. Expenses, sickness benefits, allowances relating to accidents, employers missing statements as well as the social insurance status are among the areas where rectifications are filed most often. In the majority of cases, the complaints are accepted by the employers and are acted upon. In this way, it is only seldom that employers file appeals.

Most important recommendations

In the view of the SFAO, the discrepancy between the legal requirements and their implementation must be resolved. It has therefore recommended the following five core recommendations to the Federal Social Office for Social Security:

- The concept for the employer inspection procedure must be redefined. The frequency with which inspections are conducted should be flexible and take greater account of risk factors.
- The "inspections using other methods" must be abolished.
- The Federal Office for Social Security should more rigorously exercise its supervisory function over the compensation funds in connection with the proper exercising of employer inspections.
- Better use should be made of potential synergies in conducting inspections in the social insurance sector. The compensation funds should be urged to combine or coordinate employer inspections with other inspections in the social insurance field, e.g. family allowance.
- In order to reduce the high number of claims and rectifications issued following employer inspections, the Federal Office for Social Security should intensify its preventive measures.

The Federal Office for Social Security appreciates the recommendations of the SFAO evaluation. In particular the Federal Office for Social Security does envisage to commis-

sion an experts' report. Based on the results of the evaluation this report should provide concrete suggestion for the futur design of the employer inspections from 2008.

The comment of the Federal Office for Social Security is integrated in Chapter 6 "recommendations".

Outlook

Regardless of the existing legal rules and regulations, it might be worth considering in the medium to long-term, whether certain inspections by firms, even from other sectors, could not be merged with those of social insurance. In connection with the new Federal Act on Measures to Combat Undeclared Employment and the introduction of the new salary statement in 2006, the merging or coordination of inspections and the flow of information arising from inspections will be discussed at political level.

Original text in german

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Zielsetzung des Projekts	2
1.3	Methodisches Vorgehen	2
1.4	Laufende Projekte	4
2	System der AHV-Arbeitgeberkontrollen	5
2.1	Zweck der AHV-Arbeitgeberkontrollen	5
2.2	Akteure und ihre Aufgaben	6
2.3	Typen und Umfang von AHV-Arbeitgeberkontrollen	8
2.3.1	Ordentliche AHV-Arbeitgeberkontrollen (AGK)	9
2.3.2	„Kontrollen durch andere Massnahmen“ (KAM)	10
2.4	Arbeitgeberkontrollen in der Praxis	10
3	Umsetzung der Kontrollen	11
3.1	Typen und Anzahl der Kontrollen	11
3.1.1	„Kontrollen durch andere Massnahmen“	12
3.1.2	Kontrollverfahren bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme bis 200'000 Franken	15
3.1.3	Lohngrenze von 200'000 Franken	16
3.2	Kontrollabstände von vier Jahren	18
3.3	Durchführung der Kontrollen	20
3.3.1	Revisionsstellen	20
3.3.2	Dauer der Kontrollen	22
3.4	Finanzierung und Kosten der Kontrollen	24
3.4.1	Finanzierung der Arbeitgeberkontrollen	24
3.4.2	Kosten einer Kontrolle	25
3.4.3	Verrechnung des Zusatzaufwands	27
3.4.4	Alternative Finanzierungsmöglichkeiten	28
3.5	Risikokriterien	29
4	Wirkungen der Kontrollen	31
4.1	Beanstandungen	31
4.1.1	Art der Beanstandungen	32
4.1.2	Umsetzung der Beanstandungen	33
4.1.3	Möglichkeiten der Verminderung der Beanstandungen	34
4.2	Einsprachen und Gerichtsfälle	36
5	Schlussfolgerung	37
5.1	Generelle Einschätzung	37
5.2	Antworten auf die Evaluationsfragen	38
5.3	Bemerkungen im Kontext	41
6	Empfehlungen	42

Anhang

- 1 Abkürzungsverzeichnis
- 2 Rechtliche Grundlagen
- 3 Bibliographie
- 4 Mitglieder der Begleitgruppe
- 5 Interviewpartnerinnen und –partner
- 6 Fragebogen an die Ausgleichskassen
- 7 Fragebogen an die internen und externen Revisionsstellen
- 8 Berechnungsmodell für die Kosten von Arbeitgeberkontrollen

Abbildungsverzeichnis

- 1 Vereinfachtes Organisationsschema der AHV-Arbeitgeberkontrollen
- 2 Gründe für die Durchführung von KAM
- 3 Verständlichkeit der Weisungen betreffen KAM
- 4 Meinungen zur Grenze von 200'000 Franken
- 5 Gründe für den Verzicht auf vierjährige Kontrollen
- 6 Notwendigkeit des vierjährigen Kontrollabstands
- 7 Finanzierungsmodell der Arbeitgeberkontrollen
- 8 Angewandte Risikokriterien
- 9 Anzahl der Kontrollen 2003 ohne bzw. mit Beanstandungen je Revisionsstelle
- 10 Total der Kontrollen und Total der Kontrollen mit Beanstandungen 1995 - 2003
- 11 Information der Arbeitgeberkontrolleure durch die Ausgleichskassen
- 12 Haltung der Ausgleichskassen und Revisionsstellen zur Einführung von Bussen

Tabellenverzeichnis

- 1 Arbeitgeberkontrollen der Jahre 2002 und 2003
- 2 Kontrollverfahren bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme bis 200'000 Franken
- 3 Dauer der Arbeitgeberkontrollen
- 4 Durchschnittliche Vollkosten der Arbeitgeberkontrollen
- 5 Kosten-Nutzenverhältnis der Arbeitgeberkontrollen
- 6 Meinungen zur Finanzierungsvariante 1
- 7 Meinungen zur Finanzierungsvariante 2
- 8 Meinungen zur Finanzierungsvariante 3

1 Einführung

1.1 Ausgangslage

Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) ist das oberste Finanzaufsichtsorgan des Bundes. Sie ist in ihrer Prüftätigkeit nur der Bundesverfassung und dem Gesetz verpflichtet und ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften selbständig und unabhängig. Sie legt jährlich ihr Revisionsprogramm fest und bringt dieses der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte und dem Bundesrat zur Kenntnis¹. Dabei übt sie gemäss Artikel 5 des Finanzkontrollgesetzes (FKG) die Finanzaufsicht nach den Kriterien der Ordnungsmässigkeit, der Rechtmässigkeit und der Wirtschaftlichkeit aus.

Gestützt auf ihr Jahresprogramm 2004 hat die EFK von April bis November 2004 eine Evaluation des Kontrollsystems der AHV-Arbeitgeberkontrollen vorgenommen. Die Verfahren und Prozesse für die Registrierung als Arbeitgeber bildeten nicht Gegenstand dieser Evaluation.

Die rund 300'000 Arbeitgeber werden regelmässig kontrolliert, um sicher zu stellen, dass die deklarierten Gehälter der Arbeitnehmenden den legalen Vorschriften entsprechen. Jährlich werden rund 36'000 ordentliche Kontrollen an Ort und Stelle und 11'000 „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durchgeführt. Die Kontrollen gehören in die Zuständigkeit der AHV-Ausgleichskassen, welche diese teilweise selbst ausführen bzw. externe Revisionsbüros oder auch die SUVA mit der Durchführung beauftragen. Die Finanzierung dieser Kontrollen wird im Rahmen des Verwaltungskostenbeitrags von den Arbeitgebern getragen. Die Korrekturen des AHV-pflichtigen Lohnes, welche sich auf Grund der Kontrollergebnisse 2003 ergaben, mündeten in Beitragsnachzahlungen von beinahe 100 sowie Rückzahlungen von rund 15 Millionen Franken.² Die Aufsicht über die Durchführung der AHV-Arbeitgeberkontrollen obliegt dem Bundesamt für Sozialversicherung (BSV).³

Das System der AHV-Arbeitgeberkontrollen⁴ wurde mit der Einführung der AHV im Jahre 1948 geschaffen und ist seit damals in nur wenigen Punkten modifiziert worden. Evaluationen dieses Kontrollsystems wurden bisher keine durchgeführt. Der Fachbereich „Wirtschaftlichkeitsprüfung und Evaluation“ der EFK hat sich zum Ziel gesetzt, im Jahre 2004 das AHV-Arbeitgeberkontrollsystem zu evaluieren.

¹ Bundesgesetz über die EFK (Finanzkontrollgesetz) vom 28. Juni 1967 (SR614.0).

² Bundesamt für Sozialversicherung. *Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2003 (nur für interne Verwendung)*. S. 31 (korrigierte Fassung).

³ *Detaillierte Angaben zu den Aufgaben der einzelnen involvierten Akteure folgen in Kapitel 2.*

⁴ *Es soll an dieser Stelle vermerkt sein, dass die AHV-Arbeitgeberkontrollen immer auch die Beiträge für die IV- und die EO - neben allfälligen anderen Sozialversicherungen - einschliessen.*

1.2 Zielsetzung des Projekts

Zweck dieser Evaluation ist es, eine Bestandesaufnahme des heutigen Systems der AHV-Arbeitgeberkontrollen zu machen und es einer kritischen Analyse zu unterziehen. So lautet die zentrale Frage dieser Studie:

Kann das heutige Verfahren der AHV-Arbeitgeberkontrollen den gesetzlichen Auftrag auf wirksame Weise erfüllen?

Aus dieser Hauptfrage gehen zwei Fragen hervor:

1. Wie wird der gesetzliche Auftrag der AHV-Arbeitgeberkontrollen durchgeführt?
2. Welches sind die Wirkungen der AHV-Arbeitgeberkontrollen?

Dabei befasst sich die Evaluation mit den folgenden Bereichen, die vertieft angeschaut werden:

- Die verschiedenen Verfahren der Kontrollen und deren unterschiedliche Anwendung (inkl. Risikoorientierung),
- die Beanstandungen und deren Umsetzung,
- die Kosten sowie die Art der Finanzierung der Kontrollen.

Auf der Basis dieser Informationen sollen allfällige Schwachstellen dieses Kontrollsystems aufgedeckt und entsprechende Empfehlungen an das BSV ausgearbeitet werden.

1.3 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Vorabklärungen für diese Studie wurden Gespräche mit Expertinnen und Experten dieses Bereichs geführt, bei denen es sich um Ausgleichskassenleitende (Kantonale Ausgleichskassen und Verbandsausgleichskassen), Revisor/innen, die AHV-Arbeitgeberkontrollen durchführen oder durchgeführt haben sowie um den Verantwortlichen im BSV handelt. Aufgrund dieser Vorgespräche wurde eine Machbarkeitsstudie erarbeitet und daraufhin entschieden, das Projekt durchzuführen. Gleichzeitig wurde eine Begleitgruppe gebildet, in welcher alle betroffenen Kreise vertreten sind.⁵ Die Begleitgruppe hat dieses Projekt von Beginn an fachlich, aber auch in logistischer Hinsicht, unterstützt.

Die zentrale Informationsquelle dieses Projekts stellt eine Umfrage bei den 79 Ausgleichskassen sowie bei allen zur Zeit aktuellen Revisionsstellen (34 interne und 46 externe Revisionsstellen) dar, welche AHV-Arbeitgeberkontrollen durchführen.⁶ Es handelt sich dabei um eine Vollerhebung. Die Rücklaufquote betrug 93 %, weshalb die Resultate repräsentativen Charakter aufweisen.⁷ Diese Ergebnisse wurden anschliessend mit

⁵ Zusammensetzung der Begleitgruppe siehe im Anhang 4.

⁶ Die Basis ist dabei eine Liste des Bundesamts für Sozialversicherung, in der alle bewilligten Revisionsstellen pro Ausgleichskasse aufgelistet sind.

⁷ Von den insgesamt 159 Fragebogen (79 an Ausgleichskassen, 34 an interne Revisionsstellen, 46 an externe Revisionsstellen) wurden insgesamt 148 Fragebogen (Ausgleichskassen 76 = 96 %, in-

zwei Leitern von Kantonalen Ausgleichskassen und drei Verbandsausgleichskassendirektoren sowie – falls vorhanden – mit deren internen Revisoren besprochen. Ausserdem kommentierte ein externer Revisor die Ergebnisse. Dieses Vorgehen erlaubte ein besseres Verständnis gewisser Antworten sowie eine Vertiefung bestimmter Bereiche. Für die Erarbeitung von Projektskizze, Machbarkeitsstudie und die Evaluation wurden insgesamt 16 Interviews mit 24 Personen geführt.⁸

Die Angaben aus der jährlichen Statistik des BSV über die AHV-Arbeitgeberkontrollen dienten als Grundlage. Die Daten wurden mit den Angaben aus den Fragebogen korrigiert und vervollständigt, da die Datenqualität nicht gesichert war.⁹ Die Daten der Ausgleichskassen zu den durchgeführten Kontrollen sind zur Zeit auf die ordentlichen Kontrollen an Ort und Stelle fokussiert. Hinweise auf die Durchführung von „Kontrollen durch andere Massnahmen“ werden explizit ausgeschlossen. Diese statistischen Angaben stellen neben den Informationen zu den Arbeitgeberkontrollen in den Hauptrevisionsberichten der Ausgleichskassen die Grundlage für die Wahrnehmung der Aufsicht durch das BSV dar.

Das Projektteam setzte sich aus Cornelia Hänsli Marrei (Projektleiterin), Ueli Luginbühl (Projektmitarbeiter) sowie Yasemin Sahin (Praktikantin) zusammen. Es arbeitete unter der Supervision von Emmanuel Sangra, Leiter des Fachbereichs „Wirtschaftlichkeitsprüfung und Evaluation“. Insgesamt wurden für die Erarbeitung der vorliegenden Studie 140 Tage aufgewendet. Die Erfassung der Fragebogenresultate wurde an die externe Mandantin Demoscope vergeben.

Im Rahmen dieses Projekts konnten nicht alle Bereiche abgedeckt werden. So stehen im Zentrum der Analyse die Durchführung der AHV-Arbeitgeberkontrollen sowie deren Resultate (Organisations- und Output-Ebene). Ob diese Kontrollen eine präventive Wirkung haben, kann nur in einem begrenzten Rahmen beantwortet werden, da nicht alle involvierten Akteure in dieser Studie befragt wurden. So wurde die Rolle der Arbeitgeber ausgeblendet.

terne Revisionsstellen 30 = 88 %, externe Revisionsstellen 42 = 91 %) ausgefüllt zurückgeschickt. Dies entspricht total einer Rücklaufquote von über 93 %.

⁸ *Siehe Anhang 6.*

⁹ *Das BSV fragt nur nach den Angaben zu den ordentlichen Arbeitgeberkontrollen und nicht nach den Kontrollen durch andere Massnahmen. Ein zu klärender Punkt stellt ausserdem der Betrag der Nachforderungen bzw. Rückzahlungen dar. Es ist laut einigen Ausgleichskassen unklar, ob lediglich die Beiträge der AHV, der IV und der EO gemeldet werden oder ob auch andere Beiträge (z.B. Kinderzulagen) darin beinhaltet sind. Eine Unterscheidung zwischen den Beiträgen für die einzelnen Sozialversicherungen scheint aber unerlässlich zu sein, um die Daten vergleichbar zu machen. Schliesslich gab es auch fehlerhafte Angaben seitens der Ausgleichskassen.*

Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden die Kontrollergebnisse aus den Revisionsberichten der Ausgleichskassen. Obwohl dies in einer ersten Phase vorgesehen war, erlaubte es die sehr unterschiedliche Art der Berichterstattung der Revisionsstellen nicht, sich auf diese Daten abzustützen.¹⁰

Schliesslich wurde die Art der Finanzierung der Kontrollen ebenfalls nur am Rande berührt. Da sich sowohl die Ausgleichskassen wie auch das BSV zur Zeit intensiv mit der Finanzierung der Aufgaben der Ausgleichskassen befassen, wurde dieses Gebiet nur gestreift, um Überschneidungen zu vermeiden.¹¹

Die Ergebnisse dieser Evaluation wurden an der Schlussbesprechung vom 11. Februar 2005 dem BSV präsentiert und besprochen.

1.4 Laufende Projekte

Zur Zeit laufen diverse Projekte, welche das Thema Arbeitgeberkontrollen indirekt betreffen. So steht die Finanzierungsfrage der Ausgleichskassen zur Diskussion, welche in die 12. AHV-Revision einfließen soll. Im Jahre 2003 haben die Organe der kantonalen Ausgleichskassen auf der Basis eines Gutachtens der Universität St. Gallen sowie des Projektsberichts des Bundesamts für Sozialversicherung „Grundlagen der Kostenvergütungen an die Durchführungsstellen der AHV für ihre vom Bund übertragene Aufgaben“ eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche Lösungen erarbeiten sollte hinsichtlich einer besseren Abstützung der Finanzierung ihrer Aufgaben. Dabei wurden einige Kernprozesse der Ausgleichskassen untersucht. Die Arbeitgeberkontrollen waren jedoch nicht Bestandteil dieser Analyse. Das BSV nahm Kenntnis vom Bericht der Ausgleichskassen und schrieb 2004 ein Projekt aus, welches im Rahmen der Finanzierungsfrage auf folgende Punkte einzugehen hat: die Schaffung eines (beschränkten) Wettbewerbs zwischen den Ausgleichskassen, die Ausgleichszahlungen zwischen den Ausgleichskassen, die Verteilung der Mittel des Ausgleichsfonds sowie die mögliche Erweiterung des Aktivitätenspektrums der Ausgleichskassen.¹²

Die mögliche Intensivierung von Kontrollen ist ein Thema, welches zur Zeit verschiedene Bereiche, in denen Kontrollen durchgeführt werden beschäftigt. Dazu zählt die Bekämpfung der Schwarzarbeit. Der Bundesrat sieht in seiner Botschaft vor, die Zusammenarbeit zwischen den Ausgleichskassen und den kantonalen Steuerämtern zu verstärken. Eine Vereinheitlichung bzw. eine Koordination der Kontrollen (Aufdeckung Schwarzarbeit und AHV-Arbeitgeberkontrollen) erscheint ihm aber als sehr unwahrscheinlich, weil sie in Bezug auf Periodizität, Ausmass der Verifizierung der Kontrollverfahren und Evaluation der Resultate sehr unterschiedlich sind. Hingegen sollen laut Bundesrat die Be-

¹⁰ *Im Rahmen der Hauptrevision der Ausgleichskassen haben die Revisionsstellen eine „knappe und klare Analyse des Verfahrens bei den Arbeitgeberkontrollen, beim Bezug, der Verbuchung und der IK-Eintragung der Feststellungen und ergänzende Stellungnahme zu den Analyse-Ergebnissen“ zu machen. Dabei sind folgende Punkte zu berücksichtigen: Durchführung der Kontrollen an Ort und Stelle, Überwachung der Termine, Begründung des Verzichts auf Kontrollen an Ort und Stelle sowie Wirksamkeit der alternativen Kontrollmassnahmen, Vollzug der Feststellungen bis zur Rechtskraft, Einbezug der Kontrollorgane bei Abänderungen der von diesen festgestellten Sachverhalte, Gesamtbeurteilung der Organisation und der Abläufe in diesem Geschäftsbereich. Vgl. Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen vom 1. Januar 2004, Rz. 2301.*

¹¹ *Siehe auch nachfolgendes Kapitel 1.4, Laufende Projekte.*

¹² *Vgl. Ausschreibung des Bundesamts für Sozialversicherung.*

hörden die Möglichkeit erhalten, Informationen über die bei den Kontrollen festgestellten Tatbestände auszutauschen. Bis anhin erhalten die Ausgleichskassen von den Steuerämtern lediglich Informationen zu den Selbstständigen als Grundlage für die Berechnung der AHV-Beitragspflicht. Indessen erhalten die Steuerämter keine Informationen der Ausgleichskassen. Die Pflicht zur Bekanntgabe würde laut Botschaft nur diejenigen Fälle betreffen, in denen Anhaltspunkte vorliegen, dass es sich um einen Fall von Schwarzarbeit handelt. Diese Vorlage wird in der Wintersession vom Ständerat behandelt.¹³

Die neu geltende Personenfreizügigkeit, welche Teil der Bilateralen Verträge ist, sowie deren flankierende Massnahmen gegen die Missachtung der schweizerischen Arbeitsbedingungen durch die Anstellung von Billigarbeiter aus dem EU-Raum, erfordert ebenfalls häufigere Kontrollen. Zur Zeit werden auf Bundesebene verschiedene Massnahmen diskutiert.¹⁴

Schliesslich wird zur Zeit das Revisionsaufsichtsgesetz revidiert. Obwohl im Rahmen der Vorbereitung dieses Gesetzes Vorschläge gemacht wurden hinsichtlich einer allfälligen Zusammenlegung von verschiedenen Kontrollen kleinerer Firmen (MWSt, AHV, etc.), ist aus der Botschaft des Bundesrates von Ende Juni 2004 kein Bezug zu den AHV-Arbeitgeberkontrollen ersichtlich.¹⁵

2 System der AHV-Arbeitgeberkontrollen

2.1 Zweck der AHV-Arbeitgeberkontrollen

Der Zweck der AHV-Arbeitgeberkontrollen geht aus den gesetzlichen Grundlagen nicht explizit hervor. So wird lediglich darauf hingewiesen, dass die Arbeitgeber „(...) periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen hin zu kontrollieren sind.“¹⁶ Die AHV-Verordnung geht ebenfalls nicht ins Detail, sondern begnügt sich mit einem Hinweis zum Umfang der Arbeitgeberkontrolle: „Die Revisionsstelle hat zu prüfen, ob der Arbeitgeber die ihm obliegenden Aufgaben richtig erfüllt.“¹⁷

Kontrollen haben neben der eigentlichen Überprüfung einer bestimmten Angelegenheit häufig noch weitere Wirkungen. Deshalb wurde die Frage an Ausgleichskassenleitende sowie Revisionsstellen gestellt, welche Ziele Ihrer Meinung nach mit den AHV-Arbeitgeberkontrollen verfolgt würden. An erster Stelle wurde die Prüfung der Abrech-

¹³ Botschaft zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vom 16. Januar 2002 (02.010). BBl 2002 3636. Vgl. auch die Medienmitteilung der Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) des Nationalrates vom 25. Mai 2004 sowie die Debatte im Nationalrat vom 17. Juni 2004.

¹⁴ Europapolitik wird zur Innenpolitik. NZZ vom 1. Juli 2004.

¹⁵ Botschaft des Bundesrates zur Revision des Revisionsaufsichtsgesetzes vom 23. Juni 2004. BBl 2004 3969ff. (zu 01.082). NZZ am Sonntag vom 7. Dezember 2003 sowie Telefonat mit dem Projektverantwortlichen RAG beim Bundesamt für Justiz vom 27. Juli 2004. Die Rechtskommission des Nationalrats behandelt die Vorlage im 4. Quartal 2004.

¹⁶ Art. 68 Abs. 2 AHVG.

¹⁷ Art. 163 Abs. 1 AHVV.

nungen bzw. die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen genannt. Daneben werden die Kontrollen laut den Antworten häufig auch dazu genutzt, die Arbeitgeber bei auftauchenden Problemen zu beraten sowie sie individuell zu informieren. Weniger wichtig, hingegen trotzdem von je rund einem Fünftel aller Antwortenden wurden die folgenden Ziele genannt: die Prävention, die Kundenpflege sowie der Schutz der Arbeitnehmenden. Obwohl nicht das zentrale Ziel der Kontrollen, gehen die meisten Ausgleichskassen davon aus, dass das heutige System eine präventive Wirkung auf die Arbeitgeber habe. 90 % der Arbeitgeberkontrolleure schliessen sich dieser Meinung an.

2.2 Akteure und ihre Aufgaben

Jeder **Arbeitgeber** ist einer der 79 Ausgleichskassen angeschlossen, wobei die Verbandszugehörigkeit ausschlaggebend ist.¹⁸ Arbeitgeber, die mehreren Gründerverbänden angehören, müssen bzw. dürfen unter den entsprechenden Ausgleichskassen wählen.¹⁹ Besteht keine Verbandsmitgliedschaft, so werden die Betriebe automatisch den Kantonalen Ausgleichskassen zugeordnet. Die Arbeitgeber bezahlen aufgrund der deklarierten Lohnsumme und allenfalls weiterer Kriterien (siehe weiter unten) einen Verwaltungskostenbeitrag, in welchem alle obligatorischen Leistungen der Ausgleichskasse beinhaltet sind.

Der Arbeitgeber hat den Revisionsstellen für die Durchführung der Kontrollen Einsicht in die Buchhaltung und in die nötigen Unterlagen zu gewähren. Weigert er sich, alle notwendigen Akten offen zu legen oder erschwert er auf andere Art die Arbeit des Revidierenden, so können ihm die dadurch anfallenden zusätzlichen Kosten in Rechnung gestellt werden.²⁰ Einige Ausgleichskassen kennen auch so genannte Bonussysteme, mit welchen der Arbeitgeber, bei denen keine bzw. wenige Beanstandungen auftreten sowie sich kooperativ verhalten, mit einem tieferen Verwaltungskostenbeitrag belohnt werden. Arbeitgeber, die sich der Beitragspflicht widersetzen, die Beiträge der Arbeitnehmenden zweckentfremden, die Auskunftspflicht verletzen, sich einer Kontrolle widersetzen etc. können mit Gefängnis bzw. einer Busse bestraft werden.²¹

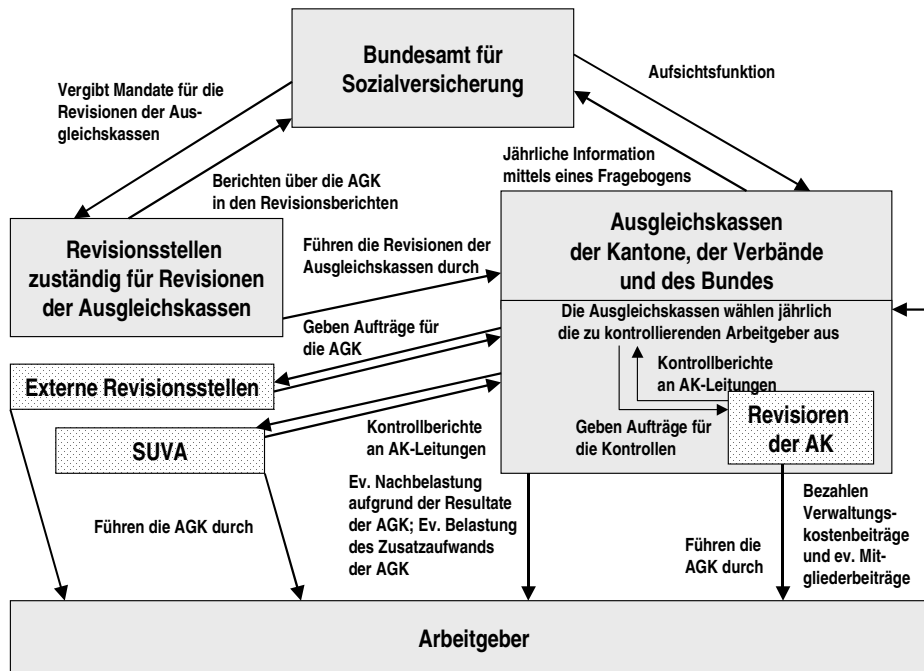
¹⁸ Bundesamt für Sozialversicherung: *Wegleitung über die Kassenzugehörigkeit der Beitragspflichtigen (WKB) vom 1. Januar 1994 (Stand: 1. Januar 2003)*. Rz. 1027: "Arbeitgeber und Selbstständigerwerbende, die Mitglied eines Gründerverbandes sind, gehören der entsprechenden Verbandsausgleichskasse an. Vgl. auch Art. 64 Abs. 1 Satz 1 AHVG.

¹⁹ Bundesamt für Sozialversicherung: *Wegleitung über die Kassenzugehörigkeit der Beitragspflichtigen (WKB) vom 1. Januar 1994 (Stand: 1. Januar 2003)*. Rz. 1039. Anzuführen ist, dass Verbandsmitgliedschaften aus rein AHV-rechtlichen Interessen nicht zugelassen sind. Vgl. Rz. 1036f.

²⁰ Art. 170 Abs. 3 AHVV.

²¹ Details dazu in Art. 87 und 88 AHVG.

Abbildung 1: Vereinfachtes Organisationsschema der AHV- Arbeitgeberkontrollen²²



Die **Ausgleichskassen** haben dafür zu sorgen, dass die entsprechenden Arbeitgeber rechtzeitig geprüft werden. Diese Kontrollen sind zeitlich so anzusetzen, dass Nachzahlungs- und Rückerstattungsansprüche nicht verjähren.²³ Die Arbeitgeber müssen periodisch, das heisst grundsätzlich alle vier Jahre, auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen kontrolliert werden.²⁴ Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bestimmen die Ausgleichskassen sowohl über die Art der Kontrolle²⁵ wie auch die Revisionsstelle. Die Kosten werden normalerweise über den Verwaltungskostenbeitrag finanziert, der von den Mitgliedern der Ausgleichskassen getragen wird.²⁶ Durch die Arbeitgeberkontrollen festgestellte Mängel müssen von den Ausgleichskassen innerhalb von 60 Tagen umgesetzt werden.²⁷ Ist der Arbeitgeber mit den Beanstandungen, welche zu Nachzahlungen bzw. Rückvergütungen führen, nicht einverstanden, hat er die Möglichkeit, den Rechtsweg einzuschlagen.²⁸ Die Ausgleichskassen sind verpflichtet, das BSV jährlich über durchgeführte Kontrollen, allfällige Beanstandungen sowie entsprechende Nachzahlungen und Rückvergütungen zu informieren.²⁹

Die internen und externen **Revisionsstellen** (Arbeitgeberkontrolleure) müssen vom BSV anerkannt sein. Sie führen die Arbeitgeberkontrollen durch, können dem Arbeitgeber

²² Eigenes Schema basierend auf den rechtlichen Grundlagen.

²³ Die Verjährungsfrist beträgt laut Art. 16 AHVG fünf Jahre.

²⁴ Art. 162 Abs. 1 AHVV.

²⁵ Weitere Informationen dazu im Kapitel 2.3, Typen und Umfang von AHV-Arbeitgeberkontrollen.

²⁶ Die Verwaltungskostenbeiträge variieren stark je nach Ausgleichskasse (2002: durchschnittliche Verwaltungskostenbeiträge zwischen 0,18 – 2,69 %) sowie je nach Grösse des Arbeitgebern. Gewisse Ausgleichskassen haben noch zusätzliche Kriterien festgelegt.

²⁷ Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003): Rz. 2025.

²⁸ Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003): Rz. 2026.

²⁹ Art. 72 Abs. 5 AHVG.

allenfalls Empfehlungen abgeben und informieren die Ausgleichskassen mittels Kontrollbericht über die Resultate der durchgeführten Kontrollen. Arbeitgeberkontrolleure sollten von den Ausgleichskassen informiert werden, wenn die Beanstandungen nicht akzeptiert und somit nicht bzw. nur teilweise umgesetzt werden.³⁰ Grobfahrlässiges Verhalten seitens der Revisoren wird mit Gefängnis oder Busse bestraft.³¹

Die **Revisionsstellen der Ausgleichskassen** haben im Rahmen der Hauptrevisionen der Ausgleichskassen den Auftrag, über die korrekte Durchführung der Arbeitgeberkontrollen zu berichten. So werden die fristgemässe Durchführung, die Angemessenheit der Kontrollmassnahmen, die Erteilung der Arbeitgeberkontrollen sowie die Umsetzung der Beanstandungen mit Stichproben geprüft.³² Hier muss einschränkend angefügt werden, dass es gerade bei grösseren Ausgleichskassen, die jährlich Tausende von Arbeitgeberkontrollen durchführen lassen, fast nicht möglich scheint, im Rahmen einer solchen Revision ein repräsentatives Bild der Umsetzung der Arbeitgeberkontrollen zu erhalten.

Die Aufsicht über die Durchführung dieser AHV-Arbeitgeberkontrollen liegt schliesslich beim **Bundesamt für Sozialversicherung**. Es stützt sich dabei hauptsächlich auf die Revisionsberichte der offiziellen Revisionsstellen der Ausgleichskassen sowie auf die statistischen Daten, welche jährlich von den Ausgleichskassen an das BSV geliefert werden. Ausserdem hat es die Möglichkeit, bei Bedarf ergänzende Revisionen durchführen zu lassen.³³

Zur Begrifflichkeit: Wenn anschliessend von den Ausgleichskassen die Rede ist, dann sind immer die Meinungen der Ausgleichskassenleitenden gemeint. Interne wie auch externe Revisoren, die Arbeitgeberkontrollen durchführen, werden zusammengefasst als Revisionsstellen oder auch Arbeitgeberkontrolleure bezeichnet. Manchmal werden externe Revisionsstellen von SUVA-Revisoren unterschieden.

2.3 Typen und Umfang von AHV-Arbeitgeberkontrollen

Die Ausgleichskassen ordnen normalerweise alle vier Jahre eine ordentliche AHV-Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle an. Dabei können sie auch Ausnahmen machen, wie die AHV-Verordnung festhält. Laut AHV-Verordnung kann anstatt einer ordentlichen Kontrolle eine „Kontrolle durch andere Massnahmen“, die nicht vor Ort durchgeführt werden muss, beschlossen werden. Als Bedingung gilt, dass die Zuverlässigkeit der Prüfung gewährleistet sein muss.³⁴ Eine Einschränkung auf bestimmte Kreise von Arbeitgeber wird dabei nicht gemacht.

Das „Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber“ definiert, welche Arbeitgeber von einer ordentlichen Kontrolle ausgenommen werden können. So sind dies Arbeitgeber mit einer jährlichen Lohnsumme bis 200'000 Franken und

³⁰ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen (WAR) vom 1. Januar 1994 (Stand 1. Januar 2003).

³¹ Art. 87AHVG.

³² Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen vom 1. Januar 2004, Rz. 2301.

³³ Art. 68 Abs. 1 AHVG.

³⁴ Art. 162 Abs. 1 AHVV.

Arbeitgeber, welche die EO-Entschädigung selbst festsetzen, bei welchen „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durchgeführt werden können. Im Jahre 1990 wurde ausserdem die Möglichkeit eingeführt, auf die Durchführung einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle alternierend zu verzichten, wenn es sich um einen zuverlässigen Arbeitgeber handelt, d.h. wenn die vorangehende Prüfung nur geringfügige Differenzen ergeben hat. Anstelle einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle hat die Ausgleichskasse in diesen Fällen die Möglichkeit, eine „Kontrolle durch andere Massnahmen“ anzuwenden.³⁵

Arbeitgeberkontrollen können bzw. müssen im Übrigen auch häufiger durchgeführt werden, insbesondere dann, wenn bei einem Arbeitgeber erhebliche Mängel festgestellt wurden, wenn ein Unternehmen aufgelöst, der Konkurs eröffnet wird oder ein Kassenwechsel stattfindet.³⁶

Der Umfang der Kontrollen ist unabhängig vom Typ der Arbeitgeberkontrolle. So können anlässlich der AHV-Kontrolle noch Belange bezüglich der so genannten übertragenen Aufgaben, welche die Ausgleichskassen gegen eine Entschädigung ausführen, geprüft werden (z.B. die Arbeitslosenversicherung, Familienausgleichskasse (FAK), Krankentaggeld). Daneben können die Revisoren zuständig sein, den Anschluss an die Berufliche Vorsorge (BVG) und die Unfallversicherung (UVG) zu kontrollieren.

Weitere staatliche Kontrollen können u.a. im Bereich der Mehrwertsteuer, der Direkte Steuer (Bund und Kanton), der Schwarzarbeit und des Zolls (Improt (Export) stattfinden:

Je nach Rechtsform der Unternehmung finden bei Arbeitgeber zusätzlich organrechtlichen Prüfungen durch Revisions- und Kontrollstellen sowie allfällige weitere Spezialprüfungen statt.

2.3.1 Ordentliche AHV-Arbeitgeberkontrollen

Das Kreisschreiben des Bundesamts für Sozialversicherung definiert die Arbeitgeberkontrolle als „eine an Ort und Stelle durchgeführte Kontrolle durch eine anerkannte Revisionsstelle oder eine besondere Abteilung der Ausgleichskasse“.³⁷

Bei einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle (AGK) werden die folgenden Gebiete geprüft:

- Versicherungsstellung, Beitragspflicht und massgebender Lohn
- Vollständigkeit der Lohnbescheinigungen³⁸
- Festsetzung und Auszahlung von Erwerbsausfallentschädigungen
- ev. weitere Sozialversicherungen.

³⁵ Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003): Rz. 2006-2008.

³⁶ Eine detaillierte Auflistung dieser Fälle siehe Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003): Rz. 2010 – 2014.

³⁷ Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003), Rz. 1002.

³⁸ Ausserdem wird in der Weisung erwähnt, dass die Vollständigkeit der IK-Eintragungen ebenfalls zu prüfen ist. Dies fällt aber laut Bundesamt für Sozialversicherung mit der Streichung von Art. 136 AHVV weg. Die Weisung sollte anlässlich der nächsten Revision entsprechend angepasst werden.

Zur Prüfung dienen laut Weisungen insbesondere die folgenden Unterlagen: die Lohnbuchhaltung, die Finanzbuchhaltung, die Jahresabschlüsse mit Gewinnverwendung sowie Personalblätter und Arbeitsrapporte.³⁹ Belege, Buchhaltungen und Unterlagen der Pensionskassen werden meistens im Hinblick auf die Prüfung der AHV-rechtlichen Qualifikation von Sozialleistungen des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von Vorsorgeleistungen kontrolliert. Zusätzlich zieht der Revisor die Unterlagen der Ausgleichskasse hinzu und holt bei Bedarf weitere Informationen bei Einwohnerkontrollen, Steuerbehörden etc. ein.⁴⁰ Es ist dem Revisor überlassen, ob er die Kontrolle lückenlos durchführt oder aber sich auf Stichproben verlässt.

2.3.2 „Kontrollen durch andere Massnahmen“

Das Kreisschreiben definiert diese „Kontrolle durch andere Massnahmen“ (KAM) wie folgt: „(...) jede zuverlässige Prüfung durch einen geeigneten Mitarbeiter der Ausgleichskasse (oder eine vom BSV anerkannte Revisionsstelle, die nicht an Ort und Stelle durchgeführt werden muss. Sie werden in der Regel bei der Revisionsstelle oder der Ausgleichskasse durchgeführt.“⁴¹

Die Weisungen lassen den Revidierenden freie Hand hinsichtlich der Art und des Umfangs der Kontrolle. Vorgegeben ist, dass die Grundlage einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“ die Buchhaltung bildet, welche durch den Beizug weiterer Unterlagen ergänzt werden kann.⁴² Sie unterscheidet sich somit von der ordentlichen Arbeitgeberkontrolle vor allem bezüglich der Gründlichkeit der Prüfung sowie des Ortes, wo die Kontrolle durchgeführt wird.

2.4 Arbeitgeberkontrollen in der Praxis

Die Durchführung der Arbeitgeberkontrolle erfordert von den Arbeitgeberkontrolleuren die Fähigkeit, in relativ kurzer Zeit die je nach Branche unterschiedlichen Hauptrisiken zu prüfen. Bei einem Restaurant-Betrieb ist somit vor allem die allfällige Nicht-Deklaration von Temporärangestellten und Aushilfspersonal aufzudecken. Bei einer Grossfirma wiederum wird das Schwergewicht auf so genannte „fringe benefits“ und Abgangsentschädigungen (inkl. Pensionskasse) gelegt. Manchmal lohnt es sich ebenfalls, bei Alleinunternehmern in Branchen, die häufig auf Hilfspersonal angewiesen sind, vorbeizugehen, um zu prüfen, ob diese tatsächlich kein Personal angestellt haben.

³⁹ Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen (WAR) vom 1. Januar 1994 (Stand 1. Januar 2003). Rz. 5001-5004.

⁴⁰ Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen (WAR) vom 1. Januar 1994 (Stand 1. Januar 2003). Rz. 5001-5004.

⁴¹ Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003): Rz. 1003f.

⁴² Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen (WAR) vom 1. Januar 1994 (Stand 1. Januar 2003). Rz. 8001-8004.

3 Umsetzung der Kontrollen

3.1 Typen und Anzahl der Kontrollen

Statistische Angaben zur Anzahl der jährlich durchgeführten ordentlichen AHV-Arbeitgeberkontrollen erhält man vom BSV, welches sich auf die Angaben der Ausgleichskassen stützt.⁴³ Die erhobenen Daten zu den ordentlichen Arbeitgeberkontrollen wurden im Rahmen dieser Evaluation auf der Basis der Antworten aus den Fragebogen zum Teil korrigiert.⁴⁴ Die Angaben zu den „Kontrollen durch andere Massnahmen“ wurden mittels Fragebogen erhoben.⁴⁵

Die Angaben zu den von allen Ausgleichskassen durchgeführten Arbeitgeberkontrollen der letzten zwei Jahre präsentieren sich wie folgt:

Tabelle 1: Arbeitgeberkontrollen der Jahre 2002 und 2003

	Ordentliche Kontrolle		KAM		Total Kontrollen	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Interne Revision	19'474	19'667	7'389	8'193	26'863	27'860
Externe Revision ⁴⁶	9'998	10'232	2'134	2'990	12'132	13'222
SUVA	5'582	6'505	225	218	5'807	6'723
Total	35'054	36'404	9'748	11'401	44'802	47'805

In den Jahren **2002** und **2003** wurden insgesamt **44'802** bzw. **47'805 Arbeitgeberkontrollen** durchgeführt. Gemäss Angaben der Ausgleichskassen sind knapp 300'000 Arbeitgeberkontrollpflichtige registriert. Jährlich werden somit rund 12 % der Arbeitgeber vor Ort mittels einer ordentlichen Kontrolle und 3 % mittels „Kontrollen durch andere Massnahmen“ überprüft.⁴⁷ Wie sich diese Anzahl auf ordentliche Kontrollen sowie Spezialkontrollen, die beispielsweise aufgrund eines Konkurses oder eines Kassenwechsels nötig werden und somit zusätzlich anfallen, aufteilen, ist unbekannt, da die Ausgleichskassen keine entsprechenden Daten liefern konnten.

⁴³ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung. Statistische Angaben der Ausgleichskassen (nur für internen Gebrauch).

⁴⁴ Datenerhebungen im Rahmen dieses Projekts ergaben, dass die von den Ausgleichskassen gemeldete Anzahl Kontrollen zum Teil Kontrollen durch andere Massnahmen (KAM) enthalten. Für das Jahr 2003 reduziert sich das Total der ordentlich durchgeführten Kontrollen um rund 3'244 und für das Jahr 2002 um 2'406 Kontrollen.

⁴⁵ Die Anzahl der gemeldeten KAM beinhalten rund 17'000 Kontrollen, die von einer einzigen VVVAK anhand von individuellen „Lohnblättern“ vorgenommen werden. Solche Lohnbuchkontrollen werden auch von weiteren Ausgleichskassen vorgenommen. Im Rahmen dieser Evaluation werden diese Lohnbuchkontrollen nicht zu den KAM angerechnet.

⁴⁶ Jeweils ohne die SUVA.

⁴⁷ Bei den Verbandsausgleichskassen liegt dieser Anteil bei 21 % und bei den Kantonalen Ausgleichskassen bei 13,5 %.

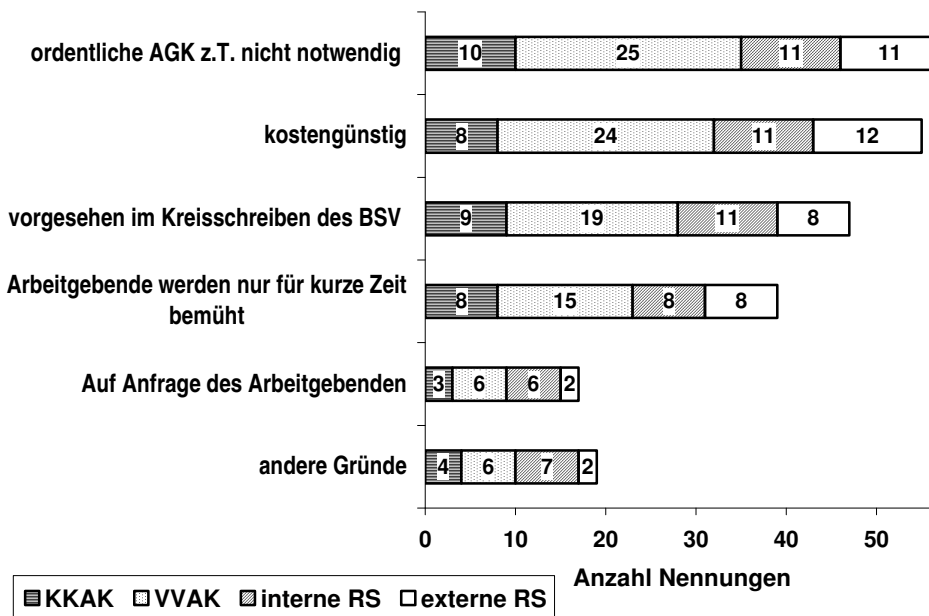
Diese Berechnung deutet darauf hin, dass die Ausgleichskassen rund 75 % aller Arbeitgeber gemäss den gesetzlichen Vorgaben kontrollieren.⁴⁸

3.1.1 „Kontrollen durch andere Massnahmen“

Die AHV-Verordnung sieht „Kontrollen durch andere Massnahmen“ als Alternativen zu Kontrollen vor Ort vor.⁴⁹ Die Bedingungen für einen Verzicht auf ordentliche Kontrollen sind im Kreisschreiben des BSV aufgeführt.⁵⁰

Eine Mehrheit der Ausgleichskassen (insgesamt 46 von 76 AK⁵¹) führt „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durch. Im Jahre 2003 belief sich deren Anzahl auf rund 10'000 Arbeitgeberkontrollen. Die Gründe für die Durchführung von „Kontrollen durch andere Massnahmen“ sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt:

Abbildung 2: Gründe für die Durchführung von KAM (N = 148; mehrere Nennungen möglich)⁵²



„Kontrollen durch andere Massnahmen“ sind laut den Befragten kostengünstig und sollen ordentliche Arbeitgeberkontrollen dann ersetzen, wenn diese nicht notwendig sind. Ausserdem werden die Arbeitgeber weniger lange durch die Kontrolltätigkeit gestört. Einige Ausgleichskassen wie auch Revisionsstellen führen diese reduzierte Art von Kontrollen durch oder lassen sie durchführen, weil es im Kreisschreiben des BSV für gewisse Arbeitgeber so vorgesehen ist.

⁴⁸ 2003 wurden bei 12 % der Kontrollpflichtigen ordentliche Arbeitgeberkontrollen durchgeführt und bei 3 % „Kontrollen durch andere Massnahmen“. Multipliziert man diesen Prozentsatz mit fünf (Verjährungsfrist), so erhält man 75 %. Darin sind aber ebenfalls die zusätzlichen Kontrollen beinhaltet, d.h. es handelt sich um eine maximale Annahme.

⁴⁹ Art. 162 Abs. 1 AHVV.

⁵⁰ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1.1.2003).

⁵¹ AK = Ausgleichskassen.

⁵² AGK = Arbeitgeberkontrolle; KAM = „Kontrollen durch andere Massnahmen“; KKAK = Kantonale Ausgleichskassen; VVAK = Verbandsausgleichskassen; RS = Revisionsstellen.

Trotz ihrer häufigen Anwendung stellen die „Kontrollen durch andere Massnahmen“ sowohl viele Ausgleichskassen wie auch Revisionsstellen nicht vollständig zufrieden. Die Art und Weise der Durchführung von „Kontrollen durch andere Massnahmen“ kennt in der Praxis grosse Unterschiede. So werden manche ebenfalls an Ort und Stelle durchgeführt und unterscheiden sich somit nur hinsichtlich der Kontrolltiefe von einer ordentlichen Kontrolle. Für „Kontrollen durch andere Massnahmen“ die bei der externen Revisionsstelle bzw. Ausgleichskasse erfolgen werden die entsprechenden Unterlagen vom Arbeitgeber angefordert. Da die Grundlage der Prüfung laut Kreisschreiben die Buchhaltung eines Betriebs ist, ist dieses Vorgehen laut Aussagen von involvierten Akteuren wenig praktikabel, kann doch die Buchhaltung bereits bei kleinen Unternehmungen recht umfassend sein. Einerseits üben sich Arbeitgeber in Zurückhaltung, wenn es darum geht, Auszüge aus ihrer Buchhaltung per Post zu versenden.⁵³ Auf der anderen Seite sind die gesandten Unterlagen häufig lückenhaft und führen deshalb zu Nachfragen. Werden die geforderten Unterlagen trotzdem nicht geschickt, wird die Arbeitgeberkontrolle schliesslich oft auf einer mangelhaft materiellen Grundlage durchgeführt.

Als „Kontrollen durch andere Massnahmen“ werden von den Befragten teilweise auch diejenigen Kontrollen bezeichnet, welche sich lediglich auf die Jahresauszüge (Lohndeclarationen) sowie die Erfahrungen aus früheren Jahren abstützen. Diese so genannten Lohndeclarationskontrollen der Ausgleichskassen werden häufig bei Ausgleichskassen mit vielen kleinen Arbeitgebern angewandt. Aufgrund dieser jährlich durchgeführten Prüfung werden die auffälligen Unternehmungen erfasst, um danach eine ordentliche Kontrolle oder eine „Kontrolle durch andere Massnahmen“ auf der Basis von Buchhaltungsdaten durchzuführen. Die Ausgleichskassen wenden also teilweise Risikokriterien an, um die finanziell aufwändigen Kontrollen auf diejenigen Arbeitgeber zu beschränken, welche beispielsweise durch unkorrekte Abrechnungen oder häufige Fehler in der Vergangenheit auffallen. Ob in Anbetracht der Menge dieser Lohndeclarationen, die täglich geprüft werden, die Risiken aufgedeckt werden können, scheint manchmal fragwürdig. So werden beispielsweise bei einer Ausgleichskasse 20'000 Lohndeclarationen (inkl. der Selbständigerwerbenden) in 60 Personentagen geprüft, was einer durchschnittlichen Menge von 330 Lohndeclarationen pro Tag und Person entspricht.

Der Verzicht auf die Durchführung von „Kontrollen durch andere Massnahmen“ wird von den Ausgleichskassen hauptsächlich mit deren Oberflächlichkeit („Kontrollen durch andere Massnahmen“ gehen zu wenig in die Tiefe: 9 KKAK, 12 VVAK) sowie den Bedürfnissen der Arbeitgeber (Arbeitgeber wünschen eine ordentliche AGK: 5 KKAK, 8 VVAK) begründet. Daneben wird erwähnt, dass „Kontrollen durch andere Massnahmen“ fast gleich viel kosten wie normale Kontrollen sowie die Informationen aus den Kreisschreiben unklar seien. Teils wird auch die Meinung vertreten, dass „Kontrollen durch andere Massnahmen“ das Fehlen von Beanstandungen bestätigen sollen, anstatt die Bestätigung richtiger Abrechnungen. Bei einer genaueren Prüfung würde sich möglicherweise ein anderes Resultat ergeben. Ausserdem werden die Ergebnisse einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“, die nicht vor Ort durchgeführt wurde, nicht mit dem Arbeitgeber besprochen, was vielen Revidierenden vor allem hinsichtlich des Lerneffekts als wichtig erscheint. Einige derjenigen Ausgleichskassen, die der Ansicht sind, die „Kontrollen

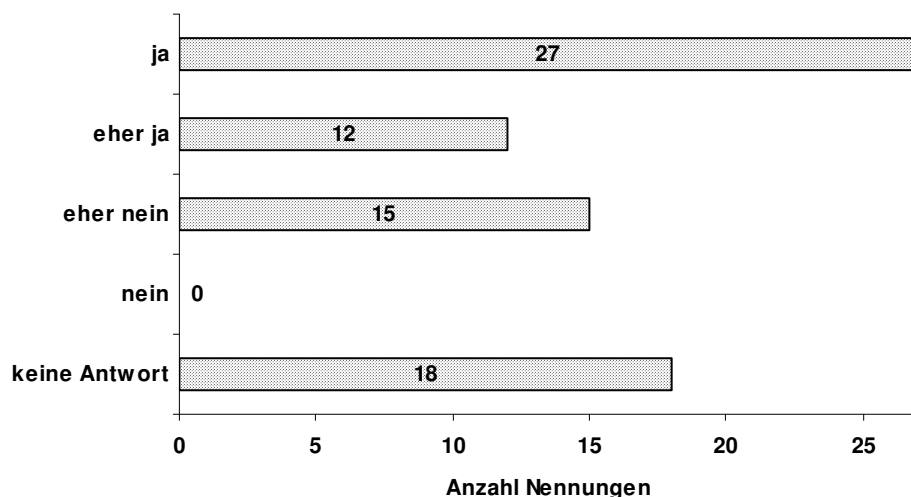
⁵³ *An dieser Stelle soll angefügt werden, dass es gewisse Ausgleichskassen gibt, die den Arbeitgebern für das Porto einen Pauschalbetrag bezahlen.*

durch andere Massnahmen" gingen zu wenig in die Tiefe, fügen an, dass sie den Verzicht auf eine Kontrolle einer oberflächlichen Kontrolle vorziehen würden.

Die Resultate der Umfrage betreffend die Durchführung der „Kontrollen durch andere Massnahmen“ wurden in den Gesprächen mit Kassenleitenden und Revidierenden bestätigt. Ausschlaggebend für den (teilweisen) Verzicht auf „Kontrollen durch andere Massnahmen“ bzw. deren oberflächliche und/oder unsystematische Durchführung ist vor allem das unausgewogene Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Die Vielfältigkeit der „Kontrollen durch andere Massnahmen“ deutet auf mangelnde Klarheit der rechtlichen Grundlagen hin. Dies wird in den Umfrageresultaten bestätigt. So ist die Definition einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“ vielen Revisionsstellen unklar, wie aus unten stehender Grafik ersichtlich wird. Die Weisung lässt den Revidierenden viel Raum, der zu unterschiedlichen Interpretationen führt.

Abbildung 3: Verständlichkeit der Weisungen betreffend KAM (Revisionsstellen; N = 72)



Rund der Hälfte derjenigen Revisoren, die geantwortet haben, sind die Bestimmungen der Weisung klar (27), während bei den Übrigen gelegentlich Unklarheiten hinsichtlich der Interpretation der rechtlichen Vorgaben bestehen (27). Nicht geantwortet haben vor allem diejenigen, welche keine „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durchführen (18). Im Vergleich dazu werden die Informationen in der Weisung zu den ordentlichen Arbeitgeberkontrollen an Ort und Stelle viel besser aufgefasst (75 % ja / 21 % eher ja / 4 % keine Antwort).

Auch den Kassenleitenden scheint das Kreisschreiben in diesem Punkt etwas missverständlich zu sein, was häufige Bemerkungen wie „Arbeitgeber mit einer Lohnsumme unter 200'000 Franken sind nicht zu kontrollieren“ zeigen.

Auf die Frage, ob die „Kontrollen durch andere Massnahmen“ abzuschaffen seien, sind sich die involvierten Akteure aber einig: Eine klare Mehrheit lehnt diesen Vorschlag ab (AK: 58 nein / 7 ja; RS: 38 nein / 23 ja).

3.1.2 Kontrollverfahren bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme bis 200'000 Franken

Bei kleineren Arbeitgebern mit einer jährlichen Lohnsumme bis 200'000 Franken müssen die Ausgleichskassen laut Kreisschreiben und Weisungen des BSV keine ordentliche Kontrolle durchführen, sondern können sich auf eine „Kontrolle durch andere Massnahmen“ beschränken. Wie wird diese Regelung in der Praxis umgesetzt? 17 Ausgleichskassen behandeln alle Arbeitgeber gleich, d.h. sie haben keine Lohngrenze vorgesehen. Die übrigen 58 Ausgleichskassen treffen eine mit der Lohnsumme zusammenhängende Unterscheidung. Davon haben fünf Kassen keine Auskunft gegeben zu ihrer Begrenzung, während 53 dieser Ausgleichskassen Limiten von 20'000 bis 200'000 Franken gewählt haben.

Tabelle 2: Kontrollverfahren bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme bis 200'000 Franken (N = 76)

	KKAK	VVAK	Total
Keine Limite	5	12	17
Keine Angabe zur Höhe der Limite	0	5	5
20'000	0	1	1
50'000	2	0	2
70'000	1	0	1
100'000	5	1	6
150'000	1	0	1
200'000	13	29	42
Keine Antwort	0	1	1
Total	27	49	76

Aus oben stehender Tabelle geht deutlich hervor, dass sich die Mehrheit der Ausgleichskassen, die Arbeitgeber mit einer kleineren Lohnsumme, unterschiedlich behandeln, auf die vorgegebene Maximalgrenze von 200'000 Franken abstützen. Gewisse Ausgleichskassen haben sogar drei Kategorien eingeführt. So unterscheiden sie beispielsweise die ganz kleinen Arbeitgeber mit einer Lohnsumme von bis zu 50'000 Franken, die kleinen Arbeitgeber ab 50'000 bis 200'000 Franken Lohnsumme sowie die übrigen Arbeitgeber.

Lässt sich eine oberflächlichere Kontrolle bei kleinen Unternehmungen grundsätzlich rechtfertigen? Die Mehrheit der Ausgleichskassen meint, dass die Qualität der Abrechnungen nicht von der Höhe der Lohnsumme abhängt. Dies gilt sowohl für diejenigen Ausgleichskassen, welche alle Arbeitgeber gleich behandeln und diejenigen, welche die Wahl des Kontrollverfahrens aufgrund einer individuell gewählten Limite treffen. Es sind aber immerhin 24 % der Letzteren, welche die Beanstandungen eher geringer einschätzen.

Wie bei den Ausgleichskassenleitenden sind die Meinungen der Arbeitgeberkontrolleure bezüglich der kleinen Unternehmungen nicht einstimmig. 17 % vertreten die Ansicht, der Anteil der Beanstandungen sei kleiner, 44 % gehen von denselben Bedingungen aus,

während 36 % der Arbeitgeberkontrolleure der Meinung sind, die beanstandeten Mängel seien bei kleinen Unternehmen grösser als bei den Übrigen.⁵⁴

Vergleicht man die Umfrageresultate der Ausgleichskassen und Revisionsstellen, so fällt auf, dass der Anteil derjenigen Revisoren, die von mehr Beanstandungen bei Kleinunternehmungen ausgehen (36 %), um einiges höher ist als bei den Ausgleichskassen (13 %).

Welche Verfahren wenden diejenigen Ausgleichskassen an, welche die kleinen Arbeitgeber differenziert behandeln? Es gibt Ausgleichskassen (rund 20 %), welche unterhalb der festgesetzten Lohngrenze „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durchführen. Andere (rund 20 %) führen ebenfalls „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durch, jedoch mit zwei Varianten: Die einen unterteilen sie innerhalb der 200'000 Franken nochmals, z.B. bis 50'000 Franken keine Kontrollen; ab 50'000 bis 200'000 Franken „Kontrollen durch andere Massnahmen“. Die anderen führen alleine aufgrund von Risikokriterien „Kontrollen durch andere Massnahmen“ durch. Schliesslich bleiben diejenigen Ausgleichskassen, welche diverse Typen von Kontrollen durchführen (rund 60 %). Dabei handelt es sich häufig um die internen Lohndeklarationskontrollen, um reine Stichproben, Kontrollen aufgrund des Zufallsprinzips oder aufgrund von Erfahrungswerten. In diese Kategorie gehören auch diejenigen Ausgleichskassen, die angeben, sie würden keine Kontrollen durchführen. Diese wurden alle in die gleiche Kategorie genommen, da es wohl Ausgleichskassen gibt, die ihre internen Prüfungen, die nicht dem AHV-Gesetz entsprechen, nicht als Kontrollen bezeichnen. Gemeinsam ist all diesen Ausgleichskassen, dass ihr Handeln nicht den Anweisungen des Kreisschreibens des BSV entspricht.

Aus den Resultaten geht hervor, dass drei Viertel der Ausgleichskassen eine Unterscheidung hinsichtlich der Kontrolltätigkeit bei kleinen Unternehmen mit Angestellten treffen. Die Mehrheit dieser Ausgleichskassen weicht laut Umfrageresultaten von den rechtlichen Vorgaben ab.

3.1.3 Lohngrenze von 200'000 Franken

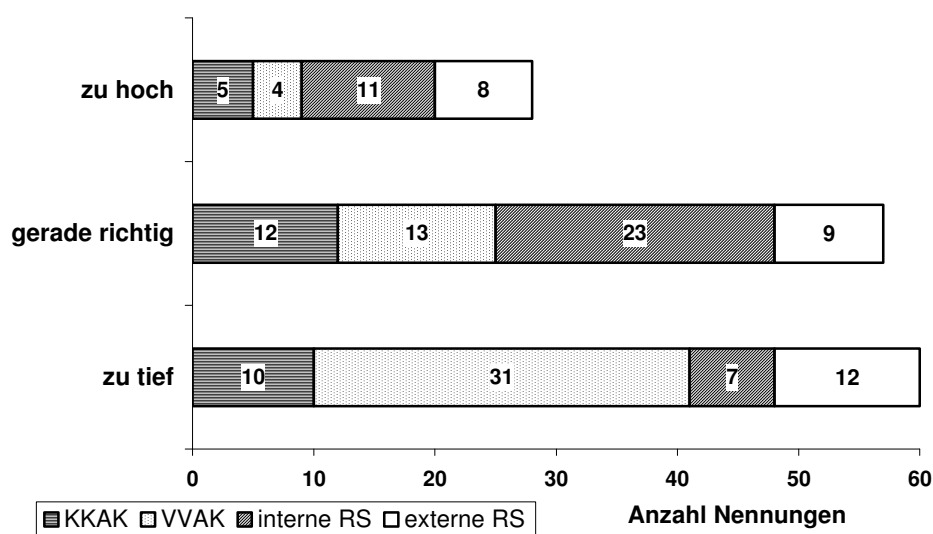
Die vorangehenden Ergebnisse erfordern Angaben zur Notwendigkeit der im Kreisschreiben vorgegebenen Grenze, ab welcher ordentliche Arbeitgeberkontrollen durchgeführt werden müssen. Die Frage ist wesentlich, da ca. 60 % aller Arbeitgeber, die bei den Ausgleichskassen angeschlossen sind, eine jährliche Lohnsumme unter 200'000 Franken deklarieren.⁵⁵

Auf die Frage, ob man die vom BSV vorgegebene Maximallimite von 200'000 Franken senken, anheben oder unverändert lassen sollte, unterscheiden sich die Meinungen von Ausgleichskassen und Revidierenden deutlich.

⁵⁴ Keine Antwort gegeben haben 2 (= 3 %).

⁵⁵ Diese Prozentzahl basiert auf den Angaben der Ausgleichskassen in den Fragebogen. Bei denjenigen Ausgleichskassen, die keine Angaben zur Zusammensetzung der Arbeitgeber machen konnten, basieren die Zahlen auf Schätzungen. Die Zuverlässigkeit dieser Zahlen ist deshalb nur teilweise gegeben.

Abbildung 4: Meinungen zur Grenze von 200'000 Franken



Während die Ausgleichskassen zu einer Anpassung nach oben tendieren, ist rund die Hälfte der Revisionsstellen der Meinung, man solle die Grenze bei den 200'000 Franken belassen.

22 Ausgleichskassen würden die Limite der Lohnsumme auf 500'000 Franken erhöhen. Als Grund wird die Flexibilisierung mit anderen Kontrollen angegeben, so unter anderem mit der SUVA, die in der Regel bei Betrieben mit einer Jahreslohnsumme unter 800'000 Franken keine Betriebsrevision durchführt.⁵⁶; Weitere Gründe für eine Anhebung der Lohngrenze, die sowohl von Revisionsstellen als auch von Ausgleichskassen genannt wurden, sind Kosten-Nutzenüberlegungen sowie die Anpassung an die Lohnentwicklung.

Revisionsstellen und Ausgleichskassen, die sich für eine **Beibehaltung der Limite** aussprechen, tun dies vor allem aus Kostenüberlegungen, d.h. sie sprechen sich tendenziell für eine Senkung der Grenze aus. Ausserdem ist für sie der Status Quo zufriedenstellend.

Von den 18 Revisionsstellen und den neun Ausgleichskassen, welche die **Limite senken** möchten, vertreten viele die Meinung, dass die Kontrollen bei Kleinbetrieben mit mehr Schwierigkeiten verbunden sind. Einige Revidierende fügen zusätzlich an, dass die Senkung zu einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden führen würde.

Auf die Frage, ob die Lohngrenze von 200'000 Franken abzuschaffen sei im Hinblick auf eine Gleichbehandlung aller Arbeitgeber stimmen 42 Ausgleichskassen (12 KKAK / 30 VVAK) zu. Bei den Revisionsstellen teilen sich die Meinungen (ja: 17 interne RS / 18 externe RS).

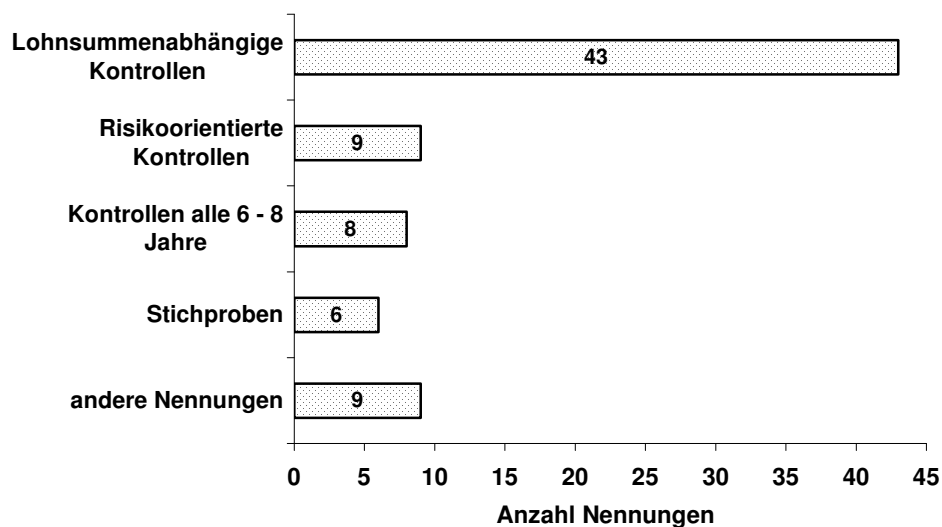
⁵⁶ Hat hingegen eine AHV-Ausgleichskasse die SUVA mit der Durchführung von AHV-Arbeitgeberkontrollen beauftragt, führt die SUVA auch bei kleineren Betrieben die zusammengelegte AHV/SUVA-Arbeitgeberkontrolle durch.

3.2 Kontrollabstände von vier Jahren

Der rechtlich festgelegte Kontrollabstand von maximal fünf Jahren ist in der Verordnung vorgegeben,⁵⁷ welche auf der im AHV-Gesetz geregelten Verjährungsfrist von fünf Jahren nach Eintritt des Schadens basiert.⁵⁸

Auf die Frage, ob alle Arbeitgeber, die eine Lohnsumme abrechnen, ordnungsgemäss alle vier, maximal fünf Jahre kontrolliert werden, antworteten 32 % der Ausgleichskassen mit ja und 68 % mit nein. Dieses auf den ersten Blick erstaunliche Resultat (24 AK: ja / 52 AK: nein) erfordert einige Erklärungen. So kann es beispielsweise sein, dass gewisse Arbeitgeber nur an ordentliche Arbeitgeberkontrollen gedacht haben. Die befragten Ausgleichskassen erläutern ihre Antworten wie folgt:

Abbildung 5: Gründe für den Verzicht auf vierjährige Kontrollen (N = 76; mehrere Nennungen möglich)



Die Resultate der Umfrage zeigen, dass diejenigen Ausgleichskassen, die angeben, sie würden lohnsummenabhängige Kontrollen durchführen, denjenigen entsprechen, welche die kleinen Arbeitgeber anders behandeln. Es kann somit sein, dass zumindest ein Teil dieser Ausgleichskassen Kontrollen durchführt, seien dies „Kontrollen durch andere Massnahmen“ oder andere interne Prüfverfahren.⁵⁹

Ausgleichskassen, die nur alle sechs bis acht Jahre Kontrollen durchführen lassen, halten sich nicht an die gesetzlichen Vorgaben. Dies wird laut einiger Kassenleitender verschiedentlich praktiziert.

Ausgleichskassen, die angeben, sie würden Stichproben machen, halten sich vermutlich ebenfalls nicht an die rechtlichen Vorgaben. Risikoorientierte Kontrollen müssen nicht unbedingt zum Verzicht auf Prüfungen führen, sondern können auch häufigere Kontrollen nach sich ziehen. So z.B. bei sehr grossen Firmen, die manchmal jährlich oder alle

⁵⁷ Art. 162 AHVV.

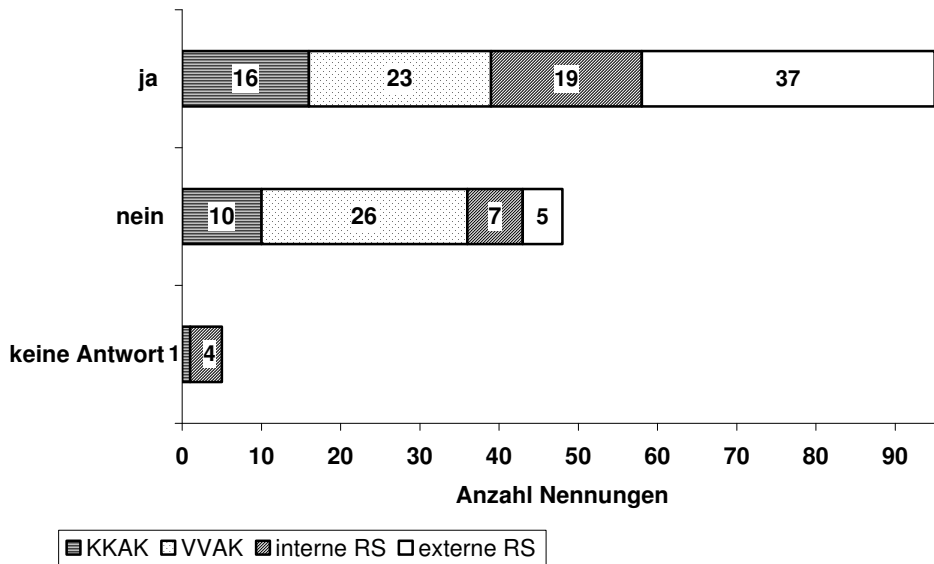
⁵⁸ Art. 16 AHVG.

⁵⁹ Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 3.1.3 (Kontrollverfahren bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme unter 200'000 Franken).

zwei Jahre kontrolliert werden. Dies wird als Dienstleistung empfunden, denn so können sie sich die Verzinsung möglicher Nachbelastungen ersparen.

Nun stellt sich die Frage, ob der Kontrollabstand von vier Jahren, unabhängig von der Verjährungsfrist von fünf Jahren, von den involvierten Akteuren als notwendig erachtet wird.

Abbildung 6: Notwendigkeit des vierjährigen Kontrollabstands (N = 148)



Die Antworten der Ausgleichskassen gehen auseinander. Rund etwa die Hälfte der Ausgleichskassen meint, sie sei notwendig. Dabei unterscheiden sich die Meinungen unabhängig vom Typ der Ausgleichskasse. Bei den Revisionsstellen ist das Resultat etwas deutlicher. Drei Viertel aller Kontrolleure geben an, dass vierjährige Arbeitgeberkontrollen nötig sind, wobei der Anteil bei den Revisoren, die bei Ausgleichskassen angestellt sind, etwas tiefer liegt als bei den externen Revisoren.

Aus den Begründungen geht hervor, dass die Zufriedenheit mit dem heutigen System für die Beibehaltung der vierjährigen Kontrollen spricht. Ausserdem wurde erwähnt, dass Veränderungen in den Betrieben innerhalb von vier Jahren teilweise einschneidend sein können, so dass eine Kontrolle, die beispielsweise erst nach acht Jahren durchgeführt würde, doppelt so lange dauern könnte.⁶⁰ Eine Ausgleichskasse hat der EFK ihre Erfahrungen mit achtjährigen Kontrollen mitgeteilt. Sie hatte dies versuchsshalber bei Arbeitgebern eingeführt, deren vorheriges Kontrollergebnis positiv ausgefallen war. Sie musste aber feststellen, dass bei 80 % derjenigen, bei denen es zuvor zu keinen Beanstandungen gekommen war, neu Mängel aufgedeckt wurden. Daraus lässt sich schliessen, dass es aufgrund der möglichen Veränderungen in einem Betrieb sinnvoll ist, die Kontrollen erneut vierjährlich durchzuführen.

⁶⁰ Diese Veränderungen können die Personalabteilung, andere Personalwechsel, Besitzerwechsel, die rechtlichen Grundlagen inklusive der Rechtsprechung, etc. betreffen.

Deutlich gegen die Abschaffung der vierjährigen Kontrollen sprechen sich externe Revisionsstellen aus. Die internen Revisionsstellen (13 ja / 15 nein) und die Ausgleichskassen (KKAK: 12 ja / 14 nein – VVAK: 26 ja / 21 nein) halten sich die Waage. Für die Abschaffung der vierjährigen Kontrollen sprechen laut Ausgleichskassen der vermehrte Einbezug des Faktors Risiko sowie das Kosten-Nutzen-Verhältnis, das optimiert werden könnte. Diejenigen Revisoren, welche den vierjährigen Abstand nicht als notwendig erachten, begründen dies vor allem damit, dass die Kontrollen nicht auf vorgegebene Fristen ausgerichtet sein sollten, sondern auf das jeweilige Risiko jedes einzelnen Arbeitgebers.⁶¹

3.3 Durchführung der Kontrollen

Die Kontrollen werden sowohl von internen Revisionsabteilungen der Ausgleichskassen, externen Revisionsstellen als auch von der SUVA durchgeführt. „Kontrollen durch andere Massnahmen“ werden teilweise auch von anderen Mitarbeitern der Ausgleichskasse vorgenommen. Nachfolgend wird auf die Revisionsstellen, die Dauer sowie die Kosten der Kontrollen näher eingegangen.

3.3.1 Revisionsstellen

A. Interne Revisionsabteilungen

Die Mehrheit der AHV-Arbeitgeberkontrollen wird durch interne Revidierende durchgeführt. 35 der 76 Ausgleichskassen haben interne Revisionsabteilungen, die selbst Kontrollen durchführen. Insgesamt sind rund 100 Revisoren bei Ausgleichskassen angestellt, welche für die Durchführung dieser Kontrollen vorgesehen sind.

B. Externe Revisionsstellen

Eine grosse Mehrheit der externen Kontrollen (ohne SUVA) wird von der Revisionsstelle der Ausgleichskassen (RSA) in Zürich⁶² vorgenommen (Kontrollen bei 46 Ausgleichskassen), während die restlichen externen Kontrollen durch Treuhandbüros wie auch von den grossen Beratungsfirmen wie PWC, KPMG und Ernst & Young durchgeführt werden (24 Ausgleichskassen). Drei kantonale Ausgleichskassen können ausserdem auf das Know-how der Kantonalen Finanzkontrollen zurückgreifen, welche Kontrollen (zumeist der kommunalen Verwaltung(en)) durchführen. Insgesamt gibt es neben der RSA rund 20 Unternehmen inklusive deren Zweigstellen, die AHV-Arbeitgeberkontrollen durchführen.

⁶¹ Auf die Risikoorientierung wird im Kapitel 3.4 eingegangen.

⁶² Bei der Revisionsstelle der Ausgleichskassen handelt es sich um eine Genossenschaft, die 1944 im Hinblick auf die Arbeitgeberkontrollen bei den Wehrmannsausgleichskassen gegründet wurde. Da es sich namentlich für kleine und mittlere Ausgleichskassen nicht lohnte, eigene Revisionsabteilungen zu führen, wurde sie 1944 durch acht Verbandsausgleichskassen im Sinne einer Selbsthilfegenossenschaft gegründet. Sie umfasst heute 45 Mitglieder und führt jährlich etwas über 8'000 Kontrollen (inkl. KAM-Kontrollen) durch.

C. Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA) führt gleichzeitig mit ihren Betriebsrevisionen die AHV-Arbeitgeberkontrollen durch, falls dies von den entsprechenden Ausgleichskassen bzw. von den Arbeitgebern gewünscht wird. Da der Lohnbegriff des UVG sowie derjenige der AHV zu einem grossen Teil identisch ist, lassen sich diese Kontrollen laut SUVA gut vereinbaren. Diese Möglichkeit nehmen 34 Ausgleichskassen wahr.⁶³

Weshalb werden teilweise interne, teilweise externe Kontrolleure eingesetzt und welches sind die Vorteile der Diversifikation?

Auf interne Revidierende wird vor allem zurückgegriffen, weil sie fachkompetent sind, sowohl die Kunden wie auch die Ausgleichskasse kennen und flexibel eingesetzt werden können. Sie sind meistens gewissen regionalen Gebieten zugeteilt, die im Laufe der Jahre wechseln. Während die einen Ausgleichskassen ihre internen Revisionsabteilungen aufgrund hoher Kosten aufgelöst haben, halten andere wiederum die eigenen Revisoren für günstiger als externe Revisionsstellen. Wenn von externen Revidierenden die Rede ist, dann meint man zumeist die RSA und die SUVA, welche zusammen beinahe eine Monopolstellung einnehmen, da sie rund 85 % der externen Kontrollen übernehmen. Während die RSA vor allem aus finanziellen und fachlichen Gründen gewählt wird, bietet die SUVA neben den tiefen Kosten den Vorteil der Synergieschaffung. Das heisst, bei einem Arbeitgeber werden gleichzeitig zwei Kontrollen durchgeführt. Häufig besteht mit anderen Beratungsbüros und Revisionsgesellschaften ein in finanzieller Hinsicht interessanter Vertrag und sie werden von den meisten Ausgleichskassen vor allem aus traditionellen Gründen oder auch für Spezialfälle gewählt.

Welches sind die Gründe für einen Wechsel der Revisionsstellen?

Vierzehn Ausgleichskassen haben in den vergangenen fünf Jahren einen Wechsel der Revisionsstelle vorgenommen. Zusätzliche Synergieschaffung, das heisst das Verbinden von mehreren Kontrollen, war dabei für viele die Hauptmotivation zu dieser Handlung (neun von vierzehn). Ausserdem waren die Kosten ebenfalls ausschlaggebend sowie die Flexibilität und Zuverlässigkeit der Revisionsstelle. Nur gerade eine Ausgleichskasse wechselte die Revisionsstelle aufgrund ungenügender Qualität.

Wie werden die Informationen, die über die reine AHV-Arbeitgeberkontrolle hinausgehen, an die Ausgleichskassen weitergegeben?

Von 41 Ausgleichskassen wird eine Zusatznotiz über den allgemeinen Eindruck von der revidierten Unternehmung verlangt. 30 Ausgleichskassen geben an, dass sie nur in ausserordentlichen Fällen informiert werden. Einige führen (zusätzlich) kasseninterne Sitzungen durch, um die Problemfälle zu besprechen. Diese Angaben werden von den Revisionsstellen bestätigt.

⁶³ Die SUVA nimmt bei all ihren Kunden mit Lohnsumme > 800'000 Franken eine Prüfung vor. Unterhalb dieses Betrags nimmt die SUVA nur teilweise Kontrollen vor (z.B. auch in Verbindung mit AHV-Arbeitgeberkontrollen).

Schaffung von weiteren Synergien im Bereich der Kontrollen von Arbeitgeber?

Es werden gegenwärtig gewisse Synergien genutzt, um einerseits die Arbeitgeber nicht unnötig zu belasten und andererseits Kosten zu sparen. Ein Beispiel dafür sind diejenigen Kontrollen, welche durch SUVA-Revisoren durchgeführt werden, die sowohl die Unfallversicherung als auch die Sozialversicherungsbeiträge für AHV/IV/EO beinhalten. Daneben gibt es auch AHV-Arbeitgeberkontrollen durch andere Revisoren, bei denen beispielsweise ebenfalls die Angaben zur Unfallversicherung geprüft werden. So ein interner Revisor einer Ausgleichskasse: „Wenn eine Mehrheit der Arbeitnehmenden der SUVA angehört, dann wird die Kontrolle von der SUVA ausgeführt. Ansonsten übernimmt die Ausgleichskasse den Teil der Arbeiten für die SUVA. Manchmal spricht man sich auch ab und geht zusammen vor Ort. Darüber hinaus werden Informationen weitergegeben, um einander auf Probleme hinzuweisen.“

Synergien können auch, wie erwähnt, auf einer informellen Ebene genutzt werden, so beispielsweise, wenn Revisoren, die beim selben Unternehmen eine Kontrolle durchführen, Informationen untereinander austauschen.

Revisionsstellen wie auch die Ausgleichskassen sind der Ansicht, dass noch zusätzliche Synergien geschaffen werden könnten (63 % der RS und 56 % der AK). Während sich die Ausgleichskassen vor allem für eine Koordination der Kontrollen aussprechen, gehen die Revisoren etwas weiter, indem sie die Zusammenlegung von Kontrollen wünschen. Bei der zusätzlichen Koordination ist die Zusammenarbeit der verschiedenen Sozialversicherungen, Kontrollbehörden und Revisionsstellen gefragt, während die Zusammenlegung der Kontrollen noch etwas weiter geht. So könnten sich einige Revisoren vorstellen, dass die AHV-Arbeitgeberkontrolle mit anderen Prüfungen im Sozialversicherungsbereich oder auch mit der allfälligen gesetzlichen Buchprüfung zusammengelegt werden.

3.3.2 Dauer der Kontrollen

Durchführungsdauer

Im Rahmen der Erhebung wurden die internen und externen Revisionsstellen gefragt, welches je nach Lohnsumme die durchschnittliche Dauer einer Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle sowie einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“ sei. Die Auswertung dieser Frage ergibt die folgenden Ergebnisse⁶⁴:

Tabelle 3: Dauer der Arbeitgeberkontrollen (N = 69)

Lohnsumme in Franken	Ord. Arbeitgeberkontrolle (in Stunden)			KAM (in Stunden)		
	Total	Interne RS	Externe RS	Total	Interne RS	Externe RS
< 200'000	3	3	2.8	1.5	1.5	1.5
> 200'000 ≤ 1 Mio.	5.3	5	5.5	2.8	2.6	2.9
> 1 Mio. ≤ 10 Mio.	10.5	9.8	10.9	4.7	4.9	4.6
> 10 Mio.	17.7	18.2	17	7.8	8	7.5

⁶⁴ Die Angaben der Revisionsstellen beruhen zum grössten Teil auf Schätzungen.

Aus den Ergebnissen ist erkennbar, dass bezüglich der Dauer einer Kontrolle der internen Revisoren der Ausgleichskassen und der externen Revisoren kaum Unterschiede bestehen. Ebenso liegen keine wesentlichen Differenzen zwischen den Kontrollzeiten der RSA, der SUVA und den übrigen externen Revisionsstellen vor. Im Durchschnitt beträgt die Dauer einer **ordentlichen Arbeitgeberkontrolle vor Ort 4,75 Stunden** und einer „**Kontrolle durch andere Massnahmen**“ **2,35 Stunden**.⁶⁵

Die Arbeitgeberkontrolleure sind zu 95 % der Meinung, dass ihnen für die Durchführung der notwendigen Kontrollen genügend Zeit zur Verfügung steht. In den Gesprächen wurde diese Aussage zum Teil relativiert. So meinte zum Beispiel ein Arbeitgeberkontrolleur: „Man führt zwei bis drei Revisionen pro Tag durch. Dabei sollte die Buchhaltung dem deklarierten Lohn gegenüber gestellt werden. Man muss sich jedoch bewusst sein, dass man Betrüger meist nur per Zufall entdeckt.“

Der Kontrollaufwand und somit die Dauer einer Arbeitgeberkontrolle hängen von verschiedenen Faktoren ab. Wie aus oben stehender Tabelle ersichtlich ist, spielen die Anzahl Arbeitnehmenden bzw. die Höhe der Lohnsumme eine zentrale Rolle. Doch sie alleine sind laut Ausgleichskassen und Revisionsstellen nicht entscheidend dafür, ob eine Kontrolle aufwändig ist. Je nach geprüftem Betrieb sind zusätzlich andere Kriterien ausschlaggebend, wie z.B. die Branche, die Arten von Lohnverhältnissen, das Lohnprogramm, geleistete „fringe benefits“ und die Qualität der Buchhaltung.

Vor- und Nachbearbeitungsdauer

Eine Arbeitgeberkontrolle löst bei den Ausgleichskassen verschiedene Vor- und Nachbearbeitungsaufgaben aus, wie zum Beispiel Auswahl der zu kontrollierenden Arbeitgeber, Einsichtnahme in Dossiers, Terminvereinbarung, Vergabe eines Mandats an externe Revisionsstellen, Bearbeitung der Kontrollberichte, Zusatzabklärungen, Inkasso von Nach- und Rückzahlungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind für alle Kontrollen vergleichbar. Bei den Nachbearbeitungsarbeiten können je nach Schwierigkeit zur Durchsetzung eines Kontrollergebnisses zeitliche Unterschiede (u.a. Korrekturen, Inkasso, Einsprachen, Beschwerden, Reklamationen) entstehen.

Die Auswertung der Fragebogen ergab, dass die Ausgleichskassen für Vorbereitungsarbeiten pro Jahr durchschnittlich 50 und für die Nachbearbeitung durchschnittlich 64 Personentage aufwenden.⁶⁶ Berechnet man auf dieser Basis die Vor- und Nachbereitung einer einzelnen Kontrolle (ordentliche Kontrolle und „Kontrolle durch andere Massnahmen“)⁶⁷, entsteht ein Zeitaufwand von durchschnittlich 1,5 Stunden pro Kontrolle.⁶⁸ Festzuhalten ist, dass die Ausgleichskassen, welche die Arbeitgeberkontrollen extern durchführen lassen, gegenüber den Ausgleichskassen mit internen Revisionseinheiten - vor allem bezüglich der Vorbereitungszeiten - wesentlich weniger Zeit beanspruchen. Dies

⁶⁵ Gewichtete Durchschnittsberechnung gemäss Angaben aus dem Fragebogen. 58 % Arbeitgeber mit Lohnsumme < 200'000, 30 % > 200'000 ≤ 1 Mio., 10 % > 1 Mio. ≤ 10 Mio. und 2 % > 10 Mio.

⁶⁶ Diese Zahlen beruhen zum grössten Teil auf Schätzungen der Ausgleichskassen.

⁶⁷ Eine Aufteilung der Vor- und Nachbereitungszeit auf ordentliche Kontrollen und KAM ist anhand der verfügbaren Daten nicht möglich. Doch ist anzunehmen, dass eine ordentliche Kontrolle im Vergleich zu einer KAM insbesondere mehr Nachbearbeitungszeit benötigt.

⁶⁸ Berechnung: 114 Tage pro Ausgleichskasse x 79 Ausgleichskassen = 9006 Tage für alle Ausgleichskassen. Anzahl Kontrollen 47805 = 0.1886 Tage pro Kontrolle x 8.2 Arbeitsstunden pro Tag = 1.5 h pro Kontrolle.

ist u.a. damit zu begründen, dass durch die externe Vergabe der Kontrollen gewisse Vor- und Nachbearbeitungsaufgaben durch die externen Revisionsstellen vorgenommen werden.

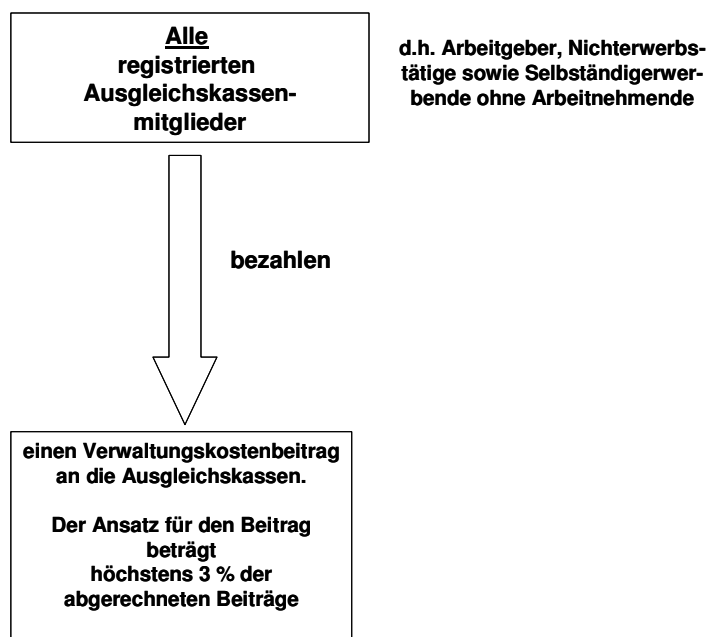
Addiert man die Dauer für die Vorbereitung, die Durchführung sowie die Nachbereitung, so liegt der durchschnittliche zeitliche Aufwand für eine ordentliche Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle bei 6,25 Stunden und 3,85 Stunden für eine „Kontrolle durch andere Massnahmen“.

3.4 Finanzierung und Kosten der Kontrollen

3.4.1 Finanzierung der Arbeitgeberkontrollen

Die Finanzierung der Kosten für die Arbeitgeberkontrollen funktioniert heute nach folgendem Modell:

Abbildung 7: Heutiges Finanzierungsmodell der Arbeitgeberkontrollen



Die Arbeitgeberkontrollen werden durch den Verwaltungskostenbeitrag finanziert, den alle Mitglieder an die Ausgleichskassen bezahlen.⁶⁹ Der Beitrag wird auf den abgerechneten AHV-Beiträgen erhoben. Je nach Ausgleichskasse ist der Verwaltungskostenbeitragssatz unterschiedlich hoch, wobei dieser wesentlich durch die Struktur der Mitglieder beeinflusst ist und je nach Höhe der deklarierten Lohnsumme eines Arbeitgebers variiert. Ausserdem bestehen innerhalb der Ausgleichskassen zum Teil verschiedene Abstufungsmodelle. Bei diesem so genannten Bonus-Malus-System bezahlen Arbeitgeber, deren Lohndeklarationen tadellos sind und die Arbeitgeberkontrolle keine bzw. wenige Mängel aufweisen, einen kleineren Verwaltungskostenbeitrag. Es besteht ein abgestuftes System der Verwaltungskosten mit Rückvergütung. Der durchschnittliche Bruttosatz

⁶⁹ Art. 170 AHVV.

beträgt 0,8 % und kann bis auf 0,25 % sinken. Bei schwierigen Fällen oder Fällen mit Revisionsfeststellungen werden 2 % berechnet. Der durchschnittliche Ansatz der Verwaltungskostenbeiträge auf den abgerechneten AHV-Beiträgen im Jahr 2002 betrug bei den **Kantonalen Ausgleichskassen 1.66 %** (Bandbreite von 1.3 bis 2.69 %) und bei den **Verbandsausgleichskassen 0.83 %** (Bandbreite von 0.18 bis 2.69 %). Der Ansatz der Verwaltungskosten darf höchstens 3 % der zu entrichtenden Beitragssumme betragen.⁷⁰

Trotz des relativ grossen Spektrums der durchschnittlichen Ansätze der Verwaltungskostenbeiträge zeigen die Auswertungen, dass deren Höhe keinen Einfluss auf die Menge und die Periodizität der durchgeführten Arbeitgeberkontrollen hat.

Die Unterschiede bei den Verwaltungskostenbeiträgen schaffen einen gewissen Wettbewerb unter den Ausgleichskassen. Inwieweit diese sich effektiv auf die Mitglieder und auf mögliche Kassenwechsel auswirken, ist nicht bekannt. Ausserdem kann lediglich von einem beschränkten Wettbewerb gesprochen werden, da sowohl die Kassenwahl, z.B. infolge einer Verbandszugehörigkeit häufig vorgegeben ist, als auch ein Kassenwechsel nur unter gewissen Umständen, z.B. bei einem Austritt aus dem Berufsverband, möglich ist. Die Arbeitgeber ohne Verbandszugehörigkeit schliessen sich im Normalfall den Kantonalen Ausgleichskassen an. Auf die Anwerbungspraxis für neue und interessante Kassenmitglieder wurde im Rahmen dieser Evaluation nicht näher eingegangen.⁷¹

3.4.2 Kosten einer Kontrolle

Zur Berechnung der Kosten einer Kontrolle (inkl. Vor- und Nachbearbeitung) dienten die Informationen aus Fragebogen, Interviews und der Statistik des BSV. Zudem wurden die Resultate einer Prozesskostenanalyse zweier Ausgleichskassen (eine KKAK und eine VVAK) berücksichtigt. Aufgrund der Unvollständigkeit der Daten sowie der Tatsache, dass diese häufig auf Schätzungen beruhen, war es nicht möglich, eine detaillierte Vollkostenberechnung aufzustellen. Das Ergebnis ist somit als Annäherung an die effektiven Kosten zu betrachten und basiert auf den im Jahr 2003 durchgeführten 47'805 Kontrollen.⁷²

Tabelle 4: Durchschnittliche Vollkosten der Arbeitgeberkontrollen (in Franken)

	Arbeitgeberkontrolle (ord. Kontrolle und KAM)	Ord. Arbeitgeberkontrolle	KAM
Im Durchschnitt	934	1'027	633
Interne RS	1'104	1'240	764
Externe RS	676	722	445

⁷⁰ Verordnung über den Höchstansatz der Verwaltungskostenbeiträge in der AHV vom 11. Oktober 1972.

⁷¹ Vgl. dazu auch die Informationen zu den laufenden Projekten des BSV in Kapitel 1.4.

⁷² 36'404 ordentliche und 11'398 KAM-Kontrollen. Vgl. dazu die Ausführungen im Kapitel 3.1 In den Kosten sind auch die Kontrollbereiche IV und EO enthalten, da diese bei einer AHV-Arbeitgeberkontrolle immer beinhaltet sind. Details zur Kostenberechnung sind im Anhang 9 zu finden.

Insgesamt belaufen sich die Kosten der Arbeitgeberkontrollen inklusive Vor- und Nacharbeiten für das Jahr 2003 auf rund 45 Millionen Franken. Aufgrund verschiedener Angaben von Ausgleichskassen kann davon ausgegangen werden, dass die berechneten Durchschnittswerte der Realität entsprechen. Zur Erklärung der Spannweite der Kosten einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle (von 722 bis 1240 Franken) müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden. Die Ausgleichskassen rechnen mit **unterschiedlichen Gemeinkostenzuschlägen**. Konkret heisst dies, dass beispielsweise eine WAK einen Gemeinkostenzuschlag von 60 % und eine KKAK einen von 148 % berechnet. Dieser Zuschlag ist u.a. abhängig von der Grösse, der Aufgaben und Organisationsstruktur der Ausgleichskasse sowie von der Zusammensetzung des Mitgliederbestandes.

Über die Kosten einer **von internen Revisionseinheiten durchgeführten Arbeitgeberkontrolle** entscheidet die Ausgleichskasse, d.h. sie wählt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eine für sie ideale Organisationslösung. Die Kosten einer **von Dritten durchgeführten Arbeitgeberkontrolle** werden vom Markt bestimmt. Bei externer Vergabe der Arbeitgeberkontrollen werden die Kosten in 30 % der Fälle pauschal und in 70 % der Fälle mit einem Stundenansatz abgerechnet. Das **Auftragsvolumen** für Arbeitgeberkontrollen durch Externe betrug im Jahr 2003 **10 Millionen Franken**. Für das Jahr 2003 wurden pro Kontrolle von den externen Revisionsstellen durchschnittlich 522 Franken in Rechnung gestellt. Am günstigsten werden Arbeitgeberkontrollen von der SUVA angeboten. Die SUVA hat bei der Berechnung einen gewissen Vorteil gegenüber der Konkurrenz, da sie die Arbeitgeberkontrollen mit ihren eigenen Kontrollen kombinieren kann. Den Ausgleichskassen wird nur der Mehraufwand zum Selbstkostenpreis in Rechnung gestellt, der im Durchschnitt 300 Franken beträgt. Die Kosten einer Kontrolle durch die RSA sind ebenfalls relativ günstig. Es handelt sich dabei um eine Genossenschaft (Non-Profit-Organisation) der Ausgleichskassen. Die relativ tiefen Kosten dieser zwei externen Revisionsstellen, welche zusammen rund 80 % aller externen Kontrollen durchführen, tragen zur Erklärung des Kostenunterschieds zwischen internen und externen Kontrollen bei.

Jeder vollzeitlich angestellter Arbeitgeberkontrolleur bringt mit den Kontrollen den Sozialversicherungen jährlich rund 500'000 Franken zusätzlich ein.⁷³

Kosten-Nutzenverhältnis einer Kontrolle

Im Rahmen der Umfrage meinten 37 Ausgleichskassen, die Kosten für die Arbeitgeberkontrollen seien zu hoch, während die Mehrheit der Revisionsstellen (50) die Ansicht vertreten, diese würden in einem richtigen Verhältnis zum Kontrollergebnis stehen. Bei den Verbandsausgleichskassen sind es 57 %, welche die Kosten als zu hoch einstufen, während nur gerade 33 % der Kantonalen Ausgleichskassen diese Meinung teilen.

Um das Kosten-Nutzenverhältnis einer Kontrolle besser beurteilen zu können, wurden die folgenden Berechnungen vorgenommen:

⁷³ *Basierend auf folgender Berechnung: 170 Revisoren stehen 2003 zusätzlichen Nettobeiträgen von 85 Mio. Franken gegenüber (98 interne Revisoren und Kosten von 10 Mio. Franken für externe Revisoren = ca. 70 Revisoren – vgl. Aufteilung der Kontrollen auf RSA, SUVA und andere).*

Tabelle 5: Kosten-Nutzenverhältnis der Arbeitgeberkontrollen (diverse Szenarien)

Kosten-Nutzenverhältnis	Erläuterung
Gesamtkosten von 45 Mio. Franken im Verhältnis zum Netto-Kontrollergebnis 2003 für die AHV von 82 Mio. Franken.	Pro eingesetzten Franken für Arbeitgeberkontrollen gehen zusätzliche Sozialabgaben von 1.80 Franken an die AHV.
Gesamtkosten von ca. 45 Mio. Franken im Verhältnis zu den pro Jahr abgerechneten Beiträgen von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber von rund 22,4 Mrd. Franken (2003).	Für die Sicherstellung der korrekten Abrechnung von Löhnen werden zusätzlich 0.2 % der abgerechneten Beiträge aufgewendet oder anders gesagt: pro abgerechneter Franken wird zusätzlich 0.2 Rappen für die Kontrollen investiert.
Gesamtkosten von 45 Mio. Franken im Verhältnis zum Total der Verwaltungskosten der Ausgleichskassen - ohne übertragene Aufgaben - von 327 Mio. Franken für das Jahr 2003. ⁷⁴	Der Anteil der Kosten für die Arbeitgeberkontrollen beträgt 13.75 % der Verwaltungskosten der Ausgleichskassen
Total Revisorenstellen bei den Ausgleichskassen von 98 im Verhältnis zum Total der Arbeitskräfte bei den Ausgleichskassen von 2'962 ⁷⁵ (ohne übertragene Aufgaben).	3.3 % der Arbeitskräfte bei den Ausgleichskassen führen Arbeitgeberkontrollen durch.

3.4.3 Verrechnung des Zusatzaufwands

Die Ausgleichskassen greifen relativ selten auf die Möglichkeit der Verrechnung von Zusatzaufwendungen für die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen zurück. So verrechneten im Jahre 2003 nur 30 Ausgleichskassen vereinzelt ihren Mehraufwand.

Von den 27 Ausgleichskassen, die auf die Verrechnung des Zusatzaufwandes verzichten, sind sechs Kantonale Ausgleichskassen und die übrigen Verbandsausgleichskassen.⁷⁶ Letztere begründen dies damit, dass die Verrechnung des Mehraufwands der Verbandsphilosophie entgegen stehe. Die Mitglieder würden als Kunden betrachtet, die für ihre Verwaltungskostenbeiträge, die sie jährlich bezahlen, entsprechende Leistungen erwarten. Von einer Kantonalen Ausgleichskasse wurde angeführt, dass die Kontrollen angeordnet seien. Eine zusätzliche finanzielle Belastung würde beim Arbeitgeber auf Unverständnis stossen und vermutlich die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberkontrollleuten erschweren.

Gewisse Ausgleichskassen kennen bereits grosse Schwierigkeiten beim Inkasso der AHV-Beiträge. Zusätzliche Rechnungen würden abgesehen von einem administrativen Mehraufwand für die Ausgleichskassen kaum etwas einbringen.

⁷⁴ Aus: Bundesamt für Sozialversicherung. *Statistische Angaben der Ausgleichskasse 2003 (nur für interne Verwendung). Verwaltungskosten der Ausgleichskassen ohne übertragene Aufgaben 2003.*

⁷⁵ Bundesamt für Sozialversicherung. *Statistische Angaben der Ausgleichskasse 2003 (nur für interne Verwendung). Es handelt sich dabei um Anzahl Stellen inklusive Teilarbeitskräfte, Lehrlinge und Hilfspersonal).*

⁷⁶ Die restlichen Ausgleichskassen haben keine Antwort gegeben (13 VVAK und 6 KKAK).

3.4.4 Alternative Finanzierungsmöglichkeiten

Neben dem heutigen System gäbe es andere Möglichkeiten der Finanzierung der Arbeitgeberkontrollen. Bei der Umfrage wurden sowohl Direktoren der Ausgleichskassen als auch die internen und externen Revisionseinheiten über die Meinung zu den drei nachfolgenden Alternativmöglichkeiten befragt.

Variante 1: Die Kosten der AHV-Arbeitgeberkontrolle werden dem Arbeitgeber direkt in Rechnung gestellt.

Tabelle 6: Meinungen zur Finanzierungsvariante 1 (N = 147)

	KKAK	VVAK	Interne RS	Externe RS
Zustimmung ⁷⁷	2	8	2	10
Ablehnung ⁷⁸	25	42	26	32

Eine direkte Rechnungsstellung für den Kontrollaufwand nach Verursacherprinzip, wird sowohl von den Ausgleichskassendirektoren als auch von den Revisionsstellen zurückgewiesen. Diese ablehnende Haltung beruht auf verschiedenen Faktoren. Obwohl die Prüfungen grundsätzlich auf eine gute Akzeptanz stossen, wird niemand gerne kontrolliert. Wenn die Kontrollen zusätzlich in Rechnung gestellt würden, wird befürchtet, dass sich dies auf das zumeist gute Klima zwischen Arbeitgeber und Ausgleichskassen bzw. Revisionsstellen negativ auswirken könnte. Zudem verursacht eine direkte Rechnungsstellung insbesondere bei den durch interne Kontrolleinheiten durchgeführten Prüfungen einen Mehraufwand bei den Ausgleichskassen.

Variante 2: Ein so genanntes Vergünstigungsmodell mit einem niedrigeren Verwaltungskostenbeitragssatz wird eingeführt, welches diejenigen Arbeitgeber begünstigt, welche ihren Pflichten durchwegs nachkommen.

Tabelle 7: Meinungen zur Finanzierungsvariante 2 (N = 144)

	KKAK	VVAK	Interne RS	Externe RS
Zustimmung	8	15	11	28
Ablehnung	18	34	16	14

Die Ausgleichskassen stehen dieser Variante mehrheitlich skeptisch gegenüber. Dieses Resultat deckt sich mit der Erkenntnis, dass die bereits heute bestehende Möglichkeit, dem Arbeitgeber bei pflichtwidrigem Verhalten die Mehrkosten zu fakturieren, kaum genutzt wird. Die Revisionsstellen stimmen diesem Vorschlag eher zu. Nachzutragen gilt, dass einige Ausgleichskassen bereits heute gewisse Abstufungs- bzw. Vergünstigungsmodelle bei den Verwaltungskosten praktizieren.

⁷⁷ Zustimmung: all diejenigen, welche mit ja / eher ja geantwortet haben.

⁷⁸ Ablehnung: all diejenigen, welche mit nein / eher nein geantwortet haben.

Variante 3: Die Kosten werden durch die Versicherungen (AHV/IV/etc.) übernommen.

Tabelle 8: Meinungen zur Finanzierungsvariante 3 (N = 147)

	KKAK	VVAK	Interne RS	Externe RS
Zustimmung	20	39	16	22
Ablehnung	7	11	12	20

Es überrascht nicht, dass die Ausgleichskassen ein Interesse haben, die Kosten der Arbeitgeberkontrollen auf den Fonds abzuwälzen. Diese Finanzierungsmöglichkeit wird aber vom BSV nicht unterstützt, da die Arbeitgeberkontrollen gemäss gesetzlichem Auftrag zu den Kernaufgaben der Ausgleichskassen gehören. Es fällt auf, dass die Revisi-
onseinheiten mit diesem Vorschlag weit weniger übereinstimmen.

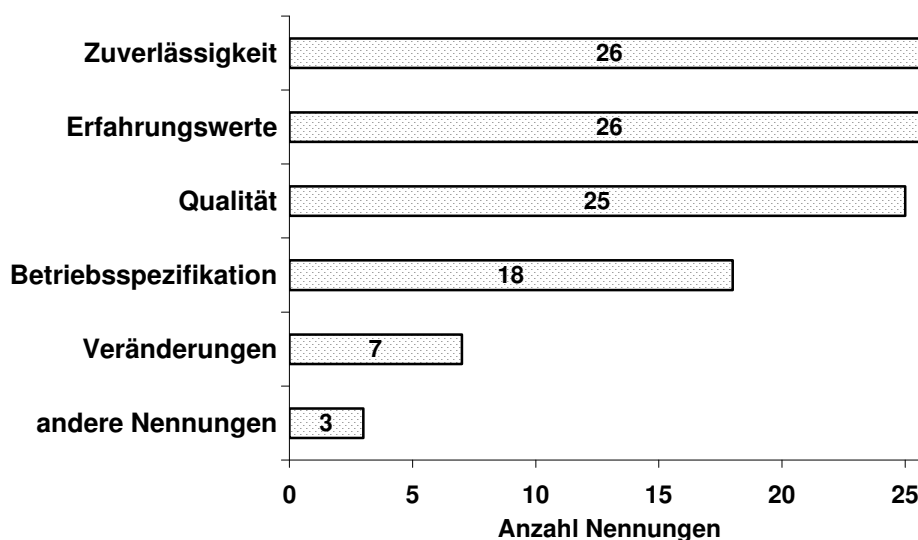
3.5 Risikokriterien

Stehen den Ausgleichskassen ausreichende Instrumente für risikoorientierte Kontrollen zur Verfügung und lassen es die rechtlichen Bestimmungen zu, die Kontrollen risikoorientiert durchzuführen? Zwei Arten von Risikoorientierungen sind zu unterscheiden: Die einen betreffen den Entscheid über die Durchführung der Kontrolle; die anderen beziehen sich auf die Prioritätensetzung bei der Durchführung der Kontrolle. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf den ersten Typ.

Die rechtlichen Vorgaben verpflichten die Ausgleichskassen, bei Konkurs, Ausgleichskassen-Wechsel, etc. zusätzliche Kontrollen durchzuführen. Sie lassen aber auch weniger bzw. vereinfachte Kontrollen zu. Alle Ausgleichskassen wenden bereits heute gewisse Risikokriterien an. Einige Ausgleichskassen nutzen dies häufig, vor allem hinsichtlich eines Verzichts auf ordentliche Kontrollen. Andere konzentrieren sich darauf, mindestens alle vier Jahre eine ordentliche Prüfung durchzuführen und bei Bedarf (Konkurs etc.) allenfalls zusätzliche Kontrollen anzuordnen. Obwohl die rechtlichen Grundlagen den Ausgleichskassen bzw. den Arbeitgeberkontrolleuren einen gewissen Spielraum bieten, ist der Rahmen klar definiert. Somit sind den Ausgleichskassen hinsichtlich der Entscheidung sowohl über die Durchführung als auch die Art der Kontrollen ziemlich enge Grenzen gesetzt. Diese Ausführungen lassen zu einer gewissen Vorsicht mahnen hinsichtlich der Auslegung der Umfrageresultate. So lässt der Begriff der Risikokriterien viel Raum für Interpretationen offen.

Auf die Frage, ob sie Risikokriterien anwenden, antworteten 44 Ausgleichskassen mit ja und 31 mit nein. 70 % der „risikoorientierten“ Ausgleichskassen geben ausserdem an, die vierjährlichen Kontrollen nicht bei allen Arbeitgebern durchzuführen; d.h. zumal sind es seltenere, zumal häufigere Kontrollen. Zu den häufigst genannten Risikokriterien zählen die Folgenden:

Abbildung 8: Angewandte Risikokriterien (N = 44; mehrere Nennungen möglich)



Die Zuverlässigkeit des Arbeitgebers, die Erfahrungswerte wie zum Beispiel die Ergebnisse der vorangehenden Prüfung sowie die Qualität der Deklarationen sind die häufigsten von den Ausgleichskassen gewählten Faktoren, um das Risiko einzuschätzen. Daneben sind es auch die Betriebsspezifikationen sowie Veränderungen im Betrieb, welche aus Notizen der Revisoren sowie Kontakten zu den Arbeitgebern hervorgehen.

Im Rahmen der durchgeführten Gespräche wurden hin und wieder Divergenzen ersichtlich zwischen Kassenleitungen und Revisoren. Während erstere vor allem auf ein für die Ausgleichskasse sinnvolles Kosten-Nutzen-Verhältnis achten, vertreten letztere die Meinung, man sollte sich bei der Entscheidung, Kontrollen durchzuführen, weniger auf die Lohnsumme, sondern vermehrt auf andere Kriterien wie die Erfahrungswerte, die Branche, die Lohnprogramme, etc. stützen.

Alle involvierten befragten Akteure sprechen sich für eine vermehrte risikoorientierte Prüfung aus, wobei die regelmässigen Kontrollen beibehalten werden sollten. Das Kriterium Risiko muss bei der Durchführung der Kontrolle ausschlaggebend sein; je nach Branche, Erfahrungswerte, Grösse des Betriebs, etc. konzentriert sich die Kontrolle auf bestimmte Aspekte.

Dem Vorschlag, den Entscheid zur Durchführung einer Kontrolle nicht mehr auf eine bestimmte Frist zu basieren, sondern auf der Analyse des Risikos jedes einzelnen Arbeitgebers, stehen sowohl Ausgleichskassen als auch Revisionsstellen eher skeptisch gegenüber. Die Kantonalen Ausgleichskassen lehnen diese Möglichkeit ab (11 ja / 16 nein), während die Mehrheit der Verbandsausgleichskassen sich vorstellen könnte, dieses Konzept anzuwenden (29 ja / 19 nein). Revisionsstellen lehnen diese Variante ab, wobei der Anteil der Ablehnungen bei den externen Revisionsstellen viel höher ausfällt (interne RS: 13 ja / 15 nein – externe RS: 12 ja / 29 nein).

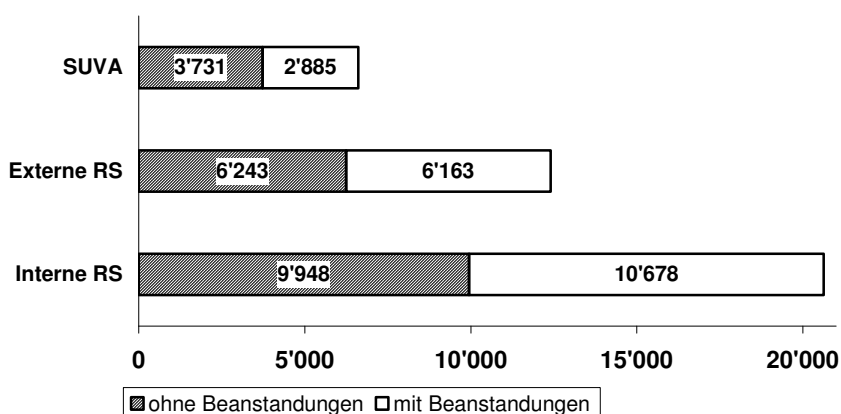
4 Wirkungen der Kontrollen

4.1 Beanstandungen

Unter Beanstandungen werden Mängel verstanden, die bei einer Kontrolle aufgedeckt werden. Da das BSV in seiner Statistik lediglich die Anzahl der Kontrollen mit Beanstandungen aufführt, wurden im Rahmen dieser Untersuchung auch Fragen zu den Typen der Beanstandungen sowie deren Umsetzung gestellt.⁷⁹

Im Jahre 2003 wurden insgesamt 39'648 ordentliche Arbeitgeberkontrollen durchgeführt, wovon bei 19'726 Kontrollen mindestens je eine Beanstandung gemacht wurde.⁸⁰ Bei etwa jeder zweiten Kontrolle kam es somit zu Beanstandungen, die zu Nachzahlungen und/oder Rückzahlungen führten. Insgesamt wurden den Arbeitgebern netto rund 82 Millionen Franken nachbelastet.⁸¹

Abbildung 9: Anzahl der Kontrollen 2003 ohne bzw. mit Beanstandungen je Revisionsstelle (gemäss BSV-Statistik)



Der Anteil der Kontrollen, bei denen mindestens eine Beanstandung gemacht wurde, lag im Jahre 2003 zwischen 43 % (SUVA) und 52 % (interne Revisionsabteilungen der Ausgleichskassen). Da die effektive Anzahl der Mängel jedoch unbekannt ist,⁸² und da es z.B. auch Beanstandungen geben kann, die keine Nach- und Rückforderungen zur Folge haben, lässt sich aus dieser Angabe alleine weder einen Schluss hinsichtlich der Gründlichkeit der Durchführung der Kontrolle noch auf die Zuverlässigkeit des Arbeitgebers ziehen.

⁷⁹ Die nachfolgenden Daten stützen sich auf die BSV-Statistik und weichen von den übrigen Daten zur Anzahl der durchgeführten Kontrollen etwas ab.

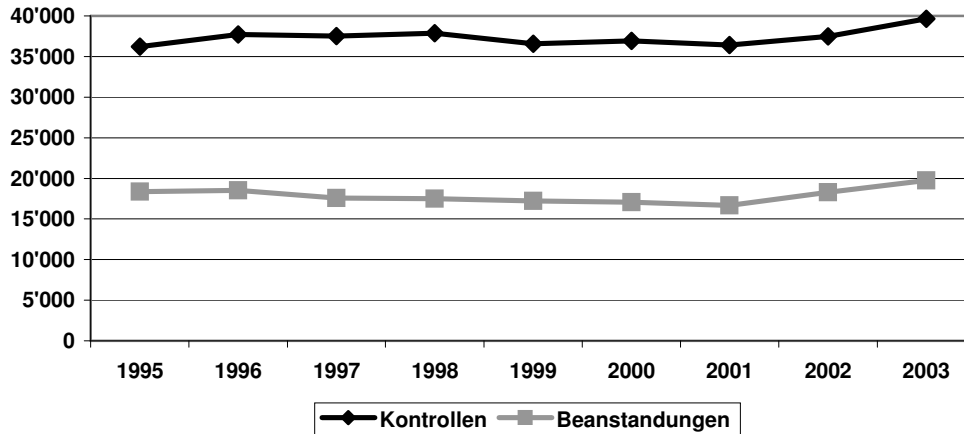
⁸⁰ Siehe Kapitel 3.1: Gemäss der Erhebung der EFK handelt es sich jedoch um rund 36'404 Kontrollen und 18'100 Beanstandungen im Jahre 2003. An dieser Stelle können keine Angaben zu den KAM gemacht werden, da keine Angaben zu den Beanstandungen, die aufgrund dieser Kontrollen gemacht wurden, bekannt sind.

⁸¹ Bundesamt für Sozialversicherung. Statistische Angaben der Ausgleichskasse 2003 (nur für interne Verwendung).

⁸² Z.B. werden kleine Fehler, die ein Arbeitgeber aufgrund von Unachtsamkeit begangen hat, genauso als Beanstandung verbucht, wie wenn ein Arbeitgeber z.B. den gesamten Spesenbereich für jeden einzelnen Mitarbeiter falsch abgerechnet hat.

Vergleicht man die Entwicklung der Beanstandungen in Verbindung mit den Kontrollen, so ergibt sich laut BSV-Statistik folgendes Bild:

Abbildung 10: Total der Kontrollen und Total der Kontrollen mit Beanstandungen 1995 – 2003



Aus oben stehender Grafik geht hervor, dass der Anteil der Kontrollen mit Beanstandungen (rund 50 %) über die Zeit hinweg etwa gleich geblieben ist. Hier stellt sich die Frage, ob ein präventiver Aspekt der Kontrollen ausgeschlossen werden muss oder ob es andere Gründe sind, welche diese hohe Anzahl an Kontrollen mit Beanstandungen erklären. Diese Frage bleibt im Rahmen dieser Untersuchung unbeantwortet, zumal zu diesem Aspekt keine vertieften Analysen gemacht wurden. Sowohl die Umfrageresultate als auch die Interviews lassen darauf schliessen, dass die Anzahl sowie der Typ der Beanstandungen u.a. von der Branche abhängig sind.

4.1.1 Art der Beanstandungen

Die Mehrheit der befragten Ausgleichskassen gab die folgenden Bereiche an, in denen es am häufigsten zu Beanstandungen kommt: Spesen, Kranken- und Unfalltaggelder und fehlende Abrechnungen von Arbeitnehmenden.⁸³ Die befragten Revisionsstellen führten neben der Abrechnung von Spesen und den Kranken- und Unfallgeldern die sozialversicherungsrechtliche Stellung als eines der Gebiete auf, in denen oft Mängel auftreten.

Folgende Bereiche dagegen sind laut den Aussagen der Ausgleichskassen und Revisionsstellen von Beanstandungen seltener betroffen: Vorsorgeleistungen (60 AK, 50 RS), fehlende Verzichtserklärung von Arbeitnehmenden (55 AK, 28 RS) und fehlende Abrechnungen der Entschädigung von Gremien (49 AK, 35 RS).⁸⁴

⁸³ Spesen: 79 %, Kranken- und Unfalltaggelder: 61 %, fehlende Abrechnung von Arbeitnehmern: 57 %.

⁸⁴ Anzuführen ist, dass der RSA das Ergebnis bezüglich den Vorsorgeleistungen und Abgangsschädigungen unwahrscheinlich erscheint. So sind seit dem 1.1.2001 die Sozialleistungen des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum grossen Teil AHV-beitragspflichtig. Bei jeder zweiten Grossfirma müssten heute diesbezüglich Beanstandungen angebracht werden.

Die sozialversicherungsrechtliche Stellung sowie die Spesen, „fringe benefits“, etc. fallen finanziell gesehen bei den Beanstandungen am stärksten ins Gewicht, während die fehlenden Verzichtserklärungen von Arbeitnehmenden mit einer jährlichen Lohnsumme unter 2'000 Franken, die fehlende Abrechnung von Löhnen, die beispielsweise bar ausbezahlt wurden und die Vorsorgeleistungen und Abgangsentschädigungen von relativ geringer Bedeutung sind.⁸⁵

Die Art der Beanstandungen ist von gewissen Faktoren bestimmt. So wird von den involvierten Akteuren angenommen, dass sie stark von der Grösse und der Professionalität der Firma abhängt. Laut Ausgleichskassen führt vor allem bei kleinen Unternehmen Unwissen zu fehlerhaften Deklarationen, während bei den grösseren Arbeitgebern teilweise versucht wird, z.B. bei Spesen die Deklaration zu umgehen. Ausserdem kann manchmal der Typ der Beanstandungen einen Hinweis darauf geben, ob diese aus Versehen entstanden sind oder ob bewusst nicht abgerechnet wurde.

4.1.2 Umsetzung der Beanstandungen

Gemäss den Angaben der befragten Ausgleichskassen werden die Beanstandungen von der Revisionsstelle in den meisten Fällen unverändert übernommen. Über 50 % der Ausgleichskassen übernahmen in den Jahren 2002 und 2003 alle in den Kontrollberichten aufgeführten Mängel.⁸⁶ Bei den Verbandsausgleichskassen liegt dieser Prozentsatz höher als bei den Kantonalen Ausgleichskassen.⁸⁷ Etwa 20 % der befragten Ausgleichskassen gaben an, bei 1 % bis maximal 5 % der Fälle die Mängel aus den Kontrollberichten nicht oder nur teilweise umzusetzen. Rund ein Viertel der Ausgleichskassen haben auf diese Frage nicht geantwortet. Die Zuverlässigkeit der Daten ist in diesem Fall nur teilweise gegeben, denn sie basieren auf Schätzungen der jeweiligen Ausgleichskassen.

Diese Resultate werden von den Revisionsstellen bestätigt. Mehr als die Hälfte erklärt, sie seien in den letzten zwei Jahren nie mit diesem Problem konfrontiert gewesen. Rund 15 % geben an, dass vereinzelt Beanstandungen aus ihren Kontrollberichten nicht umgesetzt wurden. Rund 30 % geben keine Antwort auf diese Frage.

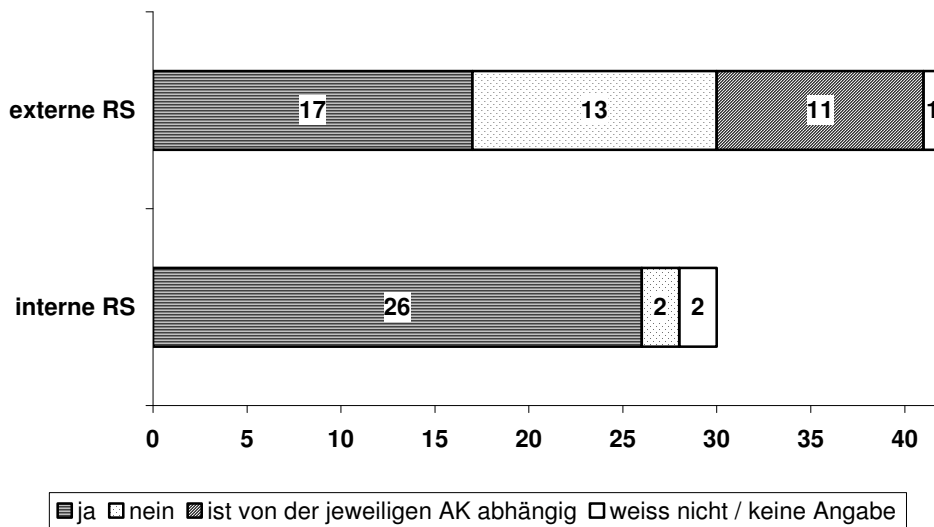
Die Ursache für die fehlende oder nur teilweise erfolgte Umsetzung von bestimmten Beanstandungen liegt laut Umfrageresultaten darin, dass gewisse in den Kontrollberichten aufgeführte Kritikpunkte zusätzlicher Abklärung benötigen und deshalb auf eine unmittelbar anschliessende Umsetzung verzichtet wird. Zudem haben die Ausgleichskassen laut Aussagen von Gesprächspartnern einen gewissen Spielraum. Den nutzen einige, indem sie beispielsweise eine Beanstandung erst ab dem Zeitpunkt der Kontrolle berücksichtigen, d.h. kulant sind hinsichtlich der Abrechnungen für vorangehende Jahre. Nachfolgende Abbildung deutet auf Schwierigkeiten im Bereich des Informationsflusses zwischen Ausgleichskassen und vor allem externen Revisionsstellen hin.

⁸⁵ Sozialversicherungsrechtliche Stellung: 42 AK, 55 RS; Spesen: 44 AK, 43 RS; fehlende Verzichtserklärung: 16 AK, 8 RS; fehlende Lohnabrechnungen: 13 AK, 14 RS; Vorsorgeleistungen / Abgangsentschädigungen: 16 AK, 14 RS.

⁸⁶ 2002: 40 Ausgleichskassen; 2003: 39 Ausgleichskassen.

⁸⁷ KKAK: 33 %; VVAK: 61 %.

Abbildung 11: Information der Arbeitgeberkontrolleure durch die Ausgleichskassen



Die Grafik zeigt deutlich, dass die internen Revisionsstellen gut informiert sind über das weitere Vorgehen. Dies ist wenig erstaunlich, da sie sich teilweise selbst mit der Umsetzung befassen. Bei den externen Revisionsstellen unterscheidet sich die Informationslage, da für sie die Arbeit nach Abgabe des Kontrollberichts abgeschlossen ist. Danach liegt es an den Ausgleichskassen, die Mängel in den Kontrollberichten zu prüfen, allenfalls umzusetzen und – im Falle einer teilweisen bzw. einer Nichtumsetzung der Mängel – die externen Arbeitgeberkontrolleure zu informieren.

Seit dem 1. Januar 2004 haben die Revisionsstellen, welche die Hauptrevisionen der Ausgleichskassen durchführen, zu prüfen, ob die Ausgleichskassen die betreffenden Arbeitgeberkontrolleure jeweils informieren, wenn die Beanstandungen der Kontrollberichte nicht oder nur teilweise umgesetzt werden.⁸⁸ Gespräche mit Arbeitgeberkontrolleuren weisen darauf hin, dass die Kenntnis über diese Informationspflicht nicht durchgehend vorhanden ist. Hingegen wird eine Benachrichtigung als selbstverständlich erachtet, zumal damit auch verhindert werden kann, dass derselbe Arbeitgeberkontrolleur bei der nächsten Prüfung die gleichen Feststellungen macht.

4.1.3 Möglichkeiten der Verminderung der Beanstandungen

Gemäss der Ansicht der Mehrheit der Befragten (Ausgleichskassen: 56 %, Revisionsstellen: 62 %) bestehen Möglichkeiten zur Verminderung der Beanstandungen. Dabei sind so genannte weiche von harten Instrumenten zu unterscheiden.

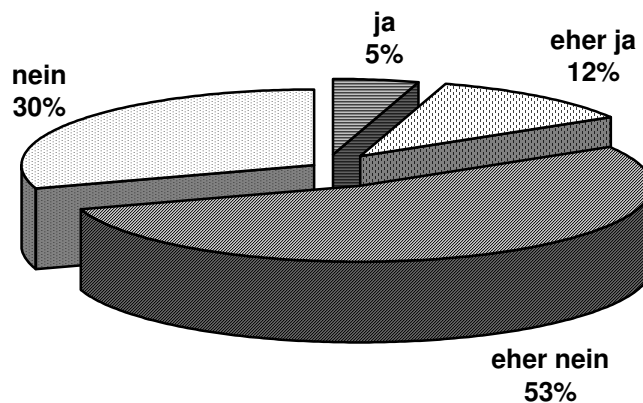
⁸⁸ Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen vom 1. Januar 2004 (Rz. 1200).

Busseneinführung

Das Ergreifen von Bussen würde die bereits bestehende Form der Sanktionierung ergänzen bzw. ersetzen. Heute werden 5 % Verzugszins berechnet.⁸⁹

Die Befragung zur Einführung von Bussen ergab, dass die Mehrheit der Ausgleichskassen (88 %) und der Revisionsstellen (72 %) der Meinung ist, Bussen seien nicht das richtige Instrument, um korrekte Deklarationen zu fördern. Nur eine Minderheit steht einer Busseneinführung positiv gegenüber.

Abbildung 12: Haltung der Ausgleichskassen und Revisionsstellen zur Einführung von Bussen



Seitens der Bussenbefürworter wurde darauf hingewiesen, dass eine klare Unterscheidung derjenigen Fälle vorgenommen werden sollte, bei denen einerseits wegen Unwissen und andererseits absichtliches Verstossen⁹⁰ gegen die rechtlichen Bestimmungen vorliegt.

Derselbe Aspekt wird jedoch von den Bussengegnern als Begründung für ihre Ablehnung ins Feld geführt. Oft ist es nicht klar, ob Unwissen oder Vorsatz vorliege. Auch wurde vielfach darauf hingewiesen, dass fehlerhafte Abrechnungen in den seltensten Fällen vorsätzlich geschehen.

Vereinfachung der rechtlichen Grundlagen

Aus der schriftlichen Umfrage geht hervor, dass viele Ausgleichskassen der Ansicht sind, die Arbeitgeber seien besser zu informieren. Dies wurde in den Interviews mit Ausgleichskassenleitenden und Revidierenden bestätigt. Hier ist zu unterscheiden zwischen dem BSV, das sich mittels einschlägiger Rechtserlasse sowie weiterer Informationen an die Ausgleichskassen und die Arbeitgeberkontrolleure richtet, und Informationen der Ausgleichskassen an ihre Mitglieder.

Viele Ausgleichskassen und auch Arbeitgeberkontrolleure wünschen sich grundsätzlich eine bessere Information durch das BSV. In diesem Sinne müssten die Direktiven des BSV wie auch die Zusatzinformationen vereinfacht und klarer formuliert werden. Allgemeine Formulierungen sollten laut Ausgleichskassen vermieden werden, da sie unklar sind und grossen Spielraum für die unterschiedlichsten Interpretationen lassen.

⁸⁹ Art. 42 Abs. 2 AHVV.

⁹⁰ Z.B. wenn gewisse Spesen wissentlich nicht deklariert werden.

Ausserdem wurde angemerkt, dass die Kontrolltätigkeit wesentlich vereinfacht werden könnte, wenn sich die verschiedenen Sozialversicherungen auf denselben Lohnbegriff stützen würden.

Bessere Information der Arbeitgeber durch die Ausgleichskassen

Die Ausgleichskassen üben aber nicht nur Kritik am BSV, sondern auch an sich selbst. So sind sie der Meinung, dass auch sie ihre Informationstätigkeit verbessern könnten. Gezielte und klar verständliche Informationen sind für den Arbeitgeber unerlässlich, damit seine Abrechnungen korrekt ausfallen. Die beste Information könne laut Ausgleichskassen und Revisionsstellen über den direkten Kontakt zum Revisor erreicht werden. Dieser steht den Kontrollierten bei individuellen Fragen und Probleme beratend und unterstützend zur Seite. Ein Interviewter wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es z.B. denkbar wäre, neue Arbeitgeber nach einem Jahr aufzusuchen, um eine erste „Kontrolle“ durchzuführen und die aufgetretenen Fragen und Probleme zu besprechen. So könnten Fehler frühzeitig behoben werden.

4.2 Einsprachen und Gerichtsfälle

Eine Einsprache erfolgt dann, wenn aufgrund des Kontrollberichts eine Nachbelastung in Rechnung gestellt wird, welche der Arbeitgeber nicht akzeptiert.⁹¹ Hierzu wurde die Frage gestellt, in wie vielen Fällen Arbeitgeber Einsprache gegen den Entscheid der Ausgleichskasse einlegen. Leider können aus den Resultaten keine repräsentativen Aussagen abgeleitet werden. Es wird kaum eine separate Statistik der Einsprachen und Gerichtsfälle, die sich aufgrund von Arbeitgeberkontrollen ergeben geführt.⁹²

Die meisten Ausgleichskassen (rund 60 %) sind in 1 % bis maximal 10 % der Fälle mit Einwänden seitens der Kontrollierten konfrontiert. Im Jahre 2002 gab es laut Umfrage insgesamt 545 Einsprachen und im darauffolgenden Jahr 790, was einem Anteil von rund 1,5 % der durchgeführten Kontrollen entspricht. Dies deutet einerseits auf die hohe Akzeptanz der Beanstandungen hin. Andererseits werden andere Mittel zur Verhinderung der Eskalation herangezogen, bevor es zu einer juristischen Austragung der Differenzen kommt. Das Gespräch wird gesucht, und die Gründe für Beanstandungen werden dem Kontrollierten erklärt. Die Ausgleichskassen sind darauf bedacht, Gerichtsfälle möglichst zu vermeiden. In wie weit die Ausgleichskassen den Arbeitgebern entgegen kommen, um administrativen Aufwand zu vermeiden, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Die sozialversicherungsrechtliche Stellung und die Spesen sind am häufigsten von Einwänden betroffen,⁹³ während es bei fehlenden Verzichtserklärungen, Kranken- und Unfalltaggeldern und fehlenden Abrechnungen von Löhnen wenige Fälle gibt, in denen die

⁹¹ Die Umfrage zeigt, dass die häufigsten Einsprachen die Qualifizierung der Selbstständigen bzw. Unselbstständigen betreffen; vermehrt treten auch Fragen betreffend die "fringe benefits", Vorsorgeleistungen, Abfindungen, Abgangsentschädigungen (neue Regelungen), Aktien, Optionen, etc. auf.

⁹² Die Aussagen einiger Interviewter lassen darauf schliessen, dass ein Teil der Befragten angab, keine Gerichtsfälle zu haben, obwohl solche vorlagen.

⁹³ Sozialversicherungsrechtliche Stellung: 64 % und Spesen 54 %.

Arbeitgeber mit dem Ergebnis nicht einverstanden sind.⁹⁴ Die Häufigkeit der Einsprachen steht in einem proportionalen Verhältnis zur Anzahl der Beanstandungen in Bezug auf die Bereiche. So gibt es relativ viele Beanstandungen im Bereich der Spesen, was sich ebenfalls in den Einwänden widerspiegelt.

Was die Anzahl der Gerichtsfälle betrifft, geben die Ausgleichskassen an, im Jahre 2002 mit 244 und im Jahre 2003 mit 207 Fällen konfrontiert gewesen zu sein. 28 Ausgleichskassen antworteten, es sei in den letzten zwei Jahren zu keinen Gerichtsfällen gekommen, während bei 34 Ausgleichskassen 1 % bis maximal 10 % der Einsprachen vor Gericht entschieden werden. Vier Ausgleichskassen geben etwas höhere Zahlen an und deren 10 haben nicht geantwortet. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass Einsprachen wie auch Gerichtsfälle relativ selten vorkommen. Kommt es jedoch zu einer Einsprache, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass es zu einem Gerichtsfall wird. Im Jahre 2002 wurden 45 % dieser Fälle vor Gericht beendet; im darauffolgenden Jahr waren es 26 %.

5 Schlussfolgerung

5.1 Generelle Einschätzung

Die schriftliche Umfrage und die Gespräche mit involvierten Akteuren erlaubten es, Einsicht in das Konzept sowie in die Umsetzung der AHV-Arbeitgeberkontrollen zu erhalten. Die Interviewpartner verhielten sich kooperativ und die Fragebogen wurden meistens gewissenhaft ausgefüllt. Die häufig auseinandergelassenen Antworten bzw. Meinungen der Ausgleichskassen deuten ebenfalls auf Offenheit hin. So gab es nur zwei bis drei Fragen, welche beinahe eindeutige Resultate ergaben, wie beispielsweise die Ablehnung der Einführung von Bussen. Die sehr unterschiedlichen Antworten zeigen ebenfalls, dass die Ausgleichskassen nicht nur von ihrem Status (Kanton oder Verband), sondern auch von anderen Faktoren wie der Grösse und der Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft und der Branche geprägt sind.

Die Resultate aus der schriftlichen Umfrage und den Gesprächen mit involvierten Akteuren lassen darauf schliessen, dass das heutige System der AHV-Arbeitgeberkontrollen seinen Auftrag zu einem grossen Teil erfüllt. Das seit 1948 bestehende Kontrollsystem wird sowohl von den Ausgleichskassen als auch von den Arbeitgeberkontrolleuren als gut befunden. Dies gilt ebenfalls für die meisten Arbeitgeber, die sich in der bereitwilligen Kooperation bei der Durchführung der Prüfungen, dem kleinen Anteil an Beschwerden und Gerichtsfällen sowie aufgrund der Kontrollresultate feststellen lässt.

Gleichzeitig hat die vorliegende Studie auch gewisse Schwächen des Kontrollsystems aufgedeckt. So konnte aufgrund der vorliegenden Daten nachgewiesen werden, dass nicht alle Arbeitgeber innerhalb der Verjährungsfrist ordnungsgemäss kontrolliert werden. Dies betrifft rund 25 % aller Arbeitgeber. Diese Tatsache ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass bei verschiedenen Kassen Arbeitgeber mit kleinen Lohnsummen

⁹⁴ *Fehlende Verzichtserklärungen: 74 %, Kranken- und Unfalltaggelder: 70 % und fehlende Abrechnungen von Löhnen: 70 %.*

nicht kontrolliert werden. Diese Situation widerspricht den Bestimmungen der AHV-Verordnung.

5.2 Antworten auf die Evaluationsfragen

Frage 1: Wie wird der gesetzliche Auftrag der AHV-Arbeitgeberkontrollen durchgeführt?
--

Die Beantwortung dieser Frage wird auf zwei Bereiche aufgeteilt:

A) Die verschiedenen Verfahren der Kontrollen und deren unterschiedliche Anwendungen

Das heutige Kontrollsystem sieht vor, alle Arbeitgeber innerhalb der fünfjährigen Verjährungsfrist - in der Regel alle vier Jahre - mittels einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle oder mittels einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“ zu prüfen. Zusätzlich zu diesen periodischen Prüfungen kommen Kontrollen hinzu, die aufgrund von Ausgleichskassenwechseln, Konkursverfahren etc. notwendig sind. Insgesamt werden jährlich rund 47'000 Kontrollen durchgeführt, wovon 11'000 „Kontrollen durch andere Massnahmen“ sind. Ausgehend von Total 300'000 deklarierten Arbeitgebern werden somit rund 25 % der Arbeitgeber nicht ordnungsgemäss geprüft. Die Umfrageresultate sowie die Interviews bestätigen diese auf der BSV-Statistik beruhende Berechnung.

Die Hauptproblematik bei der Umsetzung des gegenwärtigen Kontrollkonzepts liegt darin, dass viele kleine Arbeitgeber mit einer Lohnsumme bis 200'000 Franken wie auch gewisse andere Arbeitgeber nicht, wie in der Verordnung vorgesehen, periodisch durch eine Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle oder eine „Kontrolle durch andere Massnahmen“, geprüft werden.

Die Studienresultate bekunden eine Vielfalt von Kontrollverfahren bei kleinen Arbeitgebern mit einer deklarierten jährlichen Lohnsumme bis 200'000 Franken. So variieren die individuellen Grenzen bis zum vorgegebenen Betrag von 200'000 Franken je nach Ausgleichskasse; manchmal wird innerhalb dieser Limite noch eine weitere Unterscheidung angewendet. Gewisse Ausgleichskassen behandeln laut den Umfrageresultaten alle Arbeitgeber auf dieselbe Art und Weise, d.h. bei noch so kleinen Unternehmen werden ordentliche Kontrollen an Ort und Stelle durchgeführt. Diejenigen Ausgleichskassen, welche eine Unterscheidung auf der Basis der Lohnsumme eingeführt haben, zeichnen sich durch eine hohe Vielfalt hinsichtlich der Verfahren aus, welche sie anwenden. Während die einen die rechtlichen Bestimmungen befolgen, indem sie „Kontrollen durch andere Massnahmen“ basierend auf der Buchhaltung durchführen, gibt es viele Ausgleichskassen, welche gewisse Arbeitgeber nicht oder nur oberflächlich anhand von den Lohndeklarationen kontrollieren. Ausgleichskassen als auch Revisoren gehen davon aus, dass der Anteil der Kontrollen mit Mängeln bei kleinen Unternehmen nicht geringer ist als bei den grösseren Firmen.

Die rechtlichen Bestimmungen der „Kontrollen durch andere Massnahmen“, welche hauptsächlich für die kleinen Arbeitgeber gedacht sind, lassen einen grossen Interpretationsspielraum offen. Die Arten der Umsetzung dieser Kontrollen sind somit vielfältig in Bezug auf die zu kontrollierenden Unterlagen, den Ort der Durchführung sowie den Revidierenden.

Die rechtlich vorgegebenen Möglichkeiten der Ausgleichskassen, die Auswahl der zu kontrollierenden Arbeitgeber auf der Basis von Risikokriterien zu treffen, reduzieren sich auf zusätzliche Kontrollen aufgrund bestimmter vorgegebener Kriterien sowie auf die kleinen oder aber zuverlässigen Arbeitgeber. Weitergehende Entscheidungen über die Durchführung von Kontrollen, welche auf der Grundlage individueller Risiken bei einem Arbeitgeber basieren, lassen die Rechtstexte gegenwärtig nicht zu. Sie werden aber, wie aus der Studie hervorgeht, teilweise bei kleinen Unternehmen angewandt, wo auf der Basis der Lohndeklarationsprüfungen entschieden wird, ob eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen ist. Sowohl Ausgleichskassen als auch Revisionsstellen stehen einer verstärkten Gewichtung des individuellen Risikos der Arbeitgeber positiv gegenüber. Es ist jedoch zu unterscheiden zwischen einer vermehrten Risikoorientierung bei der Durchführung der Kontrollen und der risikoorientierten Auswahl der zu kontrollierenden Arbeitgeber.

Gegenwärtig werden bei einer AHV-Arbeitgeberkontrolle die Beiträge für die AHV, IV, EO und ALV kontrolliert. Weiter ist zu prüfen, ob ein Anschluss an eine Berufliche Vorsorge sowie die Unfallversicherung besteht. Abhängig vom Angebot der Ausgleichskasse können zusätzliche Sozialversicherungen hinzu kommen. Einige Ausgleichskassen nehmen heute bereits gewisse Synergien in der Kontrolltätigkeit wahr, indem sie beispielsweise die AHV-Arbeitgeberkontrolle mit der Unfallversicherungskontrolle kombinieren. Sowohl Ausgleichskassen als auch Revisionsstellen sehen ein Potenzial, diese Synergien verstärkt zu nutzen. Dabei unterscheiden sie eine vermehrte Koordination der Prüfungen von einer Zusammenlegung der Kontrollen (zum Beispiel mit der Unfallversicherung, Lohnausweiskontrollen, Schwarzarbeit, etc.). Für beide Möglichkeiten spricht, dass Arbeitgeber weniger häufig durch Kontrollen belastet würden und die Kosten eingegrenzt werden könnten.

Trotz der grossen Zufriedenheit mit dem heutigen Kontrollsystem könnten sich viele Ausgleichskassen und Revisionsstellen gewisse Modifikationen vorstellen. So würde eine Mehrheit die Abschaffung der vorgegebenen Begrenzung von 200'000 Franken befürworten. Von einer stärkeren Gewichtung der Risikoorientierung ist ebenfalls eine Mehrheit überzeugt, obgleich diese im Rahmen der vorgegebenen Verjährungsfrist angewandt werden soll.

B) Die Kosten und die Art der Finanzierung der Kontrollen

Die Durchführung der Arbeitgeberkontrolle erfordert von den Arbeitgeberkontrolleuren die Fähigkeit, in relativ kurzer Zeit die je nach Branche unterschiedlichen Hauptrisiken zu prüfen. So beträgt die Dauer einer Arbeitgeberkontrolle vor Ort im Durchschnitt 4,75 Stunden und der einer „Kontrolle durch andere Massnahmen“ 2,35 Stunden.

Die Kosten einer einzelnen Revision hängen sowohl vom Typ der Kontrolle als auch der durchführenden Stelle ab. So sind Prüfungen, welche durch externe Revisionsstellen ausgeführt werden, tendenziell günstiger als Kontrollen von kasseninternen Revisionsabteilungen. Dieser Unterschied kann mit den tiefen Tarifen der RSA und der SUVA erklärt werden, welche zusammen beinahe 85 % der extern vergebenen Arbeitgeberkontrollen durchführen. Im Durchschnitt belaufen sich die geschätzten Vollkosten inklusive Vor- und Nacharbeit für eine Arbeitgeberkontrolle auf rund 950 Franken.

Die geschätzten Kosten aller Arbeitgeberkontrollen betragen jährlich ca. 45 Millionen Franken. Diese stehen dem Netto-Kontrollergebnis 2003 für die AHV von 82 Millionen Franken gegenüber. Pro eingesetzten Franken für die Arbeitgeberkontrollen gehen somit zusätzliche Sozialabgaben von 1.80 Franken an die AHV oder anders ausgedrückt: jeder mit AHV-Arbeitgeberkontrollen beauftragte vollzeitlich beschäftigte Revisor bringt der AHV aufgrund seiner Kontrollergebnisse einen Mehrwert von rund einer halben Million Franken. Im Verhältnis zu den pro Jahr abgerechneten Beiträgen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern von rund 22,4 Milliarden Franken (2003) machen die Gesamtkosten der Arbeitgeberkontrollen zusätzlich rund 0.2 % aus. Die Finanzierung der Arbeitgeberkontrollen, welche zu den Kernaufgaben der AHV-Ausgleichskassen gehören, wird über den Verwaltungskostenbeitrag wahrgenommen, mit dem alle Mitglieder (Arbeitgeber, Selbständige, Arbeitslose, etc.) die Ausgleichskassen finanzieren.

In Bezug auf Alternativen zur heutigen Finanzierung stossen sowohl die Variante der direkten Fakturierung der Kontrollen wie auch der Anwendung eines Bonus-Malus-Systems auf wenig Interesse bei der Mehrheit der Ausgleichskassen und Revisionsstellen.

Frage 2: Welches sind die Wirkungen der AHV-Arbeitgeberkontrollen?

Was die Wirkungen der Kontrollen angeht, ist eine abschliessende Schlussfolgerung aufgrund der Fokussierung der Studie auf das Verfahren sowie der mangelhaften Datenbasis nicht möglich. Abgesehen von den statistischen Daten zu den Kontrollen mit Beanstandungen, beruhen diese meistens auf Annahmen von Ausgleichskassen und Revisionsstellen.

Aus der jährlichen Statistik des BSV geht hervor, dass bei jeder zweiten Kontrolle Mängel aufgedeckt werden. Dieser Anteil ist seit 1995 etwa gleich hoch. Nicht bekannt ist die effektive Anzahl der Mängel pro Arbeitgeber sowie deren Relevanz.

Die häufigsten Beanstandungen gibt es im Bereich der Spesen und „fringe benefits“, der Kranken- und Unfallgelder, bei fehlenden Abrechnungen von Arbeitnehmenden sowie der sozialversicherungsrechtlichen Stellung. Dabei fallen vor allem die Spesen und „fringe benefits“ finanziell gesehen am stärksten ins Gewicht. Die Art der Beanstandung hängt von vielen Faktoren ab, so unter anderem von der Branche, der Grösse eines Unternehmens sowie der ausbezahlten Lohnart.

Die Beanstandungen werden laut den Ausgleichskassen meistens umgesetzt, was von vielen Revisionsstellen bestätigt wird. Die Revisionsstellen bemängeln indes, dass sie

nicht wie vom BSV vorgegeben systematisch informiert werden, wenn die in ihren Kontrollberichten aufgeführten Beanstandungen nicht oder nur teilweise umgesetzt werden.

Laut Ausgleichskassen wird seitens der Arbeitgeber nur sehr selten Einsprache gegen die Beanstandungen erhoben. Dies deutet auf eine hohe Akzeptanz dieser Kontrollen hin. Zudem wird laut Ausgleichskassen häufig das Gespräch gesucht, um die aufgedeckten Mängel bilateral zu erklären.

Mit einer grossen Mehrheit der Ausgleichskassen und Revisionsstellen wurde die Busseinführung zurückgewiesen. Vielmehr sprechen sich die Befragten für eine bessere Information durch das BSV mittels einschlägiger Rechtserlasse oder durch die Ausgleichskassen aus. Letztere sollten die Informationen an die Arbeitgeber vermehrt auf deren individuelle Bedürfnisse ausrichten.

5.3 Bemerkungen im Kontext

Neben der AHV-Arbeitgeberkontrolle können bei einem Arbeitgeber noch weitere staatliche Kontrollen (Mehrwertsteuer, direkte Steuer, Schwarzarbeit, Zoll) stattfinden. Zudem ist mit der Einführung des neuen Lohnausweises im Jahre 2006 eine weitere Kontrolle in Diskussion. So ist vorgesehen, dass die kantonalen Steuerbehörden die korrekte Bearbeitung des Lohnausweises überprüfen sollen. Zudem bestehen je nach Rechtsform der Unternehmen organrechtliche Prüfungen. Alle diese Kontrollen sind mit einer gewissen zeitlichen Belastung für das Unternehmen verbunden. Der Meldefluss über die Prüfungsergebnisse der verschiedenen Kontrollen zwischen den verschiedenen zuständigen Prüforganen findet heute nur in beschränktem Ausmass statt.

Unabhängig von den heute bestehenden gesetzlichen Vorschriften und Regelungen stellt sich die Frage, ob mittel- bis langfristig gewisse Kontrollen aus anderen Bereichen mit denjenigen der Sozialversicherungen zusammengelegt werden könnten. Dies trifft vor allem auf diejenigen Arbeitgeber zu, welche eine tiefe Lohnsumme bzw. einen kleinen Umsatz deklarieren. So könnten Kontrollen im Bereich der Sozialversicherungen sowie der direkten Steuer bzw. der Mehrwertsteuer eventuell gemeinsam durchgeführt werden. Die zu Beginn dieses Abschnitts erwähnte Frage steht im Zusammenhang mit den laufenden Diskussionen über mögliche Entlastungen der KMU.

In Österreich werden z.B. ab dem Jahr 2003 so genannte Lohnsteuerprüfungen durchgeführt. Dabei werden die lohnabhängigen Abgaben wie die Lohnsteuer, der Dienstgeberbeitrag, die Kommunalsteuer sowie die Sozialversicherungsbeiträge inkl. Krankenkassen in einem einheitlichen Vorgang geprüft. Der Staat und auch die Unternehmen erhoffen sich damit Zeit- und Kostenersparnisse.

6 Empfehlungen

Wie bereits erwähnt, werden rund 25 % der Arbeitgeber nur oberflächlich oder gar nicht geprüft. Diese Diskrepanz zwischen den rechtlichen Grundlagen und deren Umsetzung ist nach Ansicht der EFK zu beheben. Dazu bieten sich zwei Möglichkeiten an, einerseits die Durchsetzung der rechtlichen Vorgaben in der Praxis oder andererseits die Anpassung der rechtlichen Grundlagen an die gegenwärtigen Verhältnisse.

Die EFK empfiehlt - über die Umsetzung der bestehenden rechtlichen Vorgaben hinausgehend - eine gewisse Reform des AHV-Arbeitgeberkontrollkonzepts, welche auf eine Flexibilisierung der Kontrollfrequenz unter Berücksichtigung einer vermehrten Risikoorientierung basiert. Zu begründen ist diese Empfehlung einerseits mit dem voraussichtlich geringen zusätzlichen Nutzen, der sich bei der Durchsetzung der geltenden Vorschriften ergeben würde (d.h. bei der Prüfung aller, auch noch so kleiner Arbeitgeber). Andererseits orientiert sich die EFK an einem Kontrollkonzept, das vermehrt risikoorientiert ausgerichtet ist, wie beispielsweise dasjenige der Mehrwertsteuer.

Was die Finanzierung der Arbeitgeberkontrollen betrifft, so sind die Ergebnisse der zur Zeit laufenden Projekte, welche sich vertieft mit diesen Fragen auseinandersetzen, abzuwarten. Die EFK erachtet es als sinnvoll, die Finanzierung der Arbeitgeberkontrollen nicht separat zu behandeln, sondern eingebunden in eine Analyse, welche die Finanzierungsfragen der Ausgleichskassen im Allgemeinen behandelt. Was die Kosten der Arbeitgeberkontrollen angeht, vertritt die EFK die Ansicht, dass die Qualität der Kontrolle im Vordergrund stehen muss und nicht deren Kosten. Dieser Grundsatz ist mit dem vorgeschlagenen neuen Kontrollkonzept vereinbar.

Die Evaluation führt zu folgenden fünf zentralen Empfehlungen:

1. Empfehlung

Das BSV soll das Kontrollkonzept für Arbeitgeberkontrollen neu definieren. Die Kontrollfrequenz ist dabei flexibel auszugestalten und hat vermehrt Risikoüberlegungen Rechnung zu tragen.

Neu ist ein so genanntes „abgestuftes Modell“ denkbar. Dabei könnte die Höhe der jährlichen Lohndeklarationen sowie die vom BSV vorgegebenen und allgemein anwendbaren Risikokriterien die Basis zur Auswahl des zu kontrollierenden Arbeitgebers bilden. Diese durch die Ausgleichskassen vorgenommene Auswahl entspricht jeweils der Anzahl der zu kontrollierenden Arbeitgeber. Dabei sollte z.B. je nach Höhe der deklarierten Lohnsumme und den letzten Kontrollergebnissen die Möglichkeit bestehen, die Kontrollfrequenz zu erhöhen. Das heisst, dass z.B. je nach Situation nur alle 8 Jahre geprüft werden muss. Es ist auch vorstellbar, dass ohne besondere Vorkommnisse bei Arbeitgebern mit sehr kleinen Lohnsummen überhaupt keine oder nur stichprobenweise Kontrollen vor Ort durchgeführt werden.

Um das Kontrollkonzept diesbezüglich neu auszurichten, sind verschiedene Massnahmen notwendig:

■ **Ausarbeitung eines Mehrstufenmodells**

Die Studie hat gezeigt, dass die vom BSV im Kreisschreiben und in den Weisungen vorgesehene Limite von 200'000 Franken, bis zu welcher „Kontrollen durch andere Massnahmen“ möglich sind, wenig aussagt im Bezug auf die Qualität der Lohndeklarationen. Die Grösse des Betriebs allein kann keine Angaben zum effektiven Risiko des einzelnen Arbeitgebers machen. Die Höhe der abgerechneten Lohnsumme sollte deshalb in Verbindung mit anderen Risikokriterien in den Entscheid über die Durchführung einer Arbeitgeberkontrolle einfließen.

■ **Ausarbeitung von entsprechenden Risikokriterien**

Das BSV hat einen Katalog mit allgemein gültigen Risikokriterien (z.B. Höhe der Lohndeklaration, Art der Lohnmeldung, Veränderungen bei der Lohndeklaration, Zahlungsmoral, vorangehende Kontrollresultate, Zeitpunkt der Registrierung als Arbeitgeber etc.) zu definieren, auf dessen Basis die Ausgleichskassen die Kontrollfrequenz des zu prüfenden Arbeitgebers bestimmen können.

■ **Flexibilisierung der heute vorgegebenen Kontrollabstände**

Für das Ansetzen einer erneuten Prüfung sollte nicht wie heute die Dauer seit der letzten Arbeitgeberkontrolle ausschlaggebend sein, sondern das Kontrollergebnis der letzten Prüfung und das Risikopotential. Eine Flexibilisierung der Kontrollabstände wird dazu führen, dass nicht alle Beiträge innerhalb der heutigen Verjährungsfrist von fünf Jahren kontrolliert werden können.

2. Empfehlung

Das BSV soll die „Kontrollen durch andere Massnahmen“ abschaffen.

Die unterschiedliche Anwendung und Durchführung der „Kontrollen durch andere Massnahmen“ hat verschiedene Schwachstellen aufgedeckt, welche Zweifel hervorrufen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit. Diejenigen „Kontrollen durch andere Massnahmen“, die ebenfalls an Ort und Stelle durchgeführt werden, unterscheiden sich bloss in der Gründlichkeit der Kontrolle.

Diejenigen „Kontrollen durch andere Massnahmen“, welche entweder bei der Revisionsstelle oder bei der Ausgleichskasse durchgeführt werden, sind wenig praktikabel, da nicht alle Arbeitgeber bereit sind, Auszüge aus ihrer Buchhaltung per Post zu versenden. Die reine Kontrolle der Lohndeklaration darf nicht als KAM-Kontrolle bezeichnet werden.

Stellungnahme des BSV zu Empfehlungen 1 und 2

Wir pflichten Ihrer Schlussfolgerung bei, dass die Aufteilung der Arbeitgeberkontrollen in die Bereiche „ordentliche Kontrollen“ sowie „Kontrollen durch andere Massnahmen“ in der Praxis von den AHV-Ausgleichskassen je länger je mehr unterschiedlich ausgelegt wird und dies zu Problemen führt. Wir nehmen deshalb Ihre Vorschläge gerne auf, das Kontrollkonzept als Ganzes neu zu definieren. Wir sehen vor, einen Expertenbericht in Auftrag zu geben, welcher aufbauend auf Ihrer Evaluation und Ihren Empfehlungen

(Mehrstufenmodell, Risikokriterien, Flexibilisierung der Kontrollabstände) konkrete Vorschläge für die Ausgestaltung der künftigen Arbeitgeberkontrollen liefern soll. Einführung neuer Weisungen per 2008.

3. Empfehlung

Das BSV hat die Aufsichtsfunktion im Zusammenhang mit der korrekten Durchführung der Arbeitgeberkontrollen bei den Ausgleichskassen stärker wahrzunehmen.

Aus der Evaluation geht hervor, dass die Aufsicht durch das BSV in gewissen Bereichen lückenhaft ist. So war dem BSV aufgrund der vorliegenden Daten (Hauptrevisionen der Ausgleichskassen / Statistische Angaben der Ausgleichskassen) nicht bekannt, dass ein relativ grosser Anteil der Arbeitgeber nicht ordnungsgemäss kontrolliert wird.

Eine allfällige Einführung eines flexibleren Kontrollkonzeptes hätte zur Folge, dass die Ausgleichskassen über mehr Freiheit verfügen würden, was die Auswahl der zu Kontrollierenden betrifft. Dies geht mit einer grösseren Verantwortung einher. Die Rolle des BSV ist, einerseits den Rahmen vorzugeben, innerhalb dessen die Ausgleichskassen die Arbeitgeberkontrollen wahrnehmen und andererseits durch eine verstärkte Aufsichtsfunktion die korrekte Umsetzung durch die Ausgleichskassen sicher zu stellen.

Um die Aufsicht entsprechend wahrnehmen zu können, hat das BSV gewisse Massnahmen zu treffen:

■ **Anpassung und Ergänzung der jährlichen Statistik des BSV an das neue Modell**

Die statistischen Angaben der Ausgleichskassen stellen neben den Informationen über die Arbeitgeberkontrollen in den Hauptrevisionsberichten der Ausgleichskassen die Grundlage für die Wahrnehmung der Aufsicht durch das BSV dar. Die jährlich erscheinende Publikation „Statistische Angaben der Ausgleichskassen“ weist allerdings Mängel auf. So geht aus Plausibilitätsprüfungen hervor, dass die Datenqualität dieser Statistik nicht gesichert ist. Aussagen von Ausgleichskassenleitenden deuten zudem darauf hin, dass Unklarheiten bestehen in Bezug auf die Vorgaben zu den zu meldenden Daten.

Im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Reformierung des heutigen Kontrollkonzeptes sollte das Konzept der heutigen Statistik überarbeitet werden. So könnten allenfalls gewisse Informationen weggelassen oder andere, die einen grösseren Stellenwert haben, neu erhoben werden. Es ist wichtig, dass das BSV künftig über gesicherte statistische Daten verfügt, um die Aufsichtsfunktion im Bereich der Arbeitgeberkontrollen gezielt wahrzunehmen.

■ **Wirkungen der im Januar 2004 neu erlassenen Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen**

Im Rahmen der Hauptrevisionen der Ausgleichskassen werden teilweise ungenügende Angaben zur Durchführung der Arbeitgeberkontrollen gemacht. So fehlten in allen gesichteten Revisionsberichten Hinweise auf eine mangelhafte Kontrolltätigkeit bei kleinen Arbeitgebern oder auf die Art und Weise der Umsetzung von „Kontrollen

durch andere Massnahmen“. Das BSV hat in dieser Hinsicht bereits Massnahmen getroffen und die Revisionsstellen aufgefordert, bei der nächsten Hauptrevision ein besonderes Gewicht auf diesen Bereich zu legen.

Da die Weisungen zur Durchführung der Ausgleichskassenrevisionen, die auch die Arbeitgeberkontrollen betreffen, erst kürzlich revidiert wurden (1.1.2004), sollen die Wirkungen dieser Revision erst abgewartet werden, bevor weitere Massnahmen ergriffen werden. Die EFK empfiehlt dem BSV, in zwei Jahren zu prüfen, ob die entsprechenden Artikel der Weisungen anzupassen sind.

■ **Aufforderung an die Ausgleichskassen, die Arbeitgeberkontrolleure über die Umsetzung ihrer Kontrollergebnisse zu informieren**

Ausgleichskassen sollten laut BSV die Arbeitgeberkontrolleure über nicht oder teilweise umgesetzte Beanstandungen informieren. Dies erlaubt einerseits eine Kontrolle der Ausgleichskassen durch die Revisionsstellen und andererseits das wiederholte fehlerhafte Erfassen eines Mangels durch den Arbeitgeberkontrolleur bei einer erneuten Prüfung desselben Arbeitgebers. Diese Informationspflicht wird nicht von allen Ausgleichskassen systematisch wahrgenommen.

In die Weisungen zur Durchführung der Hauptrevisionen der AHV-Ausgleichskassen ist diese Vorgabe des BSV bereits aufgenommen worden. Es ist angebracht, eine entsprechende Aufnahme in das „Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA)“ vorzunehmen und sowohl Ausgleichskassen wie auch Revisionsstellen auf diese Neuerung hinzuweisen.

Stellungnahme des BSV zu Empfehlung 3

Wie von Ihnen erwähnt haben wir bereits mit der Einführung der neuen Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen per 1. Januar 2004 die Grundlage für eine effizientere Revision eingeführt. Im Bereich der Arbeitgeberkontrollen wird dabei von den Revisionsstellen der Ausgleichskassen eine umfassendere Prüfung dieses Aufgabengebietes verlangt. Wie von Ihnen angeregt, werden wir nach Ablauf von zwei Jahren die Wirksamkeit der neuen Weisungen überprüfen und ggf. Anpassungen vornehmen. Im Hinblick auf die vorgesehene neue Ausgestaltung der Arbeitgeberkontrolle (vgl. Empfehlungen 1 und 2) werden wir zudem Verbesserungen im Statistikbereich prüfen.

4. Empfehlung

Das Synergiepotential soll bei der Durchführung von Kontrollen im Sozialversicherungsbereich besser genutzt werden.

Arbeitgeber sollten durch mögliche Synergien entlastet werden. Einerseits sind sie es, welche die Kosten der Arbeitgeberkontrollen über die Verwaltungskostenbeiträge an die Ausgleichskassen tragen. Andererseits werden bei ihnen mehrere Kontrollen im Bereich der Sozialversicherungen durchgeführt.

Kontrollen im Bereich der Sozialversicherungen, z.B. bei Familienausgleichskassen, sollten deshalb, wenn möglich, zusammengelegt werden. Dies kann beispielsweise – vor allem bei grösseren Firmen - auch mit gemeinsam durchgeführten Kontrollen ge-

schehen. Ansonsten sollen zumindest die verschiedenen Revisionsstellen untereinander einen Informationsaustausch pflegen, welcher eine effizientere Arbeitgeberkontrolle ermöglicht.

Die Ausgleichskassen sind vom BSV anzuhalten, die AHV-Arbeitgeberkontrollen wenn möglich mit anderen Kontrollen im Bereich der Sozialversicherungen zusammenzulegen oder zeitlich zu koordinieren.

Stellungnahme des BSV zu Empfehlung 4

Wie von Ihnen erwähnt, könnten die Arbeitgeberkontrollen von AHV- und Familienausgleichskassen gleichzeitig durchgeführt und die betroffenen Arbeitgebenden dadurch administrativ entlastet werden. Dies ist bereits heute möglich und wird dort, wo die AHV-Ausgleichskasse gleichzeitig die Familienausgleichskasse führt, auch praktiziert. Für diejenigen Fälle, wo die Familienausgleichskasse nicht von der AHV-Ausgleichskasse des Arbeitgebers geführt wird, werden wir bei der Ausarbeitung der neuen Weisungen für die Arbeitgeberkontrolle entsprechende Regelungen vorsehen und dort die Koordination fördern.

5. Empfehlung

Um den hohen Anteil der Beanstandungen bei Arbeitgeberkontrollen zu verringern, soll das BSV präventive Massnahmen intensivieren.

Die EFK vertritt die Meinung, dass die Anzahl der Mängel bei den Deklarationen der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen einzudämmen ist. Dabei sind die folgenden Massnahmen denkbar:

■ **Durchführung einer Arbeitgeberkontrolle bei neuen Arbeitgebern jeweils innerhalb der ersten zwei Jahre**

Alle bei den Ausgleichskassen neu gemeldeten Arbeitgeber sollen innerhalb der ersten zwei Jahre geprüft werden. Diese Massnahme ermöglicht eine persönliche Beratung durch den Arbeitgeberkontrolleur, welche dazu beitragen kann, Probleme und somit Beanstandungen zu verringern.

■ **Aufforderung an die Ausgleichskassen, von der Möglichkeit der Verrechnung des Zusatzaufwands Gebrauch zu machen**

Die Ausgleichskassen verrechnen relativ selten ihre Zusatzaufwendungen, die bei der Durchführung von Arbeitgeberkontrollen entstehen. Eine Fakturierung des Mehraufwandes, unter dem Aspekt des Verursacherprinzips, könnte die Qualität der Abrechnung erhöhen und die Fehlerquote senken.

Das BSV soll die Ausgleichskassen dazu anhalten, diese Verrechnungsmöglichkeit vermehrt zu nutzen.

■ **Vermehrte Ausrichtung der Informationen der Ausgleichskassen auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitgeber**

Gezielte Informationen der Ausgleichskassen, die sich an den unterschiedlichen Situationen der Arbeitgeber orientieren, tragen dazu bei, die Anzahl der fehlerhaften Deklarationen zu vermindern.

Das BSV soll die Ausgleichskassen dazu anhalten, die Informationsweitergabe an die Arbeitgeber in kurzer und treffender Form, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber ausgerichtet, zu gestalten.

■ **Klare und verständliche Informationen des BSV mit rechtlichen Vorgaben**

Bei der nächsten Anpassung des „Kreisschreibens an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA)“ sowie der „Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen (WAR)“ soll das BSV auf klare Formulierungen achten. So sollen die Informationen eindeutig und verständlich sein. Mögliche Freiräume inklusive der damit verbundenen Verantwortung, welche den Ausgleichskassen übergeben wird, müssen deutlich aus den Texten hervorgehen.

Stellungnahme des BSV zu Empfehlung 5:

Ihren Vorschlag, bei neuen Arbeitgebenden innerhalb der ersten zwei Jahre eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen, werden wir in die Arbeiten zur Neugestaltung der Weisungen (vgl. Empfehlung 1 und 2) einfliessen lassen. Ebenso werden wir auf klare und eindeutige Formulierungen achten. Im weiteren werden wir Ihre Anregung aufnehmen und die Ausgleichskassen dazu anhalten, einerseits die Informationen an ihre Mitglieder bedürfnisorientierter zu gestalten und andererseits von der Möglichkeit der Verrechnung des Zusatzaufwandes Gebrauch zu machen.

Anhang 1

Abkürzungsverzeichnis

AGK	Arbeitgeberkontrolle
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterbliebenenversicherung
AHVV	Verordnung über die Alters- und Hinterbliebenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BV	Berufliche Vorsorge
EAK	Eidgenössische Ausgleichskasse
EFK	Eidgenössische Finanzkontrolle
EO	Erwerbsersatzordnung
FAK	Familienausgleichskasse
FLG	Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft
IV	Invalidenversicherung
KKAK	Kantonale Ausgleichskasse(n)
KAM	Kontrolle durch andere Massnahmen
Rz.	Randziffer
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VVAK	Verbandsausgleichskasse(n)

Anhang 2

Rechtliche Grundlagen

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946 (831.10) (Stand am 5. November 2002).

Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (831.101) (Stand am 3. Dezember 2002).

Verordnung über die Beiträge der Kantone an die AHV vom 2. Dezember 1985 (831.191.2).

Verordnung über die Verwaltungskostenzuschüsse an die kantonalen Ausgleichskassen der AHV vom 30. November 1982 (831.143.42) (Stand am 28. April 1998).

Verordnung über den Höchstansatz der Verwaltungskostenbeiträge in der AHV vom 11. Oktober 1972 (831.143.41).

Verordnung über die Zentrale Ausgleichsstelle, die Eidgenössische Ausgleichskasse, die Schweizerische Ausgleichskasse und die IV-Stelle für Versicherte im Ausland vom 1. Oktober 1999 (831.143.32) (Stand am 3. Dezember 2002).

Verordnung über die Verwaltung des Ausgleichsfonds der Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 2. Dezember 1996 (831.192.1) (Stand am 26. Juni 2001).

Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen vom 1. Januar 2004.

Bundesamt für Sozialversicherung: Wegleitung über die Kassenzugehörigkeit der Beitragspflichtigen (WKB) vom 1. Januar 1994 (Stand: 1. Januar 2003).

Bundesamt für Sozialversicherung: Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) in der AHV, IV und EO vom 1. Januar 2002 (Stand 1. Januar 2003).

Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben an die Ausgleichskassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA) vom 1. Januar 1994 (Stand 1. Januar 2003).

Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben über Verzugs- und Vergütungszinsen (KSVZ) in der AHV, IV und EO vom 1. Januar 2001 (Stand 1. Januar 2003).

Bundesamt für Sozialversicherung: Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen (WAR) vom 1. Januar 1994 (Stand 1. Januar 2003).

Bibliographie

- Botschaft zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vom 16. Januar 2002 (02.010). BBl 2002 3605ff.
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2003): AHV-Statistik 2003.
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2003): Finanzen der AHV 1990 – 2002, in Millionen Franken.
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2002): Jahresbericht 2000 über die Eidgenössische Alters-, Hinterlassenen und Invalidenversicherung sowie die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz. Vom Bundesrat genehmigt am 21. Februar 2002.
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2002): Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2002.
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2001): Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2000. (nur für interne Verwendung)
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2000): Aufsicht in der schweizerischen Sozialversicherung: wichtigste Merkmale, Soziale Sicherheit 5/2000: 237.
- BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNG (2000): Die AHV-Einkommen 1999.
- Cour des comptes (2001): La sécurité sociale. Chapitre XIII : L'activité des Comités régionaux d'examen des comptes des organismes de sécurité sociale.
- FEHR, Katharina (2003): "Buchprüfer werden staatlich geprüft", in NZZ am Sonntag vom 7. Dezember 2003.
- GÄCHTER, Thomas (2000): Vereinfachte Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Privathaushalten und KMU. Geltendes Recht und nötige Normanpassungen für ein Beitrags- und Lohngutschriftverfahren. Rechtsgutachten im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft.
- GROSJEAN, Arthur (2003): "Ces petits cadeaux en nature qui font tousser le fisc", 24Heures des 13 et 14 décembre 2003.
- HOUSTEK, Martine (2000): Die Aufsicht über die AHV, Soziale Sicherheit 5/2000: 238-241.
- Massnahmen des Bundes zur administrativen Entlastung in den Unternehmen. Bericht des Bundesrates vom 16. Juni 2003.
- SCHLÄFLI, Heiner (2001): Die Verwaltungs- und Durchführungskosten in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), Soziale Sicherheit 1/2001: 10-12.
- SCHWARZWALD, Franziska (2001): Arbeitgeberkontrollen und Verwaltungsaufwand der AHV: Effizienz, Problembereiche und Optimierungspotenzial, Soziale Sicherheit 3/2001: 141-143.
- STERCHI, Beat, Marcel EGGER und Véronique MERCKX (2000): Faisabilité d'un chèque-service. Rapport final du 28 mai 2000 établi sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales.
- SUVA (2003): Unfallstatistik UVG 2003.
- TREUHANDKAMMER (1998): Arbeitgeberkontrollen, in Schweizer Handbuch der Wirtschaftsprüfung, Band 1, 258-263.
- 00.3596. Postulat. Administrative Entlastung von Unternehmen. Einführung eines vereinfachten Lohnabrechnungsverfahrens. 19. Oktober 2000 (Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates).
- 02.3676. Motion. Massnahmen zur Bürokratiebefreiung. 4. Dezember 2002 (Loepfe, Arthur).

Anhang 4

Mitglieder der Begleitgruppe

- Dr. Willy Baumann, Direktor der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Basel-Landschaft
- Peter Breidenbach, Direktor der Ausgleichskasse der Industrie- und Handelskammer, Aarau
- Roberto Egloff, Direktor der Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber
- Markus Kronenberg, PricewaterhouseCoopers Luzern, Präsident der Fachkommission für Revisionsfragen AHV der Treuhandkammer
- Werner Portmann, Direktor der Revisionsstelle der Ausgleichskassen, Zürich
- Heiner Schläfli, Bereichsleiter Organisation und Rechnungswesen AHV/EO, Bundesamt für Sozialversicherung
- Franz Stähli, Direktor der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich
- Edy Theiler, SUVA, Bereich Prämienservices

Anhang 5

Interviewpartnerinnen und -partner

Dr. Willy **Baumann**, Direktor der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Basel-Landschaft

Yvan **Béguelin**, gérant-adjoint, Caisse de compensation Patrons vaudois, Paudex

Elie **Benmoussa**, Directeur de la Caisse cantonale vaudoise de compensation, Clarens

Peter **Breidenbach**, Direktor der Ausgleichskasse der Industrie- und Handelskammer, Aarau

Robert **Burkhard**, Direktor der Ausgleichskasse des Kantons Bern

Jacqueline **Détraz**, directrice adjointe de la Caisse cantonale vaudoise de compensation, Clarens

Jean-Pierre **Deuber**, Leiter Finanzen und Administration, Ausgleichskasse Schreiner, Zürich

Roberto **Egloff**, Direktor der Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber

Walter **Fehr**, Chef Finanzen und Rechnungswesen, Ausgleichskasse Schreiner, Zürich

Heinz **Gygax**, Leiter Abteilung Beiträge und Zulagen, Ausgleichskasse des Kantons Bern

Urs W. **Hunziker**, PricewaterhouseCoopers Basel

Markus **Kronenberg**, PricewaterhouseCoopers Luzern, Präsident der Fachkommission für Revisionsfragen AHV der Treuhandkammer

Jean-Pierre **Launaz**, chef du service juridique, Caisse cantonale vaudoise de compensation, Clarens

Frau **Lux**, Dienststellenleiterin, Ausgleichskasse des Kantons Bern

Kurt **Mäder**, Direktor der Ausgleichskasse Schweizerisches Gewerbe, Bern

Olivier **Manzini**, interne Revision, Caisse de compensation Patrons vaudois, Paudex

Alfred **Marti**, interne Revision, Ausgleichskasse Schweizerisches Gewerbe, Bern

Heiner **Schlächli**, Bereichsleiter Organisation und Rechnungswesen AHV/EO, Bundesamt für Sozialversicherung

Franziska **Schwarzwald**, Bereichsleiterin Dienste und Leiterin Rechtsdienst, Revisionsstelle der Ausgleichskassen, Zürich

Paul **Siegenthaler**, Siegenthaler Treuhand, Liebefeld

Franz **Stähli**, Direktor der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich

Edy **Theiler**, SUVA, Bereich Prämienservices

Jean-François **Thévenaz**, interne Revision, Caisse cantonale vaudoise de compensation, Clarens

Urs **Wegmüller**, Kassenleiter der Ausgleichskasse Schreiner, Zürich

Anhang 6

Fragebogen an die Ausgleichskassen

Ziele der Arbeitgeberkontrollen																													
1.	Welche Ziele werden Ihrer Ansicht nach mit den AHV-Arbeitgeberkontrollen verfolgt?																												
2.	Sind Sie der Ansicht, dass mit dem heutigen Kontrollsystem diese Ziele erfüllt werden? Ja → weiter Frage 3 <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>																												
2.1	Wenn <u>nein</u> , bitte begründen Sie Ihre Antwort.																												
Verfahren der AHV-Arbeitgeberkontrollen																													
3.	Arbeitgeberkontrollen werden gemäss Kreisschreiben des Bundesamts für Sozialversicherung in der Regel alle vier Jahre an Ort und Stelle durchgeführt. Welche zusätzlichen Massnahmen treffen Sie neben diesen ordentlichen Arbeitgeberkontrollen, damit der gesetzliche Auftrag, erfüllt wird?																												
4.	Im Kreisschreiben des BSV an die Ausgleichskassen ist ebenfalls vorgesehen, dass man unter Einhaltung gewisser Bedingungen anstatt einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle eine Kontrolle durch andere Massnahmen (sogenannte KAM-Kontrolle) durchführen kann. Lassen Sie solche Kontrollen durch andere Massnahmen (sogenannte KAM-Kontrollen) durchführen? Ja <input type="checkbox"/> Nein → weiter Frage 7 <input type="checkbox"/>																												
5.	Welches sind die Gründe für die Durchführung von KAM-Kontrollen? Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden aufgeführten Gründe für die Wahl von KAM-Kontrollen für Sie wichtig sind. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)																												
	<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>wichtig</th> <th>eher wichtig</th> <th>weniger wichtig</th> <th>unwichtig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	unwichtig																								
wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	unwichtig																										
	<p>vorgesehen im Kreisschreiben des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) kostengünstig ordentliche Arbeitgeberkontrollen an Ort und Stelle sind bei gewissen Arbeitgebern nicht alle vier Jahre nötig Arbeitgeber wird nur für kurze Zeit bemüht auf Anfrage des Arbeitgebers andere (bitte präzisieren)</p>																												
5.1	Wer führt die KAM-Kontrollen durch? Revisor/innen der Ausgleichskasse <input type="checkbox"/> externe Revisor/innen (inkl. SUVA) <input type="checkbox"/> andere (bitte präzisieren) <input type="checkbox"/>																												
5.2	Wo werden die KAM-Kontrollen durchgeführt beim Arbeitgeber <input type="checkbox"/> bei der externen Revisionsstelle <input type="checkbox"/> bei der Ausgleichskasse <input type="checkbox"/> andere (bitte präzisieren) <input type="checkbox"/>																												
5.3	Welche Unterlagen werden bei KAM-Kontrollen geprüft?																												
6.	Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) fordert Sie jedes Jahr auf, in einem Formular (Statistikblatt zum Rechnungsjahr) Angaben zu den durchgeführten Arbeitgeberkontrollen zu machen. Beinhaltet die von Ihnen gemeldete Anzahl Arbeitgeberkontrollen auch sogenannte Kontrollen durch andere Massnahmen (KAM-Kontrollen)? Ja <input type="checkbox"/> Nein → weiter Frage 6.3 <input type="checkbox"/>																												
6.1.	Wenn <u>ja</u> , bitte geben Sie an, wie viele dieser gemeldeten Kontrollen KAM-Kontrollen waren (Anzahl KAM-Kontrollen je Revisionsstelle). Falls diese Angaben nicht vorliegen, bitten wir Sie, das Total der KAM-Kontrollen anzugeben.																												
	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Anzahl KAM-Kontrollen</th> </tr> <tr> <th>2002</th> <th>2003</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AHV-Arbeitgeberrevisionsstelle</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>interne Revisionsabteilung</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>externe Revisionsstellen</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SUVA</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Anzahl KAM-Kontrollen		2002	2003	AHV-Arbeitgeberrevisionsstelle			interne Revisionsabteilung			externe Revisionsstellen			SUVA			Total										
	Anzahl KAM-Kontrollen																												
	2002	2003																											
AHV-Arbeitgeberrevisionsstelle																													
interne Revisionsabteilung																													
externe Revisionsstellen																													
SUVA																													
Total																													

6.2 Beruhen diese Zahlen auf einer Schätzung? ja → weiter Frage 8

6.3 Wenn nein, bitte geben Sie an, wie viele KAM-Kontrollen Sie jährlich (zusätzlich zu den gemeldeten ordentlichen Arbeitgeberkontrollen an Ort und Stelle) durchführen (Anzahl KAM-Kontrollen je Revisionsstelle).

Falls diese Angaben nicht vorliegen, bitten wir Sie, das Total der KAM-Kontrollen anzugeben.

AHV-Arbeitgeberrevisionsstelle	Anzahl KAM-Kontrollen	
	2002	2003
interne Revisionsabteilung		
externe Revisionsstellen		
SUVA		
Total		

6.4 Beruhen diese Zahlen auf einer Schätzung? ja → weiter Frage 8

7. Weshalb lassen Sie keine KAM-Kontrollen durchführen? Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden aufgeführten Gründe für den Verzicht auf KAM-Kontrollen für Sie wichtig waren. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

- KAM-Kontrollen gehen zu wenig in die Tiefe
- KAM-Kontrollen sind genau gleich teuer wie ordentliche Arbeitgeberkontrollen
- Arbeitgeber wünschen ordentliche Arbeitgeberkontrollen
- Informationen aus Kreisschreiben bzw. Weisung hinsichtlich der KAM-Kontrollen sind zu wenig klar
- andere (bitte präzisieren)

wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	unwichtig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Werden alle Arbeitgeber, die eine Lohnsumme abrechnen, jeweils alle vier Jahre kontrolliert?

Ja → weiter Frage 9 Nein

8.1 Wenn nein, bitte erläutern Sie.

9. Behandeln Sie die Arbeitgeber mit einer Lohnsumme ≤ CHF 200'000 anders als die übrigen Arbeitgeber hinsichtlich des Kontrollverfahrens?

Ja Nein → weiter Frage 10

9.1 Wenn ja, bis zu welcher Lohnsumme unterscheidet sich das Kontrollverfahren? Lohnsumme < CHF

9.2 Wie werden diese Kontrollen durchgeführt?

10. Ist der Anteil der Beanstandungen bei den Arbeitgebern mit einer Lohnsumme < CHF 200'000 eher grösser, gleich gross oder eher kleiner als der Durchschnitt? (Schätzung)

eher kleiner	eher grösser	gleich
Begründung(en):	Begründung(en):	
Abrechnungen sind einfacher (wenige Spezialfälle)	unsorgfältige Führung der Buchhaltung	
kleinere Firmen sind zuverlässiger	mangelndes Wissen der abrechnenden Arbeitgeber	
abhängig von der Branche	abhängig von der Branche	
andere (bitte präzisieren)	andere (bitte präzisieren)	

11. Laut Kreisschreiben des BSV müssen in der Regel alle Arbeitgeber alle vier Jahre an Ort und Stelle kontrolliert werden. Dabei werden Ausnahmen aufgeführt hinsichtlich der Art der Kontrolle sowie der Periodizität, was den Ausgleichskassen einen gewissen Spielraum gewährt. Wenden Sie bei der Durchführung der Arbeitgeberkontrollen Risikokriterien an?

Ja Nein → weiter Frage 12

11.1 Wenn ja, welches sind diese Risikokriterien?

Dauer, Kosten und Finanzierung der AHV-Arbeitgeberkontrollen

12. Bitte machen Sie Angaben zum Aufwand der Vorbereitung (Auswahl der Arbeitgeber, Einsichtnahme in Dossiers, Terminvereinbarung (ev. Vergabe eines Mandats an externe Revisionsstellen)) und Nachbereitung (Bearbeitung der Kontrollberichte, Abklärungen und allfällige Nachzahlungen / Rückvergütungen) der AHV-Arbeitgeberkontrollen (KAM-Kontrolle und ordentliche AGK). (Schätzung)

Typ der Arbeit	Personentage pro Jahr
Vorbereitung	
Nachbereitung	

13. Falls Sie die Arbeitgeberkontrollen (auch) durch externe Revisionsstellen machen lassen: werden die Arbeitgeberkontrollen pauschal vergütet oder über einen Stundenansatz abgerechnet?

pauschal
 Stundenansatz
 andere (bitte präzisieren)

14. In wie vielen Fällen wird den Arbeitgebern die Mehrkosten, welche durch pflichtwidriges Verhalten entstanden sind, in Rechnung gestellt (Art. 170 Abs. 3 AHVV)?

Anzahl Fälle

Jahr 2002
 Jahr 2003

15. Die Finanzierung der AHV-Arbeitgeberkontrollen wird normalerweise im Rahmen des Verwaltungskostenbeitrags durch die Arbeitgeber übernommen. Daneben gäbe es andere Möglichkeiten der Finanzierung dieser Kontrollen. Bitte bewerten Sie die folgenden Alternativen. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Die Kosten der AHV-Arbeitgeberkontrolle werden dem Arbeitgeber direkt in Rechnung gestellt, anstatt sie über den Verwaltungskostenbeitrag zu verrechnen
 Ein sogenanntes Vergünstigungsmodell wird eingeführt, welches diejenigen Arbeitgeber begünstigt (im Rahmen eines niedrigeren Verwaltungskostenbeitragsatzes), welche ihren Pflichten durchwegs nachkommen
 Die Kosten werden durch die Versicherungen (AHV/IV/etc.) übernommen
 andere (bitte präzisieren)

stimme zu	stimme eher zu	lehne eher ab	lehne ab
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beanstandungen und Umsetzung der Beanstandungen

16. Welches sind die häufigsten Beanstandungen, die in den Kontrollberichten aufgeführt werden? (Schätzung; bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Sozialversicherungsrechtliche Stellung (Selbständige – Angestellte)
 Spesen, "fringe benefits" (Lohnbestandteile im allgemeinen)
 Fehlende Abrechnung von gewissen Arbeitnehmenden (z.B. Teilzeit- und Temporärangestellte)
 Fehlende Abrechnung von Löhnen, die z.B. über die Kasse ausbezahlt wurden
 Vorsorgeleistungen / Abgangsentschädigungen
 Kranken- und Unfalltaggeld
 Fehlende Abrechnung der Entschädigung von Gremien
 Fehlende Verzichtserklärung von Arbeitnehmenden mit einer Lohnsumme unter 2'000 CHF jährlich
 andere (bitte präzisieren)

häufig	eher häufig	eher selten	selten
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.1 Welche der oben genannten Beanstandungen fallen finanziell am stärksten ins Gewicht? (Bitte maximal 3 Nennungen)

Sozialversicherungsrechtliche Stellung (Selbständige - Angestellte)
 Spesen, "fringe benefits" (Lohnbestandteile im allgemeinen)
 Fehlende Abrechnung von gewissen Arbeitnehmenden (z.B. Teilzeit- und Temporärangestellte)
 Fehlende Abrechnung von Löhnen, die z.B. über die Kasse ausbezahlt wurden
 Vorsorgeleistungen / Abgangsentschädigungen
 Kranken- und Unfalltaggeld
 Fehlende Abrechnung der Entschädigung von Gremien
 Fehlende Verzichtserklärung von Arbeitnehmenden mit einer Lohnsumme unter 2'000 CHF jährlich
 andere (bitte präzisieren)

17. Wie hoch ist der prozentuale Anteil derjenigen Fälle, in denen die im Kontrollbericht des AHV-Arbeitgeberkontrolleure aufgeführten Beanstandungen nicht oder nur teilweise umgesetzt wurden?

Jahr	Angabe in %
2002	
2003	

17.1 Welches waren die Gründe, die Beanstandungen der Arbeitgeberkontrolleure nicht oder nur teilweise umzusetzen? Bitte erläutern Sie.

18. Wäre es Ihrer Meinung nach möglich, den Anteil der Beanstandungen zu verringern, ohne den Gesamtaufwand für die Arbeitgeberkontrollen zu vergrössern?

Ja Nein → weiter Frage 19

18.1 Wenn ja, bitte geben Sie an, welche der folgenden Aspekte wichtig wären. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Bessere Information der Arbeitgeber
 Vereinfachung der rechtlichen Grundlagen in der AHV
 häufigere Kontrollen
 Einführung von Sanktionen
 andere (bitte präzisieren)

wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig

Einwände - Beschwerden

19. In wie vielen Fällen sind die Arbeitgeber mit dem Kontrollergebnis nicht einverstanden und teilen dies der Ausgleichskasse mit (Einwände / Beschwerden)?

Jahr	Anzahl Fälle
2002	
2003	

19.1 Wie viele dieser Fälle werden vor Gericht beendet?

Jahr	Anzahl Fälle
2002	
2003	

20. Welche Bereiche sind von Einwänden / Einsprachen betroffen? (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Sozialversicherungsrechtliche Stellung (Selbständige - Angestellte)
 Spesen, "fringe benefits" (Lohnbestandteile im allgemeinen)
 Fehlende Abrechnung von gewissen Arbeitnehmenden (z.B. Teilzeit- und Temporärangestellte)
 Fehlende Abrechnung von Löhnen, die z.B. über die Kasse ausbezahlt wurden
 Vorsorgeleistungen / Abgangsentschädigungen
 Kranken- und Unfalltaggeld
 Fehlende Abrechnung der Entschädigung von Gremien
 Fehlende Verzichtserklärung von Arbeitnehmenden mit einer Lohnsumme unter 2'000 CHF jährlich
 andere (bitte präzisieren)

häufig	eher häufig	eher selten	selten

Prüforgane und Prüfungsumfang

21. Wen haben Sie mit der Durchführung der AHV-Arbeitgeberkontrollen beauftragt? (Mehrfachantworten möglich)

interne Revisionsabteilung SUVA
 Kantonale Finanzkontrolle / Eidgenössische Finanzkontrolle Andere externe Revisionsstelle(n)
 Revisionsstelle der Ausgleichskassen (RSA) andere (bitte präzisieren).

22. Welche der folgenden Gründe waren für die getroffene Wahl der Revisionsstellen für Sie wichtig? (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Kosten
 Zuverlässigkeit
 Qualität
 Flexibilität
 Nähe zur Ausgleichskasse
 Synergieschaffung: Kontrollen können mit einer anderen Kontrolle (z.B. SUVA) vorgenommen werden
 andere (bitte präzisieren)

wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	unwichtig

22.1 Wenn Sie auf diverse Revisionsstellen zurückgreifen: Welches sind die Vorteile dieser Vielfalt?

23. Haben Sie in den letzten fünf Jahren einen Wechsel einer oder mehrerer Revisionsstellen vorgenommen?

Ja Nein → weiter Frage 24

23.1 Wenn ja, welches waren die Gründe für diesen Wechsel? (Mehrfachantworten möglich)

Qualität war ungenügend

neue Revisionsstelle ist günstiger

neue Revisionsstelle ist flexibler

neue Revisionsstelle ist zuverlässiger

Synergieschaffung: Kontrolle kann mit einer anderen Kontrolle (z.B. SUVA) vorgenommen werden

Auf Anfrage des Arbeitgebers

andere (bitte präzisieren)

24. Wie werden die Erkenntnisse, welche bei einer AHV-Arbeitgeberkontrolle gewonnen werden, die über die reine Kontrolltätigkeit hinausgehen, weitergegeben? (Mehrfachantworten möglich)

Eine Zusatznotiz des Revisors/der Revisorin zu seinem/ihrem allgemeinen Eindruck, der über die Kontrolle hinaus geht, ist üblich

Revisor/in informiert die Ausgleichskassen nur in ausserordentlichen Fällen

keine zusätzlichen Informationen

andere (bitte präzisieren)

25. Bitte machen Sie Angaben zum Umfang der AHV-Arbeitgeberkontrollen bei Ihrer Ausgleichskasse. Neben der Prüfung von AHV/IV, EO, ALV, UVG- und BVG-Anschluss umfasst die AHV-Arbeitgeberkontrolle die Prüfung von:

Familienzulagen in der Landwirtschaft

Unfallversicherung (ohne SUVA)

Unfallversicherung SUVA

Kinderzulagen (Familienausgleichskassen)

Pensionskasse

Krankenkasse

andere (bitte präzisieren)

26. Sehen Sie Möglichkeiten, weitere Synergien zu schaffen im Bereich AHV-Arbeitgeberkontrollen?

Ja Nein → weiter Frage 27

26.1 Wenn ja, welche?

Allgemeine Fragen

27. Erachten Sie die Abstände der Arbeitgeberkontrollen von vier Jahren (unabhängig von der gesetzlichen Verjährungsfrist von 5 Jahren) als notwendig?

Ja Nein

27.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

28. Sollte man Bussen einführen, um korrekte Abrechnungen zu fördern?

ja eher ja eher nein nein

28.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

29. Ordentliche Arbeitgeberkontrollen sind durchzuführen bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme > 200'000 CHF. Welches ist Ihre Meinung zur Schwelle von 200'000 CHF?

zu tief → weiter Frage 30

gerade richtig → weiter Frage 31

zu hoch → weiter Frage 32

30. Auf welchen Betrag sollte man die Schwelle Ihrer Meinung nach anheben? CHF

30.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort. → weiter Frage 33

31. Bitte begründen Sie, weshalb die Schwelle von CHF 200'000 für Sie genau richtig ist. → weiter Frage 33

32. Auf welchen Betrag sollte man die Schwelle Ihrer Meinung nach senken? CHF

32.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

33. Wie beurteilen Sie die Kosten des heutigen Kontrollsystems im Verhältnis zum Kontrollergebnis?

zu tief

gerade richtig

zu hoch

33.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort

34. **Hat das heutige System der AHV-Arbeitgeberkontrollen Ihrer Meinung nach eine präventive Wirkung auf die Arbeitgeber, die AHV-Abrechnungen korrekt durchzuführen?**

Ja → weiter Frage 35 Nein

34.1 **Wenn nein: Wie könnte dieser präventive Aspekt eingeführt werden?** (Mehrfachantworten möglich)

Durch die Einführung von Sanktionen (z.B. Bussen) Durch bessere Informationen
 Durch häufigere Kontrollen andere (bitte präzisieren)

35. **Bitte geben Sie an, inwieweit Sie die folgenden Aussagen zu möglichen Veränderungen des AHV-Arbeitgeberkontrollkonzepts unterstützen.** (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Einführung der Risikoorientierung, d.h. Aufhebung der regelmässigen Kontrollen. Konzentration der Kontrollen auf Arbeitgeber, die ein grösseres Risiko aufweisen (Lohnsumme, Branche, etc.)
Einführung der Risikoorientierung, wobei die regelmässigen Kontrollen beibehalten werden. Konzentration der Kontrolle auf gewisse Risiken, die je nach Typ des Arbeitgebers (Branche, Grösse) unterschiedlich sind
Alle Arbeitgeber werden weiterhin geprüft. Hingegen wird die 4jährige Kontrollperiode aufgehoben. Die Ausgleichskassen bestimmen, wann ein Arbeitgeber zu prüfen ist
Die Schwelle von 200'000 CHF ist fragwürdig. Man sollte sie abschaffen und somit alle Arbeitgeber gleich behandeln
Abschaffung der KAM-Kontrollen
andere (bitte präzisieren)

ja	eher ja	eher nein	nein

36. **Falls wichtige Punkte im Bereich AHV-Arbeitgeberkontrollen nicht zur Sprache gekommen sind, haben Sie hier die Gelegenheit, diese einzubringen.**

Angaben zur Ausgleichskasse

Nr. der Ausgleichskasse:	
Name der Ausgleichskasse:	
Leiter/in der Ausgleichskasse:	

Bestand der AHV-Arbeitgeberkontrollpflichtigen (Stand 31.12.2003):

Total	
davon mit einer Lohnsumme < CHF 200'000:	
davon mit einer Lohnsumme ≥ 200'000 und ≤ 1'000'000 CHF:	

Falls Sie eine interne Revisionsstelle für die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen haben:

Wie viele Mitarbeitende zählt diese Abteilung (umgerechnet in 100 %-Stellen - Stand am 31.12.03)	
--	--

Falls Sie (auch) externe Revisionsstellen (Dritte) mit der Durchführung von Arbeitgeberkontrollen beauftragen:

Wie hoch waren die Gesamtkosten, welche Ihnen für das Jahr 2003 in Rechnung gestellt wurden? (Betrag ohne MWSt)	
---	--

Fragebogen ausgefüllt von: Datum:

Wir versichern Ihnen, dass alle erhobenen Daten in anonymisierter Form verarbeitet werden.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anhang 7

Fragebogen an die internen und externen Revisionsstellen

Ziele der AHV-Arbeitgeberkontrollen																																	
1.	Welche Ziele werden Ihrer Ansicht nach mit den AHV-Arbeitgeberkontrollen verfolgt?																																
2.	Sind Sie der Ansicht, dass mit dem heutigen Kontrollsystem diese Ziele erfüllt werden? Ja → weiter Frage 3 <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>																																
2.1	Wenn <u>nein</u> , bitte begründen Sie Ihre Antwort.																																
Durchführung der AHV-Arbeitgeberkontrollen																																	
3.	Wie viele AHV-Arbeitgeberkontrollen führen Sie jährlich durch?																																
4.	Im Kreisschreiben des BSV an die Ausgleichskassen ist ebenfalls vorgesehen, dass man unter Einhaltung gewisser Bedingungen anstatt einer ordentlichen Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle eine Kontrolle durch andere Massnahmen (sogenannte KAM-Kontrolle) durchführen kann. Führen Sie auch Kontrollen durch andere Massnahmen (sogenannte KAM-Kontrollen) durch? Ja <input type="checkbox"/> Nein → weiter Frage 6 <input type="checkbox"/>																																
5.	Welches sind aus Ihrer Sicht die Gründe für die Durchführung von KAM-Kontrollen? Bitte geben Sie an. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)																																
	<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>wichtig</th> <th>eher wichtig</th> <th>weniger wichtig</th> <th>unwichtig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	unwichtig																												
wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	unwichtig																														
	<p>vorgesehen im Kreisschreiben des Bundesamts für Sozialversicherung (BSV) kostengünstig</p> <p>ordentliche Arbeitgeberkontrollen an Ort und Stelle sind bei gewissen Arbeitgebern nicht alle vier Jahre nötig</p> <p>Arbeitgeber wird nur für kurze Zeit bemüht</p> <p>auf Anfrage des Arbeitgebers</p> <p>andere (bitte präzisieren)</p>																																
5.1	Wo werden die KAM-Kontrollen durchgeführt? beim Arbeitgeber <input type="checkbox"/> bei der externen Revisionsstelle <input type="checkbox"/> bei der Ausgleichskasse <input type="checkbox"/> andere (bitte präzisieren) <input type="checkbox"/>																																
5.2	Welche Unterlagen prüfen Sie bei KAM-Kontrollen?																																
Dauer und Finanzierung der AHV-Arbeitgeberkontrollen																																	
6.	Welches ist die durchschnittliche Dauer einer Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle sowie einer Kontrolle durch andere Massnahmen (KAM-Kontrolle)? (Schätzung)																																
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Kategorie</th> <th>Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle (in Stunden)</th> <th>Kontrolle durch andere Massnahmen (in Stunden)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>mit einer Lohnsumme ≤ 200'000</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>mit einer Lohnsumme > 200'000 ≤ 1'000'000</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>mit einer Lohnsumme > 1'000'000 ≤ 10'000'000</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>mit einer Lohnsumme > 10'000'000</td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Kategorie	Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle (in Stunden)	Kontrolle durch andere Massnahmen (in Stunden)	mit einer Lohnsumme ≤ 200'000			mit einer Lohnsumme > 200'000 ≤ 1'000'000			mit einer Lohnsumme > 1'000'000 ≤ 10'000'000			mit einer Lohnsumme > 10'000'000																			
Kategorie	Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle (in Stunden)	Kontrolle durch andere Massnahmen (in Stunden)																															
mit einer Lohnsumme ≤ 200'000																																	
mit einer Lohnsumme > 200'000 ≤ 1'000'000																																	
mit einer Lohnsumme > 1'000'000 ≤ 10'000'000																																	
mit einer Lohnsumme > 10'000'000																																	
7.	Werden Ihnen die Kosten für die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen oder je nach Aufwand vergütet? (Mehrfachantworten sind möglich)																																
	<p>pauschal <input type="checkbox"/></p> <p>Stundenansatz <input type="checkbox"/></p> <p>andere (bitte präzisieren) <input type="checkbox"/></p>																																
8.	Steht Ihnen genügend Zeit zur Verfügung, um die Arbeitgeberkontrollen ordnungsgemäss durchführen zu können?																																
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>ordentliche Arbeitgeberkontrollen</th> <th>KAM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ja</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>eher ja</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>eher nein</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>nein</td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>		ordentliche Arbeitgeberkontrollen	KAM	ja			eher ja			eher nein			nein																			
	ordentliche Arbeitgeberkontrollen	KAM																															
ja																																	
eher ja																																	
eher nein																																	
nein																																	

8.1 Hat die Art der Vergütung durch die Ausgleichskasse einen Einfluss auf die Dauer, die Sie zur Verfügung haben, eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen?

Ja Nein → weiter Frage 9

8.2 Wenn ja, bitte begründen Sie Ihre Antwort.

9. Die Finanzierung der AHV-Arbeitgeberkontrollen wird normalerweise im Rahmen des Verwaltungskostenbeitrags durch die Arbeitgeber übernommen. Daneben gäbe es andere Möglichkeiten der Finanzierung dieser Kontrollen. Bitte bewerten Sie die folgenden Alternativen. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Die Kosten der AHV-Arbeitgeberkontrolle werden dem Arbeitgeber direkt in Rechnung gestellt, anstatt sie über den Verwaltungskostenbeitrag zu verrechnen
 Ein sogenanntes Vergünstigungsmodell wird eingeführt, welches diejenigen Arbeitgeber begünstigt (im Rahmen eines niedrigeren Verwaltungskostenbeitragsatzes), welche ihren Pflichten durchwegs nachkommen
 Die Kosten werden durch die Versicherungen (AHV/IV/etc.) übernommen
 andere (bitte präzisieren)

stimme zu	stimme eher zu	lehne eher ab	lehne ab

Beanstandungen und Umsetzung der Beanstandungen

10. Welches sind die häufigsten Beanstandungen, die in den Kontrollberichten aufgeführt werden? (Schätzung; bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Sozialversicherungsrechtliche Stellung (Selbständige - Angestellte)
 Spesen, "fringe benefits" (Lohnbestandteile im allgemeinen)
 Fehlende Abrechnung von gewissen Arbeitnehmenden (z.B. Teilzeit- und Temporärangestellte)
 Fehlende Abrechnung von Löhnen, die z.B. über die Kasse ausbezahlt wurden
 Vorsorgeleistungen / Abgangsentschädigungen
 Kranken- und Unfalltaggeld
 Fehlende Abrechnung der Entschädigung von Gremien
 Fehlende Verzichtserklärung von Arbeitnehmenden mit einer Lohnsumme unter 2'000 CHF jährlich
 andere (bitte präzisieren)

häufig	eher häufig	eher selten	selten

10.1 Welche der oben genannten Beanstandungen fallen finanziell am stärksten ins Gewicht? (Bitte maximal 3 Nennungen)

Sozialversicherungsrechtliche Stellung (Selbständige - Angestellte)
 Spesen, "fringe benefits" (Lohnbestandteile im allgemeinen)
 Fehlende Abrechnung von gewissen Arbeitnehmenden (z.B. Teilzeit- und Temporärangestellte)
 Fehlende Abrechnung von Löhnen, die z.B. über die Kasse ausbezahlt wurden
 Vorsorgeleistungen / Abgangsentschädigungen
 Kranken- und Unfalltaggeld
 Fehlende Abrechnung der Entschädigung von Gremien
 Fehlende Verzichtserklärung von Arbeitnehmenden mit einer Lohnsumme unter 2'000 CHF jährlich
 andere (bitte präzisieren)

11. Ist der Anteil der Beanstandungen bei den Arbeitgebern mit einer Lohnsumme < CHF 200'000 eher grösser, gleich gross oder eher kleiner als der Durchschnitt?

eher kleiner	eher grösser	gleich
<u>Begründung(en):</u>	<u>Begründung(en):</u>	
Abrechnungen sind einfacher (wenige Spezialfälle)	unsorgfältige Führung der Buchhaltung	
kleinere Firmen sind zuverlässiger	mangelndes Wissen der Arbeitgeber	
abhängig von der Branche.	abhängig von der Branche	
andere (bitte präzisieren)	andere (bitte präzisieren)	

12. Werden Sie von den Ausgleichskassen jeweils informiert, wenn Ihre Beanstandungen nicht umgesetzt werden?

Ja
 Nein
 ist von der jeweiligen Ausgleichskasse abhängig

12.1 Wie häufig kommt es vor, dass sie von den Ausgleichskassen informiert werden, wenn diese mit ihrem Kontrollbericht nicht einverstanden sind und diese sodann nicht umsetzen? (Schätzung)

Jahr	Anzahl Berichte / Jahr
2002	
2003	

13. Welches waren die Gründe, die von den Ausgleichskassen angebracht wurden, die Beanstandungen der Arbeitgeberkontrollen nicht oder nur teilweise umzusetzen? Bitte erläutern Sie.

14. Wäre es Ihrer Meinung nach möglich, den Anteil der Beanstandungen zu verringern ohne den Gesamtaufwand für die Arbeitgeberkontrollen zu vergrössern?

Ja Nein → weiter Frage 15

14.1 Wenn ja, bitte geben Sie an, wie wichtig die folgenden Aspekte wären. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

Bessere Information der Arbeitgeber
 Vereinfachung der rechtlichen Grundlagen in der AHV
 häufigere Kontrollen
 Einführung von Sanktionen
 andere (bitte präzisieren)

wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig

15. Wie werden die Erkenntnisse, welche bei einer AHV-Arbeitgeberkontrolle gewonnen werden, die über die reine Kontrolltätigkeit hinausgehen, weitergegeben? (Mehrfachantworten möglich)

Eine Zusatznotiz des Revisors zu seinem allgemeinen Eindruck, der über die Kontrolle hinaus geht, ist üblich
 Revisor/in informiert die Ausgleichskassen nur in ausserordentlichen Fällen
 keine zusätzlichen Informationen
 andere (bitte präzisieren)

16. Sehen Sie Möglichkeiten, weitere Synergien zu schaffen im Bereich AHV-Arbeitgeberkontrollen?

Ja Nein → weiter Frage 17

16.1 Wenn ja, welche?

Allgemeine Fragen

17. Sind die Informationen zur Durchführung der ordentlichen Arbeitgeberkontrollen für Sie klar und verständlich?

ja eher ja eher nein nein

18. Sind die Informationen zur Durchführung der Kontrollen mit anderen Massnahmen für Sie klar und verständlich?

ja eher ja eher nein nein

19. Erachten Sie die Abstände der Arbeitgeberkontrollen von vier Jahren (unabhängig von der gesetzlichen Verjährungsfrist von 5 Jahren) als notwendig?

Ja Nein

19.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

20. Sollte man Bussen einführen, um korrekte Abrechnungen zu fördern?

ja eher ja eher nein nein

20.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort

21. Ordentliche Arbeitgeberkontrollen sind durchzuführen bei Arbeitgebern mit einer Lohnsumme > 200'000 CHF. Welches ist Ihre Meinung zur Schwelle von 200'000 CHF?

zu tief → weiter Frage 22
 gerade richtig → weiter Frage 23
 zu hoch → weiter Frage 24

22. Auf welchen Betrag sollte man die Schwelle Ihrer Meinung nach anheben? CHF

22.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort → weiter Frage 25

23. Bitte begründen Sie, weshalb die Schwelle von CHF 200'000 für Sie genau richtig ist. → weiter Frage 25

24. Auf welchen Betrag sollte man die Schwelle Ihrer Meinung nach senken? CHF

24.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

25. Wir beurteilen Sie die Kosten des heutigen Kontrollsystems im Verhältnis zum Kontrollergebnis?
zu tief
gerade richtig
zu hoch

25.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort

26. Hat das heutige System der AHV-Arbeitgeberkontrollen Ihrer Meinung nach eine präventive Wirkung auf die Arbeitgeber, die AHV-Abrechnungen korrekt durchzuführen?
Ja. → weiter Frage 27 Nein

26.1 Wenn nein: Wie könnte dieser präventive Aspekt eingeführt werden? (Mehrfachantworten möglich)
Durch die Einführung von Sanktionen.(z.B. Bussen) Durch bessere Informationen
Durch häufigere Kontrollen andere (bitte präzisieren)

27. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie die folgenden Aussagen zu möglichen Veränderungen des AHV-Arbeitgeberkontrollkonzepts unterstützen. (Bitte nur ein Kreuz pro Antwortzeile)

	ja	eher ja	eher nein	nein
Einführung der Risikoorientierung, d.h. Aufhebung der regelmässigen Kontrollen. Konzentration der Kontrollen auf Arbeitgeber, die ein grösseres Risiko aufweisen (Lohnsumme, Branche, etc.)				
Einführung der Risikoorientierung, wobei die regelmässigen Kontrollen beibehalten werden.				
Konzentration der Kontrolle auf gewisse Risiken, die je nach Typ des Arbeitgebers (Branche, Grösse) unterschiedlich sind				
Alle Arbeitgeber werden weiterhin geprüft. Hingegen wird die 4jährige Kontrollperiode aufgehoben. Die Ausgleichskassen bestimmen, wann ein Arbeitgeber zu prüfen ist				
Die Schwelle von 200'000 CHF ist fragwürdig. Man sollte sie abschaffen und somit alle Arbeitgeber gleich behandeln				
Abschaffung der KAM-Kontrollen				
Andere (bitte präzisieren)				

28. Falls wichtige Punkte im Bereich AHV-Arbeitgeberkontrollen nicht zur Sprache gekommen sind, haben Sie hier die Gelegenheit, diese einzubringen.

Angaben zur internen Revisionsabteilung resp. zur externen Revisionsstelle

Arbeiten Sie in einer internen Revisionsabteilung einer Ausgleichskasse oder bei einer externen Revisionsstelle (inkl. SUVA), welche im Auftrag der Ausgleichskassen AHV-Arbeitgeberkontrollen durchführt?

interne Revisionsabteilung.	<input type="checkbox"/>
externe Revisionsstelle	<input type="checkbox"/>

Führen Sie die AHV-Arbeitgeberkontrollen bei Kantonalen Ausgleichskassen, Verbandsausgleichskassen oder bei beiden durch?

Kantonale Ausgleichskasse	<input type="checkbox"/>
Verbandsausgleichskasse	<input type="checkbox"/>
Kantonale- und Verbandsausgleichskassen	<input type="checkbox"/>

Im Rahmen unseres Projekts werden wir nach der Auswertung der Fragebogen Interviews mit einigen Revisor/innen machen, die AHV-Arbeitgeberkontrollen durchführen. Anlässlich dieser Interviews möchten wir auf einige Fragen etwas vertiefter eingehen. Aus diesem Grunde möchten wir Sie bitten, uns Ihre Revisionsabteilung bzw. Ihre Firma anzugeben, damit wir allenfalls mit Ihnen Kontakt aufnehmen könnten. Ihre Angaben werden auf jeden Fall vertraulich behandelt und in unserem Bericht anonymisiert behandelt.

Name der Revisionsstelle:

Kontaktperson:

Falls Sie Interesse haben, senden wir Ihnen gerne nach Abschluss unseres Berichts eine Kopie zu. Bitte geben Sie uns in diesem Fall Ihre E-mail-Adresse oder ansonsten Ihre Postadresse an:

E-mail-Adresse / Postadresse

Datum:

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anhang 8

Berechnungsmodell für die Kosten von Arbeitgeberkontrollen (2003)

			Vollkosten aller Kontrollen in Mio. Franken	Vollkosten pro Kontrolle in Franken
Interne Stelleneinheiten für Arbeitgeberkontrollen per 31.12.2003 (Quelle Fragebogen).	98 Stelleneinheiten	140'000 (Bruttolohnkosten inkl. Spesen)	13,70	477
Interne Vor- und Nachbearbeitungszeiten von anderen Stellen im Zusammenhang mit einer internen Kontrolle (Quelle Fragebogen).	28'783 Kontrollen x 1.5h	Franken 50.-- (Bruttolohnkosten)	2,20	75
		<i>Zwischentotal</i>	15,90	552
Gemeinkostenzuschlag		100 %	15,90	552
Total 1: Vollkosten von internen Revisoren durchgeführten Kontrollen			31,80	1104
Von Dritten in Rechnung gestellte Revisionskosten pro 2003 (Quelle Fragebogen).	19'022 Kontrollen		10,00	522
Interne Vor- und Nachbearbeitungszeiten bei den Ausgleichskassen im Zusammenhang mit einer externen Kontrolle (Quelle Fragebogen).	19'022 Kontrollen x 1.5 h	Franken 50.-- Stundenansatz + 100 % Gemeinkostenzuschlag = Franken 100 pro h	2,85	150
Total 2: Vollkosten von externen Revisoren durchgeführte Kontrollen			12,85	676
Gesamttotal: Vollkosten über alle Arbeitgeberkontrollen 2003			44,65	934
Vollkosten einer ordentlichen Kontrolle	36'404 ord. Kontrollen x 6.25 Stunden = 227'525 Stunden (83.82 % aller Stunden für Kontrollen)		83.82 % von 44,6 Mio. Fr. = 37,4 Mio. Fr. : 36'404 Kontrollen =	1027
Vollkosten einer durch interne Revisoren durchgeführte ordentlichen Kontrolle	20'590 ord. Kontrollen x 6.25 Stunden = 128'687 Stunden (80.31 % aller Stunden i.Z. mit von Internen durchgeführten Revisionen)		80.31 % von 31,8 Mio. Fr. = 25,5 Mio. Fr. : 20'590 Kontrollen =	1240
Vollkosten einer durch externe Revisoren durchgeführten ordentlichen Kontrolle	15'814 ord. Kontr. x 6.25 h = 98'838 Stunden (88.89 % aller Stunden i.Z. mit von externen durchgeführten Revisionen)		88.89 % von 12,85 Mio. Fr. = 11,4 Mio. Fr. : 15'814 Kontrollen =	722
Vollkosten einer KAM	11'401 KAM x 3.85 Stunden = 43'893 Stunden (16.18 % aller Stunden für Kontrollen)		16.18 % von 44,6 Mio. Fr. = 7,2 Mio. Fr. : 11'401 Kontrollen =	633
Vollkosten einer durch interne Revisoren durchgeführten KAM	8'193 KAM x 3.85 Stunden = 31'543 Stunden (19.69 % aller Stunden i.Z. von internen durchgeführten Revisionen)		19.69 % von 31,8 Mio. Fr. = 6,3 Mio. Fr. : 8'193 Knotrollen =	764
Vollkosten einer durch externe Revisoren durchgeführten KAM	3'208 KAM x 3.85 Stunden = 12'351 (11.11 % aller Stunden i.Z. mit von externen durchgeführten Revisionen)		11.11 % von 12,85 Mio. Fr. = 1,4 Mio. Fr. : 3'208 Kontrollen =	445

