



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Kreisschreiben an die Ausgleichkassen über die Kontrolle der Arbeitgeber (KAA)

Gültig ab 1. Januar 2008

318.107.08 d KAA

7.07

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen.....	3
1. Grundsätzliches.....	4
2. Kontrollkonzept.....	5
2.1 Lohnsummenkategorien.....	5
2.2 Arbeitgeberkontrollen in der Lohnsummenkategorie 0 ...	5
2.3 Arbeitgeberkontrollen in der Lohnsummenkategorie I	5
2.4 Arbeitgeberkontrollen in den Lohnsummenkategorien II bis IV	6
2.5 Laufende Risikoüberwachung.....	9
2.5.1 Lohnsummenkategorie I	9
2.5.2 Lohnsummenkategorien II bis IV	9
2.6 Sonderfälle (Übersteuerung).....	9
3. Berichterstattung	10
4. Verarbeitung der Kontrollberichte.....	11
5. Kosten / Sanktionen	11
6. Übergangsbestimmungen	12

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVV	Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EO	Erwerb ersatzordnung
EVG	Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichtes
IV	Invalidenversicherung
Rz	Randziffer
WML	Wegleitung über den massgebenden Lohn
WRA	Weisungen an die Revisionsstellen über die Durchführung der Arbeitgeberkontrollen
ZAK	Zeitschrift für die Ausgleichskassen der AHV

1. Grundsätzliches

- 1001 Die Ausgleichskassen üben gegenüber ihren angeschlossenen Arbeitgebern die Aufsichtsfunktion zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen im Bereich der Sozialversicherungen aus. Die Kassenleiter sind verantwortlich für eine effektive und effiziente Ausgestaltung und Umsetzung der Aufsichtsfunktion.
- 1002 Die der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitgeber sind gemäss [Art. 68 Abs. 2 Satz 1 AHVG](#) periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen hin zu kontrollieren. Dazu dient die Arbeitgeberkontrolle an Ort und Stelle ([Art. 162 Abs. 1 AHVV](#)).
- 1003 Als Arbeitgeberkontrolle gilt nur die durch eine vom BSV anerkannte Revisionsstelle oder Fachspezialisten der Ausgleichskasse an Ort und Stelle durchgeführte Kontrolle ([Art. 68 Abs. 2 Satz 2 AHVG](#); [Art. 162 Abs. 1 Satz 1 AHVV](#)).
- 1004 Der Arbeitgeber ist verpflichtet:
- die Weisungen zu befolgen;
 - die Revisoren zu empfangen;
 - Auskunft zu erteilen;
 - bei den Kontrollen mitzuwirken;
 - die notwendigen Unterlagen bereitzustellen.
- 1005 Eine allfällige Verfügung, mit der die Ausgleichskasse eine Arbeitgeberkontrolle anordnet, kann vom Arbeitgeber auf dem Rechtswege angefochten werden. Insbesondere kann sich der Betroffene gegen den mit der Arbeitgeberkontrolle betrauten Revisor, bzw. die Revisionsstelle mit der Begründung wenden, dass der Revisor ihm gegenüber befangen ist (EVG vom 25. Oktober 1964, ZAK 1965 S. 98).
- 1006 Die vorliegenden Weisungen stellen den Mindeststandard zur Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und

der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen im Bereich der AHV, EO und IV dar.

- 1007 Individuelle Adaptionen und Ergänzungen des Kontrollkonzepts sind zulässig. Diese müssen jedoch zwingend und in jedem Einzelfall (d.h. bezogen auf jeden einzelnen Arbeitgeber) zu einer Erhöhung der Kontrollfrequenz bzw. zu zusätzlichen Massnahmen führen.

2. Kontrollkonzept

2.1 Lohnsummenkategorien

- 2001 Es gelten folgende Lohnsummenkategorien. Die Definition des Lohns richtet sich nach der Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) in der AHV, IV und EO.

Lohnsummenkategorie	Untere Grenze in TCHF	Obere Grenze in TCHF
Kategorie 0	= 0	= 0
Kategorie I	> 0	< 100
Kategorie II	>= 100	< 500
Kategorie III	>= 500	< 5 000
Kategorie IV	>= 5 000	

2.2 Arbeitgeberkontrollen in der Lohnsummenkategorie 0

- 2002 Alle Arbeitgeber der Lohnsummenkategorie 0 haben der Ausgleichskasse 4-jährlich eine strukturierte Deklaration einzureichen. Darin bestätigt der Geschäftsinhaber bzw. -leiter, dass innerhalb der letzten 4 Jahre keine Löhne und lohnähnliche Entschädigungen entrichtet wurden.

2.3 Arbeitgeberkontrollen in der Lohnsummenkategorie I

- 2003 Alle Arbeitgeber der Lohnsummenkategorie I haben 4-jährlich eine strukturierte Deklaration an die Ausgleichskasse einzu-

reichen. Darin bestätigt der Geschäftsinhaber bzw. -leiter spezifische Sachverhalte im Zusammenhang mit einer gesetzeskonformen Abrechnung und bestätigt formell die Richtigkeit der gemachten Angaben. Die Ausgleichskasse entscheidet aufgrund der eingereichten Informationen und unter Berücksichtigung der ihr zur Verfügung stehenden Informationen aus der laufenden Risikoüberwachung (gemäss Rz 2018) über die Notwendigkeit der Durchführung einer Arbeitgeberkontrolle.

- 2004 Bleibt der Rücklauf der strukturierten Deklaration auch nach erfolgter Mahnung aus, ist eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen.
- 2005 Sofern eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen ist, ist diese zeitlich so anzusetzen, dass Beiträge innert 5 Jahren nach dem letzten vollständig revidierten Kalenderjahr durch Verfügung geltend gemacht werden können.
- 2006 Jährlich ist mindestens folgende Anzahl an Arbeitgeberkontrollen durchzuführen.

5 * (Anzahl Arbeitgeber mit Lohnsumme \geq CHF 50 000 und $<$ CHF 100 000)

100

2.4 Arbeitgeberkontrollen in den Lohnsummenkategorien II bis IV

- 2007 Alle Arbeitgeber der Lohnsummenkategorien II bis IV sind jeweils zum Zeitpunkt der Verarbeitung der Berichte aus der Arbeitgeberkontrolle aufgrund folgender vier Kriterien zu beurteilen:
1. Ergebnis der letzten Arbeitgeberkontrolle
 2. Qualität des Personalwesens
 3. Qualität der Zusammenarbeit zwischen Ausgleichskassen und Arbeitgeber
 4. Unternehmensspezifische Kriterien
- 2008 Das Kriterium „Ergebnis der letzten Arbeitgeberkontrolle“ umfasst die Beurteilung der festgestellten Differenzen in der Ab-

rechnung sowie die Schwere der festgestellten Abrechnungsmängel.

- 2009 Das Kriterium „Qualität des Personalwesens“ hat folgende Aspekte zu berücksichtigen:
- Vorhandensein und Eignung des eingesetzten Lohnbuchhaltungsprogramms;
 - Qualifikation der mit dem Personalbereich betrauten Personen;
 - Veränderungen im Personalwesen;
 - weitere Aspekte, welche die Qualität des Personalwesens beeinflussen.
- 2010 Das Kriterium „Zusammenarbeit zwischen Ausgleichskassen und Arbeitgeber“ beinhaltet folgende Aspekte:
- Zahlungsmoral;
 - Zusammenarbeit im täglichen Geschäft;
 - Mitwirkungs- und Auskunftsbereitschaft;
 - Reaktion auf Mängel;
 - weitere Aspekte, welche die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Ausgleichskasse und Arbeitgeber beeinflussen.
- 2011 Die Ausgleichskassen definieren und bewerten im eigenen Ermessen „unternehmensspezifische Kriterien“, welche nicht bereits unter Rz 2009 und Rz 2010 aufgeführt sind. Folgende Aspekte können ausgewählt und bei Bedarf ergänzt werden:
- Fluktuationsrate beim Arbeitgeber;
 - Plausibilität der Lohnsummenentwicklung;
 - Anteil an Aushilfen; Saisonalpersonal;
 - Ausrichtung von Spesen; Fringe Benefits;
 - Firmentyp; Firmenentwicklung (z. B. Internationalität, Branche);
 - Restrukturierungen, Zusammenlegungen, Handänderungen.

2012 Die Beurteilung der Kriterien erfolgt mittels folgender Skala.

	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte	3 Punkte	9 Punkte
Ergebnis der letzten Kontrolle	keine Differenzen vorhanden			Differenzen vorhanden; geringe Mängel	Differenzen vorhanden; wesentliche Mängel
Qualität des Personalwesens	sehr hohe Qualität	eher hohe Qualität	eher tiefe Qualität	sehr tiefe Qualität	
Zusammenarbeit zwischen Ausgleichskasse und Arbeitgeber	sehr hohe Qualität	eher hohe Qualität	eher tiefe Qualität	sehr tiefe Qualität	
Unternehmensspezifische Kriterien	sehr unproblematische Kriterien	eher unproblematische Kriterien	eher problematische Kriterien	sehr problematische Kriterien	

2013 Die Kontrollfrist bestimmt sich aus der Summe der ermittelten Punktwerte.

	Kontrollfrist 9 Jahre	Kontrollfrist 7 Jahre	Kontrollfrist 5 Jahre
Lohnsummenkategorie II	0 – 5 Punkte	6 – 10 Punkte	11 – 18 Punkte
Lohnsummenkategorie III	0 – 3 Punkte	4 – 8 Punkte	9 – 18 Punkte
Lohnsummenkategorie IV		0 – 5 Punkte	6 – 18 Punkte

2014 Die Kontrollfrist beginnt jeweils am 1. Januar des Folgejahres des letzten vollständig revidierten Kalenderjahres zu laufen.

2015 Die Arbeitgeberkontrolle ist zeitlich so anzusetzen, dass Beiträge spätestens im Folgejahr nach Ablauf der Kontrollfrist durch Verfügung geltend gemacht werden können.

2016 Gegenstand der Arbeitgeberkontrolle ist grundsätzlich die unverjährte Beitragsperiode.

2.5 Laufende Risikoüberwachung

2017 Im Rahmen der laufenden Risikoüberwachung werden Informationen gesammelt und ausgewertet, welche auf bestehende und zukünftige Mängel in der Abrechnung schliessen lassen.

2.5.1 Lohnsummenkategorie I

2018 Die Ausgleichskassen ziehen die Erkenntnisse aus der laufenden Risikoüberwachung beim Entscheid der Durchführung einer Arbeitgeberkontrolle bei.

2.5.2 Lohnsummenkategorien II bis IV

2019 Die Ausgleichskassen entscheiden aufgrund der Erkenntnisse aus der laufenden Risikoüberwachung über die Notwendigkeit einer Verkürzung der Kontrollfrist. Diese Massnahme ist insbesondere bei folgenden Beobachtungen angezeigt:

- die Lohnunterlagen / Lohnbescheinigungen sind nicht erhältlich;
- die Lohnunterlagen / Lohnbescheinigungen sind mangelhaft ausgefüllt oder nicht plausibel;
- die Zahlungsmoral verschlechtert sich;
- es werden andere Umstände bekannt, welche auf Mängel in der Abrechnung schliessen lassen.

2020 Falls die Umstände auf erhebliche Mängel in der Abrechnung schliessen lassen, ist spätestens innerhalb der kürzesten Kontrollfrist von 5 Jahren eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen.

2.6 Sonderfälle (Übersteuerung)

2021 In folgenden Sonderfällen ist eine Arbeitgeberkontrolle durchzuführen. Sofern nichts anderes vermerkt, gelten die Rege-

lungen für alle Arbeitgeber der Lohnsummenkategorien I bis IV und unabhängig allfällig definierter Kontrollfristen.

Nr.	Auslöser einer Kontrolle	Verzichtsgründe einer Kontrolle	Spätester Zeitpunkt der Kontrolle und der allfälligen Verfügung
1.	Firmengründung	Lohnsumme < 50 000	innert 3 Jahren seit der Firmengründung
2.	Ein Unternehmen (Einzelfirma oder Gesellschaft) wird aufgelöst und nicht durch eine andere Firma mit Aktiven und Passiven übernommen.	Lohnsumme < 100 000	umgehend
3.	Es findet ein Kassenwechsel statt.	Lohnsumme < 100 000	umgehend nach vollzogenem Kassenwechsel
4.	Der Konkurs wird eröffnet oder ein Begehren um gerichtlichen Nachlass wird eingereicht.	Lohnsumme < 100 000	umgehend
5.	Beantragen einer Kontrolle durch den Arbeitgeber		umgehend

2022 Bei Kassenwechsel ist die bisherige Ausgleichskasse für die Arbeitgeberkontrolle verantwortlich. Sie hat der neuen Ausgleichskasse ein Doppel des letzten Kontrollberichts und die Beurteilung der Kriterien gemäss Rz 2012 zu übermitteln. Die neue Ausgleichskasse kann die Beurteilung der Kriterien der bisherigen Ausgleichskasse übernehmen.

3. Berichterstattung

- 3001 Über jede durchgeführte Arbeitgeberkontrolle ist ein detaillierter Kontrollbericht zu verfassen.
- 3002 Zudem ist eine standardisierte Zusammenfassung des Kontrollberichts zu erstellen.
- 3003 Die Aufbewahrung der Berichte regelt das Kreisschreiben über die Aktenaufbewahrung.

- 3004 Die Ausgleichskassen sind autorisiert, die Ergebnisse der Arbeitgeberkontrollen auf Bestellung an andere Ausgleichskassen und andere Sozialwerke weiterzuleiten.

4. Verarbeitung der Kontrollberichte

- 4001 Innert 60 Tagen seit Eingang des Kontrollberichts erteilt die Ausgleichskasse dem Arbeitgeber Weisungen zur Mängelbehebung, stellt geschuldete Beiträge in Rechnung und erstattet die zu viel in Rechnung gestellten Beiträge zurück.

5. Kosten / Sanktionen

- 5001 Die Kosten für die Arbeitgeberkontrollen gelten als Verwaltungskosten der Ausgleichskassen und dürfen dem Arbeitgeber normalerweise nicht auferlegt werden ([Art. 170 Abs. 2 AHVV](#)).
- 5002 Eine Weiterverrechnung der durch eine Kontrolle verursachten Kosten ist als Sanktionsmassnahme in folgenden Fällen durchzusetzen:
- Der Arbeitgeber enthält dem Revisor absichtlich Unterlagen vor;
 - aus dem Verhalten des Arbeitgebers ergibt sich, dass er versucht, sich der Kontrolle teilweise oder ganz zu entziehen;
 - der Arbeitgeber beachtet Weisungen nicht, die ihm von der Ausgleichskasse bei einer früheren Arbeitgeberkontrolle erteilt wurden;
 - der Arbeitgeber hält an Mängeln fest;
 - der Arbeitgeber betreibt Schwarzarbeit.
- 5003 Darüber hinaus kann die Ausgleichskasse in weiteren, begründeten Fällen die durch eine Kontrolle verursachten Kosten weiterverrechnen. Darunter fallen unter anderem folgende Sachverhalte:

- Der Arbeitgeber empfängt den Revisor ohne triftigen Grund nicht oder ersucht verspätet um die Verschiebung eines angekündigten Besuches;
- die Bücher sind mangelhaft geführt.

5004 Weigert sich der Arbeitgeber, die ihm auferlegten Mehrkosten zu entrichten, hält die Ausgleichskasse den entsprechenden Betrag in einer Verfügung fest.

6. Übergangsbestimmungen

- 6001 Die vorliegende Weisung tritt per 1. Januar 2008 in Kraft.
- 6002 Die Arbeitgeber der Lohnsummenkategorie 0 sind während einer Übergangsfrist von vier Jahren seit Inkrafttreten der Weisung in das Kontrollkonzept gemäss Kapitel 2.2 zu überführen. Dies kann schrittweise erfolgen.
- 6003 Die Arbeitgeber der Lohnsummenkategorie I sind während einer Übergangsfrist von vier Jahren seit Inkrafttreten der Weisung in das Kontrollkonzept gemäss Kapitel 2.3 zu überführen. Dies kann schrittweise erfolgen. Die geforderte Anzahl Arbeitgeberkontrollen gemäss Rz 2006 ist nach Ablauf der Übergangsfrist zu erfüllen.
- 6004 Die Arbeitgeber der Lohnsummenkategorien II – IV sind während einer Übergangsfrist von vier Jahren seit Inkrafttreten der Weisung in das Kontrollkonzept gemäss Kapitel 2.4 zu überführen. Dies kann schrittweise erfolgen. Nach erfolgter erstmaliger Arbeitgeberkontrolle im Sinne dieser Weisung gilt Kapitel 2.4 integral.
- 6005 Bei der Überführung sind die bisherigen Kontrollzyklen, Risikoüberlegungen und die verfügbaren Ressourcen zu berücksichtigen.