

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Regulierungs-Checkup
im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO)*

Forschungsbericht Nr. 8/13



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autoren: Matthias Gehrig, Severin Bischof, Kilian Künzi
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG
Konsumstrasse 20
CH – 3007 Bern
Tel. +41 (0) 31 380 60 80
E-mail: info@buerobass.ch
Internet: www.buerobass.ch

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20; CH-3003 Bern

Olivier Brunner-Patthey
Tel. +41 (0) 31 324 06 99
E-mail: olivier.brunner-patthey@bsv.admin.ch

Simon Luck
Tel. +41 (0) 31 322 90 46
E-mail: simon.luck@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Vertrieb Publikationen, CH - 3003 Bern
<http://www.bundespublikationen.admin.ch>

Bestellnummer: 318.010.8/13d

Regulierungs-Checkup im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO)

Regulierungskosten, Probleme der Regulierung, Verbesserungsmöglichkeiten

Im Auftrag des:
Bundesamtes für Sozialversicherungen BSV

Matthias Gehrig, Severin Bischof, Kilian Künzi

Bern, 19. September 2013

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Die Schweiz will den Unternehmen attraktive Rahmenbedingungen für ihre wirtschaftlichen Tätigkeiten bieten. Aus diesem Grund hat der Bundesrat die Bundesverwaltung beauftragt, in fünfzehn für Schweizer Unternehmen besonders relevanten Bereichen die Kosten staatlicher Regulierungen bei den Unternehmen zu messen und gleichzeitig das Potential zur Reduktion der Belastung durch konkrete, realistische Vereinfachungsvorschläge aufzuzeigen. Zu diesen relevanten Bereichen gehört auch die 1. Säule (AHV, IV und EO). Die Finanzierung dieser Versicherungen mit Lohn-Beiträgen, die Abwicklung über die Arbeitgeber und die Durchführung über (Verbands-) Ausgleichskassen zeigen die enge Verknüpfung mit der Wirtschaft.

Das BSV als zuständiges Bundesamt hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) mit der Durchführung der Untersuchung beauftragt und veröffentlicht die Ergebnisse nicht nur im Rahmen des Gesamtberichts des Bundesrats, sondern auch als eigenständige Studie.

Als Ergebnis von 20 Unternehmensinterviews und der zusätzlichen Validierung der Befragung durch verschiedene Expert/-innen sowie in zwei Workshops, sticht im Bereich der 1. Säule aus Sicht des BSV insbesondere eine qualitative Schlussfolgerung ins Auge: Die befragten Unternehmen haben die administrative Belastung durch AHV, IV und EO insgesamt durchgehend als «gering» oder «eher gering» eingeschätzt. Die effiziente Durchführung der 1. Säule gewährleistet somit gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft. Das heisst auch, dass von den Unternehmen kein Druck auf eine Anpassung bzw. Reduktion der Regulierungen in der 1. Säule ausgeht. Die Administration der 1. Säule kann zudem auch für die Abwicklung anderer Handlungspflichten der Unternehmen genutzt werden: So decken die Prozesse der 1. Säule auch weitere Pflichten im Sozialversicherungsbereich ab (beispielsweise für die Arbeitslosenversicherung, die Familienzulagen und die Unfallversicherung).

Die quantitativen Ergebnisse der Studie weisen ebenfalls auf eine schlanke Administration der 1. Säule hin. Die Handlungspflichten verursachen den Unternehmen gemäss den Berechnungen von BASS jährliche Personal-, Sach- und Investitionskosten von insgesamt 454 Millionen Franken (ca. 1,3 Prozent der gesamten Beitragssumme der 1. Säule). Den grössten Anteil daran haben mit ca. drei Vierteln der Gesamtkosten (358 Millionen Franken) die Verwaltungskostenbeiträge, die von den Ausgleichskassen zur Deckung ihres Verwaltungsaufwandes erhoben werden. Die Höhe der Verwaltungskostenbeiträge wird von den Gründerverbänden selbst festgelegt. Insbesondere bei den Verbandsausgleichskassen haben die Arbeitgeber somit erheblichen Einfluss auf die Höhe dieser Beiträge; eine ausufernde Bürokratie ist daher nicht zu befürchten. Diese bewährte Selbstregulierung hält die finanzielle Belastung klein. Zudem ist die Höhe der Beiträge gesetzlich beschränkt (maximal 5% der Lohnbeitragssumme).

Im Fokus der Untersuchung stehen jedoch nicht diese Beiträge, sondern die Kosten für den Aufwand, der in den Unternehmen selbst anfallen und mit 95.8 Millionen Franken vergleichsweise tief ausfallen.

Die in der Studie ausgewiesene schlanke Administration bietet somit relativ wenig Spielraum für einen signifikanten Abbau von Regulierungskosten, ohne dabei Aufgaben des Systems zu beeinträchtigen. Im Rahmen der Studie sind gemeinsam mit Vertretern der Unternehmen, der Treuhänder sowie der Ausgleichskassen drei konkrete Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet worden. Das Einsparungspotenzial wird von BASS auf ungefähr 25.8 Millionen Franken pro Jahr geschätzt (5.7 % der gesamten Regulierungskosten, 26,9 % der Kosten in den Unternehmen selbst). Die Vernetzung der Prozesse bei den verschiedenen Akteuren der 1. Säule (Unternehmen, Versicherte, Ausgleichskassen, Verwaltung,...) und mit anderen Sozialversicherungsbereichen erschwert es jedoch, einzelne Prozesse isoliert zu betrachten, wie die Verbesserungsvorschläge deutlich machen.

- Abschaffung des Obligatoriums der unterjährigen Meldung neuer Mitarbeiter/innen und Abschaffung des Versicherungsausweises AHV-IV: Diese Massnahme kann vom BSV umgesetzt werden.
- Zusammenlegung der UVG- und AHV-Kontrollen: Die Kontrollen der privaten UVG-Versicherer sollen zusammen mit der Arbeitgeberkontrolle der AHV durchgeführt werden. Diese Massnahme betrifft zusätzlich das Bundesamt für Gesundheit und muss gemeinsam vertieft analysiert werden.
- Online-Abwicklung der EO-Anmeldung „Militär/Zivildienst“ und „Mutterschaft“: Dazu wird momentan eine Machbarkeitsstudie durchgeführt.

Des Weiteren empfehlen die Experten eine priorisierte Fortführung des Projekts „ALPS“ (Plattform für die elektronische Abwicklung von Entsendungsbescheinigungen) und eine flächendeckende Einführung eines elektronischen Identifikationssystems. Auch diese beiden Vorschläge tangieren zwar die 1. Säule und somit das BSV, primär aber andere Bundesämter, weshalb die Umsetzung dieser Vorschläge koordiniert angegangen werden muss.

Gemäss den befragten Unternehmen und Experten funktioniert die Durchführung und Administration der 1. Säule also sehr gut und verursacht keine substantiellen Probleme. Die Kosten für die Unternehmen sind gering. Dieses gute Zeugnis für die Verwaltung und Durchführung der AHV, IV und EO ist sehr erfreulich und bestätigt die involvierten Stellen in ihrer Arbeit. Die formulierten Verbesserungsvorschläge sollten dennoch einen Beitrag zum Abbau administrativer Belastung leisten können.

Colette Nova
Vizedirektorin
Leiterin Geschäftsfeld AHV, Berufliche Vorsorge und EL

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

La Suisse tient à offrir aux entreprises un cadre propice à la réalisation de leurs activités. C'est pourquoi le Conseil fédéral a confié à l'Administration fédérale le soin d'établir les coûts de la réglementation dans quinze domaines particulièrement importants pour les entreprises suisses et d'indiquer à quel point des améliorations à la fois réalistes et concrètes pourraient réduire cette charge. L'un de ces domaines est le 1^{er} pilier (AVS, AI et APG), étroitement associé à l'économie puisqu'il est financé par des cotisations prélevées sur les salaires et versées par les employeurs et qu'il est mis en œuvre par des caisses de compensation, dont certaines appartiennent à des organisations professionnelles.

Office fédéral chargé de ce domaine, l'OFAS a confié à l'institut de recherche BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien) l'examen des coûts de la réglementation du 1^{er} pilier et en publie les conclusions non seulement dans le cadre du rapport général du Conseil fédéral, mais aussi en tant qu'étude spécifique.

Dans l'optique de l'OFAS, c'est surtout une conclusion qualitative qu'il y a lieu de tirer des 20 interviews d'entreprises, de leur validation par différents experts et des deux ateliers réalisés dans le cadre de cette étude : les entreprises sondées ont jugé « réduite » ou « plutôt réduite » la charge administrative que leur imposent au total l'AVS, l'AI et les APG. L'efficacité de l'administration du 1^{er} pilier est ainsi favorable à l'économie, ce qui explique aussi pourquoi les entreprises ne font pas pression pour obtenir une modification ou une réduction des charges réglementaires dans ce domaine. Soulignons par ailleurs que les entreprises peuvent mettre à profit les processus administratifs du 1^{er} pilier pour s'acquitter d'autres tâches relevant des assurances sociales (pour l'assurance-chômage, les allocations familiales et l'assurance-accidents, par ex.).

Quant aux résultats quantitatifs de l'étude, ils laissent eux aussi conclure que l'appareil administratif du 1^{er} pilier est léger. Selon les calculs de BASS, les obligations que la réglementation impose aux entreprises occasionnent à ces dernières des coûts de personnel, de biens et services et d'investissements totalisant 454 millions de francs par an (1,3 % des cotisations versées au 1^{er} pilier), dont les trois quarts approximativement (358 millions de francs) sont imputables aux contributions que les caisses de compensation prélèvent pour couvrir leurs frais administratifs. Puisqu'il est fixé par les organisations fondatrices, le montant de ces contributions dépend en grande partie des employeurs, surtout dans les caisses professionnelles ; il n'y a donc pas lieu de redouter une administration envahissante. Ce mécanisme d'autorégulation, qui a fait ses preuves, contribue lui aussi à maintenir la charge financière dans des limites raisonnables. La loi limite du reste le montant de ces contributions à 5 % du total des cotisations salariales.

L'étude s'est toutefois moins arrêtée sur ces contributions que sur les coûts occasionnés au sein des entreprises proprement dites dont le total – 95,8 millions de francs – est relativement bas.

Le fait que la charge administrative dans ce domaine soit déjà très légère, comme il ressort de l'étude, ne laisse guère de jeu pour réduire les frais de réglementation sans nuire à l'accomplissement de l'une ou l'autre tâche du 1^{er} pilier. Les experts et les représentants des entreprises, des sociétés fiduciaires et des caisses de compensation ont cependant élaboré trois propositions concrètes, dont le potentiel d'économie est estimé par BASS à environ 25,8 millions de francs l'an (soit 5,7 % des coûts totaux de la réglementation, ou 26,9 % de ceux qui sont générés dans les entreprises). Toutefois, les processus étant liés tant au sein des différents acteurs du 1^{er} pilier (entreprises, assurés, caisses de compensation, administration, etc.) qu'avec d'autres branches des assurances sociales, il est pratiquement impossible de les considérer isolément, comme le montrent clairement les propositions d'amélioration.

- Suppression de l'obligation d'annoncer les nouveaux employés en cours d'année et suppression du certificat d'assurance AVS-AI : l'OFAS peut mettre cette mesure en œuvre.
- Regroupement des contrôles des employeurs effectués par l'AA et par l'AVS : les contrôles des employeurs réalisés par les assureurs-accidents privés doivent coïncider avec les contrôles effectués par l'AVS. L'OFAS analysera plus avant cette mesure avec l'Office fédéral de la santé publique, qui est également concerné.
- Système en ligne pour les annonces « service militaire/service civil » et « maternité » des APG : cet aspect fait actuellement l'objet d'une étude de faisabilité.

Par ailleurs, les experts recommandent d'accorder la priorité à la poursuite du projet « ALPS » (plateforme de gestion électronique des demandes d'attestation de détachement) et de généraliser un système d'identification électronique. Ces deux propositions concernent certes le 1^{er} pilier et, par conséquent, l'OFAS, mais relèvent au premier chef d'autres offices fédéraux ; leur mise en œuvre doit par conséquent être coordonnée.

Selon les entreprises et experts sondés, la mise en œuvre et l'administration du 1^{er} pilier fonctionnent donc très bien et n'occasionnent pas de problèmes majeurs. Les coûts à charge des entreprises sont modestes. Cette bonne note délivrée à l'AVS, à l'AI et aux APG est source de satisfaction et conforte les instances responsables dans leur engagement. Les propositions formulées devraient cependant contribuer à alléger la charge administrative.

Colette Nova
Vice-directrice
Responsable du domaine AVS, prévoyance professionnelle et PC

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

La Svizzera intende offrire alle imprese condizioni quadro propizie alle loro attività economiche. Per questo motivo, il Consiglio federale ha incaricato l'Amministrazione federale di determinare i costi delle regolamentazioni statali per le imprese svizzere in 15 settori particolarmente rilevanti e indicare al contempo il potenziale di riduzione dell'onere a loro carico formulando proposte di semplificazione concrete e realistiche. Tra questi settori rilevanti rientra anche il 1° pilastro (AVS, AI e IPG), che mostra una stretta correlazione con l'economia, dal momento che è finanziato tramite i contributi riscossi sui salari e versati dai datori di lavoro e che la sua esecuzione è affidata alle casse di compensazione (anche professionali).

In qualità di ufficio competente, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) ha incaricato il Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) di svolgere un'analisi in merito, di cui pubblica ora i risultati nel quadro del rapporto complessivo del Consiglio federale così come in uno studio a sé stante.

Nell'ottica dell'UFAS, è importante in primo luogo la conclusione qualitativa che si può trarre nell'ambito del 1° pilastro dalle 20 interviste condotte presso le imprese e dalla loro validazione da parte di vari esperti e nell'ambito di due seminari svolti in questo contesto: le imprese interpellate hanno stimato come complessivamente «esiguo» o «piuttosto esiguo» il carico amministrativo imposto loro da AVS, AI e IPG. L'efficienza dell'attuazione del 1° pilastro garantisce dunque buone condizioni quadro per l'economia, il che spiega anche perché le imprese non esercitano pressioni per un adeguamento o una riduzione delle regolamentazioni in questo ambito. L'amministrazione del 1° pilastro può essere inoltre utilizzata anche per l'adempimento di altri obblighi di agire delle imprese nell'ambito delle assicurazioni sociali (p. es. assicurazione contro la disoccupazione, assegni familiari e assicurazione contro gli infortuni).

L'efficienza dell'amministrazione del 1° pilastro emerge anche dai risultati quantitativi dello studio. Secondo le stime del BASS, gli obblighi di agire causano alle imprese costi per beni e servizi, del personale e d'investimento per un totale di 454 milioni di franchi l'anno (circa l'1,3 % della somma totale dei contributi del 1° pilastro). Circa tre quarti dei costi complessivi (358 mio. fr.) sono costituiti dai contributi per le spese di amministrazione, riscossi dalle casse di compensazione per coprire le loro spese. Dato che l'importo di tali contributi è stabilito dalle associazioni professionali fondatrici, i datori di lavoro hanno molta voce in capitolo, soprattutto nel caso delle casse di compensazione professionali, ragion per cui non vi è motivo di paventare una burocrazia dilagante. Questo meccanismo di autoregolazione, che ha dato buoni risultati, contribuisce a contenere l'onere finanziario. Inoltre, l'importo dei contributi è limitato per legge al 5 per cento al massimo della somma dei contributi salariali.

Il presente studio non si concentra tuttavia su questi contributi, bensì sui costi causati dall'onere amministrativo nelle imprese stesse, che sono relativamente esigui (95,8 mio. fr.).

Alla luce dell'efficienza amministrativa rilevata dallo studio, il margine di manovra per una riduzione significativa dei costi di regolamentazione appare relativamente limitato, se si vogliono evitare ripercussioni sui compiti del sistema. Nel quadro dello studio sono state formulate insieme ai rappresentanti delle imprese, delle società fiduciarie e delle casse di compensazione tre proposte di miglioramento concrete, il cui potenziale di risparmio è stato stimato dal BASS a circa 25,8 milioni di franchi l'anno (il 5,7 % dei costi di regolamentazione complessivi e il 26,9 % dei costi nelle imprese). L'interazione tra i vari attori del 1° pilastro (imprese, assicurati, casse di compensazione, amministrazione ecc.) e con gli altri settori delle assicurazioni sociali rende tuttavia difficile considerare singoli processi in modo isolato, come emerge chiaramente dalle proposte di miglioramento.

- Soppressione dell'obbligo di iscrizione dei nuovi dipendenti nel corso dell'anno e del certificato di assicurazione AVS/AI: questa misura può essere attuata dall'UFAS.
- Riunione dei controlli in ambito AINF e AVS: i controlli degli assicuratori infortuni privati dovranno essere eseguiti insieme a quelli dei datori di lavoro dell'AVS. Questa misura interessa anche l'Ufficio federale della sanità pubblica e richiede dunque un'analisi approfondita congiunta.
- Compilazione online dei moduli IPG «Servizio militare/civile» e «Maternità»: è in corso uno studio di fattibilità in merito.

Per il resto, gli esperti raccomandano in primo luogo il proseguimento del progetto «ALPS» (applicazione web per l'elaborazione dei certificati di distacco) e l'introduzione a livello nazionale di un sistema di identificazione elettronico. Queste due proposte non interessano soltanto il 1° pilastro e quindi l'UFAS, ma anche – e soprattutto – altri uffici federali, il che rende necessario un coordinamento tra i vari uffici per la loro applicazione.

Secondo le imprese e gli esperti interpellati, l'attuazione e l'amministrazione del 1° pilastro funzionano dunque molto bene e non pongono problemi sostanziali. I costi per le imprese sono esigui. Questo giudizio positivo sull'amministrazione e l'applicazione di AVS, AI e IPG è molto soddisfacente e attesta il buon lavoro svolto dagli enti coinvolti. Le proposte di miglioramento formulate dovrebbero tuttavia poter contribuire alla riduzione dell'onere amministrativo.

Colette Nova
Vicedirettrice
Responsabile dell'Ambito AVS, previdenza professionale e PC

Foreword by the Federal Social Insurance Office

Switzerland wants to offer enterprises an attractive environment in which to do business.

The Federal Council therefore asked the federal administration to measure the cost of government regulation in 15 different areas of particular relevance to companies and also to put forward specific realistic proposals for reducing the cost burden. The "first pillar" – comprising old-age and survivors' insurance (AHV), invalidity insurance (IV) and income compensation allowances (EO) – is one of these 15 areas. Private employers and the state work hand in hand to finance these types of insurance through salary-based contributions, with the employers responsible for deducting and transferring the contributions and the compensation funds (some are organized by employer associations) tasked with providing the cover.

The Federal Social Insurance Office (BSV), which is the body responsible in this area, commissioned BASS, a private institute for employment- and social-policy studies, to carry out a corresponding survey. The findings are being published both as part of an overall report from the Federal Council and as an independent study.

In the opinion of the Federal Social Insurance Office, one qualitative conclusion in particular can be drawn from the interviews conducted with 20 companies and the validation of the survey by a variety of experts as well as from the two workshops held. The companies surveyed generally rated the administrative burden of AHV, IV and EO as being "low" or "rather low". The efficient organization and processes of the first pillar thus guarantee the business world good parameters for its activities. That means that the companies are not pushing for changes to or a reduction in the amount of first-pillar regulation. What is more, companies can also utilize the first-pillar administrative structures in place to meet their other statutory obligations. For instance, first-pillar processes also cover other social security obligations (e.g. for unemployment insurance, family allowances and accident insurance).

The quantitative findings of the study also indicate that the administration of the first pillar is lean. According to the calculations carried out by BASS, the statutory obligations to be observed by the companies generate total annual personnel, material and investment costs of CHF 454 million (approx. 1.3% of the total contributions from the first pillar). At CHF 358 million, the contributions to administration expenses levied by the compensation funds make up three-quarters of that total. The amount of these contributions is set individually by each founding association. Especially in the case of the compensation funds organized by the employer associations, that means that the employers thus have considerable influence over the size of these contributions – any fears of excessive bureaucracy are thus unfounded. This tried-and-tested form of self-regulation serves to keep the financial burden low. Moreover, the amount of the contributions is limited by law (max. 5% of the total salary contributions).

However, the focus of the study was not on these contributions, but on the cost incurred for time and expenditure "within the companies themselves" which, at CHF 95.8 million, is comparatively low.

The lean administrative organization attested in the study thus leaves little scope for any significant reduction in regulatory costs without threatening the tasks handled by the system. In the course of the study, three specific proposals for improvement were elaborated in conjunction with the company representatives, the trustees and the compensation funds. BASS puts the potential annual savings at around CHF 25.8 million (or 5.7% of the total costs of regulation, 26.9% of the costs in the companies). However, as the proposals for improvement make clear, the close interaction between the various players in the first pillar (companies, insureds, compensation funds, administration, etc.) and other areas of the social security system make it difficult to view individual processes in isolation.

- Abolishment of the obligation to register new employees during the year and abolishment of the AHV-IV insurance ID: the Federal Social Insurance Office can implement this change.
- Combining UVG and AHV audits: audits carried out by the private UVG insurers are to be combined with the AHV's employer audits. This measure also impacts on the Federal Office of Public Health and needs to be analysed jointly in detail.
- Online handling of EO claims for military/civilian service and maternity leave: a feasibility study is currently being carried out on this aspect.

The experts also recommend that priority be given to the ongoing ALPS project (an online platform for handling assignment certificates) and have called for the wide-scale introduction of an electronic ID system. Although these two proposals would also involve the first pillar – and thus also the Federal Social Insurance Office – they primarily affect other federal offices. That is why these proposals need to be implemented in a coordinated fashion.

According to the companies and experts interviewed, implementation and administration of the first pillar thus function very well and do not cause any substantial problems. The cost burden for the companies is low. This good report card for the administration and implementation of the AHV, IV and EO is very gratifying and confirms the efforts of all those involved. Nevertheless, the proposals for improvement formulated should go some way towards relieving the administrative burden.

Colette Nova
Deputy Director
Head of AHV, Occupational Pension and Supplementary Benefits

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Résumé	IX
Riassunto	XV
Summary	XXI
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Fragestellungen	1
1.2 Definition des Regulierungsbereichs	1
1.3 Vorgehen	2
2 Vorergebnisse	5
2.1 Berücksichtigte Handlungspflichten	5
2.1.1 Handlungspflicht 1: Lohnaufzeichnung und Beitragsabzug	6
2.1.2 Handlungspflicht 2: Beitragszahlung	7
2.1.3 Handlungspflicht 3: Meldung einer abweichenden Lohnsumme	8
2.1.4 Handlungspflicht 4: Lohndeklaration	9
2.1.5 Handlungspflicht 5: Abrechnung und Ausgleich	10
2.1.6 Handlungspflicht 6: Verwaltungskostenbeiträge	11
2.1.7 Handlungspflicht 7: Arbeitgeberkontrolle («AHV-Revision»)	11
2.1.8 Handlungspflicht 8: Entsendungsbescheinigung	12
2.1.9 Handlungspflicht 9: Anmeldung bei einer Ausgleichskasse	13
2.1.10 Handlungspflicht 10: Meldung eines neuen Mitarbeiters	14
2.1.11 Handlungspflicht 11: EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»	15
2.1.12 Handlungspflicht 12: EO-Anmeldung «Mutterschaft»	16
2.1.13 Handlungspflicht 13: Arbeitgeberfragebogen IV	16
2.2 Nicht berücksichtigte Handlungspflichten	17
2.3 Segmentierung	19
2.4 Bereichsspezifische Problemstellungen methodischer Natur	22
3 Kosten der Regulierung	23
3.1 Berechnungsmethodik	23
3.2 Aufwand pro Ereignis	25
3.2.1 Methodik und Vorgehen	25
3.2.2 Ergebnisse	25
3.3 Häufigkeit der Ereignisse (Fallzahlen)	27
3.3.1 Methodik	27
3.3.2 Ergebnisse	28
3.4 Tarife	31
3.5 Regulierungskosten	31

4	Probleme der Unternehmen	35
4.1	Überblick	35
4.2	Handlungspflichten-spezifische Probleme	36
4.3	Handlungspflichten- und Bereichs-übergreifende Probleme	37
5	Verbesserungsvorschläge	39
5.1	Handlungspflichten-spezifische Verbesserungsvorschläge	40
5.2	Handlungspflichten- und Bereichsübergreifende Verbesserungsvorschläge	49
6	Schlussfolgerungen	53
7	Literaturverzeichnis	55
8	Anhang	57

Materialienband: Zu diesem Bericht ist elektronisch ein Materialienband verfügbar, der vom Internet heruntergeladen werden kann. Er enthält das Detailkonzept und die Befragungsinstrumente, die im Rahmen des Regulierungs-Checkups eingesetzt wurden.

Zusammenfassung

Im Rahmen des Berichts zur administrativen Entlastung vom 24. August 2011 hat der Bundesrat die Bundesverwaltung beauftragt, bis Ende 2013 in fünfzehn für Schweizer Unternehmen besonders relevanten Bereichen die Kosten der wichtigsten gesetzlichen Handlungspflichten zu messen. Das Projekt verfolgt die folgenden zwei zentralen Ziele:

- Die auf Regulierungen basierenden Kosten für Unternehmen sollen mit der vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO entwickelten und von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe (IDA) konsensual angenommenen Methode «Regulierungs-Checkup» (SECO 2011) geschätzt werden.

- Es sollen konkrete, realistische Vereinfachungsvorschläge entwickelt werden, die Kosteneinsparungen bei den Unternehmen mit sich bringen. Längerfristig soll das Ziel verfolgt werden, die Kosten der Regulierungen zu senken, ohne deren Nutzen in Frage zu stellen.

Der Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) stellt einer der fünfzehn Bereiche dar, die im Rahmen eines Regulierungs-Checkups untersucht werden. Das zuständige Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS mit der Durchführung dieses Regulierungs-Checkups beauftragt.

Das Vorgehen und die Methodik waren vom SECO und von der IDA im Detail vorgegeben – in Form des Handbuchs «Regulierungs-Checkup. Handbuch zur Schätzung der Kosten von Regulierungen sowie zur Identifizierung von Potenzialen für die Vereinfachung und Kostenreduktion» (SECO 2011). Der Regulierungs-Checkup im Bereich der 1. Säule konnte in Übereinstimmung mit diesen methodischen Vorgaben durchgeführt werden. Bei der Durchführung kamen folgende Methoden der Daten- und Informationsgewinnung zur Anwendung:

- Norm- und Dokumentenanalyse
- N=10 Expert/inneninterviews
- Vernehmlassung des Detailkonzepts bei N=6 Verbänden
- Schriftliche Befragung von N=8 Expert/innen
- Expertenworkshop «Differenzenbereinigung»
- N=20 Unternehmensinterviews
- Schriftliche Befragung von N=10 Ausgleichskassen
- Expertenworkshop «Verbesserungsvorschläge»

Definition des Bereichs

Der Bereich der 1. Säule umfasst die gesetzlichen Pflichten (Handlungspflichten HP), die den Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden (Normadressaten) aus den relevanten rechtlichen Normen in den Bereichen AHV, IV und EO erwachsen. Im Rahmen des Regulierungs-Checkups wurden folgende dreizehn Handlungspflichten berücksichtigt:

- **HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug:** Mit Art. 143 Abs. 2 AHVV sind die Arbeitgeber/innen verpflichtet, die Löhne laufend aufzuzeichnen. Art. 51 Abs. 1 AHVG verpflichtet sie, von jedem Lohn den Arbeitnehmer-Beitrag abzuziehen.

- **HP2 Beitragszahlung:** Gemäss Art. 24, 34 und 35 AHVV haben die Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden ihrer Ausgleichskasse periodisch Akontobeiträge zu entrichten.

- **HP3 Meldung einer abweichenden Lohnsumme:** Mit Art. 35 Abs. 2 AHVV haben die Arbeitgeber/innen bzw. die Selbständigerwerbenden ihrer Ausgleichskasse wesentliche Änderungen der Lohnsumme während des laufenden Jahres zu melden.

■ **HP4 Lohndeklaration:** Art. 51 Abs. 3 AHVG und Art. 36 und 143 Abs. 1 AHVV verpflichten die Arbeitgeber/innen, ihrer Ausgleichskasse bis spätestens am 30. Januar die im Vorjahr ausbezahlten Löhne zu melden.

■ **HP5 Abrechnung und Ausgleich:** Gemäss Art. 25 und 36 Abs. 3 AHVV rechnen die Ausgleichskassen mit den Arbeitgeber/innen nach Eingabe der Lohndeklaration und mit den Selbständigerwerbenden nach Vorliegen der definitiven Steuerveranlagung über die geleisteten und geschuldeten Beiträge ab.

■ **HP6 Verwaltungskostenbeiträge:** Mit Art. 69 Abs. 1 AHVG sind die Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden verpflichtet, ihrer Ausgleichskasse zur Deckung der Verwaltungskosten besondere Beiträge zu entrichten.

■ **HP7 Arbeitgeberkontrolle:** Mit Art. 68 Abs. 2 AHVG und Art. 162, 163 und 209 AHVV sind die Ausgleichskassen verpflichtet, die ihnen angeschlossenen Arbeitgeber/innen periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hin zu kontrollieren.

■ **HP8 Entsendungsbescheinigung:** Werden ein/e Arbeitnehmer/in oder ein/ Selbständigerwerbende/r ins Ausland entsendet, muss aufgrund von Staatsverträgen der Schweiz mit dem Ausland bei der zuständigen Ausgleichskasse eine Entsendungsbescheinigung beantragt werden.

■ **HP9 Anmeldung bei einer Ausgleichskasse:** Selbständigerwerbende und Arbeitgeber/innen sind mit Art. 64 AHVG und Art. 117 AHVV verpflichtet, sich bei einer Ausgleichskasse anzumelden.

■ **HP10 Meldung neuer Mitarbeiter/innen:** Art. 136 Abs. 1 AHVV verpflichtet die Arbeitgeber/innen, jede/n neue/n Arbeitnehmer/in innert eines Monats nach Stellenantritt bei der zuständigen Ausgleichskasse anzumelden.

■ **HP11 EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»:** Gemäss Art. 17 EOG und Art. 19 EOv haben Selbständigerwerbende und Arbeitgeber/innen ihren Anspruch auf EO-Taggelder infolge Militär- oder Zivildienst bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen.

■ **HP12 EO-Anmeldung «Mutterschaft»:** Gemäss Art. 17 EOG und Art. 34 EOv haben Selbständigerwerbende und Arbeitgeber/innen ihren Anspruch auf EO-Taggelder infolge Mutterschaft bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen.

■ **HP13 Arbeitgeberfragebogen IV:** Nach erfolgter Anmeldung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin bei der IV erhält der/die Arbeitgeber/in von der zuständigen IV-Stelle einen Fragebogen. Die Arbeitgeber/innen sind mit Art. 6a IVG ermächtigt, diesen auszufüllen.

Die Unternehmensprozesse in Zusammenhang mit diesen Handlungspflichten enthalten zum Teil Elemente, die auch andere Sozialversicherungszweige betreffen – insbesondere die Bereiche ALV, Familienzulagen, UVG und BVG. Auf eine entsprechende Abgrenzung der Regulierungskosten wurde verzichtet.

Aus methodischen Gründen wurden bei der Regulierungskostenmessung zwei freiwillige Handlungspflichten («voluntary regulation») im Bereich IV nicht berücksichtigt: Die freiwillige Meldung im Rahmen der IV-Früherfassung (Art. 3b IVG) und die Mitwirkung der Arbeitgeber/innen bei der Arbeitsplatzhaltung (Art. 28 ATSG, Art. 7c und 7d IVG).

Regulierungsnutzen

Der Nutzen der Regulierung im Bereich der 1. Säule liegt in der Sicherstellung eines Ersatzeinkommens von Erwerbspersonen und Nicht-Erwerbspersonen bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit oder Arbeitsunfähigkeit infolge Alter (AHV), Invalidität (IV), Militär- und Zivildienst sowie Mutterschaft (EO). Der staatliche Eingriff im Sinne der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) ist notwendig, weil die Mehrheit der Betroffenen nicht in der Lage ist, auf rein privater Basis für die genannten Phasen ohne Erwerbseinkommen in genügender Art und Weise vorzusorgen.

Regulierungskosten

Tabelle 1 zeigt, dass den Schweizer Unternehmen aufgrund der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) im Jahr 2012 Regulierungskosten in der Höhe von insgesamt **454 Millionen Franken** entstanden sind. Knapp vier Fünftel (358 Mio. Fr.) dieser Regulierungskosten entstehen den Unternehmen in Form von Verwaltungskostenbeiträgen, welche die Ausgleichskassen zur Deckung ihrer Verwaltungskosten erheben. Die Regulierungskosten, die «in den Unternehmen selbst» entstehen, fallen mit 95.8 Millionen Franken vergleichsweise gering aus. Diese 95.8 Millionen Franken setzen sich im Wesentlichen aus Personalkosten in der Höhe von rund 70 Millionen Franken und Honorarkosten für Treuhandunternehmen in der Höhe von rund 20 Millionen Franken zusammen. Honorarkosten entstehen deshalb, weil einige Unternehmen Teile der Salär- und Personaladministration an Treuhandunternehmen ausgelagert haben. Die Regulierung im Bereich der 1. Säule verursacht in den Unternehmen und Treuhandunternehmen Arbeitsaufwände im Umfang von insgesamt 777 vollzeit-äquivalenten Stellen. Gut vier Fünftel der Regulierungskosten in der Höhe von 454 Millionen haben die Arbeitgeber/innen, knapp ein Fünftel die Selbständigerwerbenden zu tragen.

Tabelle 1: Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO), in Millionen Franken

HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug	2.0
HP2 Beitragszahlung	21.6
HP3 Meldung einer abw. Lohnsumme	1.1
HP4 Lohndeklaration	13.0
HP5 Abrechnung & Ausgleich	16.1
HP7 Arbeitgeberkontrolle	7.8
HP8 Entsendungsbescheinigung	0.7
HP9 Anmeldung bei einer AK	5.1
HP10 Meldung neuer Mitarbeiter	7.6
HP11 EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»	14.4
HP12 EO-Anmeldung «Mutterschaft»	3.9
HP13 Arbeitgeberfragebogen IV	2.5
Total 1. Säule (AHV/IV/EO)	95.8
exkl. Verwaltungskostenbeiträge (HP6)	
HP6 Verwaltungskostenbeiträge	358.0
Total 1. Säule (AHV/IV/EO)	453.8

Quelle: Regulierungs-Checkup im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO), Berechnungen BASS

Probleme der Regulierung

Der durchgeführte Regulierungs-Checkup lässt den Schluss zu, dass es in Zusammenhang mit der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) keine substantiellen Probleme gibt. Die Abläufe und die Zusammenarbeit mit den Ausgleichskassen sind bekannt und in der Regel klar strukturiert. Die Arbeitsprozesse sind aufgrund entsprechender IT-Unterstützung und Online-Lösungen meist schlank. Entsprechend haben die befragten Unternehmen die administrative Belastung aufgrund der Handlungspflichten im Bereich AHV, IV und EO als «gering» oder «eher gering» eingeschätzt. Mehrere Unternehmen haben darüber hinaus geltend gemacht, dass der Regulierungsaufwand aufgrund technischer Innovationen (Verbesserung der Lohnbuchhaltungssoftware, Partnerweb und Swissdec) in den letzten Jahren deutlich gesunken sei. Entsprechend beziehen sich die meisten Probleme, auf welche die im Rahmen des Regulierungs-Checkups konsultierten Unternehmen und Expert/innen hingewiesen haben, auf Details (z.B. Funktionalitäten des Partnerwebs) und Spezialfälle (z.B. Fusionen), die jeweils nur ausgewählte Ausgleichskassen betreffen. Einen Optimierungsbedarf sehen die Unternehmen v.a. in Bezug auf die EO-Anmeldung und den Arbeitgeberfragebogen der IV, die einen Aufwand verursachen, den ein bedeutender Teil der konsultierten Unternehmen als zu hoch beurteilt hat. Allerdings wurde der Arbeitgeberfragebogen der IV erst kürzlich zusammen mit einer Arbeitgebervertretung neu konzipiert, so dass davon ausgegangen werden muss, dass keine weiteren Vereinfachungen möglich sind.

Verbesserungsvorschläge

Die befragten Unternehmen und Expert/innen haben eine Vielzahl von Verbesserungsvorschlägen gemacht, die im Rahmen eines Workshops analysiert und bewertet wurden. Die an diesem Workshop anwesenden Expert/innen (Vertreter/innen der Wirtschaftsverbände, der Unternehmen, der Treuhandunternehmen und der Ausgleichskassen) empfehlen, folgende konkreten Verbesserungsvorschläge mit einem Einsparungspotential von schätzungsweise 25.8 Millionen Franken zur Umsetzung:

■ **Zusammenlegung der Arbeitgeberkontrollen gemäss UVG („UVG-Revision“) und AHV („AHV-Revision“):** UVG-Revisionen, die nicht kombiniert mit einer AHV-Kontrolle durchgeführt werden, sollen mit AHV-Revisionen zusammengelegt werden. Dadurch kann die Zahl der insgesamt durchgeführten Arbeitgeberkontrollen und damit die administrative Belastung der Unternehmen reduziert werden. Aus diesem Grund sollen die Ausgleichskassen, die SUVA und die privaten UVG-Versicherer dazu verpflichtet werden, ihre Arbeitgeberkontrollen derart zu koordinieren, dass es keine nicht-kombinierten UVG-Kontrollen mehr gibt. Der Verbesserungsvorschlag bedingt eine Anpassung auf Gesetzesebene, wobei mit einer Umsetzungsfrist von mehr als drei Jahren zu rechnen ist. Es kann von einem Einsparungspotential von jährlich schätzungsweise mindestens 4.3 Millionen Franken ausgegangen werden (0.6 Millionen Franken bei den Unternehmen und 3.7 Millionen Franken bei den Revisionsstellen).

■ **Abschaffung des Obligatoriums der unterjährigen Meldung neuer Mitarbeiter/-innen und Abschaffung des Versicherungsausweises AHV-IV:** Die Arbeitgeber/innen sollen neue Mitarbeiter/innen unterjährig nicht mehr bei der Ausgleichskasse melden müssen. An- und Abmeldung sollen im Rahmen der Lohndeklaration erfolgen. Eine unterjährige Meldung inkl. Versicherungsnachweis soll nur noch auf expliziten Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erfolgen. Der Versicherungsausweis AHV-IV soll auch nicht mehr ausgestellt werden. Der Vorschlag erfordert eine Anpassung auf Verordnungsebene, weshalb mit einer Umsetzungsfrist von 1-3 Jahren zu rechnen ist. Da die Meldung neuer Mitarbeiter/innen die Bekämpfung der Schwarzarbeit und die Prüfung der Versicherungsunterstellung (Schweiz oder Ausland) bei grenzüberschreitenden Verhältnissen tangiert, muss die Umsetzung des Vorschlags mit diesen beiden Problemstellungen koordiniert werden. Es kann von

einem Einsparungspotential von jährlich schätzungsweise 9 Millionen Franken ausgegangen werden (7 Millionen bei den Arbeitgeber/innen und 2 Millionen bei den Ausgleichskassen).

■ **Online-Lösung der EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst» und «Mutterschaft»:** Die EO-Anmeldungen sollen von den Arbeitgeber/-innen und Selbständigerwerbenden vollständig elektronisch abgewickelt werden können. Hierfür müssen auf Gesetzesebene mehrere Änderungen vorgenommen werden. Betroffen ist insbesondere das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) bzw. das Personalinformationssystem der Armee (PISA), bei welchem der Export von Daten gewährleistet werden müsste. Da der Verbesserungsvorschlag mit mehreren Gesetzesänderungen verbunden ist, wird die Umsetzung voraussichtlich mehr als 3 Jahre in Anspruch nehmen. Es kann mit einem Einsparungspotential von jährlich schätzungsweise 12.5 Millionen Franken (10.7 Millionen Franken bei den Normadressaten und 1.8 Millionen Franken bei den Ausgleichskassen) gerechnet werden. Allerdings werden hohe Investitionskosten für die Entwicklung der E-Solution anfallen. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist jedoch mittel- bis langfristig als sehr vorteilhaft einzuschätzen.

Des Weiteren empfehlen die Expert/innen eine priorisierte Fortführung des Projekts «ALPS» (Web-Applikation für die Abwicklung von Entsendungsbescheinigungen) und eine flächendeckende Einführung eines elektronischen Identifikationssystems. Diese beiden Vorschläge tangieren nicht nur den Bereich der 1. Säule und ihre Umsetzung betrifft nicht nur das BSV, sondern auch andere Bundesämter.

Fazit

Die Ergebnisse des durchgeführten Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) lassen sich wie folgt **zusammenfassen**:

- Die Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) betragen geschätzte 454 Millionen Franken.
- Der Regulierung sind keine substantiellen Probleme inhärent, welche die Unternehmen über Gebühr belasten.
- Es konnten drei konkrete Verbesserungsvorschläge mit einem jährlichen Einsparungspotential von schätzungsweise 25.8 Millionen Franken bzw. 5.7 Prozent der Regulierungskosten in der Höhe von 454 Millionen Franken herausgearbeitet werden.

Résumé

Dans le cadre du rapport sur l'allégement administratif des entreprises publié le 24 août 2011, le Conseil fédéral a confié à l'administration fédérale la tâche de calculer d'ici fin 2013 les coûts des principales obligations d'agir légales dans quinze domaines particulièrement importants pour les entreprises suisses. Ce projet poursuit avant tout les deux objectifs suivants :

- Evaluer les coûts de la réglementation légale supportés par les entreprises, à l'aide de la méthode « Check-up de la réglementation » (SECO 2011) développée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et adoptée par consensus par un groupe de travail interdépartemental (GTI).

- Proposer des simplifications concrètes et réalistes limitant les coûts de la réglementation légale pour les entreprises, avec pour objectif à plus long terme de diminuer ces coûts sans remettre en cause l'utilité de la réglementation.

Le domaine du 1^{er} pilier (AVS/AI/APG) est l'un des quinze domaines examinés lors d'un check-up de la réglementation. L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), responsable de cette démarche, a chargé le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) de réaliser cet examen.

Le SECO et le GTI avaient au préalable détaillé la démarche et la méthode dans le « Check-up de la réglementation : manuel d'estimation des coûts engendrés par les réglementations et d'identification des possibilités de simplification et de réduction des coûts » (SECO 2011). La réglementation dans le domaine du 1^{er} pilier a été examinée conformément à ces indications. Les méthodes suivantes ont été utilisées pour la collecte des données et des informations :

- Analyse des normes et de la documentation
- Entretiens avec des experts (N=10)
- Mise en consultation de la stratégie détaillée auprès d'associations (N=6)
- Enquête écrite auprès d'experts (N=8)
- Atelier d'experts « Elimination des divergences »
- Entretiens avec des entreprises (N=20)
- Enquête écrite auprès de caisses de compensation (N=10)
- Atelier d'experts « Propositions d'amélioration »

Définition du domaine

Le domaine du 1^{er} pilier comprend les obligations d'agir (OA) que les normes légales qui régissent l'AVS, l'AI et les APG impliquent pour les employeurs et les indépendants (destinataires des normes). Le check-up de la réglementation a permis de définir les treize obligations d'agir suivantes :

- **OA 1 Inscription des salaires et retenue des cotisations** : les employeurs sont tenus d'inscrire les salaires de manière continue (art. 143, al. 2, RAVS). Ils doivent en outre retenir les cotisations sur tout salaire versé (art. 51, al. 1, LAVS).

- **OA 2 Versement des cotisations** : les employeurs et les personnes exerçant une activité lucrative indépendante versent périodiquement des acomptes de cotisations à leur caisse de compensation (art. 24, 34 et 35 RAVS).

- **OA 3 Annonce de variations sensibles du salaire** : les employeurs et les personnes exerçant une activité lucrative indépendante sont tenus d'informer leur caisse de compensation chaque fois que la masse salariale varie sensiblement en cours d'année (art. 35, al. 2, RAVS).

■ **OA 4 Déclaration des salaires** : les employeurs annoncent pour le 30 janvier à leur caisse de compensation les salaires versés l'année précédente (art. 51, al. 3, LAVS et art. 36 et 143, al. 1, RAVS).

■ **OA 5 Décompte et solde** : les caisses de compensation fixent les cotisations et établissent le solde entre les cotisations dues et les acomptes versés, pour les employeurs après réception de la déclaration de salaire et pour les personnes exerçant une activité lucrative indépendante après présentation de la décision de taxation définitive (art. 25 et 36, al. 3, RAVS).

■ **OA 6 Contribution aux frais d'administration** : les employeurs et les personnes exerçant une activité lucrative indépendante versent à leurs caisses de compensation des contributions aux frais d'administration (art. 69, al. 1, LAVS).

■ **OA 7 Contrôle des employeurs** : les caisses de compensation sont tenues de contrôler périodiquement que les employeurs qui leur sont affiliés appliquent les dispositions légales (art. 68, al. 2, LAVS et art. 162, 163 et 209 RAVS).

■ **OA 8 Certificat de détachement** : en raison de conventions internationales conclues par la Suisse, un certificat de détachement doit être demandé à la caisse de compensation lorsqu'un employé ou une personne exerçant une activité lucrative indépendante est détaché à l'étranger.

■ **OA 9 Annonce à une caisse de compensation** : les employeurs et les personnes exerçant une activité lucrative indépendante sont tenus de s'annoncer auprès d'une caisse de compensation (art. 64 LAVS et art. 117 RAVS).

■ **OA 10 Annonce des nouveaux employés** : l'employeur annonce tout nouvel employé à la caisse de compensation compétente dans le mois suivant l'entrée en fonction (art. 136, al. 1, RAVS).

■ **OA 11 Annonce « Service militaire/service civil » pour APG** : après une période de service militaire ou civil, les personnes exerçant une activité lucrative indépendante et les employeurs font valoir leur droit aux allocations pour perte de gain auprès de leur caisse de compensation (art. 17 LAPG et art. 19 OAPG).

■ **OA 12 Annonce « Maternité » pour APG** : en cas de maternité, les personnes exerçant une activité lucrative indépendante et les employeurs font valoir leur droit aux allocations pour perte de gain auprès de leur caisse de compensation (art. 17 LAPG et art. 34 OAPG).

■ **OA 13 Formulaire employeurs AI** : après l'annonce d'un employé auprès de l'AI, l'employeur reçoit un formulaire de la part de l'office AI compétent, formulaire qu'il est autorisé à remplir (art. 6a LAI).

Les démarches faites par les entreprises en raison de ces obligations comprennent aussi des éléments qui concernent d'autres branches des assurances sociales, comme l'assurance-chômage, les allocations familiales, ou qui sont prévues par la LAA et la LPP. Il a été décidé de ne pas distinguer ces coûts.

Pour des raisons méthodologiques, il n'a pas été tenu compte de deux obligations facultatives (*voluntary regulation*) du domaine AI : la communication facultative à l'AI en vue d'une détection précoce (art. 3b LAI) et la participation des employeurs au maintien des assurés à leur poste (art. 28 LPGA, art. 7c et 7d LAI).

Objectif de la réglementation

L'intervention législative de l'Etat dans le domaine du 1^{er} pilier a pour but de garantir un revenu de remplacement aux personnes – actives ou non – qui cessent toute activité lucrative ou sont frappées d'une incapacité de travail en raison de l'âge (AVS), de l'invalidité (AI), du service militaire, du service civil ou de la maternité (APG). Cette intervention, qui régit ainsi le 1^{er} pilier (AVS/AI/APG), est nécessaire, car la plupart des intéressés ne sont pas en mesure de se constituer, par leurs propres moyens, une prévoyance suffisante pour subvenir à leurs besoins pendant ces phases sans revenu d'activité lucrative.

Coûts de la réglementation

Le Tableau 1 montre que les coûts générés pour les entreprises suisses par la réglementation du domaine du 1^{er} pilier (AVS/AI/APG) s'élevaient en 2012 à **454 millions de francs**. Les contributions aux frais d'administration des caisses de compensation représentent près des quatre cinquièmes de ces coûts (358 millions), tandis que les coûts de la réglementation occasionnés dans les entreprises atteignent le montant, plus faible, de 95,8 millions de francs, qui se subdivise pour l'essentiel en charges de personnel (70 millions) et en honoraires versés aux sociétés fiduciaires (20 millions). Ces honoraires s'expliquent par le fait que certaines entreprises externalisent une partie de l'administration des salaires et du personnel, en les confiant à des sociétés fiduciaires. Dans le domaine du 1^{er} pilier, la réglementation engendre une masse de travail correspondant à 777 équivalents plein temps dans les entreprises et les sociétés fiduciaires. Les employeurs supportent plus de 80 % du total de 454 millions, les indépendants un peu moins de 20 %.

Tableau 1: Coûts de la réglementation dans le 1^{er} pilier (AVS/AI/APG), en millions de francs

OA 1	Inscription des salaires et retenue des cotisations	2.0
OA 2	Versement des cotisations	21.6
OA 3	Annonce de variations sensibles du salaire	1.1
OA 4	Déclaration des salaires	13.0
OA 5	Décompte et solde	16.1
OA 7	Contrôle des employeurs	7.8
OA 8	Certificat de détachement	0.7
OA 9	Annonce à une caisse de compensation	5.1
OA 10	Annonce de nouveaux employés	7.6
OA 11	Annonce APG «service militaire/service civil»	14.4
OA 12	Annonce APG «maternité»	3.9
OA 13	Formulaire employeurs AI	2.5
Total pour le 1^{er} pilier (AVS/AI/APG) contributions aux frais d'administration (OA 6) non comprises		95.8
OA 6	Contributions aux frais d'administration	358.0
Total 1^{er} pilier (AVS/AI/APG)		453.8

Source : Check-up de la réglementation dans le domaine du 1^{er} pilier (AVS/AI/APG), calculs BASS

Problèmes posés par la réglementation

L'étude conclut que l'intervention législative n'occasionne pas de réels problèmes dans le 1^{er} pilier (AVS/AI/APG). Les employeurs connaissent les processus et la collaboration avec les caisses de compensation, qui sont généralement définis de façon claire. De plus, les démarches sont la plupart du temps rapides grâce à l'informatique et aux solutions en ligne. Les entreprises sondées ont par conséquent qualifié la charge administrative découlant des obligations d'agir du domaine AVS, AI et APG de « réduite » ou « plutôt réduite ». Plusieurs ont en outre souligné que la charge de travail induite par la réglementation avait nettement diminué ces dernières années grâce à des innovations technologiques telles que Partnerweb, Swissdec ou encore l'amélioration des logiciels de décompte des salaires. La plupart des problèmes signalés par les entreprises et les experts consultés lors du check-up portent sur des questions de détail (fonctions de PartnerWeb, par ex.) et sur des cas particuliers (comme les fusions), qui ne concernent que quelques caisses de compensation. Les entreprises voient une nécessité d'amélioration surtout dans les annonces APG et le formulaire de l'AI destiné aux employeurs, qui représentent une charge de travail jugée trop importante par une partie non négligeable des entreprises qui ont été consultées. Notons que ce formulaire vient d'être revu avec des représentants des employeurs, et le potentiel de simplification a certainement été totalement exploité.

Propositions d'amélioration

Les entreprises et les experts interrogés ont proposé une série d'améliorations qui ont été analysées et évaluées lors d'un atelier par des experts (représentants des organisations économiques, des entreprises, des sociétés fiduciaires et des caisses de compensation). Ces spécialistes ont recommandé de mettre en œuvre les propositions concrètes suivantes, dont le potentiel d'économie est estimé à 25,8 millions de francs.

■ **Regroupement des révisions LAA et AVS** : une amélioration consisterait à réaliser systématiquement les contrôles des employeurs selon la LAA (« révision LAA ») en même temps que ceux exigés par l'AVS (« révision AVS »). Cette mesure réduirait le nombre des contrôles faits auprès des employeurs, et par conséquent la charge administrative des entreprises. Les caisses de compensation, la SUVA et les assureurs LAA privés devraient être tenus de coordonner leurs contrôles de manière à ce qu'il n'y ait plus de contrôles LAA séparés. Pour être mise en œuvre, cette proposition nécessite une modification de la loi, ce qui implique un délai de plus de trois ans. On peut estimer le potentiel d'économies à 4,3 millions de francs par an au minimum (0,6 million pour les entreprises et 3,7 millions pour les bureaux de révision).

■ **Suppression de l'obligation d'annoncer les nouveaux employés en cours d'année et suppression du certificat d'assurance AVS-AI** : les employeurs ne devraient plus être obligés d'annoncer les nouveaux employés à leur caisse de compensation en cours d'année ; ils signaleraient les arrivées et les départs dans le cadre de la déclaration de salaires. En cours d'année, les annonces de nouveaux employés et l'établissement de l'attestation d'assurance ne se feraient plus que sur demande explicite de l'employé. Il devrait également être possible de se passer du certificat d'assurance AVS-AI. Cette proposition impliquant une adaptation d'une ordonnance, son délai de réalisation serait de un à trois ans. Etant donné que l'annonce de nouveaux collaborateurs concerne aussi le domaine de la lutte contre le travail au noir et le contrôle de l'assujettissement aux assurances sociales (en Suisse et à l'étranger) pour les rapports de travail transfrontaliers, il faudrait coordonner cette mesure avec ces deux problématiques. On peut ici évaluer le potentiel d'économie à 9 millions de francs par an (7 millions pour les employeurs et 2 millions pour les caisses de compensation).

■ **Système en ligne pour les annonces APG « service militaire/service civil » et « maternité » :** les employeurs et les indépendants devraient pouvoir faire leurs annonces APG entièrement en ligne. Cela suppose la modification de plusieurs articles de loi. Cette proposition concerne en particulier le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), plus précisément le Système d'information sur le personnel de l'armée (SIPA), qui doit pouvoir garantir l'exportation des données. Etant donné les modifications de lois nécessaires, la mise en œuvre prendrait probablement plus de trois ans. On peut tabler sur un potentiel d'économie de 12,5 millions de francs par an (10,7 millions pour les destinataires des normes et 1,8 million pour les caisses de compensation). La mise en service du système en ligne requiert d'importants investissements, mais à moyen et à long terme, le rapport coût-utilité devrait être très favorable.

Les experts recommandent en outre de donner la priorité au projet « ALPS » (application web pour les attestations de détachement) et d'introduire à grande échelle un système d'identification électronique. Ces deux propositions auraient des répercussions au-delà du domaine du 1^{er} pilier. Leur mise en œuvre ne concerne en outre pas que l'OFAS, mais également d'autres offices fédéraux.

Résumé

Les résultats du check-up de la réglementation dans le domaine du 1^{er} pilier (AVS/AI/APG) peuvent être **résumés** ainsi :

- Dans le domaine du 1^{er} pilier (AVS/AI/APG), les coûts de la réglementation sont estimés à 454 millions de francs.
- La réglementation n'engendre aucun problème substantiel qui chargerait plus que de raison les entreprises.
- Trois améliorations concrètes ont été proposées, pour un potentiel d'économie estimé à 25,8 millions de francs, soit 5,7 % des coûts de la réglementation.

Riassunto

Nell'ambito del rapporto sullo sgravio amministrativo delle imprese del 24 agosto 2011, il Consiglio federale ha incaricato l'Amministrazione federale di valutare entro fine 2013 i costi dei principali obblighi di agire legali in quindici settori particolarmente rilevanti per le imprese svizzere. Il progetto persegue due obiettivi fondamentali:

- I costi di regolamentazione a carico delle imprese dovranno essere stimati mediante il metodo «Check-up de la réglementation» (SECO 2011), sviluppato dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e adottato in modo consensuale da un gruppo di lavoro interdipartimentale (GLI).

- Andranno sviluppate proposte di semplificazione concrete e realistiche che comportino risparmi di spesa per le imprese. A lungo termine bisogna mirare a ridurre i costi di regolamentazione senza mettere in discussione la sua utilità.

Il 1° pilastro (AVS/AI/IPG) costituisce uno dei quindici settori esaminati nell'ambito di una verifica dei costi di regolamentazione. L'ufficio competente, ossia l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), ha incaricato il Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) di effettuarla.

La SECO e il GLI hanno illustrato in dettaglio il procedimento e il metodo da adottare nel manuale «Check-up de la réglementation. Manuel d'estimation des coûts engendrés par les réglementations et d'identification des possibilités de simplification et de réduction des coûts» (SECO 2011; f/d). La verifica nell'ambito del 1° pilastro ha potuto essere effettuata conformemente a questi criteri, applicando i seguenti metodi di raccolta di dati e informazioni:

- Analisi delle normative e dei documenti
- N=10 Interviste di esperti
- Consultazione del piano dettagliato presso N=6 associazioni
- Inchiesta scritta presso N=8 esperti
- Seminario per esperti «Appianamento delle divergenze»
- N=20 Interviste presso le imprese
- Inchiesta scritta presso N=10 casse di compensazione
- Seminario per esperti «Proposte di miglioramento».

Definizione dell'ambito

L'ambito del 1° pilastro comprende gli obblighi legali (obblighi di agire, O) che i datori di lavoro e i lavoratori indipendenti (destinatari delle norme) devono adempiere sulla base delle norme giuridiche rilevanti nell'AVS, nell'AI e nelle IPG. Nella verifica sono stati presi in considerazione i 13 obblighi seguenti:

- **O1 Iscrizione dei salari e prelievo dei contributi:** i datori di lavoro sono tenuti a iscrivere i salari in modo continuo (art. 143 cpv. 2 OAVS) e a prelevare su ognuno di essi i contributi del dipendente (art. 51 cpv. 1 LAVS).

- **O2 Pagamento dei contributi:** i datori di lavoro e i lavoratori indipendenti hanno l'obbligo di versare periodicamente contributi d'acconto alla cassa di compensazione (art. 24, 34 e 35 OAVS).

- **O3 Comunicazione di mutamenti concernenti la somma dei salari:** i datori di lavoro e i lavoratori indipendenti devono comunicare alla cassa di compensazione mutamenti importanti concernenti la somma dei salari durante l'anno corrente (art. 35 cpv. 2 OAVS).

- **O4 Dichiarazione dei salari:** i datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla cassa di compensazione i salari versati nell'anno precedente al più tardi entro il 30 gennaio (art. 51, cpv. 3, LAVS, art. 36 e 143, cpv. 1, OAVS).

- **O5 Conteggio e compensazione:** giusta gli articoli 25 e 36 cpv. 3 OAVS, le casse di compensazione conteggiano i contributi versati e quelli dovuti con i datori di lavoro, dopo l'inoltro della dichiarazione dei salari, e con i lavoratori indipendenti, quando è disponibile la tassazione fiscale definitiva.
- **O6 Contributi per le spese di amministrazione:** i datori di lavoro e i lavoratori indipendenti hanno l'obbligo di versare alla cassa di compensazione contributi volti a coprire le sue spese di amministrazione (art. 69, cpv. 1, LAVS).
- **O7 Controllo dei datori di lavoro:** le casse di compensazione sono tenute a controllare periodicamente se i datori di lavoro loro affiliati applicano le disposizioni legali (art. 68 cpv. 2 LAVS e art. 162, 163 e 209 OAVS).
- **O8 Certificato di distacco:** se un salariato o un lavoratore indipendente è inviato all'estero, sulla base di contratti internazionali conclusi dalla Svizzera si deve richiedere un certificato di distacco presso la cassa di compensazione competente.
- **O9 Affiliazione a una cassa di compensazione:** i lavoratori indipendenti e i datori di lavoro hanno l'obbligo di affiliarsi a una cassa di compensazione (art. 64 LAVS e art. 117 OAVS).
- **O10 Iscrizione di nuovi dipendenti:** i datori di lavoro sono tenuti a iscrivere i nuovi dipendenti presso la cassa di compensazione competente entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro (art. 136 cpv. 1 OAVS).
- **O11 Modulo IPG «Servizio militare/civile»:** i lavoratori indipendenti e i datori di lavoro devono fare valere il loro diritto alle indennità giornaliere IPG in seguito a servizio militare o civile presso la cassa di compensazione competente (art. 17 LIPG e art. 19 OIPG).
- **O12 Modulo IPG «Maternità»:** i lavoratori indipendenti e i datori di lavoro devono fare valere il loro diritto alle indennità giornaliere IPG in seguito a maternità presso la cassa di compensazione competente (art. 17 LIPG e art. 34 OIPG).
- **O13 Questionario AI per il datore di lavoro:** dopo avere presentato una richiesta di prestazioni AI per un dipendente, il datore di lavoro riceve un questionario dall'ufficio AI competente. Giusta l'articolo 6a LAI, egli è autorizzato a compilarlo.

I processi aziendali in relazione a questi obblighi di agire comprendono talvolta elementi concernenti anche altri rami delle assicurazioni sociali, in particolare i settori assicurazione contro la disoccupazione (AD), assegni familiari, assicurazione infortuni (AINF) e previdenza professionale. Si è però rinunciato a delimitare i costi di regolamentazione.

Per motivi metodologici, nella valutazione dei costi di regolamentazione non sono stati presi in considerazione due obblighi di agire facoltativi («*voluntary regulation*») nel settore dell'AI: la comunicazione facoltativa nel quadro del rilevamento tempestivo (art. 3b LAI) e la collaborazione dei datori di lavoro per mantenere il posto di lavoro (art. 28 LPGa, art. 7c e 7d LAI).

Utilità della regolamentazione

L'utilità della regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro consiste nel garantire un reddito sostitutivo alle persone attive e non attive in caso di cessazione dell'attività lucrativa o di incapacità lavorativa in seguito a vecchiaia (AVS), invalidità (AI), servizio militare e civile nonché maternità (IPG). L'intervento statale (regolamentazione) nel 1° pilastro (AVS/AI/IPG) è necessario, in quanto la maggior parte degli interessati non è in grado di provvedere da sola e in modo sufficiente al proprio sostentamento in questi periodi in cui non viene realizzato alcun reddito da lavoro.

Costi di regolamentazione

La tabella 1 mostra che nel 2012 la regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro (AVS/AI/IPG) ha cagionato alle imprese svizzere costi ammontanti complessivamente a **454 milioni di franchi**, di cui quasi quattro quinti (358 milioni di fr.) sotto forma di contributi per le spese di amministrazione, riscossi dalle casse di compensazione per coprire le loro spese di amministrazione. D'altra parte, i costi di regolamentazione cagionati nelle imprese stesse sono relativamente esigui (95,8 milioni di fr.). Questi sono costituiti essenzialmente dai costi per il personale (circa 70 milioni di fr.) e per gli onorari delle società fiduciarie (circa 20 milioni di fr.). I costi per gli onorari derivano dall'affidamento, da parte di alcune imprese, di una parte dei compiti concernenti la gestione dei salari e del personale a società fiduciarie. Nelle imprese e nelle società fiduciarie la regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro comporta un carico di lavoro per l'equivalente di 777 posti a tempo pieno. Quattro quinti abbondanti dei costi di regolamentazione sono a carico dei datori di lavoro e quasi un quinto dei lavoratori indipendenti.

Tabella 1: costi di regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro (AVS/AI/IPG), in milioni di franchi

O1 Iscrizione dei salari e prelievo dei contributi	2.0
O2 Pagamento dei contributi	21.6
O3 Comunicazione di mutamenti concernenti la somma dei salari	1.1
O4 Dichiarazione dei salari	13.0
O5 Conteggio e compensazione	16.1
O7 Controllo dei datori di lavoro	7.8
O8 Certificato di distacco	0.7
O9 Affiliazione a una cassa di compensazione	5.1
O10 Iscrizione di nuovi dipendenti	7.6
O11 Modulo IPG «Servizio militare/civile»	14.4
O12 Modulo IPG «Maternità»	3.9
O13 Questionario AI per il datore di lavoro	2.5
Totale primo pilastro (AVS/AI/IPG)	95.8
esclusi i contributi per le spese di amministrazione (O6)	
O6 Contributi per le spese di amministrazione	358.0
Totale primo pilastro (AVS/AI/IPG)	453.8

Fonte: verifica dei costi di regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro (AVS/AI/IPG), calcoli BASS

Problemi legati alla regolamentazione

La verifica giunge alla conclusione che la regolamentazione nel ambito del 1° pilastro (AVS/AI/IPG) non pone problemi sostanziali. I processi e la collaborazione con le casse di compensazione sono noti e, di regola, strutturati in modo chiaro. Il supporto informatico e soluzioni online hanno permesso di snellire la maggior parte dei processi di lavoro. Le imprese interpellate hanno pertanto ritenuto «esiguo» o «piuttosto esiguo» il carico amministrativo derivante dagli obblighi di agire nell'ambito dell'AVS, dell'AI e delle IPG. Diverse imprese hanno inoltre indicato che negli ultimi anni, grazie alle innovazioni tecniche (miglioramento dei programmi di contabilità salariale, applicazione Partnerweb e progetto swissdec), l'onere derivante dalla regolamentazione è notevolmente diminuito. Nella maggior parte dei casi, i problemi rilevati dalle imprese e dagli esperti consultati nell'ambito della verifica riguardano dettagli (ad es. funzionalità dell'applicazione Partnerweb) e casi speciali (ad es. fusioni), che concernono solo talune casse di compensazione. Le imprese considerano invece necessario migliorare la prassi in particolare per il modulo IPG e il questionario AI per il datore di lavoro, i quali comporterebbero un onere troppo elevato, stando al parere di gran parte delle imprese consultate. Tuttavia, visto che il questionario AI per il datore di lavoro è stato recentemente rielaborato in collaborazione con i rappresentanti dei datori di lavoro, è da supporre che non siano possibili ulteriori semplificazioni.

Proposte di miglioramento

Le imprese e gli esperti interrogati hanno proposto una moltitudine di miglioramenti, che sono stati analizzati e valutati nell'ambito di un seminario. Gli esperti che vi hanno partecipato (rappresentanti delle associazioni economiche, delle imprese, delle società fiduciarie e delle casse di compensazione) raccomandano di attuare le seguenti proposte concrete di miglioramento, che permetterebbero di risparmiare circa 25,8 milioni di franchi:

■ **Riunione dei controlli dei datori di lavoro in ambito AINF e di quelli effettuati nell'AVS:** i controlli dei datori di lavoro in ambito AINF e quelli nell'AVS finora effettuati separatamente dovranno essere combinati. In tal modo si potrà ridurre il numero dei controlli dei datori di lavoro eseguiti complessivamente, e quindi l'onere amministrativo delle imprese. Per questo motivo bisogna obbligare le casse di compensazione, la Suva e gli assicuratori infortuni privati a coordinare i loro controlli dei datori di lavoro in modo che non vi siano più controlli AINF non combinati. Poiché la proposta richiede una modifica di legge, è da prevedere una scadenza di oltre tre anni per la sua applicazione. Si stima in almeno 4,3 milioni di franchi (0,6 milioni per le imprese e 3,7 milioni per gli uffici di revisione) l'importo che si potrebbe risparmiare ogni anno.

■ **Soppressione dell'obbligo di iscrizione dei nuovi dipendenti nel corso dell'anno e del certificato di assicurazione AVS/AI:** i datori di lavoro non dovranno più essere tenuti a iscrivere i nuovi dipendenti presso la cassa di compensazione nel corso dell'anno. Le iscrizioni e le disiscrizioni andranno effettuate nell'ambito della dichiarazione dei salari. Si procederà a un'iscrizione nel corso dell'anno e si rilascerà un attestato di assicurazione solo su esplicita richiesta del salariato. Non dovrà più essere rilasciato nemmeno il certificato di assicurazione AVS/AI. Poiché la proposta richiede una modifica di legge, è da prevedere una scadenza di 1–3 anni per la sua applicazione. Inoltre, visto che l'iscrizione di nuovi dipendenti tocca alcuni aspetti della lotta contro il lavoro nero e comporta l'esame dell'assoggettamento assicurativo (Svizzera o estero) in caso di attività lucrativa transfrontaliera, la proposta, che permetterebbe di risparmiare circa 9 milioni di franchi all'anno (7 milioni per i datori di lavoro e 2 milioni per le casse di compensazione), va attuata coordinandola con la risoluzione di questi due problemi.

■ **Soluzione online per i moduli IPG «Servizio militare/civile» e «Maternità»:** i datori di lavoro e i lavoratori indipendenti dovranno poter compilare i moduli IPG interamente online. A tal fine sono ne-

cessarie diverse modifiche di legge. La proposta riguarda in particolare il Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS), e più precisamente il Sistema di gestione del personale dell'esercito (PISA), nel quale dovrebbe essere garantita l'esportazione dei dati. Poiché la proposta rende necessarie diverse modifiche di legge, ci vorranno presumibilmente più di tre anni per la sua applicazione. Si stima in 12,5 milioni di franchi (10,7 milioni per i destinatari delle normative e 1,8 milioni per le casse di compensazione) l'importo che si potrebbe risparmiare ogni anno. Tuttavia, sebbene i costi d'investimento per lo sviluppo delle soluzioni online siano elevati, il rapporto costi-benefici a medio e lungo termine è da considerarsi molto vantaggioso.

Per il resto, gli esperti raccomandano in primo luogo il proseguimento del progetto «ALPS» (applicazione web per l'elaborazione dei certificati di distacco) e l'introduzione a livello nazionale di un sistema di identificazione elettronico. Entrambe le proposte non toccano soltanto il ambito del 1° pilastro e la loro applicazione concerne, oltre all'UFAS, anche altri uffici federali.

Conclusione

Si possono **riassumere** i risultati della verifica dei costi di regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro (AVS/AI/IPG) nel modo seguente:

- Nel 2012, i costi di regolamentazione nell'ambito del 1° pilastro (AVS/AI/IPG) sono ammontati complessivamente a circa 454 milioni di franchi.
- La regolamentazione non pone problemi sostanziali che gravano eccessivamente sulle imprese.
- Si sono potute elaborare tre proposte concrete di miglioramento, che permetterebbero di risparmiare circa 25,8 milioni di franchi, ossia il 5,7 per cento dei costi di regolamentazione.

Summary

In its report on administrative relief of 24 August 2011, the Federal Council tasked the federal administration with measuring the cost of key statutory obligations in 15 areas of particular relevance to Swiss companies by the end of 2013. The project is pursuing two main objectives:

- The costs incurred by companies due to regulation are to be estimated using the "regulation check-up" (SECO 2011) method that was developed by the State Secretariat for Economic Affairs (SECO) and accepted in consensus by an interdepartmental working group (IDA).

- Specific realistic proposals for simplification are to be developed with the aim of reducing the cost burden on companies. The longer-term objective is to lower the costs of regulation without negating its benefits.

The "first pillar" – Old-age and survivors' insurance (AHV), , invalidity insurance (IV) and income compensation allowances in case of service and of maternity (EO) – is one of the 15 areas to be examined in the course of the regulation check-up. The Federal Social Insurance Office (BSV), which is the body responsible in this area, commissioned a private Institute (BASS, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien) to carry out the regulation check-up.

SECO and IDA defined in detail the approach to be taken and the methodology to be used. Their requirements were set down in a "Regulation Check-up Manual. Manual for Estimating the Cost of Regulation and Identifying the Potential for Streamlining and Reducing Costs" (SECO 2011). The regulation check-up of first-pillar was then successfully carried out in compliance with these methodological requirements. The following methods were used to gather data/information:

- Analysis of standards and documents
- N=10 interviews with experts
- Consultation with N=6 associations to approve the detailed plan
- Written survey of N=8 experts
- Workshop of experts: "Reconciling differences"
- N=20 interviews with companies
- Written survey of N=10 compensation funds
- Workshop of experts: "Proposals for improvement"

Definition of area under consideration

The first pillar comprises the statutory obligations (SO) to which employers and the self-employed – the addressees of the regulations – are subject under the relevant legal provisions for AHV, IV and EO. The following 13 statutory obligations were taken into account in the regulation check-up:

- **SO1 Recording of salary & deduction of contributions:** Under Section 143 (2) of the Ordinance on Old-Age and Survivors Insurance (AHVV), employers are obliged to keep an ongoing record of the wages/salaries paid to their employees. Section 51 (1) of the Act on Old-Age and Survivors Insurance (AHVG) obliges them to deduct each employee's contribution from their respective wage/salary.

- **SO2 Payment of contributions:** In accordance with Sections 24, 34 and 35 of the AHVV, employers and the self-employed must make periodic payments (in the form of instalments) to their respective compensation funds.

- **SO3 Notification of changes in total payroll:** Under Section 35 (2) of the AHVV, employers and the self-employed must notify their respective compensation funds of any major changes in their total payroll occurring in the course of the year.

■ **SO4 Declaration of wages/salaries:** Section 51 (3) of the AHVG and Sections 36 and 143 (1) of the AHVV oblige employers to notify their respective compensation funds at the latest by 30 January of the wages/salaries paid out in the previous year.

■ **SO5 Settlement and compensation:** Under Sections 25 and 36 (3) of the AHVV, the compensation funds settle their accounts in respect of contributions paid/owing a) with the employers: after submission of the wage/salary declaration and b) with the self-employed: after receipt of the definitive tax assessment.

■ **SO6 Contribution to administration expenses:** Under Section 69 (1) of the AHVG, employers and the self-employed are obliged to pay their compensation funds special contributions to cover the latter's administration expenses.

■ **SO7 Monitoring of employers:** Under Section 68 (2) of the AHVG and Sections 162,163 and 209 of the AHVV, the compensation funds are obliged to periodically monitor their affiliated employers to check whether they are complying with the statutory provisions.

■ **SO8 Certificates of assignment:** If an employee or self-employed person is sent abroad on assignment, a certificate of assignment must be applied for from the relevant compensation fund owing to Switzerland's international treaties.

■ **SO9 Registration with a compensation fund:** The self-employed and employers are obliged to register with a compensation fund under Section 64 of the AHVG and Section 117 of the AHVV.

■ **SO10 Registration of new employees:** Under Section 136 (1) of the AHVV, employers are obliged to notify their relevant compensation fund of every new employee within one month of their starting work.

■ **SO11 EO (income compensation) claims for military/civilian service:** In accordance with Section 17 of the Income Compensation Allowances Act (EOG), employers and the self-employed must lodge a claim with their respective compensation fund for EO (income compensation) daily benefits in cases of military or civilian service.

■ **SO12 EO (income compensation) claims for maternity leave:** In accordance with Section 17 of the Income Compensation Allowances Act (EOG), employers and the self-employed must lodge a claim with their respective compensation fund for EO (income compensation) daily benefits in cases of maternity leave.

■ **SO13 Employer questionnaires for invalidity insurance (IV):** Once an employee has been registered with the invalidity insurance (IV) authority, the relevant IV office sends the employer a questionnaire. The employer is authorized to complete this questionnaire under Section 6a of the Invalidity Insurance Act (IVG).

Some of the corporate processes affected by these statutory obligations contain elements that concern other arms of the social security system – in particular, employment insurance (ALV), family allowances, accident insurance (UVG) and occupational pensions (BVG). No attempt was made in the project to apportion a share of the corresponding costs of regulation to these other arms.

For methodological reasons, two "voluntary" regulations in respect of invalidity insurance were omitted when measuring the cost of regulation. These were voluntary preliminary registration of invalidity cases (Section 3b of the IVG) and the participation of employers in job retention measures (Section 28 of the General Part of Social Security Law (ATSG), and Sections 7c and 7d of the IVG).

Benefits of regulation

The benefits of the regulation of first-pillar lie in guaranteeing replacement income for those who are gainfully employed and those who are not in cases where they cease working, or are unable to work, because of old age (AHV), disability (IV), military/civilian service or maternity leave (EO). State intervention in the form of regulation in this area (AHV/IV/EO) is necessary because the majority of those affected are not sufficiently able to make purely private provision for these life phases without employment income.

Cost of regulation

Table 1 shows that, in 2012, Swiss companies incurred total costs of **CHF 454 million** as a result of first-pillar (AHV/IV/EO) regulation. Just under four-fifths of these costs (CHF 358 million) are incurred in the shape of fees levied by the compensation funds to cover their administration expenses. By comparison, the cost of regulation incurred "in the companies themselves" are relatively low, at CHF 95.8 million. The latter amount mainly comprises personnel costs of around CHF 70 million and fees for trust companies of about CHF 20 million. Fees arise because some companies have outsourced portions of their payroll and HR organizations to trust companies. In the companies and trust companies, first-pillar regulation generates enough work to occupy a total of 777 FTEs. A good four-fifths of the costs of regulation in the amount of CHF 454 million are borne by employers, just under one-fifth by the self-employed.

Table 1: Costs of first-pillar regulation (AHV/IV/EO), in CHF million

SO1 Recording of salary & deduction of contributions	2.0
SO2 Payment of contributions	21.6
SO3 Notification of changes in total payroll	1.1
SO4 Declaration of wages/salaries	13.0
SO5 Settlement and compensation	16.1
SO7 Monitoring of employers	7.8
SO8 Certificate of assignment	0.7
SO9 Registration with a compensation fund	5.1
SO10 Registration of new employees	7.6
SO11 EO (income replacement) claims for military/civilian service	4.4
SO12 EO (income replacement) claims for maternity leave	3.9
SO13 Employer questionnaires for disability insurance (IV)	2.5
Total first-pillar (AHV/IV/EO)	95.8
excluding contributions to administration expenses (SO6)	
SO6 Contributions to administration expenses	358.0
Total first-pillar AHV/IV/EO	453.8

Source: Regulation check-up for first-pillar (AHV/IV/EO), figures calculated by BASS

Problems caused by regulation

The regulation check-up carried out leads to the conclusion that no substantial problems are posed by first-pillar regulation (AHV/IV/EO). Those concerned are thoroughly acquainted with the processes involved and how to collaborate with the compensation funds, and the processes and collaboration are, as a rule, clearly structured. Thanks to IT support and online solutions, the work processes are for the most part lean. Accordingly, the companies surveyed rated the administrative burden attributable to the fulfilment of their statutory obligations in connection with AHV, IV and EO insurance as "low" or "rather low". What is more, several companies even maintained that the cost of regulation had fallen substantially in recent years owing to technical innovations (e.g. improved payroll accounting software, Partnerweb and Swissdec). Most of the problems mentioned by the companies and experts surveyed related to details (e.g. functions in Partnerweb) and special cases (e.g. mergers), which concerned only selected compensation funds. The main area in which the companies saw scope for optimization is in respect of the lodgement of EO claims and the employer questionnaire of the IV offices, which generate costs that a substantial majority of the companies surveyed deem excessive. It is worth noting, however, that the IV employer questionnaire was only recently redesigned in collaboration with employer representatives, so we can only assume that further simplification is out of the question.

Proposals for improvement

The companies and experts surveyed made numerous proposals for improvement, which were subsequently analysed and evaluated in a workshop. The experts who took part in this workshop (representatives of industry associations, companies, trust companies and the compensation funds) recommend making the following specific improvements, the savings potential of which is estimated at CHF 25.8 million:

■ **Combining UVG and AHV audits:** UVG audits that are not implemented in combination with an AHV check should be combined with AHV audits. In that way, the total number of checks that employers have to carry out – and thus their administrative burden – can be reduced. For this reason, the compensation funds, SUVA and the private UVG insurers should be obliged to coordinate their employer checks in such a way that no further standalone UVG checks exist. This proposed improvement necessitates an amendment at legislative level and is therefore likely to entail an implementation period of more than three years. An estimated annual savings potential of at least CHF 4.3 million can be assumed (CHF 0.6 million for companies and CHF 3.7 million for the audit units).

■ **Abolishment of the obligation to register new employees during the year and abolishment of the AHV-IV insurance ID:** The employers should not have to notify the compensation funds of new employees during the year. Registrations and deregistrations should be made as part of the annual wage/salary declaration. Registration during the year (including issue of an insurance confirmation) should be carried out only at the explicit request of the employee. Nor should it be necessary any longer to issue an AHV-IV insurance ID. This proposal necessitates an amendment at ordinance level and is therefore likely to entail an implementation period of one to three years. As the registration of new employees is bound up with the prevention of illicit employment and with the determination of a person's obligatory insurance status (in Switzerland or abroad) in cases where people are employed in two or more countries, these two aspects must be borne in mind when implementing the proposal. An estimated annual savings potential of CHF 9 million can be assumed (CHF 7 million for employers and CHF 2 million for the compensation funds).

■ **Online solution for EO claims for military/civilian service and maternity leave:** It should be possible for employers and the self-employed to manage EO claims from start to finish online. That would entail several changes to the law. This would affect, in particular the Federal Department for

Defence, Civil Protection and Sport (VBS) and the Armed Forces Personnel Information System (PI-SA), from which system the export of data would have to be ensured. As this proposal for improvement entails several changes to legislation, its implementation would be likely to take more than three years. An estimated annual savings potential of at least CHF 12.5 million is likely (CHF 10.7 million for the parties subject to regulation and CHF 1.8 million for the compensation funds). Although expenditure to develop an e-solution will be high, the cost-benefit ratio is likely to be very positive in the medium to long term.

The experts also recommend that the ongoing ALPS project (web application for handling assignment certificates) be given priority and have called for the wide-scale introduction of an electronic ID system. Both these proposals would affect more than just first-pillar, and their implementation would involve not only the Federal Social Insurance Office (BSV), but also other federal offices.

Conclusion

The results of the regulation check-up of first-pillar (AHV/IV/EO) can be **summarized** as follows:

- The cost of first-pillar regulation (AHV/IV/EO) amounts to an estimated CHF 454 million.
- The regulation does not have pose any substantial problems constituting an excessive burden on the companies.
- The check-up resulted in three specific proposals for improvement with an estimated combined annual savings potential of CHF 25.8 million, equivalent to 5.7 percent of the total regulation costs of CHF 454 million.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Fragestellungen

Im Rahmen des Berichts zur administrativen Entlastung vom 24. August 2011 hat der Bundesrat die Bundesverwaltung beauftragt, bis Ende 2013 in fünfzehn für Schweizer Unternehmen besonders relevanten Bereichen die Kosten der wichtigsten gesetzlichen Handlungspflichten zu messen. Dieses Projekt «Regulierungs-Checkup: Schätzung der Kosten von Regulierungen und Identifizierung von Potenzialen für die Vereinfachung und Kostenreduktion» geht ursprünglich auf die Postulate Fournier (10.3429 - Erhebung der Regulierungskosten) und Zuppiger (10.3592 – Messung von Regulierungskosten) zurück.

Das Projekt verfolgt die folgenden zwei zentralen Ziele:

- Die auf Regulierungen basierenden Kosten für Unternehmen sollen mit der vom Staatssekretariat für Wirtschafts (SECO) entwickelten Methode «Regulierungs-Checkup» (SECO 2011) geschätzt werden.
- Es sollen konkrete, realistische Vereinfachungsvorschläge entwickelt werden, die Kosteneinsparungen bei den Unternehmen mit sich bringen. Längerfristig soll das Ziel verfolgt werden, die Kosten der Regulierungen zu senken, ohne deren Nutzen in Frage zu stellen.

Der Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) stellt einer der fünfzehn Bereiche dar, die im Rahmen eines Regulierungs-Checkups untersucht werden. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat die Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG mit der Durchführung dieses Regulierungs-Checkups beauftragt.

1.2 Definition des Regulierungsbereichs

Gegenstand des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) sind die gesetzlichen Pflichten («Handlungspflichten»), die den der Arbeitgeber/innen und der Selbständigerwerbenden («Normadressaten») aus folgenden Normen erwachsen:

- ATSG: Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
- ATSV: Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
- AHVG: Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
- AHVV: Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
- IVG: Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
- IVV: Verordnung über die Invalidenversicherung
- EOG: Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft
- EOV: Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz
- BGSA: Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
- VOSA: Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
- Verordnung des EDI über den Höchstansatz der Verwaltungskostenbeiträge in der AHV
- WBB: Wegleitung über den Bezug der Beiträge (WBB) in der AHV, IV und EO
- WSN: Wegleitung über die Beiträge der Selbständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen (WSN) in der AHV, IV und EO
- WVP: Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV/IV (WVP)
- WBG: Weisungen über Buchführung und Geldverkehr der Ausgleichskassen (WBG)

1.3 Vorgehen

Vorgehen und Methodik waren vom SECO im Detail vorgegeben – in Form des Handbuchs «Regulierungs-Checkup. Handbuch zur Schätzung der Kosten von Regulierungen sowie zur Identifizierung von Potenzialen für die Vereinfachung und Kostenreduktion» (SECO 2011). Dieses Handbuch basiert im Wesentlichen auf dem Regulierungskostenmodell der Bertelsmann Stiftung (KPMG 2009), das seinerseits in Anlehnung an das «International Standard Cost Model Manual» (SCM Network 2004) entwickelt wurde.

Das Handbuch des SECO differenziert zwei mögliche Vorgehensweisen: Beim «Standardvorgehen» werden die Aufwände der Unternehmen, die auf die Regulierung zurückgeführt werden können, in einem ersten Schritt von Expert/innen geschätzt. Die Aufwandsschätzungen der Expert/innen werden in einem zweiten Schritt im Rahmen von Unternehmensinterviews validiert. Das «alternative Vorgehen» sieht eine umgekehrte Reihenfolge vor: In einem ersten Schritt wird der Aufwand, der auf die Regulierung zurückgeführt werden kann, im Rahmen von Interviews mit ausgewählten Unternehmen erhoben. Die Aufwandsschätzungen der Unternehmen werden in einem zweiten Schritt von Expert/innen validiert.

Der Regulierungs-Checkup im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) konnte grundsätzlich im Sinne des **Standardvorgehens** durchgeführt werden. Das Vorgehen im zeitlichen Ablauf ist in **Abbildung 1** grafisch dargestellt. Es lässt sich folgendermassen zusammenfassen:

■ **Phase I – Konzeption:** In einer ersten Phase wurde die Regulierungskostenmessung methodisch konzipiert. Für die methodische Konzeption mussten im Wesentlichen folgende Inhalte erarbeitet werden:

- a) Identifikation der wichtigsten belastenden Handlungspflichten.
- b) Auswahl der Handlungspflichten, die im Rahmen des Regulierungs-Checkups berücksichtigt werden sollen.
- c) Identifikation der Unternehmensprozesse, mit denen die Unternehmen den zu berücksichtigenden Handlungspflichten entsprechen, und Beschreibung dieser Prozesse in Form von Standardprozessen.
- d) Identifikation der Kostenarten (Personalkosten, Sachkosten, Investitionskosten, Finanzielle Kosten und «Sowieso-Kosten»), die den Unternehmen aufgrund der einzelnen Handlungspflichten entstehen.
- e) Identifikation der Faktoren, welche die Höhe des Aufwands determinieren, der den Normadressaten in Zusammenhang mit den Handlungspflichten entsteht – zwecks Segmentierung der Normadressaten.

Für die Erarbeitung dieser Inhalte wurden in einem ersten Schritt die relevanten gesetzlichen Normen analysiert (**Normanalyse**). In einem zweiten Schritt wurden **N=10 Expert/inneninterviews** (eine Liste der konsultierten Expert/innen findet sich in Tabelle 15 im Anhang) durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in einem **Detaillkonzept** dokumentiert, das bei den relevanten Stakeholdern im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) einer **Vernehmlassung** unterzogen wurde (Tabelle 16 im Anhang kann entnommen werden, welche Stakeholder an der Vernehmlassung teilgenommen haben). Vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Vernehmlassung wurde das Detaillkonzept bereinigt und finalisiert.¹

¹ Das bereinigte Detaillkonzept und die im Rahmen des Regulierungs-Checkups eingesetzten Befragungsinstrumente können dem **Materialienband** zu diesem Bericht entnommen werden.

■ **Phase II – Datenerhebung:** Im Rahmen dieser Phase wurden alle Daten erhoben, die für die Berechnung der Regulierungskosten und für die Identifikation von Problemen und Vereinfachungsmöglichkeiten erforderlich waren. In einem ersten Schritt erfolgte eine **schriftliche Befragung von N=8 Expert/innen** zum Aufwand, der den Unternehmen in Zusammenhang mit den definierten Handlungspflichten entsteht (Tabelle 17 im Anhang zeigt, welche Expert/innen eine Aufwandsschätzung abgegeben haben). Die Ergebnisse, insbesondere die Abweichungen dieser Aufwandsschätzungen wurden in einem **Workshop «Differenzenbereinigung»** diskutiert, um eine konsolidierte Aufwandsschätzung zu erhalten (Tabelle 18 im Anhang zeigt, welche Expert/innen an diesem Workshop teilgenommen haben). Diese konsolidierte Aufwandsschätzung wurde sodann im Rahmen von **N=20 Unternehmensinterviews** validiert und bereinigt (eine Liste der befragten Unternehmen findet sich Tabelle 19 im Anhang). Im Rahmen dieser Unternehmensinterviews erfolgten zugleich eine Exploration der Probleme, welche die Unternehmen in Zusammenhang mit der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) haben und eine Exploration entsprechender Verbesserungs- bzw. Vereinfachungsmöglichkeiten. Parallel zur Befragung der Unternehmen erfolgte eine **schriftliche Befragung von N=10 Ausgleichskassen** (Tabelle 22 im Anhang kann entnommen werden, welche Ausgleichskassen befragt wurden) und eine **Auswertung der verfügbaren sekundärstatistischen Daten** – zwecks Ermittlung der Fallzahlen, die für die Berechnung der Regulierungskosten benötigt wurden.

■ **Phase III – Datenauswertung und Berichterstattung:** Im Zentrum dieser Phase standen die Berechnung der Regulierungskosten und die Auswertung der durchgeführten Unternehmensinterviews bezüglich der Probleme und Verbesserungs- bzw. Vereinfachungsvorschläge. Die Ergebnisse dieser Auswertungen wurden in einem Bericht dokumentiert, der Diskussionsgrundlage des zweiten Expert/innenworkshops («Verbesserungsworkshop») war. An diesem Workshop wurden die von den Unternehmen genannten Probleme und Verbesserungsvorschläge diskutiert, analysiert und bewertet (Tabelle 21 im Anhang zeigt, welche Expert/innen an diesem Workshop teilgenommen haben). Im Nachgang zum zweiten Expert/innenworkshop wurde schliesslich das Einsparungspotential derjenigen Verbesserungsvorschläge analysiert und abgeschätzt, welche die Expert/innen zur Realisierung empfohlen haben.

Der Regulierungs-Checkup im Bereich der 1. Säule wurde von einer Begleitgruppe, bestehend aus Vertreter/innen des BSV und des SECO, begleitet (die personelle Zusammensetzung der Begleitgruppe kann Tabelle 23 im Anhang entnommen werden). In der Begleitgruppe wurden insbesondere die methodischen Fragestellungen diskutiert, die sich während der Phase «Konzeption» stellten (vgl. Sitzungstermine der Begleitgruppe in Abbildung 1). Die diesbezüglichen methodischen Entscheide wurden in Absprache mit der Begleitgruppe gefällt – unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Vernehmlassung des Detailkonzepts.

2 Vorergebnisse

Im Rahmen der Phase «Konzeption» waren folgende Fragen zu beantworten:

- **Berücksichtigte Handlungspflichten:** Welche Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) werden im Rahmen des Regulierungs-Checkups berücksichtigt? Welche Handlungspflichten werden nicht berücksichtigt?
- **Normadressaten:** Welches sind die Normadressaten der Handlungspflicht?
- **Aufwand-verursachendes Ereignis:** Welches ist in Zusammenhang mit der entsprechenden Handlungspflicht das Ereignis, das bei den Normadressaten einen Unternehmensprozess auslöst?
- **Standardprozess(e):** Gibt es in Zusammenhang mit der Handlungspflicht unterschiedliche Unternehmensprozesse? Wie sehen diese Unternehmensprozesse aus (Beschreibung in Form von Standardprozessen)?
- **Kostenarten:** Welche Kosten (Personalkosten, Sachkosten, Investitionskosten, Finanzielle Kosten) entstehen den Normadressaten in Zusammenhang mit der Handlungspflicht?
- **Segmentierung:** Unterscheiden sich die Normadressaten bezüglich des Aufwands, der ihnen aufgrund eines Standardprozesses einer Handlungspflicht entsteht? Falls ja: Welche Faktoren determinieren die Höhe des Aufwands bzw. gemäss welchen Eigenschaften müssen die Normadressaten bei der Regulierungskostenmessung segmentiert werden?
- **Sowieso-Kosten:** Würde ein Teil der Kosten, die den Unternehmen in Zusammenhang mit einer Handlungspflicht entstehen, auch dann entstehen, wenn es keine Regulierung geben würde? (Sowieso-Kosten)? Auf welche Teile des Standardprozesses sind diese Sowieso-Kosten zurückzuführen?
- **Kostenzuordnung:** Lassen sich die Regulierungskosten einer Handlungspflicht ausschliesslich dem Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) zuordnen oder steht der Aufwand-verursachende Unternehmensprozess auch in einem Zusammenhang mit einer Regulierung ausserhalb des Bereichs der 1. Säule?

Wie wir im Abschnitt 1.3 ausgeführt haben, wurden zur Beantwortung dieser Fragen eine Normanalyse, zehn explorative Interviews mit ausgewiesenen Expert/innen im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) und eine Konsultation der wichtigsten politischen Stakeholder (Vernehmlassung des Detailkonzepts) durchgeführt. In diesem Kapitel fassen wir die Ergebnisse dieser Vorabklärungen zusammen.²

2.1 Berücksichtigte Handlungspflichten

Im Rahmen des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) wurden die dreizehn Handlungspflichten berücksichtigt, die in **Tabelle 5** dargestellt sind.

In den nachfolgenden Abschnitten stellen wir diese Handlungspflichten (HP) entlang der oben genannten Fragestellungen bzw. Kriterien dar.

² Die Details der durchgeführten Vorabklärungen können dem Detailkonzept entnommen werden, das sich im Materialienband zu diesem Bericht findet.

Tabelle 5: Berücksichtigte Handlungspflichten und deren gesetzlichen Grundlagen

Handlungspflicht		Gesetzliche Grundlagen
HP1	Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug	Art. 51 Abs. 1 AHVG / Art. 143 Abs. 2 AHVV
HP2	Beitragszahlung	Art. 24, 34 und 35 AHVV
HP3	Meldung einer abw. Lohnsumme	Art. 35 Abs. 2 AHVV
HP4	Lohndeklaration	Art. 51 Abs. 3 AHVG / Art. 36 AHVV / Art. 143 Abs. 1 AHVV
HP5	Abrechnung & Ausgleich	Art. 36 Abs. 3 AHVV / Art. 25 AHVV
HP6	Verwaltungskostenbeiträge	Art. 69 Abs. 1 AHVG
HP7	Arbeitgeberkontrolle	Art. 68 Abs. 2 AHVG, Art. 162-163 AHVV, Art. 209 AHVV
HP8	Entsendungsbescheinigung	Staatsverträge mit dem Ausland
HP9	Anmeldung bei einer AAK	Art. 64 AHVG und Art. 117 AHVV
HP10	Meldung neuer Mitarbeiter	Art. 136 Abs. 1 AHVV
HP11	EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»	Art. 17 EOG und Art. 19 EO
HP12	EO-Anmeldung «Mutterschaft»	Art. 34 EO
HP13	Arbeitgeberfragebogen IV	Art. 6a IVG

Quelle: Darstellung BASS

2.1.1 Handlungspflicht 1: Lohnaufzeichnung und Beitragsabzug

Gesetzliche Grundlage: Art. 143 Abs. 2 AHVV und Art. 51 Abs. 1 AHVG

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen

Beschreibung der Handlungspflicht: Die Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, die Löhne laufend aufzuzeichnen und die AHV/IV/EO-Beiträge von jedem Lohn abzuziehen.

Sowieso-Kosten der Lohnaufzeichnung: Die Arbeitgeber/innen würden die Löhne auch aufzeichnen, wenn es überhaupt keine Regulierung geben würde – allein schon deshalb, weil ein Lohn aufgezeichnet werden muss, damit er ausbezahlt werden kann. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Löhne anders aufgezeichnet würden, wenn es keine Regulierung geben würde. Der Bereich AHV/IV/EO ist aber nur ein Teil dieser Regulierung: Denn die Löhne müssen auch aufgrund anderer gesetzlicher Grundlagen (Steuern, ALV, BVG, Gesamtarbeitsverträge, UVG) aufgezeichnet werden, wobei diese gesetzlichen Grundlagen eigene Anforderungen an die Lohnaufzeichnung definieren. Die Kosten der Lohnaufzeichnung setzen sich deshalb aus drei Komponenten zusammen: (a) Sowieso-Kosten, (b) Kosten der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) und (c) Kosten der Regulierung in anderen Bereichen. Aus folgenden Gründen wurde entschieden, die Kosten der Lohnaufzeichnung im Rahmen des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) zu 100 Prozent als Sowieso-Kosten zu betrachten:

- Der Anteil der Kosten der Lohnaufzeichnung, die der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) attribuiert werden kann, dürfte sehr gering sein.
- Eine valide Abgrenzung von Sowieso-Kosten der Lohnaufzeichnung, Kosten der Lohnaufzeichnung, die der Regulierung im Bereich der 1. Säule anzulasten sind, und Kosten der Lohnaufzeichnung, die auf Regulierungen in anderen Bereichen zurückgeführt werden können, ist nicht möglich – dies gilt in besonderem Masse für die Kosten der bei der Lohnaufzeichnung eingesetzten Software.

■ Die Kosten der Lohnaufzeichnung wurden von den im Rahmen der Konzeptionsphase befragten Expert/innen und Unternehmen nicht als Regulierungskosten der 1. Säule interpretiert.

In der Vernehmlassung des Detailkonzepts wurde diese Sicht der Dinge bestätigt.

Sowieso-Kosten des Beitragsabzugs: Der Abzug der AHV/IV/EO-Beiträge vom Lohn erfolgt beim normaleffizienten Normadressaten automatisiert durch die Lohnbuchhaltungssoftware bzw. durch eine entsprechende Excel-Lösung. In Zusammenhang mit diesen Software-Lösungen entstehen den Unternehmen Personal-, Sach- und Investitionskosten. Aus den gleichen Gründen wie oben wurden auch diese Kosten im Rahmen des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule als Sowieso-Kosten behandelt. In Zusammenhang mit dem Beitragsabzug entstehen den Unternehmen jedoch Regulierungskosten, die dem Bereich der 1. Säule attribuiert werden können, wenn es zu einer Änderung der AHV/IV/EO-Beitragssätze kommt.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Eine Veränderung eines AHV-, IV- oder EO-Beitragssatzes

Standardprozess: Anpassung der Beitragssätze in der Lohnbuchhaltungssoftware bzw. in der entsprechenden Excel-Lösung.

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern)

Kostenzuordnung: Die Regulierungskosten einer Änderung eines Beitragssatzes sind zu 100 Prozent der Regulierung im Bereich der 1. Säule zu attribuieren.

Segmentierung: Der Aufwand, der bei einer Anpassung eines Beitragssatzes entsteht, hängt davon ab, ob das Unternehmen über eine Lohnbuchhaltungssoftware verfügt.³ Der Aufwand ist geringer, wenn eine Lohnbuchhaltungssoftware eingesetzt wird. Entsprechend wurden folgende Segmente differenziert:

- Arbeitgeber/innen mit einer Lohnbuchhaltungssoftware
- Arbeitgeber/innen ohne Lohnbuchhaltungssoftware

2.1.2 Handlungspflicht 2: Beitragszahlung

Gesetzliche Grundlage: Art. 24, 34 und 35 AHVV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende haben im laufenden Jahr periodisch Akontobeiträge zu entrichten: Selbständigerwerbende vierteljährlich, Arbeitgeber/innen mit einer jährlichen Lohnsumme von mehr als 200'000 Franken monatlich, Arbeitgeber/innen mit einer jährlichen Lohnsumme von 200'000 Franken oder weniger vierteljährlich und Arbeitgeber/innen im vereinfachten Verfahren jährlich.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Eine (einzelne) Akontozahlung

Standardprozess:

- Kontrolle (und allenfalls: visieren lassen) der Akontorechnung der Ausgleichskasse
- Auslösen der Zahlung
- Archivierung der Rechnung und buchhalterische Verbuchung der Zahlung

³ Ursprünglich wurde zusätzlich davon ausgegangen, dass der Aufwand, der den Arbeitgeber/innen aufgrund einer Änderung des Beitragssatzes entsteht, auch von der Unternehmensgrösse abhängt. Die Expert/innen kamen am «Differenzenbereinigungsworkshop» jedoch darin überein, dass allfällige Unterschiede bezüglich der Unternehmensgrösse vernachlässigt werden können.

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern)

Sowieso-Kosten: Keine. Die Kosten der Beitragszahlung stellen zu 100 Prozent Regulierungskosten dar.

Kostenzuordnung: Die Akontorechnungen der Ausgleichskassen beziehen sich nicht nur auf die AHV/IV/EO-Beiträge und EO-Leistungen, sondern auch auf die ALV-Beiträge, die FAK-Beiträge und ausbezahlten Kinderzulagen. Ein Teil der Regulierungskosten der Handlungspflicht «Beitragszahlung» sind deshalb dem Bereich der Familienzulagen und der ALV zuzuordnen.

Segmentierung: Der Aufwand in Zusammenhang mit der Beitragszahlung hängt von der Häufigkeit der Akontozahlungen, d.h. von der Zahlungsperiode ab. Entsprechend wurden folgende Segmente differenziert:

- Arbeitgeber/innen mit monatlicher Zahlungsperiode (12 Akontozahlungen pro Jahr)
- Arbeitgeber/innen mit vierteljährlicher Zahlungsperiode (4 Akontozahlungen pro Jahr)
- Arbeitgeber/innen mit jährlicher Zahlungsperiode (1 Akontozahlung pro Jahr)
- Selbständigerwerbende mit vierteljährlicher Zahlungsperiode (4 Akontozahlungen pro Jahr)
- Selbständigerwerbende mit jährlicher Zahlungsperiode (1 Akontozahlung pro Jahr)

Am «Differenzenbereinigungsworkshop» kamen die Expert/innen überein, dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass der Aufwand pro Akontozahlung bei allen Normadressaten gleich hoch ist.

2.1.3 Handlungspflicht 3: Meldung einer abweichenden Lohnsumme

Gesetzliche Grundlage: Art. 35 Abs. 2 AHVV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Wenn zu erwarten ist, dass die Lohnsumme von der gemeldeten voraussichtlichen Lohnsumme in einem meldepflichtigen Ausmass abweicht, muss der Ausgleichskasse die neue voraussichtliche Lohnsumme gemeldet werden.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Eine (einzelne) Meldung einer abweichenden Lohnsumme

Standardprozess:

- Berechnung der neuen Lohnsumme
- Meldung der neuen Lohnsumme (per Formular, per E-Mail oder telefonisch)

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern)

Sowieso-Kosten: Der Aufwand der Berechnung der neuen Lohnsumme stellt zu 100 Prozent Sowieso-Kosten dar.

Kostenzuordnung: Die Lohnsumme ist nicht nur für die AHV/IV/EO-Beiträge, sondern auch für die ALV- und FAK-Beiträge wesentlich. Ein Teil der Regulierungskosten der Meldung einer abweichenden Lohnsumme ist deshalb dem Bereich der Familienzulagen und der ALV zuzuordnen.

Segmentierung: Unterschieden wurde zwischen Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden. Am «Differenzenbereinigungsworkshop» kamen die Expert/innen überein, dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass der Aufwand einer Meldung einer abweichenden Lohnsumme bei Selbständigerwerbenden und Arbeitgeber/innen gleich hoch ist.

2.1.4 Handlungspflicht 4: Lohndeklaration

Gesetzliche Grundlage: Art. 51 Abs. 3 AHVG / Art. 36 AHVV / Art. 143 Abs. 1 AHVV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen

Beschreibung der Handlungspflicht: Die AHV-pflichtigen Löhne der Arbeitnehmer/innen müssen der Ausgleichskasse bis spätestens am 30. Januar gemeldet werden. Bei der Lohndeklaration handelt sich faktisch um eine Liste der Arbeitnehmer/innen, die folgende Informationen enthält: Vorname, Name, Versichertennummer, Geschlecht, Beschäftigungsdauer von bis, AHV-Lohn, ALV1-Lohn, ALV2-Lohn.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Erstellung und Übermittlung der Lohndeklaration

Standardprozess: Die Arbeitgeber/innen erstellen die Lohndeklaration mittels verschiedener Prozesstechnologien. Entsprechend können vier verschiedene Standardprozesse differenziert werden:

Standardprozess I «Formular via Postweg»:

- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des Formulars erforderlich sind
- Berechnungen vornehmen
- Ausfüllen des Formulars (Angabe von Name, Vorname, AHV-Nummer, Lohn etc.) für jeden einzelnen Arbeitnehmer
- Kontrolle der gemachten Angaben (diverse Querchecks), allfällige Korrektur, allfällige Kontrolle durch Vorgesetzte
- Ausdrucken, Visieren-lassen, Kopieren, interne Distribution und Archivierung des ausgefüllten Formulars
- Verschicken des Formulars (Couvertierung)

Standardprozess III «Ausdruck aus LBS (via Postweg)»

- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für die Produktion der Liste erforderlich sind
- Produktion der Liste (mit Lohnbuchhaltungssoftware oder mit entsprechender Excel-Lösung)
- Kontrolle der Liste (diverse Querchecks), Vornehmen allfälliger Korrekturen, allfällige Kontrolle durch Vorgesetzten
- Übermittlung der Lohndeklaration an die Ausgleichskasse (via Postweg)

Standardprozess II «Formular via Partnerweb»

- Einloggen in Partnerweb
- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des Online-Formulars erforderlich sind
- Berechnungen vornehmen
- Ausfüllen des vorausgefüllten Online-Formulars (Lohnangaben für jeden einzelnen Mitarbeiter)
- Kontrolle der gemachten Angaben (diverse Querchecks), allfällige Korrektur, allfällige Kontrolle durch Vorgesetzte
- Ausdrucken, Kopieren, interne Distribution und Archivierung des ausgefüllten Formulars

Standardprozess IV «ELM-Meldung»

- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für die Produktion der Liste erforderlich sind
- Produktion der Liste (mit Lohnbuchhaltungssoftware oder mit entsprechender Excel-Lösung)
- Kontrolle der Liste (diverse Querchecks), Vornehmen allfälliger Korrekturen, allfällige Kontrolle durch Vorgesetzten
- Übermittlung der Lohndeklaration an die Ausgleichskasse (via Partnerweb oder Swissdec)

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Ausdrucke, Kopien, Porto, Couvert)

Sowieso-Kosten: Keine, die Kosten der Erstellung und Übermittlung der Lohndeklaration stellen zu 100 Prozent Regulierungskosten dar.

Kostenzuordnung: Die Lohndeklaration hat auch eine Funktion bezüglich der ALV- und FAK-Beiträge. Ein Teil der Regulierungskosten der Lohndeklaration ist deshalb dem Bereich der Familienzulagen und der ALV zuzuordnen.

Segmentierung: Der Aufwand der Erstellung und Übermittlung der Lohndeklaration hängt von der Unternehmensgrösse und der eingesetzten Prozesstechnologie ab. Entsprechend wurden folgende Arbeitgeber/innen-Segmente differenziert:⁴

- Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten mit Prozesstechnologie «Formular via Postweg»
- Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten mit Prozesstechnologie «Formular via Partnerweb»
- Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten mit Prozesstechnologie «Ausdruck aus LBS (via Postweg)»⁵
- Arbeitgeber/innen mit 20-249 Beschäftigten mit Prozesstechnologie «Ausdruck aus LBS (via Postweg)»
- Arbeitgeber/innen mit 20-249 Beschäftigten mit Prozesstechnologie «ELM-Meldung»
- Arbeitgeber/innen mit 250 oder mehr Beschäftigten mit Prozesstechnologie «Ausdruck aus LBS (via Postweg)»
- Arbeitgeber/innen mit 250 oder mehr Beschäftigten mit Prozesstechnologie «ELM-Meldung»

Am «Differenzenbereinigungsworkshop» kamen die Expert/innen überein, dass allfällige Unterschiede der Prozesstechnologien «Ausdruck aus LBS» und «ELM-Meldung» in Bezug auf den Aufwand vernachlässigbar sind.

2.1.5 Handlungspflicht 5: Abrechnung und Ausgleich

Gesetzliche Grundlage: Art. 36 AHVV / Art. 25 AHVV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Die Normadressaten erhalten nach der Eingabe der Lohndeklaration (Arbeitgeber/innen) bzw. nach der definitiven Steuerveranlagung (Selbständigerwerbende) von ihrer Ausgleichskasse eine Jahresabrechnung. Die Normadressaten kontrollieren die Abrechnung und lösen eine allfällige Nachzahlung aus bzw. verbuchen eine allfällige Gutschrift.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Jahresabrechnung der Ausgleichskasse

Standardprozess:

- Kontrolle der Jahresabrechnung der Ausgleichskasse
- Kopieren, interne Distribution und Archivierung der Jahresabrechnung
- Nachzahlung: Visieren lassen, Ausführen der Zahlung, buchhalterische Verbuchung der Zahlung
- Gutschrift: Verbuchung der Gutschrift

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern)

Sowieso-Kosten: Keine, der Aufwand stellt zu 100 Prozent Regulierungskosten dar.

Kostenzuordnung: Die Jahresabrechnung bezieht sich nicht nur auf die geleisteten AHV/IV/EO-Beiträge und erhaltenen EO-Gutschriften, sondern auch auf die geleisteten ALV- und FAK-Beiträge und die erhaltenen Kinderzulagen. Ein Teil der Regulierungskosten der Handlungspflicht «Abrechnung und Ausgleich» ist deshalb dem Bereich der Familienzulagen und der ALV zuzuordnen.

⁴ Das Standardkostenmodell sieht vor, dass die Regulierungskosten in Bezug auf einen normaleffizienten Normadressaten berechnet werden. In der Realität dürfte es vereinzelt Unternehmen mit mehr als 19 Beschäftigten geben, welche die Lohndeklaration mittels Formular erstellen. Der/die normaleffiziente Arbeitgeber/in mit mehr als 19 Beschäftigten erstellt die Lohndeklaration jedoch automatisiert mit der Lohndeklaration.

⁵ Der Anteil der Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten, welche die Prozesstechnologie «ELM-Meldung» einsetzen, wurde als derart gering eingeschätzt, dass auf die Berücksichtigung eines entsprechenden Segments verzichtet wurde.

Segmentierung: Bezüglich der Handlungspflicht «Abrechnung und Ausgleich» wurden Selbständigerwerbende und Arbeitgeber/innen unterschieden. Am «Differenzenbereinigungsworkshop» kamen die Expert/innen überein, dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass der Aufwand in Zusammenhang mit der Schlussrechnung der Ausgleichskasse bei allen Normadressaten gleich hoch ist.

2.1.6 Handlungspflicht 6: Verwaltungskostenbeiträge

Gesetzliche Grundlage: Art. 69 Abs. 1 AHVG

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Die Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden entrichten ihrer Ausgleichskasse einen Verwaltungskostenbeitrag.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Keines, die Verwaltungskostenbeiträge werden im Rahmen der Beitragszahlung entrichtet.

Standardprozess: Kein Standardprozess, da die Verwaltungskostenbeiträge im Rahmen der Beitragszahlung entrichtet werden. Der diesbezügliche Aufwand ist in den Regulierungskosten der Handlungspflicht 2 «Beitragszahlung» enthalten.

Kostenarten: Finanzielle Kosten

Sowieso-Kosten: Keine, die Verwaltungskostenbeiträge stellen zu 100 Prozent Regulierungskosten dar.

Kostenzuordnung: Die Verwaltungskostenbeiträge der Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende können zu 100 Prozent der 1. Säule (AHV/IV/EO) angelastet werden.

Segmentierung: Unterschieden wurden die Verwaltungskostenbeiträge der Selbständigerwerbenden und der Arbeitgeber/innen.

2.1.7 Handlungspflicht 7: Arbeitgeberkontrolle («AHV-Revision»)

Gesetzliche Grundlage: Art. 68 Abs. 2 AHVG, Art. 162-163 AHVV, Art. 209 AHVV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen

Beschreibung der Handlungspflicht: Bei einer Arbeitgeberkontrolle wird überprüft, ob der/die Arbeitgeber/in die AHV/IV/EO-Beiträge und die ALV- und FAK-Beiträge korrekt einbezahlt und ob er/sie die Leistungen (EO, Familienzulagen) korrekt ausbezahlt hat. Bei SUVA-Betrieben sind auch die UVG-Beiträge und –Leistungen Gegenstand der Arbeitgeberkontrolle. Die Periodizität der Arbeitgeberkontrollen hängt von der Grösse des Unternehmens und dessen Risikomerkmale (Resultat der letzten Revision und Branche) ab und wird alle 5-9 Jahre vor Ort durchgeführt.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Eine Arbeitgeberkontrolle.

Standardprozess:

- Vorbereitungsphase: Terminierung, interne Organisation (Beschaffung, Zusammenstellung und Kopieren der gewünschten Unterlagen, allenfalls: Einrichtung eines Computers mit Zugriff auf die Lohnbuchhaltung), Datenabgleich
- Eröffnungsgespräch
- Begleitung durch die Kontrolle (Fragen, Auskünfte, Reglemente, Personaldossiers, Versicherungsunterlagen, Dokumente, Belege)
- Schlussbesprechung
- Aktenrückfluss: Versorgen von Dokumenten, Belegen, Ordern etc.

■ Nachlieferungen in Zusammenhang mit Differenzen, Berichtsverarbeitung (Vornehmen von Korrekturen etc.)

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Ausdrucke und Kopien).

Sowieso-Kosten: Keine. Die Kosten der Arbeitgeberkontrolle stellen zu 100 Prozent Regulierungskosten dar.

Kostenzuordnung: Ein Teil der Regulierungskosten, die den Unternehmen aufgrund von Arbeitgeberkontrollen entstehen, ist dem Bereich der Familienzulagen, der ALV und der obligatorischen Unfallversicherung anzulasten.

Segmentierung: Der Aufwand infolge einer Arbeitgeberkontrolle hängt zum einen von der Unternehmensgrösse ab: Je grösser das Unternehmen, desto aufwändiger ist die Arbeitgeberkontrolle. Zum anderen hängt der Aufwand für das Unternehmen davon ab, ob der Revisor bzw. die Revisorin während der Revision Zugriff auf Lohnbuchhaltungs-, Finanzbuchhaltungs- und Kreditorenprogramme hat («Bildschirm-Revision») oder ob er bzw. sie die Revision auf Basis des Papierarchivs («Papierarchiv-Revision») vornehmen muss. Eine Bildschirm-Revision löst bei den Unternehmen grundsätzlich einen geringeren Aufwand aus als eine Papierarchiv-Revision. Entsprechend wurden folgende Segmente differenziert:

- Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten (Papierarchiv-Revision)⁶
- Arbeitgeber/innen mit 20-249 Beschäftigten, Papierarchiv-Revision
- Arbeitgeber/innen mit 20-249 Beschäftigten, Bildschirm-Revision
- Arbeitgeber/innen mit 250 oder mehr Beschäftigten, Papierarchiv-Revision
- Arbeitgeber/innen mit 250 oder mehr Beschäftigten, Bildschirm-Revision

2.1.8 Handlungspflicht 8: Entsendungsbescheinigung

Gesetzliche Grundlage: Staatsverträge mit dem Ausland

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende⁷

Beschreibung der Handlungspflicht: Wird ein/e Arbeitnehmer/in ins Ausland entsendet, muss eine Entsendungsbescheinigung beantragt werden, damit der ausländischen Sozialversicherung nachgewiesen werden kann, dass der/die entsendete Arbeitnehmer/in in der Schweiz Sozialversicherungsbeiträge entrichtet.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Beantragung einer Entsendungsbescheinigung

Standardprozess:

- Beschaffung (Download) des Formulars «Antrag auf Ausstellung einer Entsendungsbescheinigung»
- Beschaffung und Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des Formulars erforderlich sind
- Ausfüllen des Formulars
- Kontrolle der gemachten Angaben und Visieren-Lassen des Formulars

⁶ Der Anteil der Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten, bei denen die Arbeitgeberkontrolle im Sinne einer «Bildschirm-Revision» durchgeführt wurde, wurde als derart gering eingeschätzt, dass von einer Berücksichtigung eines solchen Segments abgesehen wurde.

⁷ Auch Selbständigerwerbende können eine Entsendungsbescheinigung beantragen. Dieser Fall ist allerdings derart selten, dass von ihm abstrahiert wurde.

- Kopieren und Archivieren des ausgefüllten Formulars
- Verschicken des Formulars (Zusammenstellung der Postwurfsendung)
- Weiterleitung der Entsendungsbescheinigung an den/die Arbeitnehmer/in, Kopieren und Archivieren der Entsendebescheinigung

Kostenarten: Personalkosten (intern), Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Kopien, Ausdruck, Porto, Couvert)

Sowieso-Kosten: Keine, es handelt sich zu 100 Prozent um Regulierungskosten.

Kostenzuordnung: Die Entsendungsbescheinigung ist nicht nur für den Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) wesentlich, sondern auch für andere Bereiche der Sozialversicherungen (welche Bereiche betroffen sind, hängt vom jeweiligen Staatsvertrag ab).

Segmentierung: Vereinfachend konnte davon ausgegangen werden, dass der Aufwand für die Beantragung einer Entsendungsbescheinigung bei allen Normadressaten gleich hoch ist. Da die Zahl der Anträge von Entsendungsbescheinigungen durch Selbständigerwerbenden verschwindend klein ist, wurde überdies davon ausgegangen, dass alle Anträge von Entsendungsbescheinigungen durch Arbeitgeber/innen gestellt werden.

2.1.9 Handlungspflicht 9: Anmeldung bei einer Ausgleichskasse

Gesetzliche Grundlage: Art. 64 AHVG und Art. 117 AHVV

Betroffene Normadressaten: Juristische Personen/Personengesellschaften und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Ein neues Unternehmen und eine neue Niederlassung in einem Kanton, in dem das Unternehmen noch keine Niederlassung hat, müssen bei der Ausgleichskasse angemeldet werden: Ein entsprechendes Anmeldeformular muss ausgefüllt und der Ausgleichskasse zugestellt werden (1. Prozessschritt). Bei Selbständigerwerbenden können zusätzliche Rückfragen und Einforderung zusätzlicher Unterlagen in Zusammenhang mit Nachweis der Selbständigkeit erforderlich sein (2. Prozessschritt).

Aufwand-verursachendes Ereignis: Anmeldung eines Unternehmens bei einer Ausgleichskasse.

Standardprozess:

1. Prozessschritt:

- Beschaffung und Ausdrucken des Anmeldeformulars
- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des Anmeldeformulars erforderlich sind sowie Beschaffung und Kopieren von Unterlagen, welche die Selbständigkeit nachweisen
- Ausfüllen des Anmeldeformulars
- Kontrolle der im Anmeldeformular gemachten Angaben und visieren (lassen).
- Verschicken der Anmeldung (Zusammenstellung der Postwurfsendung)
- Kopieren und Archivierung der Anmeldungsunterlagen und der Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse.

2. Prozessschritt (betrifft nur Selbständigerwerbende):

- Beantworten von Rückfragen der Ausgleichskasse (Telefon, Mail)
- Beschaffung und Kopieren von Unterlagen, die nachgeliefert werden müssen
- Verschicken der nachzureichenden Unterlagen (Zusammenstellung der Postwurfsendung).

Kostenarten: Personalkosten (intern), Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Kopien, Ausdruck, Porto, Couvert)

Sowieso-Kosten: Keine, es handelt sich zu 100 Prozent um Regulierungskosten.

Kostenzuordnung: Die Anmeldung des Unternehmens ist nicht nur für die 1. Säule, sondern auch für die 2. Säule, die Unfallversicherung, die ALV und die Familienzulagen wesentlich. Ein Teil der Kosten der Anmeldung des Unternehmens ist deshalb den Bereichen der 2. Säule, der Familienzulagen, der ALV und der Unfallversicherung anzulasten.

Segmentierung: Der Aufwand der Anmeldung bei einer Ausgleichskasse hängt von der Rechtsform des Unternehmens ab. Entsprechend wurden folgende Segmente differenziert:

- Selbständigerwerbende
- Juristische Personen/Personengesellschaften

2.1.10 Handlungspflicht 10: Meldung eines neuen Mitarbeiters

Gesetzliche Grundlage: Art. 136 Abs. 1 AHVV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen

Beschreibung der Handlungspflicht: Die Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, jeden neuen Arbeitnehmer und jede neue Arbeitnehmerin innert eines Monats nach Stellenantritt bei der zuständigen Ausgleichskasse zu melden. Die Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse ist an den/die Arbeitnehmer/in weiterzuleiten.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Meldung eines/r neuen Arbeitnehmers/in bei der Ausgleichskasse

Standardprozess: Neue Arbeitnehmer/innen werden von den meisten Unternehmen einzeln gemeldet – entweder via Postweg mit dem dafür vorgesehen Formular oder elektronisch über Partnerweb. Sehr grosse Unternehmen melden die neu eingetretenen Mitarbeiter/innen zum Teil im Rahmen einer Sammelmeldung, die auf monatlicher oder wöchentlicher Basis vorgenommen wird. Entsprechend können drei Standardprozesse differenziert werden:

Standardprozess I «Einzelmeldung via Postweg»:

- Beschaffung (Download) des Meldeformulars
- Einholen der benötigten Informationen (z.B. AHV-Nummer, Geburtsdatum) und Unterlagen (AHV-Ausweis, Ausweispapiere) beim Arbeitnehmer
- Kopieren/Scannen der Unterlagen
- Ausfüllen, Ausdrucken, visieren lassen, kopieren, interne Distribution, Versand und Archivierung des ausgefüllten Anmeldeformulars
- Kopieren und Archivieren der Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse
- Weiterleiten Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse an den Arbeitnehmer

Standardprozess II «Einzelmeldung via Partnerweb»

- Einholen der benötigten Informationen (z.B. AHV-Nummer, Geburtsdatum) und Unterlagen (AHV-Ausweis, Ausweispapiere) beim Arbeitnehmer, Kopieren/Scannen der Unterlagen
- Einloggen im Partnerweb, Ausfüllen des Formulars in Partnerweb, Ausdrucken und Archivierung der Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse
- Weiterleiten der Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse an den Arbeitnehmer

Standardprozess III «Elektronische Sammelmeldung»

- Einholen der benötigten Informationen (z.B. AHV-Nummer, Geburtsdatum) und Unterlagen (AHV-Ausweis, Ausweispapiere) beim Arbeitnehmer, Kopieren/Scannen der Unterlagen.
- Generieren der Liste
- Einloggen im Partnerweb, Listeneingabe in Partnerweb, Ausdrucken und Archivierung der Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse
- Weiterleiten der Anmeldungsbestätigung der Ausgleichskasse

Kostenart: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Ausdrücke, Kopien, Couvert, Porto)

Sowieso-Kosten: Die für die Meldung benötigten Informationen werden im Rahmen des Eintrittsprozesses eingeholt. Diesen Eintrittsprozess würde es – allenfalls in leicht veränderter Form – auch ohne Art. 136 Abs. 1 AHVV geben.

Kostenzuordnung: Die Meldung neuer Mitarbeiter hat auch eine Bedeutung für den Bereich der Familienzulagen und der ALV.

Segmentierung: Der Aufwand hängt von der eingesetzten Prozesstechnologie ab. Entsprechend wurden folgende Segmente differenziert:

- Arbeitgeber/innen, die mittels «Einzelmeldung via Postweg» melden
- Arbeitgeber/innen, die mittels «Einzelmeldung via Partnerweb» melden
- Arbeitgeber/innen, die mittels «Elektronischer Sammelmeldung» melden

2.1.11 Handlungspflicht 11: EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»

Gesetzliche Grundlage: Art. 17 EOG und Art. 19 EOV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Im EO-Fall «Militär/Zivildienst» muss der Arbeitgeber/in bzw. der/die Selbständigerwerbende den Anspruch auf Taggelder geltend machen, indem er/sie ein entsprechendes Formular ausfüllt und postalisch der Ausgleichskasse zustellt.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Eine EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»

Standardprozess:

- Beschaffung (Einfordern, Mahnen) des EO-Anmeldeformulars beim Arbeitnehmer bzw. bei der Arbeitnehmerin
- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des EO-Anmeldeformulars erforderlich sind
- Ausfüllen des EO-Anmeldeformulars
- Visieren(-lassen) des ausgefüllten Formulars
- Kopieren/Scannen, interne Distribution und Archivierung des ausgefüllten Formulars
- Verschicken des EO-Anmeldeformulars (Couvertierung)
- Kontrolle der EO-Gutschrift und buchhalterische Behandlung der EO-Gutschrift

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Kopien, Couvert, Porto)

Sowieso-Kosten: Keine.

Kostenzuordnung: Die Regulierungskosten sind zu 100 Prozent dem Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) zuzuordnen.

Segmentierung: Unterschieden wurde zwischen Selbständigwerbenden und Arbeitgeber/innen. Am «Differenzenbereinigungsworkshop» kamen die Expert/innen überein, dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass der Aufwand einer EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst» bei allen Normadressaten gleich hoch ist.

2.1.12 Handlungspflicht 12: EO-Anmeldung «Mutterschaft»

Gesetzliche Grundlage: Art. 17 EOG und Art. 19 EOV

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbende

Beschreibung der Handlungspflicht: Im EO-Fall «Mutterschaft» muss der Arbeitgeber/in bzw. der/die Selbständigerwerbende den Anspruch auf Taggelder geltend machen, indem er/sie ein entsprechendes Formular ausfüllt und postalisch der Ausgleichskasse zustellt.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Eine EO-Anmeldung «Mutterschaft»

Standardprozess:

- Beschaffung des EO-Anmeldeformulars
- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des EO-Anmeldeformulars erforderlich sind
- Ausfüllen des EO-Anmeldeformulars, Visieren(-lassen) des ausgefüllten Formulars
- Weiterleitung des Formulars an die Mitarbeiterin zum Weiterausfüllen, Rückeinforderung des ausgefüllten Formulars, Kontrolle der Angaben der Mitarbeiterin
- Beschaffung und Kopieren/Scannen des Familienbüchleins, Zurückgeben des Familienbüchleins
- Kopieren/Scannen, interne Distribution und Archivierung des ausgefüllten Formulars
- Verschicken des EO-Anmeldeformulars (Zusammenstellung der Postwurfsendung)
- Kontrolle der EO-Gutschrift und buchhalterische Behandlung der EO-Gutschrift

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Kopien, Couvert, Porto)

Sowieso-Kosten: Keine.

Kostenzuordnung: Die Regulierungskosten sind zu 100 Prozent dem Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) zuzuordnen.

Segmentierung: Unterschieden wurde zwischen Selbständigwerbenden und Arbeitgeber/innen. Am «Differenzenbereinigungsworkshop» kamen die Expert/innen überein, dass vereinfachend davon ausgegangen werden kann, dass der Aufwand einer EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst» bei allen Normadressaten gleich hoch ist.

2.1.13 Handlungspflicht 13: Arbeitgeberfragebogen IV

Gesetzliche Grundlage: IVG Art. 6a

Betroffene Normadressaten: Arbeitgeber/innen

Beschreibung der Handlungspflicht: Nach erfolgter Anmeldung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin bei der IV erhält der/die Arbeitgeber/in von der IV-Stelle einen Fragebogen. Der/die Arbeitgeber/in muss diesen Fragebogen ausfüllen und der IV-Stelle retournieren.

Aufwand-verursachendes Ereignis: Ausfüllen eines Arbeitgeberfragebogens IV

Standardprozess:

- Beschaffung/Bereitstellung der Daten und Informationen, die für das Ausfüllen des Arbeitgeberfragebogens erforderlich sind
- Ausfüllen des Fragebogens
- Kontrolle und Visierenlassen des ausgefüllten Fragebogens
- Versand des ausgefüllten Fragebogens an die IV-Stelle (Couvertierung)

Kostenarten: Personalkosten (intern) oder Honorarkosten Treuhänder (extern), Sachkosten (Kopien,

Couvert, Porto)

Sowieso-Kosten: Keine.

Kostenzuordnung: Die Regulierungskosten sind zu 100 Prozent dem Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) zuzuordnen.

Segmentierung: Keine. Vereinfachend konnte davon ausgegangen werden, dass der Aufwand für das Ausfüllen eines Arbeitgeberfragebogens der IV bei allen Arbeitgeber/innen gleich hoch ist.

2.2 Nicht berücksichtigte Handlungspflichten

Im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) gibt es Handlungspflichten, deren Befolgung für die Unternehmen der Wirtschaft dahingehend «freiwillig» ist, dass die Unternehmen frei entscheiden können, ob sie der Handlungspflicht entsprechen wollen oder nicht. Zur Behandlung von freiwilligen Handlungspflichten («voluntary regulation») schreibt SCM-Network (2005, 16): «It is possible to distinguish between voluntary rules that are considered as necessary in relation to being on the market and, and on the other hand, rules that the businesses follow without it being regarded as necessary. A voluntary rule is regarded as being necessary to follow when the majority of the businesses for which the rule is relevant, choose to observe the rule, e.g. requirements regarding applications for agricultural subsidies. Before beginning a SCM measurement it is very important to decide whether you wish to measure the voluntary rules or not or if you wish to measure some of the voluntary rules e.g. the voluntary rules that are considered to be necessary to follow.»). Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Phase «Konzeption» entschieden, dass freiwillige Handlungspflichten nur dann berücksichtigt werden, wenn die Mehrheit der betroffenen Normadressaten der Handlungspflicht entspricht. Entsprechend wurden folgende Handlungspflichten im Bereich der 1.Säule nicht berücksichtigt:

■ **Freiwillige Meldung im Rahmen der IV-Früherfassung (Art. 3b IVG):** Gemäss Art. 3b IVG sind Arbeitgeber/innen, Krankentaggeldversicherer und andere Akteur/innen berechtigt, der zuständigen IV-Stelle arbeitsunfähige Versicherte zur Früherfassung zu melden. Bei Art. 3b IVG handelt es sich um eine «freiwillige Handlungspflicht» die von deutlich weniger als der Hälfte der betroffenen Unternehmen befolgt wird: Im Jahr 2011 gab es rund 11'000 freiwillige Meldungen, wobei rund 7'400 Meldungen durch Unternehmen der Wirtschaft erfolgten. Dagegen gab es im Jahr 43'000 IV-Erstkontakte, wobei gemäss Bolliger et al. (2012a) bei 68 Prozent dieser Erstkontakte, also bei rund 30'000 Erstkontakten, noch ein Arbeitsverhältnis existierte. Dies zeigt: Eine freiwillige Meldung im Sinne von Art. 3b IVG erfolgt etwa nur in jedem vierten Fall. Entsprechend wurde entschieden, die freiwillige Handlungspflicht im Sinne von Art. 3b IVG beim Regulierungs-Checkup nicht zu berücksichtigen.

■ **Mitwirkung der Arbeitgeber/innen bei der Wiedereingliederung (Art. 18a IVG (Arbeitsversuch) und Art. 18b IVG (Einarbeitungszuschuss)):** Unter «Wiedereingliederung» verstehen wir die Reintegration von Erwerbspersonen, bei denen kein Arbeitsverhältnis mehr besteht und die bei einem/r «neuen» Arbeitgeber/in in den Arbeitsmarkt reintegriert werden (dies im Gegensatz zum Begriff der «Arbeitsplatzerhaltung», der sich auf die Reintegration von Erwerbspersonen bei einem/r Arbeitgeber/in bezieht, mit dem/der die zu reintegrierende Person noch ein Arbeitsverhältnis hat). Die Mitwirkung der Arbeitgeber/innen bei der Wiedereingliederung ist grundsätzlich freiwillig, es gibt keine gesetzliche Norm, die die Arbeitgeber/innen zur Mitwirkung verpflichtet, es liegt also eine freiwillige Handlungspflicht vor. Da nur ein kleiner Teil der Arbeitgeber/innen bei der Wiedereingliederung mitwirkt, wurde entschieden, auf eine Berücksichtigung im Rahmen des Regulierungs-Checkups zu verzichten.

■ **Mitwirkung der Arbeitgeber/innen bei der Arbeitsplatzzerhaltung (Art. 28 ATSG, Art. 7c und 7d IVG):** Unter «Arbeitsplatzzerhaltung» verstehen wir die Reintegration von Erwerbspersonen, bei denen noch Arbeitsverhältnis besteht. Auch die Mitwirkung der Arbeitgeber/innen bei der Arbeitsplatzzerhaltung ist grundsätzlich freiwillig, da die entsprechenden gesetzlichen Normen nicht durchsetzbar sind («lex imperfecta»). Auf eine Berücksichtigung wurden v.a. deshalb verzichtet, weil die Abgrenzung von Regulierungskosten und Sowieso-Kosten nicht möglich ist: Bei der Reintegration von Mitarbeiter/innen, die aus gesundheitlichen Gründen ausgefallen sind, entstehen den Unternehmen erhebliche Kosten. Diese «betrieblichen Kosten der Arbeitsplatzzerhaltung» können in ihrer Gesamtheit sicherlich nicht als Regulierungskosten behandelt werden. Dies deshalb, weil die Betriebe in den allermeisten Fällen bei der Arbeitsplatzzerhaltung auch dann mitwirken würden, wenn es kein IVG geben würde – was folgende Überlegung zeigt: Art. 7c und Art. 7d IVG sind per 1. Januar 2008 im Rahmen der 5. IVG-Revision in Kraft getreten. Der grösste Teil der Unternehmen hat jedoch schon vor dem 1. Januar 2008 bei der Arbeitsplatzzerhaltung mitgewirkt – z.B. deshalb, weil sie eine/n gute/n Mitarbeiter/in nicht verlieren wollten. Als Regulierungskosten wären deshalb nur die betrieblichen Kosten der Arbeitsplatzzerhaltung von Unternehmen zu behandeln, die bei der Arbeitsplatzzerhaltung nicht mitgewirkt hätten, wenn es Art. 7c und Art. 7d IVG nicht geben würde. Dies bedeutet, dass die Motivation eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin in Bezug auf seine bzw. ihre Entscheidung, bei der Arbeitsplatzzerhaltung mitzuwirken, darüber entscheidet, ob es sich bei den betrieblichen Kosten der Arbeitsplatzzerhaltung um «normale» Betriebskosten oder aber um Regulierungskosten handelt. Letztlich impliziert dies, dass die Aufteilung der betrieblichen Kosten der Arbeitsplatzzerhaltung auf normale Betriebskosten («Sowieso-Kosten») und Regulierungskosten davon abhängt, in welchem Ausmass sich die Mitwirkung der Arbeitgeber/innen bei der Arbeitsplatzzerhaltung durch die 5. IVG-Revision verändert hat. Diese Veränderung liess sich im Rahmen der Methodik des Regulierungs-Checkups nicht quantifizieren.

Des Weiteren wurde im Rahmen der Phase «Konzeption» entschieden, folgende weitere Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule im Rahmen des Regulierungs-Checkups nicht zu berücksichtigen:

■ **Regulierungskosten aufgrund nicht-normkonformen Verhaltens:** Wenn sich die Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden in Zusammenhang mit der Beitragszahlung nicht normkonform verhalten, können ihnen zusätzliche Regulierungskosten entstehen – z.B. in Form von Verzugszinsen, Mahn- und Betreibungsgebühren. Gemäss dem Regulierungskostenmodell sind Regulierungskosten, die den Normadressaten aufgrund nicht-normkonformen Verhaltens entstehen, bei der Regulierungskostenmessung nicht zu berücksichtigen: «Kosten in Zusammenhang mit Rechtsmitteln und –behelfen sind grundsätzlich nicht in die Messung einzubeziehen, da von der Grundannahme ausgegangen wird, dass sich sowohl der Normadressat als auch die Verwaltung rechtskonform verhalten» (KPMG 2009, 44). Wenn sich ein beträchtlicher Teil der Normadressaten nicht normkonform verhält, kann dies allerdings ein Hinweis darauf sein, dass der Regulierung Probleme inhärent sind (z.B. ist denkbar, dass es für die Normadressaten schwierig ist, sich normkonform zu verhalten). Aus diesem Grund wurde entschieden, Regulierungskosten aufgrund nicht-normkonformen Verhaltens nur dann zu berücksichtigen, wenn sich mindestens 25 Prozent der Normadressaten nicht normkonform verhalten. Die Abklärungen im Rahmen der Phase «Konzeption» haben ergeben, dass dies bezüglich der Beitragszahlung im Bereich der 1. Säule nicht der Fall ist.

■ **Mitwirkung der Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und Selbständigerwerbenden bei den Kontrollen zur Schwarzarbeit (Art. 8 BGSA und Art. 4 VOSA):** Auf eine Berücksichtigung dieser Mitwirkungspflicht wurde verzichtet, weil diese weniger dem Bereich «AHV/IV/EO» als dem Bereich «Arbeitsrecht» zuzuordnen ist.

2.3 Segmentierung

Eine Segmentierung von Normadressaten ist dann angezeigt, wenn davon auszugehen ist, dass unterschiedliche Normadressaten in Zusammenhang mit einer Handlungspflicht unterschiedlich hohe Regulierungskosten haben. Mit der Segmentierung wird das Ziel verfolgt, in Bezug auf die Höhe der Regulierungskosten möglichst homogene Gruppen von Normadressaten zu bilden, so dass die Regulierungskosten für jede Gruppe gesondert geschätzt werden können.

Die Analyse der Handlungspflichten und der mit diesen zusammenhängenden Unternehmensprozesse im Rahmen der Phase «Konzeption» haben gezeigt, dass eine einheitliche Segmentierung über alle Handlungspflichten hinweg schwierig ist, weil die Regulierungskosten der verschiedenen Handlungspflichten nicht immer vom gleichen Merkmal der Normadressaten abhängen. Aus diesem Grund haben wir im Rahmen des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) eine **Handlungspflichten-spezifische Segmentierung** der Normadressaten angewendet. Im Abschnitt 2.1 haben wir für die einzelnen Handlungspflichten expliziert, welche Faktoren die Höhe der Regulierungskosten der entsprechenden Handlungspflicht beeinflussen («Aufwand-relevanter Faktor») und welche Unternehmenssegmente bei der Aufwandschätzung entsprechend differenziert werden müssen. Diese Ausführungen zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Höhe der Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) von zwei Faktoren bestimmt wird:

■ **Unternehmensgrösse:** Bei einigen Handlungspflichten hängt der Aufwand, der den Normadressaten in Zusammenhang mit einem Aufwand-verursachenden Ereignis entsteht, von der Unternehmensgrösse ab. Dies ist z.B. bei der Handlungspflicht 7 «Arbeitgeberkontrolle» der Fall: Je grösser ein Unternehmen, desto grösser fällt der Aufwand aus, der diesem Unternehmen aufgrund einer Arbeitgeberkontrolle entsteht. In Bezug auf die Unternehmensgrösse wurde die Segmentierung gewählt, die KPMG (2008) bei der Messung der administrativen Belastung in Zusammenhang mit dem Lohnausweis eingesetzt hat:

- *Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten:* Gemäss KPMG (2008, 17, Abb. 5) verfügen schätzungsweise 35 Prozent der Arbeitgeber/innen mit 1-19 Beschäftigten über eine Lohnbuchhaltungssoftware.
- *Arbeitgeber/innen mit 20-249 Beschäftigten:* Gemäss KPMG (2008, 17, Abb. 5) kann vereinfachend davon ausgegangen werden, dass 100 Prozent der Arbeitgeber/innen mit 20-249 Beschäftigten eine Lohnbuchhaltungssoftware einsetzen.
- *Arbeitgeber/innen mit 250 oder mehr Beschäftigten:* Gemäss KPMG (2008, 17, Abb. 5) kann vereinfachend davon ausgegangen werden, dass 100 Prozent der Arbeitgeber/innen mit 250 oder mehr Beschäftigten eine Lohnbuchhaltungssoftware einsetzen.

Tabelle 6 können die wichtigsten statistischen Kennzahlen zu diesen drei Segmenten entnommen werden.

■ **Prozesstechnologie:** Wie in Abschnitt 2.1 ausgeführt, setzen die Normadressaten bei einigen Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) unterschiedliche Prozesstechnologien ein, die mit unterschiedlichen Aufwänden verbunden sind. Die eingesetzte Prozesstechnologie hängt dabei im Wesentlichen davon ab, ob das Unternehmen über eine *Lohnbuchhaltungssoftware* verfügt und ob das Unternehmen das *Partnerweb* seiner Ausgleichskasse einsetzt.

In **Tabelle 7** sind die differenzierten Segmente der einzelnen Handlungspflichten im Überblick dargestellt.

Tabelle 6: Statistische Kennzahlen der drei differenzierten Unternehmensgrössenklassen

		Unternehmen mit...			Total
		1-19 Beschäftigten	20-249 Beschäftigten	250 oder mehr Beschäftigten	
Anzahl Unternehmen	Anzahl	318'573	25'378	1'823	345'774
	Anteil in %	92.1%	7.3%	0.5%	100.0%
Anzahl Mitarbeiter	Anzahl	1'315'041	1'401'364	1'631'356	4'347'761
	Anteil in %	30.2%	32.2%	37.5%	100.0%
	Mittelwert	4	55	895	
	Median	3	37	436	
Anteil der Unternehmen mit Lohnbuchhaltungssoftware in %		35%	100%	100%	

Fussnote: Quelle: Betriebs- und Unternehmensregister BUR, KPMG (2008), ¹KPMG (2008, 17, Abbildung 5), Darstellung BASS

Tabelle 7: Segmentierung der spezifischen Handlungspflichten

Handlungspflicht	Betroffene Normadr.	Aufwand-relevante Faktoren ¹	Bei der Regulierungskostenmessung differenzierte Segmente
HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug	Arbg	Prozesstechnologie	1. Arbg ohne LBS 2. Arbg mit LBS
HP2 Beitragszahlung	SE & Arbg	-	1. Arbg mit monatlicher Zahlungsperiode 2. Arbg mit vierteljährlicher Zahlungsperiode 3. Arbg mit jährlicher Zahlungsperiode 4. SE mit vierteljährlicher Zahlungsperiode 5. SE mit jährlicher Zahlungsperiode
HP3 Meldung einer abw. Lohnsumme	SE & Arbg	-	1. Arbg 2. SE
HP4 Lohndeklaration	Arbg	Unternehmensgrösse und Prozesstechnologie	1. Arbg mit 1-19 B, Formular via Postweg 2. Arbg mit 1-19 B, Formular via Partnerweb 3. Arbg mit 1-19 B, Ausdruck aus LBS 4. Arbg mit 20-249 B, Ausdruck aus LBS/ELM-Meldung 5. Arbg mit 250+ B, Ausdruck aus LBS/ELM-Meldung
HP5 Abrechnung & Ausgleich	Arbg & SE	-	1. Arbg 2. SE
HP6 Verwaltungskostenbeiträge	Arbg & SE	-	1. SE 2. Arbg
HP7 Arbeitgeberkontrollen	Arbg	Unternehmensgrösse und Prozesstechnologie	1. Arbg mit 1-19 B, Papierarchiv-Revision 2. Arbg mit 20-249 B, Papierarchiv-Revision 3. Arbg mit 20-249 B, Bildschirm-Revision 4. Arbg mit 250+ B, Papierarchiv-Revision 5. Arbg mit 250+ B, Bildschirm-Revision
HP8 Entsendungsbescheinigung	Arbg & SE	-	1. Arbg ²
HP9 Anmeldung bei einer Ausgleichskasse	SE & Arbg	Rechtsform	1. Juristische Personen/Personengesellschaften 2. SE
HP10 Meldung neuer Mitarbeiter/innen	Arbg	Prozesstechnologie	1. Einzelmeldung via Postweg 2. Einzelmeldung via Partnerweb 3. Elektronische Sammelmeldung
HP11 EO-Fall Militär/Zivildienst	SE & Arbg	-	1. Arbg 2. SE
HP12 EO-Fall Mutterschaftsentschädigung	SE & Arbg	-	1. Arbg 2. SE
HP13 Arbeitgeber-Fragebogen IV	Arbg	-	1. Arbg

Abkürzungen: HP = Handlungspflicht, SE = Selbständigerwerbende, Arbg = Arbeitgeber, LBS = Lohnbuchhaltungssoftware, ELM = Elektronisches Lohnmeldeverfahren

Anmerkungen: ¹Unter «Aufwand-relevanten Faktoren» verstehen wir diejenigen Eigenschaften der Normadressaten, welche die Höhe des Aufwands erklären, der einem Normadressaten in Zusammenhang mit einem Aufwand-verursachenden Ereignis entsteht. Diese Faktoren waren bei der Segmentierung zwingend zu berücksichtigen. Selbständigerwerbende und Arbeitgeber/innen haben wir allerdings in jedem Fall differenziert – auch wenn sie sich bezüglich des Aufwands in Zusammenhang mit einem Aufwand-verursachenden Ereignis nicht unterscheiden.

²Wie im Abschnitt 2.1.8 bereits ausgeführt, haben wir die Selbständigerwerbenden bezüglich der Handlungspflicht 8 «Entsendungsbescheinigung» vernachlässigt, da die Zahl der durch Selbständigerwerbende beantragte Entsendungsbescheinigungen vernachlässigbar klein ist.

Quelle: Darstellung BASS

2.4 Bereichsspezifische Problemstellungen methodischer Natur

In Zusammenhang mit den Handlungspflichten und Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) stellten sich folgende zwei Problemstellungen:

■ **Outsourcing an Treuhandunternehmen:** Ein Teil der Selbständigerwerbenden und Arbeitgeber/innen haben die Salär- und Personaladministration an Treuhandunternehmen ausgelagert. Bei diesen Normadressaten wird ein Teil der Arbeiten, die in Zusammenhang mit den Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule anfallen, deshalb nicht intern erledigt. Im Rahmen der Phase «Konzeption» wurde entschieden, das Outsourcing von Arbeitsleistungen folgendermassen zu behandeln:

- Es wird davon ausgegangen, dass der zeitliche Arbeitsaufwand, der in Zusammenhang mit einer Handlungspflicht anfällt, unabhängig davon ist, ob die Arbeiten intern (im Unternehmen) oder extern (bei einem Treuhandunternehmen) erledigt werden. Diese Annahme hatte insbesondere den Vorteil, dass die Dimension «Outsourcing» bei der Segmentierung nicht berücksichtigt werden musste.⁸
- Die outgesourcten Arbeitsleistungen werden mit dem von den Treuhandunternehmen verrechneten Tarif (exkl. MwSt.) bewertet. Dieser Tarif ist etwa doppelt so hoch wie der Tarif, der bei der Bewertung von Arbeitsleistungen zur Anwendung kommt, die intern erbracht werden. Dies impliziert, dass die Leistungen der Treuhandunternehmen als Sachkosten und nicht als Personalkosten behandelt werden.

■ **Abgrenzungsprobleme:** Bei der Diskussion der einzelnen Handlungspflichten, die im Rahmen des Regulierungs-Checkups berücksichtigt wurden (vgl. Abschnitt 2.1), haben wir bereits darauf hingewiesen, dass die Regulierungskosten aufgrund dieser Handlungspflichten zum Teil nicht vollständig dem Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) attribuiert werden können, da die Handlungspflichten zum Teil auch andere Regulierungsbereiche betreffen – insbesondere den Bereich der Familienzulagen und den Bereich der ALV. Im Rahmen der Phase «Konzeption» wurde entschieden, dass auf eine quantitative Aufteilung der Regulierungskosten auf die verschiedenen Bereiche verzichtet wird – nicht zuletzt deshalb, weil nicht schlüssig argumentiert werden kann, gemäss welcher Systematik bzw. gemäss welchem Schlüssel diese Aufteilung zu erfolgen hat.

⁸ Eine eingehende Diskussion dieser Annahme kann Abschnitt 4.1 des Detailkonzepts entnommen werden, das sich im Materialienband zu diesem Bericht findet. Die Annahme stellt einen methodischen Unterschied zur Studie «Messung von Regulierungskosten für Schweizer KMU» dar, die KPMG im Auftrag des Schweizerischen Gewerbeverbandes sgv durchgeführt hat (KPMG 2010). In dieser Studie wurden zwischen Unternehmen, welche die Abwicklung der Sozialversicherungen nach aussen vergeben haben, und Unternehmen, welche die Sozialversicherungen im Betrieb selber bearbeiten, unterschieden.

3 Kosten der Regulierung

3.1 Berechnungsmethodik

Gemäss SECO (2011) sind die Regulierungskosten einer Handlungspflicht h folgendermassen definiert:

$$RK_h = PK_h + IK_h + SSK_h + FK_h - SK_h$$

wobei:

$h = 1, \dots, 13$ Index für die dreizehn Handlungspflichten $HP1, HP2, \dots, HP13$

RK_h = Regulierungskosten der Handlungspflicht h

PK_h = Personalkosten der Handlungspflicht h

IK_h = Investitionskosten der Handlungspflicht h

SSK_h = Sonstige Sachkosten der Handlungspflicht h

FK_h = Finanzielle Kosten der Handlungspflicht h

SK_h = Sowieso-Kosten der Handlungspflicht h

Die Vorabklärungen im Rahmen der Phase «Konzeption» (vgl. Ausführungen zu den einzelnen Handlungspflichten im Abschnitt 2.1) hatten Folgendes ergeben:

- Im Bereich der 1. Säule gibt es keine (messbaren) Investitionskosten.⁹
- Sowieso-Kosten spielen im Bereich der 1. Säule keine Rolle, da die Standardprozesse derart definiert werden können, dass sie keine «Sowieso-Elemente» enthalten.
- Es gibt zwei Arten von Sachkosten: Zum einen Honorarkosten der Treuhandunternehmen (bei Normadressaten, die Teile der Bearbeitung von Handlungspflichten ausgelagert haben) und sonstige Sachkosten in Form von Papier-, Couverts-, Druck-, Kopier- und Portokosten.
- Finanzielle Kosten gibt es einzig in Bezug auf die Handlungspflicht 6 «Verwaltungskostenbeiträge».

Die Regulierungskosten einer Handlungspflicht im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) lassen sich deshalb folgendermassen darstellen:

$$RK_h = PK_h + HK_h + BK_h + FK_h$$

wobei:

$h = 1, \dots, 13$ Index für die dreizehn Handlungspflichten $HP1, HP2, \dots, HP13$

RK_h = Regulierungskosten der Handlungspflicht h

PK_h = Personalkosten der Handlungspflicht h

HK_h = Honorarkosten der Treuhandunternehmen in Zusammenhang mit der Handlungspflicht h

BK_h = Büromaterialkosten (Couverts und Porti; Kopien und Ausdrücke) der Handlungspflicht h

FK_h = Finanzielle Kosten der Handlungspflicht h , $FK_h = 0 \forall h \neq 6$

Die Personalkosten der Handlungspflicht h wurden dabei folgendermassen berechnet:

$$PK_h = \sum_{j(h)=1}^{J(h)} (1 - \alpha_{j(h)}) f_{j(h)} l_{j(h)} w_i$$

wobei:

$j(h) = 1, \dots, J(h)$ Index für die in Bezug auf die Handlungspflicht h differenzierten Unternehmenssegmente

$f_{j(h)}$ = Anzahl Aufwand-verursachender Ereignisse der Handlungspflicht h im Unternehmenssegment $j(h)$

⁹ Als Investitionskosten kommen im Bereich der 1. Säule einzig Investitionskosten in Zusammenhang mit der Lohnbuchhaltungssoftware in Frage. Wie in Abschnitt 2.1.1 ausgeführt, wurden auf eine Berücksichtigung dieser Kosten aus pragmatischen Gründen verzichtet.

$\alpha_{j(h)}$ = Anteil der Ereignisse im Segment $j(h)$, die extern von einem Treuhandunternehmen verarbeitet werden

$l_{j(h)}$ = \emptyset -zeitlicher Arbeitsaufwand eines Unternehmens des Segments $j(h)$ pro Ereignis der Handlungspflicht h , in Stunden

w_i = Arbeitskosten pro Stunde bei interner Bearbeitung der Handlungspflicht, in Schweizer Franken

Analog zu den Personalkosten wurden die Honorarkosten der Treuhandunternehmen wie folgt berechnet:

$$HK_h = \sum_{j(h)=1}^{J(h)} \alpha_{j(h)} f_{j(h)} l_{j(h)} w_e$$

wobei:

$j(h) = 1, \dots, J(h)$ Index für die in Bezug auf die Handlungspflicht h differenzierten Unternehmenssegmente

$f_{j(h)}$ = Anzahl Aufwand-verursachender Ereignisse der Handlungspflicht h im Unternehmenssegment $j(h)$

$\alpha_{j(h)}$ = Anteil der Ereignisse im Segment $j(h)$, die extern von einem Treuhandunternehmen verarbeitet werden

$l_{j(h)}$ = \emptyset -Zeitlicher Arbeitsaufwand eines Unternehmens des Segments $j(h)$ pro Ereignis der Handlungspflicht h , in Stunden

w_e = Arbeits- bzw. Honorarkosten pro Stunde bei externer Bearbeitung der Handlungspflicht, in Schweizer Franken

Die Büromaterialkosten folgendermassen:

$$HK_h = \sum_{j(h)=1}^{J(h)} [\beta_{j(h)} f_{j(h)} (p_c + p_b) + k_{j(h)} p_k]$$

wobei:

$j(h) = 1, \dots, J(h)$ Index für die in Bezug auf die Handlungspflicht h differenzierten Unternehmenssegmente

$f_{j(h)}$ = Anzahl Aufwand-verursachender Ereignisse der Handlungspflicht h im Unternehmenssegment $j(h)$

β_p = Anteil der Ereignisse der Handlungspflicht h im Unternehmenssegment $j(h)$, bei denen es eine Postsendung gibt

p_c = Kosten eines Couverts in Schweizer Franken

p_p = Kosten eines Porto's in Schweizer Franken

$k_{j(h)}$ = \emptyset -Anzahl Seiten Kopien und Ausdrücke pro Ereignis im Unternehmenssegment $j(h)$

p_k = Kosten einer kopierten bzw. ausgedruckten Seite, in Schweizer Franken

Und die Finanziellen Kosten in Zusammenhang mit der Handlungspflicht 6 (Verwaltungskostenbeiträge) folgendermassen:

$$FK_6 = (\alpha_{SE} + \alpha_{Arbg}) VK$$

wobei:

VK = Volumen der von den Ausgleichskassen eingenommenen Verwaltungskostenbeiträgen

α_{Arbg} = Anteil der Verwaltungskostenbeiträge, die von Arbeitgeber/innen entrichtet wurden

α_{SE} = Anteil der Verwaltungskostenbeiträge, die von Selbständigerwerbenden entrichtet wurden

Bei den dargestellten Berechnungsformeln bezüglich der Personal-, Honorar- und Büromaterialkosten handelt es sich im Kern um eine Anwendung der fundamentalen Standardkostenmodell-Formel («SKM formula»: vgl. SKM Network 2004, 9). Gemäss der Standardkostenmodell-Formel lassen sich die Regulierungskosten einer Handlungspflicht aus dem Aufwand pro Ereignis, der Häufigkeit der Ereignisse und dem Preis berechnen:

$$\text{Regulierungskosten} = \text{Aufwand pro Ereignis} \times \text{Anzahl Ereignisse} \times \text{Preis}$$

Im Abschnitt 3.2 werden wir die Ergebnisse der Schätzungen in Bezug auf den Aufwand pro Ereignis präsentieren; in Abschnitt 3.3 diejenigen in Bezug auf die Häufigkeit der Aufwand-verursachenden Ereignisse («Fallzahlen»). In Abschnitt 3.4 zeigen wir, welche Preise bzw. Tarife wir bei der Monetarisierung des Sach- und Arbeitsaufwände verwendet haben, der den Unternehmen aufgrund der Regu-

lierung im Bereich der 1. Säule entsteht. In Abschnitt 3.5 schliesslich weisen wir die Regulierungskosten aus, die sich aus den in den Abschnitten 3.2 (Aufwand pro Ereignis), 3.3 (Häufigkeit der Ereignisse) und 3.4 (Tarife) präsentierten Kennzahlen ergeben.

3.2 Aufwand pro Ereignis

3.2.1 Methodik und Vorgehen

Die Schätzung des Sach- und Arbeitsaufwands, der einem Normadressaten aufgrund eines Aufwandverursachenden Ereignisses (Beispiel: eine Meldung einer neuen Mitarbeiterin bei der Ausgleichskasse) entsteht, kann als Kernstück der Regulierungskostenmessung bezeichnet werden. Bei der Aufwandsschätzung wurde in Übereinstimmung mit den methodischen Vorgaben des SECO (2011) in drei Schritten vorgegangen:

■ **Schätzung des Aufwands durch N=8 Expert/innen im Rahmen einer schriftlichen Befragung:**

In einem ersten Schritt wurden acht Expert/innen zum Aufwand pro Ereignis befragt, der einem normal-effizienten Normadressaten bzw. einer normal-effizienten Normadressatin in Zusammenhang mit einer Handlungspflicht entsteht. Tabelle 17 im Anhang kann entnommen werden, welche Expert/innen an dieser schriftlichen Befragung teilgenommen haben (das eingesetzte Befragungsinstrument findet sich im Materialienband zu diesem Bericht).

■ **Bereinigung von Differenzen im Rahmen eines Expert/innenworkshops («Differenzenbereinigungsworkshop»):**

In einem zweiten Schritt wurde auf Basis der von den Expert/innen gemachten Aufwandsschätzungen ein Expert/innenworkshop durchgeführt. Tabelle 18 im Anhang kann entnommen werden, dass an diesem Workshop sechs der acht befragten Expert/innen teilgenommen haben.¹⁰ An diesem Workshop wurden die Abweichungen der Expert/innenschätzungen ausdiskutiert und in dem Sinne bereinigt, dass sich die anwesenden Expert/innen auf eine Punkt- oder Intervallschätzung einigten.

■ **Validierung und Konsolidierung der bereinigten Expert/innenschätzung im Rahmen von 20 Unternehmensinterviews:** Im Rahmen von 20 Unternehmensinterviews wurden 2 Selbstständigerwerbende, 3 Treuhandunternehmen und 15 Arbeitgeber/innen von unterschiedlicher Grösse, aus unterschiedlichen Branchen und Kantonen, mit der bereinigten Aufwandsschätzungen der Expert/innen konfrontiert. Tabelle 20 im Anhang kann entnommen werden, wie viele Normadressaten in den verschiedenen Unternehmenssegmenten befragt wurden. Die befragten Normadressaten sind in Tabelle 19 im Anhang aufgeführt. Das bei der Befragung eingesetzte Befragungsinstrument kann dem Materialienband zu diesem Bericht entnommen werden. Die durchgeführten Unternehmensinterviews haben gezeigt, dass der Aufwand der Unternehmen bei den meisten Handlungspflichten etwa den Schätzungen entspricht, auf die sich die Expert/innen am Workshop «Differenzenbereinigung» geeinigt haben. Auf der Basis der Angaben der befragten Unternehmen konnte überall dort, wo sich die Expert/innen «nur» auf eine Bandbreite bzw. Intervallschätzung einigen konnten, ein Punktschätzer abgeleitet werden.

3.2.2 Ergebnisse

In **Tabelle 8** sind die Aufwandsschätzungen dargestellt, die aus diesem Verfahren hervorgingen und die bei der Berechnung der Regulierungskosten verwendet wurden. In Tabelle 8 nicht dargestellt sind die Verwaltungskostenbeiträge. Diese betragen gemäss BSV im Jahr 2012 380'377'340 Franken. In diesen 380.4 Millionen Franken sind allerdings nicht nur die Verwaltungskostenbeiträge der Selbstän-

¹⁰ Zwei Expert/innen konnten am Workshop aus zeitlichen Gründen nicht teilnehmen.

digerwerbenden und der Arbeitgeber/innen, sondern auch diejenigen der Nicht-Erwerbspersonen enthalten.¹¹

Tabelle 8: Geschätzter Aufwand pro Aufwand-verursachendem Ereignis

Handlungspflicht (Aufwand-verursachendes Ereignis)	Segmentierung	Prozesstechnologie	Arbeitsaufwand in Minuten pro Ereignis		Anzahl Kopien pro Ereignis
			$I_{j(h)}$ Experten- schätzung ¹	Konsolidierter Wert ²	$k_{j(h)}$ Experten- schätzung
HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug (Aufwand pro Beitragsatzänderung)		Ohne LBS	60	30	-
		Mit LBS	30	20	-
HP2 Beitragszahlung (Aufwand pro Akontozahlung)			6	5	-
HP3 Meldung einer abweichenden Lohnsumme (Aufwand pro Meldung)			5	5	-
HP4 Lohndeklaration (Aufwand pro Lohndeklaration)	Arbg. mit 1-19 B.	Formular via Postweg	20-30	30	2
	Arbg. mit 1-19 B.	Formular via Partnerweb	12-20	15	2
	Arbg. mit 1-19 B.	Liste aus LBS	n.a.	15	2
	Arbg. mit 20-249 B.	Liste aus LBS	15-40	40	6
	Arbg. mit 250+ B.	Liste aus LBS	75-100	100	7
HP6 Verwaltungskostenbeiträge ³			-	-	-
HP5 Abrechnung und Ausgleich (Aufwand pro Schlussabrechnung)			12-20	17	-
HP7 Arbeitgeberkontrolle (Aufwand pro Arbeitgeberkontrolle)	Arbg. mit 1-19 B.	Papierarchiv	90-120	110	20
	Arbg. mit 1-19 B.	Bildschirm	n.a.	110	10
	Arbg. mit 20-249 B.	Papierarchiv	190	110	60
	Arbg. mit 20-249 B.	Bildschirm	130-150	130	30
	Arbg. mit 250+ B.	Papierarchiv	n.a.	195	40
	Arbg. mit 250+ B.	Bildschirm	150-180	240	80
HP8 Entsendungsbescheinigung (Aufwand pro Entsendungsbescheinigung)			32	32	5
HP9 Anmeldung bei einer AK (Aufwand pro Anmeldung)	JP/PG		22-40	33	4
	SE 1. Prozessschritt		33-60	45	12
	SE 2. Prozessschritt		60-120	70	
HP10 Meldung eines neuen Mitarbeiters (Aufwand pro Meldung)		Einzelmeldung via Postweg	8-20	11	3
		Einzelmeldung via Partnerweb	4	4	2
		Elektronische Sammelmeldung	4	3	2
HP11 EO-Fall Militär/Zivildienst (Aufwand pro EO-Anmeldung)			30	25	4
HP12 EO-Fall Mutterschaft (Aufwand pro EO-Anmeldung)			40	43	9
HP13 Arbeitgeberfragebogen IV (Aufwand pro Fragebogen)			100	110	6

Abkürzungen: SE = Selbständigerwerbende, Arbg = Arbeitgeber/innen, B. = Beschäftigte, JP = Juristische Personen, PG = Personengesellschaften

Fussnoten: ¹Diese Spalte zeigt die Schätzung, auf welche sich die Expert/innen am «Differenzenbereinigungsworkshop» einigten. ²Diese Spalte enthält den auf Basis der Ergebnisse der durchgeführten 20 Unternehmensinterviews konsolidierten Schätzwert, der schlussendlich bei der Berechnung der Regulierungskosten verwendet wurde. ³In Zusammenhang mit den Verwaltungskostenbeiträgen entstehen den Unternehmen – abgesehen von den finanziellen Kosten in Form der entrichteten Beiträge – keine Aufwände: Wie bereits in Abschnitt 2.1.6 erwähnt, werden die Verwaltungskostenbeiträge im Rahmen der Beitragszahlung entrichtet. Der diesbezügliche Arbeitsaufwand ist in den Handlungspflichten HP2 und HP5 enthalten.

Quelle: Schriftliche Befragung von N=8 Expert/innen; Expertenworkshop «Differenzenbereinigung» vom 12. April 2013; N=20 Unternehmensinterviews, Darstellung BASS

¹¹ Der Anteil der Verwaltungskostenbeiträge, die von Selbständigerwerbenden und Arbeitgeber/innen entrichtet werden, wurde im Rahmen einer Befragung von N=10 Ausgleichskassen ermittelt (vgl. Abschnitt 3.3.1).

3.3 Häufigkeit der Ereignisse (Fallzahlen)

3.3.1 Methodik

Nur die wenigsten der Fallzahlen, die wir für die Berechnung der Regulierungskosten benötigten, waren in Form sekundärstatistischer Daten verfügbar. Einige grundlegende Fallzahlen (Anzahl Selbständigerwerbender, Anzahl Arbeitgeber/innen, Zahl der ausgestellten Entsendungsbescheinigungen und Zahl der durchgeführten Arbeitgeberkontrollen) konnten den «Statistischen Angaben der Ausgleichskassen 2011» (BSV 2012) und den «Statistischen Angaben der Ausgleichskassen 2012» (BSV 2013) entnommen werden. Überhaupt nicht verfügbar waren Angaben zur Häufigkeit von Ereignissen in den verschiedenen Unternehmenssegmenten und Angaben zum Anteil der Ereignisse, die nicht intern im Betrieb selbst, sondern extern von Treuhandunternehmen verarbeitet werden. In Bezug auf gewisse Handlungspflichten waren überhaupt keine Daten zur Häufigkeit von Ereignissen verfügbar (Anzahl EO-Anmeldungen, Anzahl Meldungen neuer Mitarbeiter/innen, Anzahl Meldungen einer abweichenden Lohnsumme, Anzahl Anmeldungen von Unternehmen bei der Ausgleichskasse).

Die fehlenden Häufigkeitsdaten mussten deshalb im Rahmen des Regulierungs-Checkups erhoben werden. Aus diesem Grund wurde eine Stichprobe von N=10 Ausgleichskassen befragt, wobei wir die Ergebnisse dieser Befragung in einem zweiten Schritt auf die Gesamtheit der 79 Ausgleichskassen der Schweiz hochgerechnet haben.

Diese Befragung und die anschliessende Hochrechnung waren folgendermassen konzipiert: Die 79 Ausgleichskassen wurden in 11 möglichst homogene Gruppen eingeteilt. Konkret wurden die kantonalen Ausgleichskassen gemäss ihrer Grösse in drei Gruppen, die Verbandsausgleichskassen gemäss ihrer Branchenzugehörigkeit in 8 Gruppen aufgeteilt. Aus jeder Gruppe wurde eine Ausgleichskasse als «Repräsentantin» der entsprechenden Gruppe ausgewählt. Für die Gruppe der grossen kantonalen Ausgleichskassen wurden z.B. die Ausgleichskasse des Kantons Zürich, für die Gruppe der Verbandsausgleichskassen in der Branche Detailhandel z.B. die Ausgleichskasse der Migros ausgewählt. Diese «Repräsentantinnen» wurden anschliessend schriftlich zu den benötigten Fallzahlen befragt. In einem letzten Schritt wurden die benötigten Fallzahlen berechnet, indem die Antworten der befragten Ausgleichskassen auf die Gruppen der Ausgleichskassen hochgerechnet wurden, die sie repräsentieren. Der Hochrechnungsfaktor, der dabei verwendet wurde, bezog sich – je nach Fallzahl – auf die Zahl der Selbständigerwerbenden, die Zahl der Arbeitgeber/innen oder auf die Zahl der Arbeitnehmer/innen.

Tabelle 22 im Anhang kann entnommen werden, wie die Ausgleichskassen gruppiert wurden und welche Ausgleichskassen befragt wurden. Das Befragungsinstrument, das bei der Befragung der N=10 Ausgleichskassen eingesetzt wurde, findet sich im Materialienband zu diesem Bericht. **Tabelle 9** können die wichtigsten Kennzahlen zu den befragten Ausgleichskasse und zu den durch diese repräsentierten Gruppen von Ausgleichskassen entnommen werden. Sie zeigt, dass den befragten Ausgleichskassen etwa rund ein Viertel aller Normadressaten angeschlossen sind.

Nachfolgendes Beispiel veranschaulicht die Logik der vorgenommenen Hochrechnung.

Beispiel: Hochrechnung der Anzahl Meldungen abweichender Lohnsummen (HP3)

Die Ausgleichskasse des Kantons Zürich hat im Rahmen der schriftlichen Befragung angegeben, dass bei ihr im Jahr 2012 insgesamt 4'500 Meldungen einer abweichenden Lohnsumme durch Selbständigerwerbende eingegangen sind. Die Häufigkeit der Meldung abweichender Lohnsummen einer Ausgleichskasse dürfte von der Anzahl Selbständigerwerbender abhängen, die der Ausgleichskasse angeschlossen sind. Entsprechend lässt sich abschätzen, dass bei den acht

grössten kantonalen Ausgleichskassen im Jahr 2012 15'442 Meldungen abweichender Lohnsummen von Selbständigerwerbenden eingegangen sind (7.5 Prozent von 210'376 Selbständigerwerbenden bzw. 3.43 × 4'500 Meldungen). Die Ausgleichskasse des Kantons Zürich hat im Rahmen der Befragung des Weiteren angegeben, dass 10 Prozent der 4'500 Meldungen nicht durch die Selbständigerwerbenden selbst, sondern durch deren Treuhandunternehmen gemacht wurden. Entsprechend lässt sich für die Gruppe der grossen kantonalen Ausgleichskasse abschätzen, dass von den 15'442 Meldungen 1'544 durch Treuhandunternehmen erfolgten.

Tabelle 9: Anzahl Selbständigerwerbender, Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen der befragten Ausgleichskassen und der durch sie repräsentierten Gruppen von Ausgleichskassen

Bezugszeitpunkt/-raum		Anzahl Selbständigerwerbender				Anzahl Arbeitgeber/innen				Anzahl Arbeitnehmer/innen			
		Ø 31.12.2011/31.12.2012				Ø 31.12.2011/31.12.2012				2009			
Repräsentantin	Gruppe	Repräsentant (R)	Gruppe (G)	Ratio (R/G)	Hochr.-Faktor (G/U)	Repräsentant (R)	Gruppe (G)	Ratio (R/G)	Hochr.-Faktor (G/U)	Repräsentant (R)	Gruppe (G)	Ratio (R/G)	Hochr.-Faktor (G/U)
AK 1 Zürich	Grosse kAK	61'308	210'376	29.1%	3.43	69'789	225'720	30.9%	3.23	490'902	1'553'934	31.6%	3.17
AK 9 Zug	Mittlere kAK	5'464	94'385	5.8%	17.27	14'126	109'200	12.9%	7.73	81'492	644'561	12.6%	7.91
AK 14 Schaffhausen	Kleine kAK	3'548	18'311	19.4%	5.16	3'676	18'730	19.6%	5.10	25'186	112'020	22.5%	4.45
AK 70 Migros	VAK Detailh.	0	0	100.0%	1.00	60	91	65.4%	1.53	78'797	132'785	59.3%	1.69
AK 89 Banken	VAK Dienstl.	103	836	12.3%	8.11	654	4'857	13.5%	7.43	136'729	537'041	25.5%	3.93
AK 46 GastroSocial	VAK Gastr.	11'017	12'075	91.2%	1.10	18'113	21'181	85.5%	1.17	203'335	319'924	63.6%	1.57
AK 40 Arbeitg.Basel	VAK Gemischt	1'088	25'946	4.2%	23.85	3'629	53'608	6.8%	14.77	150'894	1'039'887	14.5%	6.89
AK114 Wirt.k. BL	VAK Gewerbe	732	19'352	3.8%	26.44	1'515	40'792	3.7%	26.93	19'500	559'546	3.5%	28.69
AK 60 Swissmem	VAK Industrie	5	24	19.1%	5.22	715	1'922	37.2%	2.69	117'285	234'922	49.9%	2.00
AK 28 medisuisse	VAK Gesundh.	17'318	17'319	100.0%	1.00	14'753	14'911	98.9%	1.01	62'666	91'076	68.8%	1.45
	VAK Rest	n.a.	4'472	n.a.	n.a.	n.a.	1'089	n.a.	n.a.	n.a.	45'930	n.a.	n.a.
Total exkl. Rest		100'582	398'622	25.2%	3.96	127'028	491'010	25.9%	3.87	1'366'786	5'225'696	26.2%	3.82
Total inkl. Rest		n.a.	403'094	25.0%	4.01	n.a.	492'099	25.8%	3.87	n.a.	5'271'626	25.9%	3.86

Lesebeispiel: Der Ausgleichskassen Zürich sind 69'789 Arbeitgeber/innen angeschlossen. Den grossen kantonalen Ausgleichskassen, welche die Ausgleichskasse des Kantons Zürich repräsentiert, sind insgesamt 225'720 Arbeitgeber/innen angeschlossen. Entsprechend sind 30.9 Prozent der Arbeitgeber/innen, die einer grossen kantonalen Ausgleichskassen angeschlossen sind, der Ausgleichskasse der Kantons Zürich angeschlossen. Dies entspricht einem Hochrechnungsfaktor von 3.43.

Quelle: Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2011 und 2012 (BSV), Berechnungen BASS

3.3.2 Ergebnisse

Die Anzahl der Normadressaten, d.h. der Selbständigerwerbenden und der Arbeitgeber/innen, spielte bei der Berechnung der Häufigkeit Aufwand-verursachender Ereignisse eine zentrale Rolle. Die entsprechenden Zahlen, die sich immer auf das Stichdatum des 31. Dezembers beziehen, konnten der BSV-Publikation «Statistische Angaben der Ausgleichskassen» entnommen werden. Für die Berechnung der Regulierungskosten, die sich grundsätzlich auf das Jahr 2012 beziehen, haben wir den Durchschnitt der Zahl der Normadressaten am 31. Dezember 2011 und am 31. Dezember 2012 verwendet (vgl. **Tabelle 10**). In den Statistischen Angaben der Ausgleichskassen nicht verfügbar ist die Anzahl Arbeitgeber/innen nach Unternehmensgrössenklassen. Diese Information, d.h. die prozentuale Verteilung der Unternehmen auf die drei Unternehmensgrössenklassen, wurde dem Betriebs- und Unternehmensregister BUR des Bundesamts für Statistik (BFS) entnommen. Die in Tabelle 10 dargestellte Zahl der Arbeitgeber/innen in den verschiedenen Unternehmensgrössenklassen beruht deshalb auf zwei Datenquellen (BUR und Statistische Angaben der Ausgleichskassen).

Tabelle 10: Anzahl Selbständigerwerbender und Arbeitgeber/innen

		31. Dezember 2011	31. Dezember 2012	Durchschnitt
Arbeitgeber/innen	Total	488'228	495'970	492'099
	mit 1-19 Beschäftigten	449'821	456'954	453'387
	mit 20-249 Beschäftigten	35'833	36'402	36'117
	mit 250+ Beschäftigten	2'574	2'615	2'594
Selbständigerwerbende		405'788	400'400	403'094

Quelle: Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2011 und 2012 (Anzahl Selbständigerwerbende und Arbeitgeber/innen), Betriebs- und Unternehmensregister BUR (Verteilung der Arbeitgeber/innen auf Unternehmensgrössenklassen), Berechnungen BASS

Tabelle 11 können die wesentlichen Fallzahlen entnommen werden, die Eingang in die Berechnung der Regulierungskosten gefunden haben. Folgende Bemerkungen erscheinen uns erwähnenswert:

■ **Anteil der Treuhandunternehmen:** Bei der Regulierungskostenmessung von KPMG (2010) wurde allgemein davon ausgegangen, dass 25 Prozent der Kleinst- und Kleinunternehmen die Arbeiten in Zusammenhang mit den Sozialversicherungen an Treuhandunternehmen ausgelagert haben. Wir haben den Anteil der Aufwand-auslösenden Ereignisse, die extern von einem Treuhandunternehmen verarbeitet werden, für jede Handlungspflicht gesondert geschätzt – auf Basis der Angaben der befragten Ausgleichskassen. Der Anteil der Treuhandunternehmen ist gemäss unserer Schätzung – mit Ausnahme des Anteils in Bezug auf die Handlungspflicht 7 «Arbeitgeberkontrolle» – bei allen Handlungspflichten deutlich tiefer als 25 Prozent.

■ **Anzahl Arbeitgeberfragebogen der IV:** Die Schätzung von 24'357 Fragebogen basiert auf Angaben der IV-Stelle des Kantons Zürich: Die IV-Stelle des Kantons Zürich verzeichnete im Jahr 2012 10'545 IV-Anmeldungen, wobei die IV-Stelle im gleichen Jahr 6'405 ausgefüllte Arbeitgeberfragebogen erhalten hat (60.7 Prozent). Im Jahr 2012 gab es in der gesamten Schweiz insgesamt 40'100 erstmalige IV-Anmeldungen. Geht man davon aus, dass das Verhältnis der Anzahl Fragebogen zu der Anzahl Anmeldungen wie im Kanton Zürich 60.7 Prozent beträgt, erhält man eine Schätzung in der Höhe von 24'357 Fragebogen.

Tabelle 11: Geschätzte Fallzahlen und Anteile der Ereignisse, die extern verarbeitet werden

Handlungspflicht (Anzahl Aufwand-verursachender Ereignisse)	Segmentierung	Prozesstechnologie	Anzahl	Anteil der	Anteil der
			Ereignisse pro Jahr	Prozess- technologie	Treuhand- unternehmen
			$f_j(h)$		$\alpha_j(h)$
HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug (Anzahl Beitragsatzänderungen)	Arbg	Total	73'815		14%
	Arbg	Ohne LBS	44'205	60%	14%
	Arbg	Mit LBS	29'610	40%	14%
HP2 Beitragszahlung (Anzahl Akontozahlungen)	Total		4'102'311		13%
	Arbg		2'491'577		12%
	SE		1'610'734		16%
HP3 Meldung einer abweichenden Lohnsumme (Anzahl Meldungen)	Total		205'369		16%
	Arbg		144'402		11%
	SE		60'968		26%
HP4 Lohndeklaration (Anzahl Lohndeklaration)	Total		448'395		15%
	Arbg. mit 1-19 B.	Formular via Postweg	262'623	64%	15%
	Arbg. mit 1-19 B.	Formular via Partnerweb	49'919	12%	15%
	Arbg. mit 1-19 B.	Ausdruck aus LBS	97'141	24%	15%
	Arbg. mit 20-249 B.	Ausdruck aus LBS	7'711	21%	10%
	Arbg. mit 20-249 B.	ELM-Meldung	28'406	79%	10%
	Arbg. mit 250+ B.	Ausdruck aus LBS	71	3%	2%
	Arbg. mit 250+ B.	ELM-Meldung	2'524	97%	2%
HP5 Abrechnung und Ausgleich (Anzahl Schlussabrechnungen)	Total		895'193		14%
	Arbg		492'099		12%
	SE		403'094		16%
HP6 Verwaltungskostenbeiträge	Anteil der Arbg (α_{Arbg})		78.8%		
	Anteil der Arbg (α_{Arbg})		15.3%		
HP7 Arbeitgeberkontrolle (Anzahl Arbeitgeberkontrollen)	Total		47'366		28%
	Arbg. mit 1-19 B.	Papierarchiv	32'969	95%	33%
	Arbg. mit 1-19 B.	Bildschirm	1'863	5%	33%
	Arbg. mit 20-249 B.	Papierarchiv	9'139	85%	14%
	Arbg. mit 20-249 B.	Bildschirm	1'564	15%	14%
	Arbg. mit 250+ B.	Papierarchiv	1'354	74%	0%
	Arbg. mit 250+ B.	Bildschirm	477	26%	0%
HP8 Entsendungsbescheinigung (Anzahl Entsendungsbescheinigungen)	Arbg		19'491		9%
HP9 Anmeldung bei einer AK (Anzahl Anmeldungen)	Total		89'398		12%
	JP/PG		43'451		11%
	SE 1. Prozessschritt		45'946		13%
	SE 2. Prozessschritt		17'229		13%
HP10 Meldung eines neuen Mitarbeiters (Anzahl gemeldeter Mitarbeiter)	Arbg	Total	1'312'142		10%
	Arbg	Einzelmeldung via Postweg	260'464	20%	20%
	Arbg	Einzelmeldung via Partnerweb	859'058	65%	8%
	Arbg	Elektronische Sammelmeldung	192'621	15%	0%
HP11 EO-Fall Militär/Zwoldienst (Anzahl EO-Anmeldungen)	Total		557'083		6%
	Arbg		502'421		7%
	SE		54'662		1%
HP12 EO-Fall Mutterschaft (Anzahl EO-Anmeldungen)	Total		89'548		6%
	Arbg		83'572		7%
	SE		5'976		1%
HP13 Arbeitgeberfragebogen IV (Anzahl ausgefüllter Fragebogen)	Arbg		24'357		0%

Anmerkungen: ¹In Zusammenhang mit den Verwaltungskostenbeiträgen entstehen den Unternehmen – abgesehen von den finanziellen Kosten in Form der entrichteten Beiträge – keine Aufwände: Die Verwaltungskostenbeiträge werden im Rahmen der Beitragszahlung entrichtet. Der diesbezügliche Arbeitsaufwand ist in den Handlungspflichten HP2 und HP5 enthalten.
Quelle: Schriftliche Befragung von N=10 Ausgleichskassen, Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2011 und 2012, Berechnungen BASS

3.4 Tarife

Tabelle 12 zeigt, welche Tarife bei der Berechnung der Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule verwendet wurden und welchen Quellen diese Tarife entnommen sind. Bezüglich dieser Tarife erscheint uns Folgendes bemerkenswert: Die Unterscheidung von Arbeitszeitkosten von 56.02 Franken pro Stunde bei interner Bearbeitung der Handlungspflicht und in der Höhe von 110.00 Franken pro Stunden bei externer Bearbeitung impliziert, dass externe Arbeitsleistungen mit einem etwa doppelt so hohen Tarif bewertet werden wie interne Arbeitsleistungen. Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob diese unterschiedliche Bewertungsmethodik nicht dahingehend «künstlich» ist, als dass sich die Arbeitszeitkosten bei interner und externer Bearbeitung in der Realität nicht derart stark unterscheiden. Diesbezüglich ist unseres Erachtens zu berücksichtigen, dass in den Arbeitszeitkosten in der Höhe von 56.02 Franken zum einen keine Gemeinkosten enthalten sind. Zum anderen ist in diesem Tarif nicht berücksichtigt, dass Mitarbeiter/innen der Personal- und Saläradministration, die in den Unternehmen mit der Erledigung der Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule betraut sind, während einem Teil ihrer Arbeitszeit keine produktiven Leistungen erbringen (Ausbildungszeit, Pausen etc.). Diese beiden Komponenten sind in dem von den Treuhandunternehmen verrechneten Tarif hingegen berücksichtigt. Mit dem Tarif in der Höhe von 56.02 Franken pro Stunden werden die effektiven Regulierungskosten der Unternehmen deshalb etwas unterschätzt.

Tabelle 12: Bei der Berechnung der Regulierungskosten verwendete Tarife

Tarif	CHF	Quelle
w_i Arbeitszeitkosten pro Stunde (interne Bearbeitung der Handlungspflicht)	56.02	BFS
w_e Stundentarif der Treuhandunternehmen für Salär- und Personaladministration, exkl. MwSt.	110.00	Befragung von N=6 Treuhandunternehmen
p_c Kosten eines Couverts	0.15	Desk Research
p_k Kosten einer ausgedruckten/kopierten Seite	0.05	Desk Research
p_p Portokosten B-Post in CHF:	0.85	Schweizerische Post

Quelle: Darstellung BASS

3.5 Regulierungskosten

Auf Basis der in den Abschnitten 3.2 (Aufwände pro Ereignis), 3.3 (Fallzahlen) und 3.4 (Tarife) dargestellten Kennzahlen lassen sich die Regulierungskosten (vgl. **Tabelle 13**) und der Arbeitsaufwand (vgl. **Tabelle 14**) berechnen, die den Unternehmen aufgrund der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) im Jahr 2012 entstanden sind. Die Ergebnisse der Regulierungskostenschätzung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Im Jahr 2012 sind den Schweizer Unternehmen aufgrund der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) **Regulierungskosten in der Höhe von insgesamt 454 Millionen Franken** entstanden.
- Knapp vier Fünftel der Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule entstehen den Unternehmen in Form von **Verwaltungskostenbeiträgen (HP6)** (358 Mio. Fr.¹²), die sie ihren Ausgleichskassen zu entrichten haben. Die Regulierungskosten, die «in den Unternehmen selbst entstehen», fallen mit 95.8 Millionen Franken vergleichsweise gering aus.
- Die Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) löst bei den Unternehmen Arbeitsaufwände im Umfang von rund **777 vollzeitäquivalenten Stellen** aus.

¹² Die gesamten Verwaltungskostenbeiträge betragen im Jahr 2012 362 Millionen Franken. Im Betrag von 358 Millionen Franken nicht enthalten sind die Verwaltungskostenbeiträge von Nicht-Erwerbspersonen, da diese gemäss der Methodik des Standardkostenmodells nicht als Regulierungskosten gelten.

■ Gut vier Fünftel der Regulierungskosten fallen bei den **Arbeitgeber/innen** an, knapp ein Fünftel bei den **Selbständigerwerbenden**.

Abstrahiert man von den Verwaltungskostenbeiträgen, zeigt sich folgendes Bild:

■ Gut zwei Drittel der Regulierungskosten in der Höhe von 95.8 Millionen Franken entfallen auf die **vier Handlungspflichten** HP2 Beitragszahlung (21.6 Mio. Fr.; 22.5 Prozent), HP5 Abrechnung & Ausgleich (16.1 Mio. Fr.; 16.8 Prozent), EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst» (14.4 Mio. Fr.; 15.1 Prozent) und HP4 Lohndeklaration (13.0 Mio. Fr.; 13.5 Prozent).

■ Gut ein Fünftel der Regulierungskosten in der Höhe von 95.8 Millionen Franken fallen bei den Unternehmen in Form von **Honoraren für Treuhandunternehmen** an.

Bei der Interpretation der Regulierungskosten ist Folgendes zu berücksichtigen:

■ Wie bei der Diskussion der einzelnen Handlungspflichten ausgeführt (vgl. die Abschnitte 2.1 und 2.4), sind in den Regulierungskosten in der Höhe von 454 Millionen Franken auch Leistungen enthalten, die nicht nur den Bereich AHV/IV/EO, sondern auch andere Regulierungsbereiche betreffen – insbesondere die Bereiche der Familienzulagen und der ALV.

■ Wie in Abschnitt 3.4 ausgeführt, werden mit den Arbeitszeitkosten in der Höhe von 56.02 Franken pro Stunde die effektiven Regulierungskosten der Unternehmen unterschätzt, da in ihnen keine Gemeinkosten und unproduktiven Zeiten berücksichtigt sind. Die Personalkosten in der Höhe von knapp 70 Millionen Franken sind deshalb als «konservative Untergrenze» zu interpretieren.

■ Wie in Abschnitt 3.4 ausgeführt, ist die unterschiedliche Bewertung der internen und externen Arbeitsleistungen (intern: 56.02 Franken pro Stunden, extern: 110 Franken pro Stunde) in gewissem Sinne künstlich. Würde man den gesamten Arbeitsaufwand mit 56.02 Franken pro Stunde bewerten, würden die Regulierungskosten mit 444 Millionen Franken rund 10 Millionen Franken tiefer ausfallen. Würde man den gesamten Arbeitsaufwand hingegen mit 110 Franken pro Stunden bewerten, würden die Regulierungskosten mit 524 Millionen Franken rund 70 Millionen Franken höher ausfallen. Je nach Bewertungsmethodik streuen die Regulierungskosten also zwischen 444 und 524 Millionen Franken.

■ In den Regulierungskosten nicht enthalten sind jegliche Kosten der Unternehmen in Zusammenhang mit der Wiedereingliederung von Arbeitnehmer/innen, die aus gesundheitlichen Gründen ausgefallen sind (vgl. Ausführungen in Abschnitt 2.2).

Tabelle 13: Geschätzte Regulierungskosten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO), Angaben in Mio. Fr.

	Alle Unternehmen					Selbständigerwerbende					Arbeitgeber/innen				
	Total	Personalkosten	Honorarkosten der Treuhandunternehmen	Sachkosten	Finanzielle Kosten	Total	Personalkosten	Honorarkosten der Treuhandunternehmen	Sachkosten	Finanzielle Kosten	Total	Personalkosten	Honorarkosten der Treuhandunternehmen	Sachkosten	Finanzielle Kosten
HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug	2.0	1.5	0.5	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	2.0	1.5	0.5	0.0	0.0
HP2 Beitragszahlung	21.6	16.6	5.0	0.0	0.0	8.7	6.3	2.3	0.0	0.0	12.9	10.3	2.6	0.0	0.0
HP3 Meldung einer abw. Lohnsumme	1.1	0.8	0.3	0.0	0.0	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.7	0.6	0.2	0.0	0.0
HP4 Lohndeklaration	13.0	9.4	3.1	0.4	0.0	-	-	-	-	0.0	13.0	9.4	3.1	0.4	0.0
HP5 Abrechnung & Ausgleich	16.1	12.3	3.8	0.0	0.0	7.4	5.4	2.0	0.0	0.0	8.7	6.9	1.8	0.0	0.0
HP6 Verwaltungskostenbeiträge	358.0	0.0	0.0	0.0	358.0	58.4	0.0	0.0	0.0	58.4	299.6	0.0	0.0	0.0	299.6
HP7 Arbeitgeberkontrolle	7.8	3.7	2.6	1.5	0.0	-	-	-	-	0.0	7.8	3.7	2.6	1.5	0.0
HP8 Entsendungsbescheinigung	0.7	0.5	0.1	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	0.7	0.5	0.1	0.0	0.0
HP9 Anmeldung bei einer AK	5.1	3.8	1.1	0.1	0.0	3.5	2.6	0.8	0.1	0.0	1.5	1.2	0.3	0.1	0.0
HP10 Meldung neuer Mitarbeiter	7.6	5.6	1.6	0.4	0.0	-	-	-	-	0.0	7.6	5.6	1.6	0.4	0.0
HP11 EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»	14.4	12.2	1.6	0.7	0.0	1.3	1.3	0.0	0.1	0.0	13.1	10.9	1.5	0.6	0.0
HP12 EO-Anmeldung «Mutterschaft»	3.9	3.4	0.4	0.1	0.0	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	3.7	3.1	0.4	0.1	0.0
HP13 Arbeitgeberfragebogen IV	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
Total 1. Säule (AHV/IV/EO) exkl. Verwaltungskostenbeiträge (HP6)	95.8	69.9	20.1	3.3	0.0	21.5	16.1	5.3	0.2	0.0	74.3	53.8	14.9	3.1	0.0
Total 1. Säule (AHV/IV/EO)	453.8	69.9	20.1	3.3	358.0	79.9	16.1	5.3	0.2	58.4	374.0	53.8	14.9	3.1	299.6

Quelle: Schriftliche Befragung von N=8 Expert/innen, Expertenworkshop «Differenzenbereinigung» vom 12. April 2013, N=20 Unternehmensinterviews, schriftliche Befragung von N=10 Ausgleichskassen, Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2011 und 2012, Berechnungen BASS

Tabelle 14: Arbeitsaufwand der Unternehmen aufgrund der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO), Angaben in vollzeitäquivalenten Stellen

	Total			Selbständig-erwerbende			Arbeitgeber/innen		
	Total	intern	extern	Total	intern	extern	Total	intern	extern
HP1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug	16.8	14.4	2.4	-	-	-	16.8	14.4	2.4
HP2 Beitragszahlung	179.9	156.1	23.8	70.6	59.5	11.1	109.3	96.6	12.7
HP3 Meldung einer abw. Lohnsumme	9.0	7.6	1.4	2.7	2.0	0.7	6.3	5.6	0.7
HP4 Lohndeklaration	103.4	88.4	15.0	-	-	-	103.4	88.4	15.0
HP5 Abrechnung & Ausgleich	133.5	115.4	18.1	60.1	50.6	9.5	73.4	64.8	8.6
HP6 Verwaltungskostenbeiträge	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HP7 Arbeitgeberkontrolle	47.5	34.9	12.7	-	-	-	47.5	34.9	12.7
HP8 Entsendungsbescheinigung	5.5	5.0	0.5	-	-	-	5.5	5.0	0.5
HP9 Anmeldung bei einer AK	41.3	36.1	5.2	28.7	24.8	3.9	12.6	11.2	1.3
HP10 Meldung neuer Mitarbeiter	60.3	52.7	7.6	-	-	-	60.3	52.7	7.6
HP11 EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»	122.2	114.7	7.5	12.0	11.9	0.1	110.2	102.8	7.4
HP12 EO-Anmeldung «Mutterschaft»	33.8	31.6	2.2	2.3	2.2	0.0	31.5	29.4	2.1
HP13 Arbeitgeberfragebogen IV	23.5	23.5	0.0	-	-	-	23.5	23.5	0.0
Total 1. Säule (AHV/IV/EO)	776.6	680.3	96.4	176.4	151.1	25.3	600.3	529.2	71.1

Anmerkung: Bei der Berechnung der Anzahl vollzeitäquivalenter Stellen wurde eine Jahresarbeitszeit in der Höhe von 1900.3 Stunden verwendet (Quelle: Bundesamt für Statistik)

Quelle: Schriftliche Befragung von N=8 Expert/innen, Expertenworkshop «Differenzenbereinigung» vom 12. April 2013, N=20 Unternehmensinterviews, schriftliche Befragung von N=10 Ausgleichskassen, Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2011 und 2012, Berechnungen BASS

4 Probleme der Unternehmen

Zur Identifikation von Problemen der Unternehmen in Zusammenhang mit der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) und zur Exploration von Möglichkeiten der Vereinfachung bzw. der Verbesserung dieser Regulierung wurden leitfadengestützte Face-To-Face-Interviews mit insgesamt 20 Unternehmen durchgeführt.¹³ Darüber hinaus erhielten die Expert/innen des Differenzbereinigungs- und Verbesserungsworkshops, die Möglichkeit, zu allfälligen Problemen und Verbesserungsmöglichkeiten schriftlich Stellung zu nehmen. Vier Expert/innen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

4.1 Überblick

Nahezu alle befragten Unternehmen haben die Ansicht vertreten, dass es in Zusammenhang mit der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) keine substantiellen Probleme gibt. Entsprechend haben die befragten Unternehmen – mit einer Ausnahme – die administrative Belastung des Unternehmens aufgrund der Handlungspflichten im Bereich AHV, IV und EO als «gering» oder «eher gering» eingeschätzt. Mehrere Unternehmen haben darüber hinaus darauf hingewiesen, dass der Regulierungsaufwand aufgrund technischer Innovationen (Verbesserung der Lohnbuchhaltungssoftware, Partnerweb und Swissdec) in den letzten Jahren deutlich gesunken ist.

Die Ergebnisse der 20 Unternehmensinterviews decken sich mit den Erkenntnissen der Studie «Messung von Regulierungskosten für Schweizerische KMU», welche die KPMG im Auftrag des Schweizerischen Gewerbeverbands sgv durchgeführt hat (KPMG 2010):

«Die Organisation und Abwicklung der Sozialversicherungen dagegen wird von den Unternehmen überwiegend als einfach eingeschätzt, da die Abläufe und die Zusammenarbeit mit den Versicherungsträgern klar strukturiert und bekannt sind und es in vielen Betrieben eine gute IT-Unterstützung gibt. [...] Die Einschätzungen zum Thema Sozialversicherungen variieren zwischen den einzelnen Versicherungen, werden von einer Mehrheit der befragten Unternehmen aber als grundsätzlich eher unproblematisch eingeschätzt. Die zunehmende Automatisierung durch Software und die teilweise bereits mögliche Online-Übermittlung von Daten vereinfachen darüber hinaus Vieles. Auch die Prozesse zwischen Versicherern und Unternehmen sind i.d.R. klar strukturiert. Insbesondere die Abrechnungen i. S. AHV, IV, EO sowie ALV werden von den Unternehmen generell positiv bewertet.» (KPMG 2010, 33ff).

Mit den Erkenntnissen aus dem Bürokratiebarometer 2012 (Zumbühl und Birrer 2012) decken sich die Ergebnisse der 20 Unternehmensinterviews dahingehend, dass auch die im Rahmen des Bürokratiebarometers befragten Unternehmen die administrative Belastung aufgrund der Regulierung im Bereich AHV/IV/EO als (eher) gering eingeschätzt haben.

Dennoch haben uns die Unternehmen in den Interviews auf bestehende Probleme hingewiesen und ausgehend von diesen Problemen Verbesserungsmöglichkeiten formuliert. In nachfolgendem Abschnitt fassen wir die wesentlichen Probleme der Unternehmen, die einzelne Handlungspflichten betreffen, zusammen. Im Abschnitt 4.3 gehen wir auf Probleme ein, die nicht einzelnen Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule zugeordnet werden können und/oder die in dem Sinne «bereichsübergreifend» sind, dass sie nicht nur den Bereich der 1. Säule tangieren.

¹³ Tabelle 14 im Anhang führt die befragten Unternehmen auf, Tabelle 15 kann entnommen werden, wie sich die befragten Unternehmen auf die differenzierten Unternehmenssegmente verteilen. Das bei der Unternehmensbefragung eingesetzte Befragungsinstrument findet sich im Materialienband zu diesem Bericht

4.2 Handlungspflichten-spezifische Probleme

Handlungspflicht 1 Lohnaufzeichnung & Beitragsabzug	■ Keine wesentlichen Probleme
Handlungspflicht 2 Beitragszahlung	■ Arbeitgeber/innen: Keine wesentlichen Probleme. ■ Selbständigerwerbende: Die beiden befragten Selbständigerwerbenden mussten schon einmal Verzugszinsen bezahlen, weil ihnen nicht bewusst war, dass sie eine abweichende Lohnsumme der Ausgleichskasse melden müssen.
Handlungspflicht 3 Meldung einer abw. Lohnsumme	■ Keine Probleme
Handlungspflicht 4 Lohndeclaration	■ Keine wesentlichen Probleme
Handlungspflicht 5 Abrechnung & Ausgleich	■ Keine wesentlichen Probleme
Handlungspflicht 6 Verwaltungskosten- beiträge	■ Keine Probleme
Handlungspflicht 7 Arbeitgeberkontrolle	■ Keine Probleme
Handlungspflicht 8 Entsendungs- bescheinigung	■ Keine wesentlichen Probleme
Handlungspflicht 9 Anmeldung bei einer Ausgleichskasse	■ Arbeitgeber/innen: Keine wesentlichen Probleme ■ Selbständigerwerbende: Es gibt zum Teil Probleme in Zusammenhang mit dem Nachweis der Selbständigkeit.
Handlungspflicht 10 Meldung neuer Mitarbeiter/innen	■ Keine wesentlichen Probleme
Handlungspflicht 11 EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst»	■ Ein Drittel der befragten Unternehmen empfindet den Aufwand, der in Zusammenhang mit einem EO-Falls «Militär/Zivildienst» anfällt, als hoch. Diese Unternehmen bemängeln, dass die EO-Anmeldung nicht vollständig elektronisch abgewickelt werden kann.
Handlungspflicht 12 EO-Anmeldung «Mutterschaft»	■ Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen empfindet den Aufwand, der in Zusammenhang mit einem EO-Fall «Mutterschaft» anfällt, als hoch: Die Unternehmen bemängeln das ausführliche Formular und machen geltend, dass das Organisieren der verschiedenen Formulare und Scheine sowie das Hin- und Herschicken der benötigten Unterlagen zwischen der Arbeitnehmerin und dem Unternehmen viel Zeit benötigt und Arbeitsunterbrüche verursacht, welche die Effizienz des Prozesses beeinträchtigen. ■ Die Hälfte der befragten Unternehmen bemängelt, dass die EO-Fälle «Mutterschaft» nicht vollständig elektronisch abgewickelt werden können.
Handlungspflicht 13	■ Die Hälfte der befragten Unternehmen hat den Fragebogen bemängelt: Der

Arbeitgeberfragebogen IV: Aufwand zum Ausfüllen sei sehr hoch und die Fragen seien zum Teil unbeantwortbar. Ein Drittel der befragten Unternehmen hat angegeben, dass sie den Fragebogen nicht mehr vollständig ausfüllen.

4.3 Handlungspflichten- und Bereichs-übergreifende Probleme

FAK/Familienzulagen	<p>■ Der Bereich FAK/Familienzulagen war grundsätzlich nicht Gegenstand des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO), weshalb dieser Bereich nicht vertieft analysiert wurde. Allerdings haben sich einige der befragten Unternehmen und Expert/innen derart negativ zur Situation in diesem Bereich geäußert, dass der Eindruck entstand, dass es im Bereich FAK / Familienzulagen – im Gegensatz zum Bereich AHV/IV/EO – substantielle Probleme gibt, die mit der Konzeption des ganzen Systems zusammenhängen. Eines der grossen befragten Unternehmen hat z.B. geltend gemacht, dass der Aufwand, den das Unternehmen in Zusammenhang mit den Familienzulagen hat, ein Vielfaches des Aufwands im Bereich AHV, IV und EO betrage, wobei es kaum möglich sei, die Probleme (Anspruchskonkurrenz, Differenzzahlung, ausländische Mitarbeiter/innen, Quellensteuer etc.) einzeln zu benennen, da es unzählige Ereignisse gebe (Wohnortswechsel, Beginn einer Ausbildung, Geburt eines zusätzlichen Kindes, Scheidung etc.), die beim Unternehmen immer wieder von Neuem Aufwände auslösen.</p>
Qualität der Ausgleichskassen	<p>■ Eine grundsätzliche, deutliche Unzufriedenheit mit der Arbeit einer Ausgleichskasse haben drei der befragten zwanzig Unternehmen artikuliert – die Kritik dieser drei Unternehmen betraf dabei allerdings stets die gleiche Ausgleichskasse. Die restlichen 17 Unternehmen haben sich nicht explizit zur Qualität der Arbeit ihrer Ausgleichskasse geäußert, was den Schluss zulässt, dass sie mit der Arbeit ihrer Ausgleichskasse zufrieden sind.</p>
Unterschiedliche Einkommensbegriffe	<p>■ Der Einkommensbegriff im Bereich AHV unterscheidet sich zum Teil vom Einkommensbegriff in anderen Regulierungsbereichen. Zwei Expert/innen haben geltend gemacht, dass diese Unterschiede bei den Unternehmen zusätzliche Aufwände verursachen.</p>
Koordination bei IV-Fällen	<p>■ Zwei der zehn befragten Unternehmen, die Erfahrung mit IV-Fällen haben, haben die Ansicht vertreten, dass die Koordination und Kommunikation zwischen den verschiedenen Versicherern in IV-Fällen ungenügend sei und der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nicht entsprechend über den Stand der Dinge informiert werde.</p>

5 Verbesserungsvorschläge

Zur Exploration von Möglichkeiten der Vereinfachung bzw. der Verbesserung der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) wurden leitfadengestützte Face-To-Face-Interviews mit insgesamt 20 Unternehmen durchgeführt.¹⁴ Darüber hinaus konnten Expert/innen allfällige Verbesserungsvorschläge schriftlich melden. Die Verbesserungsvorschläge wurden in einem letzten Schritt im Rahmen eines Workshops bewertet und diskutiert.

In Abschnitt 5.1 werden wir die Verbesserungsvorschläge diskutieren, die einer der dreizehn untersuchten Handlungspflichten zugeordnet werden können. Im Abschnitt 5.2 gehen wir auf Handlungspflichten- und Bereichs-übergreifende Verbesserungsvorschläge ein.

Die Diskussion der Handlungspflichten erfolgt entlang folgender Aspekte:

Handlungspflicht	Handlungspflicht, die der Verbesserungsvorschlag betrifft
Beschreibung	Beschreibung des Verbesserungsvorschlags
Bedeutung	Beschreibung der Bedeutung des Sachverhalts, der dem Verbesserungsvorschlag zugrunde liegt (Zahl der betroffenen Normadressaten etc.)
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Bedingt der Verbesserungsvorschlag eine Anpassung auf Gesetzes- oder Verordnungsstufe oder ist «nur» eine Veränderung des Vollzugs erforderlich? ■ <i>Zeithorizont</i>: Wie rasch lässt sich der Verbesserungsvorschlag umsetzen?
Einsparungspotential	Einschätzung des Einsparungspotentials
Kostenverursachung	Verursacht der Verbesserungsvorschlag auch Kosten? Falls ja: Was für Kosten und bei welchen Akteuren?
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Hat der Verbesserungsvorschlag eine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung?
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Wie ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis des Verbesserungsvorschlags einzuschätzen?
Position der Stakeholder	Was ist die Position der verschiedenen Stakeholder (Ausgleichskasse, Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Treuhandunternehmen), die am Verbesserungsworkshop teilgenommen haben, in Bezug auf den Verbesserungsvorschlag?
Empfehlung	Was ist die Empfehlung der Expert/innengruppe des Verbesserungsworkshops? Soll der Verbesserungsvorschlag umgesetzt oder nicht weiterverfolgt werden?
Bemerkung	Bemerkungen zum Verbesserungsvorschlag

¹⁴ Tabelle 14 im Anhang führt die befragten Unternehmen auf, Tabelle 15 kann entnommen werden, wie sich die befragten Unternehmen auf die differenzierten Unternehmenssegmente verteilen. Das bei der Unternehmensbefragung eingesetzte Befragungsinstrument findet sich im Materialienband zu diesem Bericht

5.1 Handlungspflichten-spezifische Verbesserungsvorschläge

VV.HP5.1	Detailliertere, übersichtlichere Jahresabrechnung
Handlungspflicht	Handlungspflicht 5 «Abrechnung & Ausgleich»
Beschreibung	Die Jahresabrechnungen der Ausgleichskassen werden dahingehend angepasst, dass sie alle zur Berechnung verwendeten Informationen enthält, Auskunft gibt über die Zahlungen der vergangenen Jahre und übersichtlicher gestaltet ist.
Bedeutung	Von der Handlungspflicht, die der Verbesserungsvorschlag betrifft, sind grundsätzlich alle Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden betroffen. Die Regulierungskosten betragen 16.1 Millionen Franken. Inhalt und Gestaltung der Jahresabrechnung der Ausgleichskassen wurden von 2 der 18 befragten Unternehmen bemängelt.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene:</i> Vollzug der Ausgleichskassen ■ <i>Zeithorizont:</i> < 1 Jahr
Einsparungspotential	Das Einsparungspotential ist grundsätzlich als gering einzuschätzen, da die Gestaltung der Jahresabrechnungen für die meisten Unternehmen kein Problem darstellt. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine detailliertere Abrechnung sogar zu höheren Regulierungskosten führen würde, weil von einer solchen auch diejenigen Normadressaten betroffen wären, die mit der heutigen, weniger detaillierten Abrechnung zufrieden sind.
Kostenverursachung	Einmalige Kosten der Anpassung der Abrechnungen der verschiedenen Ausgleichskassen.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis wurde am Verbesserungsworkshop als negativ eingeschätzt.
Position der Stakeholder	Die Vertreter/innen der Ausgleichskassen haben ausgeführt, dass das Abwägen zwischen Vollständigkeit und Übersichtlichkeit der Jahresabrechnung ein Dauerthema der Ausgleichskassen sei. Grundsätzlich liege es im Interesse jeder Ausgleichskasse, die Abrechnungen optimal auf ihre Kunden anzupassen, da diesbezügliche Rückfragen und Probleme immer mit einem Mehraufwand verbunden seien. Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder sind sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte.
Empfehlung	Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgen.
VV.HP5.2	Provisorische Jahresabrechnung auf Basis der prov. Steuererklärung der Selbständigerwerbenden
Handlungspflicht	Handlungspflicht 5 «Abrechnung & Ausgleich»
Beschreibung	Die Ausgleichskasse erstellt auf der Basis der provisorischen Steuererklärung der Selbständigerwerbenden eine provisorische Jahresabrechnung.
Bedeutung	Hintergrund dieses Verbesserungsvorschlags ist der Sachverhalt dass zwischen der Beitragszahlung und der definitiven Steuerveranlagung bis zu fünf Jahren liegen können. Wenn die Selbständigerwerbenden eine meldepflichtige Abweichung des Ein-

kommens nicht frühzeitig melden, schulden sie der Ausgleichskasse Verzugszinsen. Der Vorschlag tangiert grundsätzlich alle rund 400'000 Selbständigerwerbenden. Gemäss Auskunft des SVA Zürich und der Ausgleichskassen 35/40/114 beträgt der Anteil der Selbständigerwerbenden, die Verzugszinsen bezahlen müssen, weniger als 25 Prozent. Der Verbesserungsvorschlag stammt von einem der zwei befragten Selbständigerwerbenden.

Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene:</i> Vollzug der Ausgleichskassen ■ <i>Zeithorizont:</i> < 1 Jahr
Einsparungspotential	Der Verbesserungsvorschlag hat kein Einsparungspotential, da Verzugszinsen «nur» die Verteilung, nicht jedoch die Entstehung bzw. den Verbrauch von Ressourcen verändern.
Kostenverursachung	Der Verbesserungsvorschlag würde bei den Ausgleichskassen zusätzliche Kosten verursachen, da sie einen zusätzlichen Abrechnungsprozess implementieren müssten. Diese zusätzlichen Kosten müssten über eine Erhöhung der Verwaltungskostenbeiträge auf die Normadressaten abgewälzt werden.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist als deutlich negativ einzuschätzen.
Position der Stakeholder	<p>Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich aus verschiedenen Gründen einig, dass der Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist unvorteilhaft. ■ Die Selbständigerwerbenden haben bereits heute die Möglichkeit, nach der Erstellung der provisorischen Steuererklärung der Ausgleichskasse eine abweichende Lohnsumme zu melden. ■ Der Verbesserungsvorschlag würde das Problem der Verzugszinsen nur partiell lösen, weil der grösste Teil der Verzugszinsen nicht auf die Zeitspanne zwischen provisorischer Steuererklärung und definitiver Steuerveranlagung zurückzuführen ist.
Empfehlung	Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgen.

VV.HP7.1 Zusammenlegung der Arbeitgeberkontrollen gemäss UVG („UVG-Revision“) und AHV („AHV-Revision“)

Handlungspflicht	Handlungspflicht 7 «Arbeitgeberkontrolle»
Beschreibung	<p>Der Verbesserungsvorschlag sieht vor, dass UVG-Revisionen, die nicht kombiniert mit einer AHV-Kontrolle durchgeführt werden, mit AHV-Revisionen zusammengelegt werden. Dadurch kann die Zahl der durchgeführten Arbeitgeberkontrollen und damit die administrative Belastung der Unternehmen reduziert werden. Aus diesem Grund sollen die Ausgleichskassen, die SUVA und die privaten UVG-Versicherer dazu verpflichtet werden, ihre Arbeitgeberkontrollen derart zu koordinieren, dass es keine nicht-kombinierten UVG-Kontrollen mehr gibt. Dabei gilt es zu beachten, dass die Privatversicherer nicht dazu verpflichtet werden sollen, UVG-Kontrollen durchzuführen. Denn eine solche gesetzliche Pflicht würde zu einer Erhöhung der Zahl der UVG-Kontrollen und damit zu einer Erhöhung der Regulierungskosten führen. Der Vorschlag sieht ledig-</p>

lich vor, dass die freiwilligen UVG-Kontrollen der Privatversicherer mit AHV-Revisionen kombiniert werden.

Eine mögliche Lösung wäre etwa die folgende:

- Die privaten Unfallversicherer werden dazu verpflichtet, ihre nach wie vor freiwilligen UVG-Revisionen von den Ausgleichskassen im Rahmen von AHV-Revisionen durchführen zu lassen.

- Die SUVA und Ausgleichskassen werden verpflichtet, ihre Revisionsaktivitäten derart zu koordinieren, dass es keine UVG-Revisionen mehr gibt, die nicht kombiniert mit einer AHV-Kontrolle vorgenommen werden.

Dieser Vorschlag ist nicht neu: Im Schlussbericht «Neuregelung der Arbeitgeberkontrollen der AHV» der PricewaterhouseCoopers AG zuhanden des BSV führen die Autoren unter dem Punkt «Synergiepotentiale» aus: «In Zukunft sollte der Arbeitgeberkontrollleur sowohl die AHV- als auch die UVG-Löhne bestätigen, unabhängig davon ob die Prüfung durch die SUVA oder einen anderen Arbeitgeberkontrollleur durchgeführt wird. Somit wird eine Vielzahl von doppelten Kontrollen wegfallen.» (PwC 2006, 24). Der Vorschlag wurde von 2 der 17 befragten Unternehmen, die mit der Handlungspflicht Erfahrung haben und einem/r Expert/in gemacht.

Bedeutung	Es gibt keine Statistik zu der Zahl der UVG-Kontrollen, die von den Privatversicherern durchgeführt werden – wahrscheinlich auch deshalb, weil die Privatversicherer gemäss Auskunft von zwei konsultierten Experten gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind, solche Kontrollen durchzuführen. Laut den beiden Experten führen die Privatversicherer solche Kontrollen zum Teil auf freiwilliger Basis durch. Im Rahmen des Regulierungs-Checkups konnte die Zahl der UVG-Kontrollen, die von Privatversicherern durchgeführt werden, weder erhoben noch geschätzt werden. Allerdings konnte in Erfahrung gebracht werden, dass die SUVA jährlich rund 4'500 UVG-Kontrollen durchführt, die nicht mit einer AHV-Kontrolle kombiniert sind.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene:</i> Gesetz ■ <i>Zeithorizont:</i> 3-5 Jahre
Einsparungspotential	<p>Das Einsparungspotential in Bezug auf Unternehmen, die bei Privatversicherern UVG-versichert sind, konnte im Rahmen des Regulierungs-Checkups nicht geschätzt werden, da die Zahl der UVG-Arbeitgeberkontrollen der Privatversicherer nicht bekannt ist. In Bezug auf die 4'500 nicht-kombinierten UVG-Arbeitgeberkontrollen der SUVA lässt sich ein Einsparungspotential von 4.34 Millionen Franken abschätzen¹⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber/innen: ca. 600'000 Franken ■ Tiefere Revisionskosten: ca. 3.74 Millionen Franken <p>Das Einsparungspotential in der Höhe von 4.34 Millionen Franken ist als konservative Untergrenze zu interpretieren, weil bei der Schätzung (mangels verfügbarer Daten) davon ausgegangen wurde, dass die Privatversicherer überhaupt keine UVG-</p>

¹⁵ Diese Abschätzung basiert auf folgenden (qualifizierten) Annahmen: 3'600 (80 Prozent der 4'500 nicht-kombinierten UVG-Arbeitgeberkontrollen der SUVA) lassen sich einsparen, indem sie mit einer nicht-kombinierten AHV-Arbeitgeberkontrolle zu einer kombinierten UVG/AHV-Arbeitgeberkontrolle zusammengelegt werden. Eine nicht-kombinierte UVG-Arbeitgeberkontrolle verursacht bei der Revisionsstelle Kosten in der Höhe von durchschnittlich 1'354 Franken, eine nicht-kombinierte AHV-Arbeitgeberkontrolle solche in der Höhe von 1'555 Franken und eine kombinierten Arbeitgeberkontrolle Kosten in der Höhe von 1'869 Franken (diese Durchschnittswerte konnten auf der Basis von Angaben der SUVA und der Revisionsstelle der Ausgleichskassen rsa berechnet werden). Bei den Arbeitgeber/innen führt eine Arbeitgeberkontrolle (unabhängig davon, ob es sich um nicht-kombinierte oder um eine kombinierte Kontrolle handelt) zu Regulierungskosten in der Höhe von durchschnittlich 166 Franken.

Arbeitgeberkontrollen durchführen, die sich durch eine Zusammenlegung mit nicht-kombinierten AHV-Arbeitgeberkontrollen einsparen lassen¹⁶.

Kostenverursachung	Einmalige Gesetzgebungskosten.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine wesentliche Wirkung auf den Nutzen der Regulierung. Ein Experte vertrat die Ansicht, dass die Akzeptanz der Revisor/innen der Ausgleichskassen bei den Unternehmen wesentlich höher sei, als dies bezüglich der Revisor/innen der Privatversicherer der Fall sei.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist als sehr vorteilhaft einzuschätzen.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag weiterverfolgt bzw. umgesetzt werden sollte.
Empfehlung	Umsetzung des Verbesserungsvorschlags mit hoher Priorität.
Bemerkung	Am «Verbesserungsworkshop» wurden in Bezug auf die Handlungspflicht 7 «Arbeitgeberkontrolle» zwei weitere Vorschläge diskutiert: <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Zusammenlegung der AHV/UVG-Revisionen mit den Quellensteuer- und Lohnausweisrevisionen:</i> Die am Workshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Vorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte, weil die Revisionen aufgrund der unterschiedlichen Risikoauslegung nur schlecht kombinierbar seien. ■ <i>Tiefere Periodizität der Arbeitgeberkontrollen bei unproblematischen Unternehmen:</i> Die am Workshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Vorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte, weil die Periodizität bereits heute vom Risikoprofil der Arbeitgeber/innen und den Ergebnissen der letzten Revisionen abhängt.

VV.HP8.1 **Priorisierte Fortführung des Projekts «ALPS»**

Handlungspflicht	Handlungspflicht 8 «Entsendungsbescheinigung»
Beschreibung	ALPS ist eine Web-Applikation, um Entsendungs- und Mehrfachfähigkeitsbescheinigungen zu erstellen und in einer weiteren Phase diese Bescheinigungen elektronisch abzuwickeln. Das Projekt sollte gemäss dem Verbesserungsvorschlag prioritär vorangetrieben werden.
Bedeutung	Pro Jahr beantragen die Schweizer Unternehmen knapp 20'000 Entsendungsbescheinigungen, die Regulierungskosten in der Höhe von 0.7 Millionen Franken verursachen. Der Verbesserungsvorschlag stammt von einem Experten.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene:</i> BSV in Zusammenarbeit mit den Ausgleichskassen ■ <i>Zeithorizont:</i> Die Projektplanung ALPS sieht vor, dass die Web-Applikation im Jahr 2016 operativ ist.

¹⁶ Gemäss der Statistik der Unfallversicherung UVG (vgl. www.unfallstatistik.ch) waren im Jahr 2010 insgesamt 519'102 Betriebe UVG-versichert. «Nur gerade» 108'875 dieser Betriebe waren bei der SUVA versichert, was impliziert, dass bei den Privatversicherern fast viermal so viele Betriebe UVG-versicherte sind wie bei der SUVA (410'227 Betriebe). Die SUVA führt jährlich rund 15'000 Arbeitgeberkontrollen durch (davon 4'500 nicht-kombinierte). Des Weiteren führen die Ausgleichskassen im Auftrag der SUVA schätzungsweise weitere 2'000 UVG-Kontrollen durch. Bei SUVA-Betrieben werden jährlich also rund 17'000 UVG-Kontrollen durchgeführt. Würden die Privatversicherer bei ihren Betrieben gleich häufig wie die SUVA UVG-Kontrollen durchführen, müssten sie jährlich rund 64'000 Kontrollen durchführen. Allerdings muss aufgrund von Ausführungen von drei konsultierten Experten davon ausgegangen werden, dass die Privatversicherer wegen des Wettbewerbs, dem sie ausgesetzt sind, deutlich weniger häufig Kontrollen durchführen als die SUVA.

Einsparungspotential	Eine elektronische Abwicklung der Entsendung von Mitarbeiter/innen würde den Aufwand der Unternehmen, der Ausgleichskassen und des BSV reduzieren. Des Weiteren könnte der Prozess schneller abgewickelt werden, was gemäss den Expert/innen der Ausgleichskassen einem Wunsch der Unternehmen entspricht.
Kostenverursachung	Einmalige Investitionskosten für den Aufbau der Web-Applikation und der elektronischen Plattform sowie laufende Unterhaltskosten.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Die Expert/innen der Ausgleichskassen schätzen das Kosten-Nutzen-Verhältnis langfristig positiv ein.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass das Projekts ALPS vorangetrieben werden sollte.
Empfehlung	Prioritäre Behandlung des Projekts ALPS.

VV.HP9.1 Möglichkeit der elektronischen Anmeldung neuer Filialen bei der Ausgleichskasse

Handlungspflicht	Handlungspflicht 9 «Anmeldung bei einer Ausgleichskasse»
Beschreibung	Neue Niederlassungen in einem Kanton, in dem das Unternehmen noch keine Niederlassung hat, können der Ausgleichskasse auch über Partnerwebs gemeldet werden.
Bedeutung	Gemäss Hochrechnung gibt es jährlich 43'500 Anmeldungen von juristischen Personen und Personengesellschaften, die Regulierungskosten in der Höhe von 1.5 Millionen Franken verursachen. Der Anteil der Anmeldungen, die sich auf neue Niederlassungen bestehender Unternehmen beziehen, wird von den Expert/innen der Ausgleichskassen als sehr gering eingeschätzt (< 1000 Anmeldungen). Der Verbesserungsvorschlag stammt von einem von elf befragten Unternehmen, die mit Erfahrung mit der Handlungspflicht haben.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Vollzugspraxis der Ausgleichskassen ■ <i>Zeithorizont</i>: < 1 Jahr
Einsparungspotential	< 20'000 Franken
Kostenverursachung	Einmalige Kosten der Anpassung der Partnerwebs.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Die Anpassung der Partnerwebs der verschiedenen Ausgleichskassen würde relativ hohe Kosten verursachen. Dem gegenüber steht ein vernachlässigbar geringes Einsparungspotential. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist daher als unvorteilhaft einzuschätzen.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte.
Empfehlung	Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgen.

VV.HP9.2	Harmonisierung der Anmeldeformulare
Handlungspflicht	Handlungspflicht 9 «Anmeldung bei einer Ausgleichskasse»
Beschreibung	Die Ausgleichskassen verwenden unterschiedliche Anmeldeformulare, zum Teil werden bei der Anmeldung auch unterschiedliche Unterlagen eingefordert. Gemäss dem Vorschlag werden die Anmeldeformulare vereinheitlicht.
Bedeutung	Jährlich gibt es rund 46'000 Anmeldungen von Selbständigerwerbenden und 43'500 Anmeldungen von juristischen Personen (JP) und Personengesellschaften (PG). Der grösste Teil der Normadressaten ist von der Unterschiedlichkeit der Anmeldeformulare nicht betroffen, da sie nur mit einer Ausgleichskasse zu tun haben. Betroffen sind Treuhandunternehmen und grosse Konzerne, da diese in der Regel mit verschiedenen Ausgleichskassen zu tun haben. Die Treuhandunternehmen wickeln jährlich rund 8'600 Anmeldungen ab, was Honorarkosten in der Höhe von 1.1 Millionen Franken verursacht. Der Verbesserungsvorschlag wurde von einem von elf befragten Unternehmen gemacht, die Erfahrung mit der Handlungspflicht haben.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Vollzugspraxis der Ausgleichskassen ■ <i>Zeithorizont</i>: < 1 Jahr
Einsparungspotential	Da der Anteil betroffener Normadressaten gering ist, ist das Einsparungspotential grundsätzlich beschränkt. Es ist sogar wahrscheinlich, dass der Verbesserungsvorschlag den Aufwand der Normadressaten insgesamt erhöhen würde. Denn zurzeit setzen die Ausgleichskassen Anmeldeformulare ein, die auf Ihre Klientel zugeschnitten sind. Eine Vereinheitlichung könnte mit ausführlicheren Formularen einhergehen. Hier von wäre dann auch die Mehrheit der Normadressaten betroffen, die nur mit einer Ausgleichskasse zusammenarbeiten und deshalb von der Unterschiedlichkeit der Formulare nicht betroffen sind.
Kostenverursachung	Einmalige Kosten der Anpassung der Formulare.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist als negativ einzuschätzen.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder sind sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte.
Empfehlung	Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgen.
VV.HP10.1	Abschaffung des Obligatoriums der unterjährigen Meldung neuer Mitarbeiter/innen und Abschaffung des Versicherungsausweises AHV-IV
Handlungspflicht	Handlungspflicht 10 «Meldung neuer Mitarbeiter»
Beschreibung	Die Arbeitgeber/innen melden neue Mitarbeiter/innen unterjährig nicht mehr bei der Ausgleichskasse. An- und Abmeldung erfolgen im Rahmen der Lohndeklaration. Eine unterjährige Meldung inkl. Versicherungsnachweis erfolgt nur noch auf expliziten Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Der Versicherungsausweis AHV-

IV wird nicht mehr ausgestellt.

Die Regelung ist eine Ordnungsvorschrift, welche im Rahmen der Einführung der neuen Versichertennummer eingeführt wurde und alleine den Zweck verfolgte, den Versicherten die Information zur abrechnenden Ausgleichskasse (Versicherungsnachweis) und zur Versichertennummer (Versicherungsausweis) zu geben. In der Zwischenzeit ist die Versichertennummer auf der obligatorischen Krankenversicherungskarte enthalten und über die abrechnende Ausgleichskasse gibt ein Abfragetool online Auskunft.

Bedeutung	Betrifft alle, d.h. rund 490'000 Arbeitgeber/innen. Gemäss Hochrechnung werden den Ausgleichskassen pro Jahr 1.3 Millionen Mitarbeiter/innen gemeldet. Diese Meldungen verursachen bei den Unternehmen Regulierungskosten in der Höhe von jährlich rund 7.6 Mio. Fr.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Verordnungsrecht: Art. 135bis AHVV wird ersatzlos gestrichen. Art.136 AHVV wird dahingehend angepasst, dass es kein Obligatorium der Meldung bis spätestens ein Monat nach Stellenantritt mehr gibt und die An- und Abmeldung neuer Mitarbeiter/innen im Rahmen der Lohndeklaration erfolgt. Allerdings werden die Unternehmen verpflichtet, eine/n neu eingestellte/n Mitarbeiter/in auf dessen/deren expliziten Wunsch bei der Ausgleichskasse zu melden und ihm/ihr den Versicherungsnachweis auszuhändigen. ■ <i>Zeithorizont</i>: 1-3 Jahre. ■ <i>Bemerkung 1</i>: Es existiert ein Zusammenhang zwischen der Meldung neuer Mitarbeiter/innen und Plänen, welche die Bekämpfung der Schwarzarbeit betreffen. Die diesbezüglichen Abklärungen haben allerdings ergeben, dass eine Abschaffung des Obligatoriums bezüglich des Datenaustausches zwischen BSV und SECO kein Konfliktpotential birgt. Bei einer Umsetzung des Vorschlages müsste jedoch die Koordination mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit gewährleistet werden. ■ <i>Bemerkung 2</i>: Unabhängig von einer Anpassung von Art. 136 AHVV sind bei grenzüberschreitenden Verhältnissen die betroffenen Mitarbeiter/innen den Ausgleichskassen zur Abklärung der Versicherungsunterstellung zu melden.
Einsparungspotential	<p>Der Verbesserungsvorschlag führt sowohl bei den Arbeitgeber/innen als auch bei den Ausgleichskassen zu Kosteneinsparungen, wobei die Kosteneinsparungen der Ausgleichskassen den Arbeitgeber/innen über eine Reduktion der Verwaltungskostenbeiträge weitergegeben werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber/innen: ca. 7 Millionen Franken ■ Ausgleichskassen: ca. 2 Million Franken (18.9 FTE)¹⁷ ■ Total: ca. 9 Millionen Franken
Kostenverursachung	Einmalige Gesetzgebungskosten
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Gemäss der Expertengruppe liegt der Nutzen der Meldung neuer Mitarbeiter/innen einzig im Sicherheitsgefühl der Arbeitnehmer/innen aufgrund des Versicherungsnachweises. Der Verbesserungsvorschlag sieht vor, dass die Arbeitnehmer/innen auf Wunsch nach wie vor einen Versicherungsnachweis erhalten können. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass die Abschaffung des Obligatoriums der

¹⁷ Die Schätzung basiert auf einer Hochrechnung für die Verbandsausgleichskassen und für die kantonalen Ausgleichskassen auf der Grundlage folgender Angaben der SVA Zürich und der Ausgleichskassen 35/40/114: Beim SVA Zürich fällt pro Meldung ein Arbeitsaufwand von 4 Minuten weg, die Ausgleichskassen 35/40/114 rechnen mit einem Einsparungspotential von 0.1 FTE.

	Meldung neuer Mitarbeiter/innen keinen Einfluss auf den Nutzen der Regulierung hat.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Es kann von einem Nettonutzen von 9 Millionen Franken ausgegangen werden.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag weiterverfolgt bzw. umgesetzt werden sollte.
Empfehlung	Umsetzung des Verbesserungsvorschlags mit hoher Priorität.
VV.HP11/12.1 Online-Lösung der EO-Anmeldung «Militär/Zivildienst» und «Mutterschaft»	
Handlungspflicht	Handlungspflicht 11 «EO-Anmeldung ‚Militär/Zivildienst‘» und Handlungspflicht 12 «EO-Anmeldung ‚Mutterschaft‘»
Beschreibung	Die EO-Anmeldungen können von den Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden vollständig elektronisch abgewickelt werden.
Bedeutung	Gemäss Hochrechnung gibt es jährlich rund 557'000 EO-Anmeldungen «Militär / Zivildienst» sowie 90'000 EO-Anmeldungen «Mutterschaft». Die EO-Anmeldungen verursachen bei den Unternehmen Regulierungskosten in der Höhe von 13.8 Mio. Fr. (Militär/Zivildienst) bzw. 3.8 Mio. Fr. (Mutterschaft) pro Jahr. Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen, die Erfahrung mit EO-Anmeldungen haben, haben diesen Verbesserungsvorschlag gemacht.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene:</i> Auf Gesetzesebene müssen mehrere Änderungen vorgenommen werden. Betroffen ist insbesondere das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) bzw. das Personalinformationssystem der Armee (PISA), bei welchem der Export von Daten gewährleistet werden müsste. ■ <i>Zeithorizont:</i> Da der Verbesserungsvorschlag mit mehreren Gesetzesänderungen verbunden ist, wird die Umsetzung voraussichtlich mehr als 3 Jahre in Anspruch nehmen.
Einsparungspotential	<ul style="list-style-type: none"> ■ Normadressaten: 10.7 Millionen Franken¹⁸ ■ Ausgleichskassen: 1.8 Millionen Franken (17.1 FTE)¹⁹ ■ Total: 12.5 Millionen Franken
Kostenverursachung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hohe einmalige Entwicklungskosten der E-Solution. ■ Laufende Unterhaltskosten der E-Solution. ■ Einmalige Gesetzgebungskosten.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine substantielle Wirkung auf den Nutzen der Regulierung. Allenfalls würde es bei einer Online-Lösung weniger Betrugsfälle geben.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist mittel- und langfristig als sehr vorteilhaft einzuschätzen. Aufgrund hoher Investitionskosten wird das Kosten-Nutzen-Verhältnis kurzfristig

¹⁸ Die Schätzung basiert auf folgenden Annahmen: 1. Die Einsparung an Arbeitszeit ist bei einer elektronischen EO-Anmeldung gleich hoch wie bei der Meldung neuer Mitarbeiter/innen (4 Minuten bei elektronischer Meldung und 11 Minuten bei postalischer Meldung). 2. Der Anteil der EO-Anmeldungen, die elektronisch vorgenommen werden, beträgt – wie bei der Meldung neuer Mitarbeiter/innen bei der Ausgleichskasse – 80 Prozent.

¹⁹ Die Schätzung basiert auf einer Hochrechnung für die Verbandsausgleichskassen und die kantonalen Ausgleichskassen auf der Grundlage folgender Angaben der SVA Zürich und der Ausgleichskassen 35/40/114: Eine elektronische EO-Anmeldung führt beim SVA Zürich zu einer Ersparnis von 5 Minuten pro Fall. Die Ausgleichskassen 35/40/114 rechnen mit einer Einsparung von 0.6 FTE.

negativ sein.

Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag weiterverfolgt bzw. umgesetzt werden sollte. Es sei allerdings zwingend, dass bei der Umsetzung eine gute Kostenkontrolle gewährleistet wird.
Empfehlung	Umsetzung des Verbesserungsvorschlags mit hoher Priorität.
Bemerkung	Am «Verbesserungsworkshop» wurde in Bezug auf die Handlungspflichten 11 und 12 auch ein Vorschlag diskutiert, der vorsieht, dass die Unternehmen aus dem Lohnbuchhaltungsprogramm ein standardisiertes Formular ausdrucken können, das dem EO-Anmeldeformular angeheftet werden kann, so dass die Unternehmen das Formular nicht mehr auszufüllen brauchen. Dieser Verbesserungsvorschlag ist in dem Sinne bereits umgesetzt, dass es grosse Unternehmen (wie z.B. Novartis) gibt, welche die EO-Anmeldung bereits auf diese Art und Weise vornehmen.

VV.HP13.1 Vereinfachung des Arbeitgeberfragebogens der IV-Stellen

Handlungspflicht	Handlungspflicht 13 «Arbeitgeberfragebogen IV»
Beschreibung	Der Fragebogen wird vereinfacht und optimiert, so dass der Aufwand der Arbeitgeber/innen für das Ausfüllen des Fragebogens sinkt.
Bedeutung	Gemäss Hochrechnung füllen die Arbeitgeber/innen pro Jahr gut 24'000 Fragebogen der IV-Stellen aus. Dabei entstehen Regulierungskosten in der Höhe von 2.5 Millionen Franken. Die Hälfte der befragten Unternehmen, die schon einmal einen Arbeitgeberfragebogen der IV ausgefüllt haben, empfindet den Aufwand für das Ausfüllen des Fragebogens als hoch.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Vollzug der kantonalen IV-Stellen. ■ <i>Zeithorizont</i>: < 1 Jahr.
Einsparungspotential	Das Einsparungspotential ist als sehr gering einzuschätzen, da der Arbeitgeberfragebogen bereits vor einem Jahr in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber/innen überarbeitet wurde. Entsprechend muss davon ausgegangen werden, dass das Vereinfachungspotential gering ist.
Kostenverursachung	Einmalige Kosten der Anpassung des Fragebogens.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine wesentliche Wirkung auf den Nutzen der Regulierung, da davon ausgegangen werden muss, dass eine Optimierung des Fragebogens nicht möglich ist.
Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist als negativ einzuschätzen.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren durchgehend der Meinung, dass der Vorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte, weil davon auszugehen ist, dass eine Vereinfachung des Fragebogens nicht möglich ist.
Empfehlung	Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgen.
Bemerkungen	In Bezug auf die Handlungspflicht 13 «Arbeitgeberfragebogen IV» wurden am Verbesserungsworkshop noch zwei weitere Vorschläge diskutiert: <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Angepasster Fragebogen bei wiederholtem Ausfüllen</i>: Gemäss diesem Vorschlag sollen in Fällen, in welchen ein/e Arbeitgeber/in den Fragebogen für den gleichen Mit-

arbeiter bzw. für die gleiche Mitarbeiterin zum wiederholten Mal ausfüllen muss, nur die Änderungen abgefragt werden. Das Einsparungspotential dieses Vorschlags ist als äusserst gering einzuschätzen, da es nur sehr selten vorkommt, dass ein/ Arbeitgeber/in den Fragebogen mehrmals für den gleichen Mitarbeiter bzw. die gleiche Mitarbeiterin ausfüllen muss. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist als negativ einzuschätzen, weshalb die am Verbesserungsworkshop anwesenden Stakeholder durchgehend der Ansicht waren, dass dieser Vorschlag nicht umgesetzt werden sollte.

■ *Online-Fragebogen*: Es ist davon auszugehen, dass der Aufwand für das Ausfüllen des Fragebogens nur geringfügig tiefer wäre, wenn es eine Online-Version des Fragebogens gäbe. Denn der Arbeitgeberfragebogen der IV kann bereits heute am Bildschirm ausgefüllt werden, muss aus Gründen des Datenschutzes jedoch ausgedruckt, unterschrieben und postalisch verschickt werden. Dem geringen Einsparungspotential stehen vergleichsweise hohe Kosten der Entwicklung des Online-Fragebogens gegenüber, so dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis als negativ einzuschätzen ist. Die am Verbesserungsworkshop anwesenden Stakeholder waren durchgehend der Ansicht waren, dass dieser Vorschlag nicht umgesetzt werden sollte.

5.2 Handlungspflichten- und Bereichsübergreifende Verbesserungsvorschläge

VV.Andere.1	Vereinheitlichung der Definition des Einkommens
Beschreibung	Das massgebende Einkommen wird in allen Regulierungsbereichen gleich definiert.
Bedeutung	Zwei Expert/innen haben geltend gemacht, dass bei den Unternehmen aufgrund unterschiedlicher Definitionen des Einkommens bei der Be- bzw. Umrechnung des massgebenden Einkommens ein Zusatzaufwand entsteht. Am Verbesserungsworkshop waren sich die anwesenden Expert/innen allerdings einig, dass die Unterschiede in den letzten Jahren stetig abgebaut wurde und heute relativ geringfügig sind.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Eine Vereinheitlichung der Definition des Einkommens würde eine Anpassung verschiedener Gesetze bedingen und verschiedene Departemente betreffen. ■ <i>Zeithorizont</i>: > 3 Jahre
Einsparungspotential	Das Einsparungspotential konnte im Rahmen des Regulierungs-Checkups nicht eingeschätzt werden.
Kostenverursachung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine Vereinheitlichung der Definition des massgebenden Einkommens verändert im betroffenen Regulierungsbereich die Bemessungsgrundlage. Eine Veränderung der Bemessungsgrundlage kann zu höheren Beiträgen und damit zu einer Erhöhung der Regulierungskosten führen. ■ Einmalige Gesetzgebungskosten. ■ Einmalige Kosten der Anpassung der Software, welche die Unternehmen im Bereich Rechnungs- und Finanzwesen einsetzen.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Die Unterschiede in den Definitionen des massgebenden Einkommens sind zum Teil politisch explizit so gewünscht. Eine Veränderung der Bemessungsgrundlage würde entsprechend auch den Nutzen der Regulierung verändern. Die Veränderung hängt dabei davon ab, wie die Vereinheitlichung konkret aussehen würde.
Kosten-Nutzen-	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis konnte im Rahmen des Regulierungs-Checkups im

Verhältnis	Bereich der 1. Säule nicht abgeschätzt werden – auch deshalb, weil nicht nur der Bereich der 1. Säule betroffen ist.
Position der Stakeholder	Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, mit dem Problem unterschiedlicher Einkommensdefinitionen umzugehen: Entweder werden die Unterschiede aufgehoben, so wie dies der Verbesserungsvorschlag will, oder man geht mit den Unterschieden automatisiert, mittels entsprechender Software um. Die Expert/innen des Verbesserungsworkshops betrachten die zweiten Möglichkeit als erfolgsversprechender, weil die erste Möglichkeit politisch derzeit kaum durchsetzbar ist. Entsprechend waren sich die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder einig, dass der Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte. Stattdessen sollen die Definitionen bei Gelegenheit, d.h. anlässlich kommender Revision, stückweise angeglichen werden – sofern dies politisch möglich ist.
Empfehlung	Verbesserungsvorschlag nicht weiterverfolgen
VV.Andere.2	Flächendeckende Einführung eines elektronischen Identifikationssystems
Beschreibung	Die SuisseID oder ein anderes elektronisches rechtsgültiges Identifikationssystem wird in der Schweiz flächendeckend eingeführt.
Bedeutung	Es gibt in der Schweiz noch keine elektronische und rechtsgültige Identifikationsmöglichkeit, die weit verbreitet ist. Ein elektronisches Identifikationssystem betrifft nicht nur den Bereich der 1. Säule, sondern potentiell alle Regulierungsbereiche.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Umsetzungsebene</i>: Wurde am Verbesserungsworkshop nicht thematisiert. ■ <i>Zeithorizont</i>: > 3 Jahre
Einsparungspotential	Der Nutzen eines elektronischen Identifikationssystems ist darin zu sehen, dass zu unterschreibende Formular elektronisch eingereicht werden können. Dadurch können die Unternehmen und staatlichen Stellen Zeit und Kosten einsparen. Eine flächendeckende Verbreitung eines elektronischen Identifikationssystems würde es ermöglichen, auch in Bereichen E-Business-Lösungen zu etablieren, in denen heute solche nicht möglich sind.
Kostenverursachung	Damit sich ein elektronisches Identifikationssystem durchsetzt, muss es flächendeckend werden. Entsprechend hoch sind die Investitionskosten. Die Erfahrungen mit SuisseID haben gezeigt, dass sich ein elektronisches Identifikationssystem ohne hohe Investitionskosten nicht flächendeckend implementieren lässt.
Einfluss auf den Nutzen der Regulierung	Keine Wirkung auf den Nutzen der Regulierung.

Kosten-Nutzen-Verhältnis	Das Kosten-Nutzen-Verhältnis wird von den Expert/innen positiv eingeschätzt.
Position der Stakeholder	Die am Verbesserungsworkshop vertretenen Stakeholder waren sich einig, dass dieser Verbesserungsvorschlag weiterverfolgt werden sollte.
Empfehlung	Weiterverfolgung des Verbesserungsvorschlags mit hoher Priorität.

Die konsultierten Unternehmen und Expert/innen haben auch einige Vorschläge formuliert, welche die grundlegende Organisation des verwaltungsseitigen Vollzugs der Sozialversicherungen betreffen. Der Vollzug durch die Verwaltung war aber nicht Gegenstand des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule, weshalb diese Vorschläge am Verbesserungsworkshop überhaupt nicht oder nur am Rande diskutiert wurden:

■ **Einheitsausgleichskasse:** Die Treuhandunternehmen haben in der Regel mit einer Vielzahl von Ausgleichskassen zu tun. Die Unterschiede zwischen den Ausgleichskassen (insbesondere: unterschiedliche Ansprechpersonen, unterschiedliche Formulare und Partnerwebs) erschweren für die Treuhandunternehmen die Standardisierung der Arbeitsprozesse. Vor diesem Hintergrund hat ein Treuhandunternehmen den bewusst provokativen Vorschlag gemacht, dass es nur noch eine einzige Ausgleichskasse («Einheitsausgleichskasse») geben soll. Die Expert/innen am Verbesserungsworkshop waren sich einig, dass die Auswirkungen einer solchen Systemveränderung negativ zu beurteilen sind, und nicht weiterverfolgt werden sollte. Im Wesentlichen aus zwei Gründen:

- Der Wegfall des bestehenden Wettbewerbs unter den Ausgleichskassen, für den die Verbandsausgleichskassen sorgen, würde sich negativ auf die Qualität und den Preis der Leistungen der Ausgleichskasse(n) auswirken.
- Die Verbandsausgleichskassen bieten zum Teil branchenspezifischen Dienstleistungen an, was die Regulierungsaufwand der Unternehmen, die diesen Ausgleichskassen angeschlossen sind, minimiert. Bei einer Einheitsausgleichskasse wären solche auf die Bedürfnisse der angeschlossenen Unternehmen zugeschnittenen Lösungen nicht mehr möglich. Es ist deshalb davon auszugehen, dass eine Einheitsausgleichskasse bei einem grossen Teil der Unternehmen die Regulierungskosten erhöhen würde.

■ **Freie Wahl der Ausgleichskasse:** Ein Unternehmen, das mit der Qualität der Arbeit der Ausgleichskasse, der es angeschlossen ist, nicht zufrieden ist, hat den Vorschlag gemacht, dass die Unternehmen die Ausgleichskasse frei wählen können. Die Expert/innen am Verbesserungsworkshop waren sich einig, dass der Vorschlag nicht weiterverfolgt werden sollte. Im Wesentlichen aus drei Gründen:

- Das bestehende System der Ausgleichskassen habe sich seit 65 Jahren bewährt. Die Notwendigkeit eines Systemumbaus sei nicht ersichtlich.
- Es sei zweifelhaft, ob eine freie Wahl der Ausgleichskasse zu tieferen Systemkosten führen würde (Stichwort: Marketingkosten).
- Die Verbandsausgleichskassen sorgen bereits heute für einen gewissen Wettbewerb: Die Unternehmen hätten die Möglichkeit, die Ausgleichskasse zu wechseln, indem sie einem entsprechenden Gründerverband beitreten.

■ **Jährlicher (Qualitäts-)Benchmark der Ausgleichskassen:** Eines der befragten Unternehmen hat den Vorschlag gemacht, dass auf jährlicher Basis ein Benchmark der Ausgleichskassen (Anteil fehlerhafter Abrechnungen, Reaktionszeiten, Höhe der Verwaltungskosten etc.) erstellt wird. Diese Transparenz werde die Ausgleichskassen mit unterdurchschnittlicher Qualität unter Handlungsdruck setzen. Die am Verbesserungsworkshop Expert/innen waren der Ansicht, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis

eines solchen Benchmarks als negativ einzuschätzen sei, und demzufolge nicht weiterverfolgt werden sollte. Im Wesentlichen aus folgenden Gründen:

- Es gebe keine empirischen Hinweise darauf, dass bezüglich der Qualität der Arbeit der Ausgleichskassen ein substantielles Optimierungspotential bestehe.
- Auch wenn es ein entsprechendes Verbesserungspotential geben würde, sei es zweifelhaft, ob ein Benchmarking die erhoffte Qualitätssteigerung herbeiführen würde.
- Die Konzeption und jährliche Produktion des Qualitätsbenchmarks wären mit entsprechenden Kosten verbunden.

■ **Veränderung des System der Familienzulagen:** Einige der konsultierten Unternehmen und Expert/innen haben auch Verbesserungsvorschläge bezüglich des Bereichs FAK/Familienzulagen formuliert. Dieser Bereich war grundsätzlich nicht Gegenstand des Regulierungs-Checkups im Bereich der 1. Säule, weshalb die Vorschläge nicht näher analysiert und am Verbesserungsworkshop nicht diskutiert wurden. Alle drei gemachten Vorschläge zielen auf einen Umbau des Systems der Familienzulagen ab:

- Abwicklung der Familienzulagen über die Steuern.
- Vereinheitlichung der Beitragssätze und der Höhe der Familienzulagen und Abwicklung über die Ausgleichskassen.
- Die Arbeitgeber/innen können die Familienzulagen über eine einzige Ausgleichskasse abwickeln.

6 Schlussfolgerungen

Gemäss der durchgeführten Regulierungskostenmessung haben die Selbständigerwerbenden und Arbeitgeber/innen aufgrund der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) jährliche Kosten in der Höhe von **454 Millionen Franken** zu tragen. Der grösste Teil dieser Regulierungskosten entsteht den Unternehmen in Form von Verwaltungskostenbeiträgen, die sie den Ausgleichskassen zur Deckung der Verwaltungskosten zu entrichten haben. Mit 95.8 Millionen Franken fallen die Kosten, die «in den Unternehmen selbst» entstehen, vergleichsweise gering aus. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass es in Zusammenhang mit der Regulierung im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) keine bedeutenden Probleme gibt: Die Abläufe und Zusammenarbeit mit den Ausgleichskassen sind bekannt und in der Regel klar strukturiert. Die Arbeitsprozesse sind aufgrund entsprechender IT-Unterstützung und Online-Lösungen schlank.

Dennoch konnten im Rahmen des Regulierungs-Checkups drei konkrete Verbesserungsvorschläge identifiziert und herausgearbeitet werden, denen bezüglich des Arbeitsaufwands, der in den Unternehmen aufgrund der Regulierung im Bereich der 1. Säule entsteht, ein beträchtliches Einsparungspotential inhärent ist:

■ **Abschaffung der unterjährig Meldung neuer Mitarbeiter/innen:** Gemäss diesem Vereinfachungsvorschlag sollen Arbeitgeber/innen neue Mitarbeiter/innen den Ausgleichskassen nicht mehr unterjährig melden: An- und Abmeldung sollen im Rahmen der Lohndeklaration erfolgen. Auch der Versicherungsausweis AHV-IV soll nicht mehr ausgestellt werden. Dieser Verbesserungsvorschlag würde den Aufwand der Arbeitgeber/innen um schätzungsweise 7 Millionen Franken pro Jahr reduzieren.

■ **Zusammenlegung der Arbeitgeberkontrollen gemäss UVG („UVG-Revision“) und AHV („AHV-Revision“):** UVG-Revisionen, die nicht kombiniert mit einer AHV-Kontrolle durchgeführt werden, sollen mit AHV-Revisionen zusammengelegt werden. Dadurch kann die Zahl der insgesamt durchgeführten Arbeitgeberkontrollen reduziert werden. Aus diesem Grund sollen die Ausgleichskassen, die SUVA und die privaten UVG-Versicherer dazu verpflichtet werden, ihre Arbeitgeberkontrollen derart zu koordinieren, dass es keine nicht-kombinierten UVG-Kontrollen mehr gibt. Eine konsequente Zusammenlegung der UVG-Revisionen der SUVA und der privaten UVG-Versicherern mit AHV-Revisionen würde die Zahl der durchgeführten Revisionen um mindestens 3'600 Revisionen senken, was den Aufwand der Arbeitgeber/innen in Zusammenhang mit Arbeitgeberkontrollen jährlich um mindestens 0.6 Millionen Franken reduzieren würde.

■ **Online-Lösung der EO-Anmeldung:** Gemäss diesem Verbesserungsvorschlag sollen die EO-Anmeldungen «Militär/Zivildienst» und «Mutterschaft» von den Arbeitgeber/innen und Selbständigerwerbenden vollständig elektronisch abgewickelt werden können. Die Möglichkeit der Online-Abwicklung von EO-Fällen würde den Aufwand der Normadressaten um schätzungsweise 10.7 Millionen Franken pro Jahr reduzieren.

Zusammen würden diese drei Verbesserungsvorschläge den Aufwand der Selbständigerwerbenden und Arbeitgeber/innen um schätzungsweise 18.3 Millionen Franken pro Jahr (19.1 Prozent der 95.8 Millionen Franken Regulierungskosten, die in den Unternehmen selbst anfallen) reduzieren. Zusätzlich würden sie auch auf Verwaltungsseite, d.h. bei den Ausgleichskassen und Revisionsstellen, zu Kosteneinsparungen in der Höhe von geschätzten 7.5 Millionen Franken pro Jahr führen (Abschaffung der unterjährig Meldung neuer Mitarbeiter/innen: 2 Millionen Franken, Zusammenlegung der UVG-Revisionen mit den AHV-Revisionen: 3.7 Millionen Franken, Online-Lösung der EO-anmeldung: 1.8 Millionen Franken). Diese Kosteneinsparungen können den Unternehmen in Form von reduzierten Verwaltungskostenbeiträgen weitergegeben werden, so dass das Einsparungspotential der drei Ver-

besserungsvorschläge in Bezug auf die gesamten Regulierungskosten in der Höhe von 454 Millionen Franken 5.7 Prozent (25.8 Millionen Franken) beträgt.

Ob es in Bezug auf die Verwaltungskostenbeiträge in der Höhe von 358 Millionen Franken ein weitergehendes Einsparungspotential gibt, konnte im Rahmen des vorliegenden Regulierungs-Checkups nicht untersucht werden. Denn eine Antwort auf diese Frage würde eine Analyse (der Effizienz) des Vollzugs durch die Ausgleichskassen voraussetzen. Eine solche war jedoch nicht Gegenstand des Regulierungs-Checkups. Die Expert/innen haben die Ansicht vertreten, dass die Regulierungskosten in der Höhe von 454 Millionen Franken insgesamt als gering einzuschätzen sind.

7 Literaturverzeichnis

- Baer Niklas, Ulrich Frick, Tanja Fasel und Wolfgang Wiedermann (2011): «Schwierige» Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Eine Pilotstudie in Basel-Stadt und Basel-Landschaft, Bern: BSV
- Bolliger Christian und Marius Féraud (2012): Evaluation des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA). Schlussbericht, Bern: Büro Vatter AG
- Bolliger Christian, Tobias Fritschi, Renate Salzgeber, Pascale Zürcher und Oliver Hümbelin (2012a): Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmassnahmen in der IV. Schlussbericht, Bern: BSV
- Bolliger Christian, Tobias Fritschi, Renate Salzgeber, Pascale Zürcher und Oliver Hümbelin (2012b): Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmassnahmen in der IV. Anhang zum Forschungsbericht, Bern: BSV
- BSV – Bundesamt für Sozialversicherungen (2012): Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2011 (nur für interne Verwendung), Bern: EDI
- BSV – Bundesamt für Sozialversicherungen (2013): Statistische Angaben der Ausgleichskassen 2012 (nur für interne Verwendung), Bern: EDI
- KPMG (2008): Studie über den neuen Lohnausweis. Messung der administrativen Belastung durch den Lohnausweis mit Hilfe des Standard-Kosten-Modells (SKM), Zürich/Bern: KPMG
- KPMG (2009): Handbuch zur Messung von Regulierungskosten, Berlin: April
- KPMG (2010): Messung von Regulierungskosten für Schweizer KMU. Schlussbericht. 2010: Mai
- SCM Network [Hrsg.] (2005): International Standard Cost Model Manual. Measuring and reducing administrative burdens for businesses, 2005: SCM Network
- SECO [Hrsg.] (2012): Regulierungs-Checkup. Handbuch zur Schätzung der Kosten von Regulierungen sowie zur Identifizierung von Potenzialen für die Vereinfachung und Kostenreduktion, Bern: SECO
- Zumbühl Markus und Fabienne Birrer (2012): Bürokratiebarometer – 2012. Eruierung von Belastungen aufgrund von Regulierungen in Schweizer Unternehmen. Schlussbericht - Hauptbefragung, Hergiswil: GfK AG

8 Anhang

Tabelle 15: Expert/innen, die im Rahmen der Phase «Konzeption» befragt wurden

Unternehmen/Institution	Experte/Expertin	Funktion
Unternehmen (3)		
Migros Aare	Fritz von Gunten	Leiter Lohnadministration
Büro BASS	Georges Burkhalter	Sekretär
Frutiger Gruppe	Beat Augstburger	Personalleiter
	Marcel Flückiger	Personalbereichsleiter
Treuhandunternehmen (2)		
PwC Schweiz	Brigitte Zulauf	Leiterin Buchführung und Saläradministration
AAA services meier + franzelli	Pascal Meier	Geschäftsführer/Inhaber
Forschung (1)		
Universität Luzern	Gabriela Riemer-Kafka	Ordinaria für Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht
Ausgleichskassen und IV-Stellen (3)		
SVA Zürich	Franz Stähli	Direktor
Ausgleichskassen 35/40/114	Stefan Abrecht	Kassenleiter
IV-Stelle Bern	Michael Schnyder	Abteilungsleiter Eingliederungsmanagement
Bundesverwaltung (1)		
BSV	Michel Jaccard	Stv. Leiter des Bereichs Beiträge AHV/IV/EO

Quelle: Darstellung BASS

Tabelle 16: Stakeholder, die an der Vernehmlassung des Detailkonzepts teilgenommen haben

Institution	Ansprechperson	Funktion
IV-Stellen-Konferenz (IVSK)	Monika Dudle-Ammann	Vizepräsidentin
KMU Forum	Pascal Muller	Sekretär des KMU-Forums
Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen	Franz Stähli	Präsident
Revisionsstelle der Ausgleichskassen (rsa)	Matthias Weilenmann	Bereichsleiter, Stv. Direktor
Schweizerischer Arbeitgeberverband	Roland A. Müller	Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen
Schweizerischer Gewerbeverband (sgv)	Kurt Gfeller	Vizedirektor
Schweizerische Vereinigung der Verbandsausgleichskassen (VVAK)	Stefan Abrecht	Präsident

Quelle: Darstellung BASS

Tabelle 17: Expert/innen, die den Aufwand der Unternehmen aufgrund der 13 berücksichtigten Handlungspflichten im Bereich der 1. Säule (AHV/IV/EO) geschätzt haben

Unternehmen/Institution	Experte/Expertin	Funktion
Unternehmen		
Büro BASS AG	Georges Burkhalter	Sekretär
Novartis Pharma AG	Claudia Schütz	Service Manager Payroll
Scout24 Schweiz AG	Karin Burren	HR Manager
Treuhandunternehmen		
AAA services meier + franzelli	Pascal Meier	Managing Partner
Valido AG	Roland Sommerhalder	Managing Partner
PwC Schweiz	Brigitte Zulauf	Leiterin Buchführung und Saläradministration
Ausgleichskassen und Revisionsstellen		
SVA Zürich	Franz Stähli	Direktor
Ausgleichskassen 35/40/114	Stefan Abrecht	Kassenleiter
Revisionsstelle der Ausgleichskassen (rsa) ¹	Matthias Weilenmann	Bereichsleiter, Stv. Direktor

Anmerkung:¹Die Revisionsstelle der Ausgleichskassen, vertreten durch Matthias Weilenmann, hat nur bezüglich der Handlungspflicht 7 «Arbeitgeberkontrolle» eine Aufwandsschätzung abgegeben
Quelle: Darstellung BASS

Tabelle 18: Expert/innen, die am Workshop «Differenzenbereinigung» teilgenommen haben

Unternehmen/Institution	Experte/Expertin	Funktion
Unternehmen (2)		
Novartis Pharma AG	Claudia Schütz	Service Manager Payroll
Scout24 Schweiz AG	Karin Burren	HR Manager
Treuhandunternehmen (2)		
AAA services meier + franzelli	Pascal Meier	Managing Partner
PwC Schweiz	Brigitte Zulauf	Leiterin Buchführung und Saläradministration
Ausgleichskassen (2)		
SVA Zürich	Franz Stähli	Direktor
Ausgleichskassen 35/40/114	Stefan Abrecht	Kassenleiter
Bundesverwaltung (Beobachter)		
SECO	Eloi Fellay	Sektion Regulierungsanalyse
BSV	Michel Jaccard	Stv. Leiter des Bereichs Beiträge AHV/IV/EO
BSV	Simon Luck	Ökonom, Bereich Grundlagen Alters- und Hinterlassenenvorsorge
BSV	Eric Patry	Projektleiter, Geschäftsfeld Invalidenversicherung, Bereich Rechtsetzung

Quelle: Darstellung BASS

Tabelle 19: Befragte Unternehmen

Nr.	Unternehmen	Anzahl Beschäftigter	Branche	NOGA		Kanton	Rechtsform
Treuhandunternehmen							
1	Truvag FM GmbH	100	Treuhand	6920	LU		GMBH / SARL
2	Inel-Data AG	10	Treuhand	6920	TG		Aktiengesellschaft / LTD
3	WM Treuhand AG	5	Treuhand	6920	BE		Aktiengesellschaft / LTD
Arbeitgeber der französischen Schweiz							
4	Baur SA Sauges	15	Industrie	2813	NE		Aktiengesellschaft / LTD
5	ADV Constructions S.A.	160	Bauwesen	4120	VD		Aktiengesellschaft / LTD
6	Eco' Diagnostic	5	Forschung	7220	GE		GMBH / SARL
7	Indalo Space SA	7	Reisebüro	7911	FR		Aktiengesellschaft / LTD
Arbeitgeber der deutschen Schweiz							
8	Wistar Informatik AG	55	Informatik	6209	BE		Aktiengesellschaft / LTD
9	Casagrande/Montessori	70	Detailhandel	4719	LU		Aktiengesellschaft / LTD
10	the bird's eye jazz club	12	Gastronomie	9004	BS		Verein
11	Pathé Films AG	12	Filmindustrie	9004	ZH		Aktiengesellschaft / LTD
12	BINDELLA terra vite vita SA	1218	Gastronomie	5610	ZH		Aktiengesellschaft / LTD
13	Consult & Pepper AG	27	Personalvermittlung	7810	ZH		Aktiengesellschaft / LTD
14	UMS AG	9	Untermietservice	8299	BE		Aktiengesellschaft / LTD
15	Notariat Kämpfer	5	Notariat	6910	BE		GMBH / SARL
16	LCA Automation AG	61	Maschinenindustrie	2812	ZH		Aktiengesellschaft / LTD
17	Frutiger AG	2400	Bauwesen	4120	BE		Aktiengesellschaft / LTD
18	Bedag Informatik	471	Informatik	6203	BE		Aktiengesellschaft / LTD
Selbständigerwerbende							
19	Frédéric Hirschi		Kunst	9003	ZG		Selbständigerwerbender
20	Küng Biotech		Forschung	7211	BE		Selbständigerwerbender

Quelle: Darstellung BASS

Tabelle 20: Anzahl befragter Unternehmen nach Unternehmenssegmenten

	SE	Arbeitgeber/innen				Treuhandunternehmen			Total
		1-19 B.		20-249 B.		klein	mittel	gross	
		ohne LBS	mit LBS	mit LBS	mit LBS				
Normadressaten ohne Partnerweb	2	3	2	2					
Normadressaten mit Partnerweb		1	2	2	3	1	1	1	20
Total	2	4	4	4	3	1	1	1	20

Quelle: Darstellung BASS

Tabelle 21: Expert/innen, die am Workshop «Verbesserungsvorschläge» teilgenommen haben

Unternehmen/Institution	Experte/Expertin	Funktion
Unternehmen (2)		
Scout24 Schweiz AG	Karin Burren	HR Manager
Novartis Pharma AG	Claudia Schütz	Service Manager Payroll
Treuhandunternehmen (2)		
Valido AG	Roland Sommerhalder	Managing Partner
PwC Schweiz	Brigitte Zulauf	Leiterin Buchführung und Saläradministration
Verbände (3)		
Ausgleichskassen 35/40/114	Stefan Abrecht	Kassenleiter
Schweizerischer Gewerbeverband ¹	Kurt Gfeller	Vizedirektor
SVA Zürich	Franz Stähli	Direktor
Bundesverwaltung (9)		
BSV	Olivier Brunner-Patthey	Bereich Forschung und Evaluation, Projektleiter Regulierungs-Checkup 1. Säule
SECO	Eloi Fellay	Sektion Regulierungsanalyse
BSV	Michel Jaccard	Stv. Leiter des Bereichs Beiträge AHV/IV/EO
BSV	Jacqueline Kucera	Bereich Finanzierung berufliche Vorsorge
BSV	Simon Luck	Ökonom, Bereich Grundlagen Alters- und Hinterlassenenvorsorge
BSV	Colette Nova	Vizedirektorin, Leiterin des Geschäftsfeldes AHV, Berufliche Vorsorge und EL (ABEL).
BSV	Eric Patry	Projektleiter, Geschäftsfeld Invalidenversicherung, Bereich Rechtsetzung
BSV	Marie-Claude Sommer	Bereich Mathematik
SECO	Nicolas Wallart	Leiter der Sektion Regulierungsanalyse

Anmerkung: ¹Roland A. Müller vom Arbeitgeberverband konnte am Workshop aus terminlichen Gründen nicht teilnehmen. Er hat den Workshop jedoch mit Kurt Gfeller vorbesprochen, so dass Kurt Gfeller zugleich den Schweizer Arbeitgeberverband vertrat.

Quelle: Darstellung BASS

