

Sie haben neu die HR-Verantwortung eines Unternehmens übernommen und möchten wissen wo Sie stehen? Sie haben ein Projekt im HR abgeschlossen und möchten sicher sein, dass alle Komponenten ideal aufeinander abgestimmt sind? In den letzten Jahren hat sich in der HR-Welt sehr viel verändert. Wollen Sie Gewissheit schaffen, dass Ihr HR auf gesunden Beinen steht und keine unerwarteten Risiken auftauchen?

AUTOREN



Urs Koller

urs.koller@truvag.ch
Treuhand FA
Sozialversicherungsfachmann FA



Karin Siegenthaler

karin.siegenthaler@truvag.ch
eidg. dipl. HR-Fachfrau
BA in Wirtschaftswissenschaften

Welches sind die grössten Stolpersteine in der Lohnbuchhaltung?

Bei AHV-/SUVA-Revisionen führen regelmässig ähnliche Lohnfälle zu Diskussionen, bzw. bei falscher Handhabung zu Nachzahlungen:



Entschädigung für Lohnausfall. Korrekte Berücksichtigung von Taggeldentschädigungen in der Lohnabrechnung und bei den Lohnmeldungen an die Sozialversicherungen. Korrekte Erfassung der Lohnfortzahlungen infolge Unfall oder Krankheit gemäss Gesetz, Gesamtarbeitsverträgen oder Arbeitsverträgen.

Spesen. Das Verhältnis zwischen Lohn und Spesen soll ausgewogen sein. Bei Vorliegen eines Spesenreglements ist Voraussetzung, dass dieses von der kantonalen Steuerbehörde genehmigt wurde und die Vorgaben eingehalten werden.

Lohn versus Dividende. Damit ein Teil der Dividende nicht als Lohn qualifiziert wird, müssen die steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze eingehalten werden.

Naturalleistungen. Darunter fallen u. a. freie Verpflegung und Unterkunft oder Privatanteile für Fahrzeuge. Diese sind gemäss gesetzlichen Vorgaben oder Merkblätter zu deklarieren.

Technische und organisatorische Stolpersteine

Controlling. Welche Personen sind für welche Themen in der Lohnbuchhaltung verantwortlich?

Zugriffe. Welche Personen dürfen welche Daten und Informationen aus der Lohnbuchhaltung sehen und darauf zugreifen? Wie sicher sind Logins und Passwörter abgelegt?

Finanzbuchhaltung. Werden die Lohnarten auf das richtige FI-BU-Konto gebucht? Werden Rückstellungen korrekt erfasst? Stimmt der Aufwand der einzelnen Sozialversicherungen gegenüber der pflichtigen Lohnsumme?

Mögliche Prüfgebiete beim HR-Compliance-Check

- Einrichtung der Lohnarten
- Einrichtung der Personalstammdaten
- Einrichtung des Zahlweges, XML
- Verbuchungsvorgang
- Überprüfung des Sozialversicherungsaufwandes und der Verbindlichkeiten «Sozialversicherungen»
- Überprüfung der Schnittstellen
- Anwendung des GAV-Vertrages
- Einhaltung Spesenreglement
- Einhaltung BVG-Reglement und Krankentaggeldvertrag
- Kontrolle und Verantwortlichkeiten durch Management
- Zugriffsberechtigung
- Datenschutz, Code of Conducts, IKS

Wie läuft ein HR-Compliance-Check ab?

Anhand eines Fragekataloges interviewen wir die in das HR involvierten Personen. Gleichzeitig ermitteln wir das Umfeld. Die Antworten und Informationen werden festgehalten und ausgewertet. Selbstverständlich behandeln wir sämtliche Angaben vertraulich. Nach Abschluss des Checks erfolgt eine Besprechung. Auf Wunsch verfassen wir einen Massnahmenkatalog und einen Bericht.

AHV- und SUVA-Revision

Gemäss den Bestimmungen in AHV-Gesetz und AHV-Verordnung sind die der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitgeber periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hin zu kontrollieren. Die Revision muss nicht zwingend beim Arbeitgeber vor Ort erfolgen, sondern kann nach Absprache mit der Revisionsstelle beim Treuhänder durchgeführt werden. Gerne stellen wir die notwendigen Unterlagen zusammen. Weiter nehmen wir an der Schlussbesprechung teil, überprüfen den Schlussbericht und begleiten Sie bei allfälligen Einsprachen und Verhandlungen mit den Sozialversicherungen.

FAZIT

In der Praxis stellen wir oft fest, dass den erwähnten Fragestellungen zu wenig Beachtung geschenkt wird. Ein HR-Compliance-Check verschafft Ihnen Gewissheit. Gerne unterstützen wir Sie beim Führen der Personaladministration. ●