



WAS SIE UNBEDINGT BEACHTEN SOLLTEN!

Ganz klar: Die Personalkosten sind in einer Hotelerfolgsrechnung der grösste Ausgabenposten. Gerade bei rückläufigen Umsätzen, wie sie derzeit bei manchen Hotelunternehmen aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage aktuell sind, können die Personalkosten oft nicht parallel zurückgefahren werden. Daher kommt der administrativen Behandlung der Personalaufwände im Rechnungswesen eine besondere Bedeutung zu. Hier die wichtigsten Tipps von «Hotelier»-Finanzexpertin Tanja Eltschinger.

Ganz wichtig ist, dass die Hotels über eine auf die Branche spezialisierte Personaladministrationssoftware, wie zum Beispiel das MIRUS verfügen und zudem auch bei jedem Lohnlauf die Berechnungen stichprobenweise überprüfen. Der folgende Beitrag (erster Teil) enthält die wichtigsten Tipps, die für die Führung der Lohnbuchhaltung vorausgesetzt werden, um allfällige Nachzahlungen zu vermeiden. Nach Abschluss des Kalenderjahres wird jedes Jahr der Lohnabschluss erstellt. Dieser Abschluss besteht aus dem Ausfüllen der Jahresenddeklarationen für die Ausgleichskasse sowie Versicherungen für Unfall und Krankheit und dem Erstellen der Lohnausweise für die Mitarbeiter.

Beim Lohnabschluss wird vielfach die Abstimmung zwischen der Finanz- und der Lohnbuchhaltung vergessen. Das heisst: Die Abgrenzungen der Schlussrechnungen für die Sozialversicherungen per 31. Dezember werden nicht vorgenommen. Im 3. Teil unserer «Hotelier»-Serie widmen wir uns deshalb dem Thema Lohn/ Sozialversicherungen.

1. SCHRITT – JAHRESABSCHLUSS LOHNBUCHHALTUNG

1 Was muss grundsätzlich beim Ausfüllen der Jahresdeklarationen für die Sozialversicherungen berücksichtigt werden?

Aus dem MIRUS-Lohnprogramm können die Auswertungen für die AHV, ALV, BVG, UVG, KTG etc. ausgedruckt werden. Vor der Einreichung der Deklarationen müssen die versicherungspflichtigen Lohnsummen auf diesen MIRUS-Auswertungen kontrolliert werden. Bei dieser Kontrolle geht es darum, ob alle Lohnarten im vergangenen Jahr korrekt in die jeweiligen Versicherungsbasen gelaufen sind. Falls Fehler festgestellt werden, müssen diese im Lohnprogramm korrekt eingerichtet und allenfalls beim Mitarbeiter rückwirkend korrigiert werden.

2 Welche Kontrolle muss bei der AHV-Deklaration vorgenommen werden?

Folgende zwei Abstimmungen müssen vorgenommen werden:

- Kann die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem AHV-Bruttolohn begründet werden?
- Abweichungen: Nicht AHV-pflichtige Lohnbestandteile wie Kinderzulagen, Taggelder von Versicherungen etc.
- Kann die Differenz zwischen dem AHV-Bruttolohn und der

AHV-pflichtigen Basis (welche für die AHV-Deklaration massgebend ist) begründet werden?

- Abweichungen: Freibetrag bei Rentnern oder Arbeitnehmern unter 18 Jahren.

Unter www.ahv-iv.info – Dokumentation – Merkblätter – Beiträge AHV/IV/EO/ALV – Merkblatt 2.01 Lohnbeiträge an die AHV, die IV und die EO kann unter Punkt 10 («Der massgebende Lohn») und unter Punkt 11 («nicht zum massgebenden Lohn gehören») nachgelesen werden, welche Lohnbestandteile der AHV unterliegen und welche nicht.

3 Was muss bei der Kontrolle der ALV-Deklaration beachtet werden?

Der Totalbetrag des AHV-Bruttolohnes auf der ALV-Auswertung muss mit dem AHV-Bruttolohn auf der AHV-Auswertung übereinstimmen. Differenzen zwischen dem AHV-Bruttolohn und der ALV-pflichtigen Basis müssen begründet werden können. Abweichungen: Gesamtlöhne der Rentner, die nicht ALV-pflichtig sind, Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Lohnanteile über dem ALV-Maximum von 126 000 Franken (Stand 1.1.2011).

4 Welche Besonderheiten gibt es bei der UVG-Deklaration (Unfallversicherung)?

Bei der Unfallversicherung wird zwischen BU (Berufsunfall) und NBU (Nichtberufsunfall) unterschieden. Mitarbeiter, die weniger als 8 Stunden in der Woche arbeiten, unterliegen nicht der NBU-Versicherung. Das heisst, diese Mitarbeiter müssen für Unfälle ausserhalb des Arbeitsplatzes eine private Unfallversicherung abschliessen. Zudem gibt es bei der UVG-Versicherung auch ein Maximum von 126 000 Franken (Stand 1.1.2011) analog wie bei der ALV-Versicherung.

Bei der Abstimmung der UVG-Auswertung sind folgende Punkte zu beachten:

- Sind unkorrekterweise UVG-pflichtige Lohnsummen über 126 000 Franken aufgeführt?
- Stimmt das Total des AHV-Bruttolohnes auf der Abrechnung Unfallversicherung mit dem AHV-Bruttolohn auf der AHV-Auswertung überein?
- Kann die Differenz zwischen dem AHV-Bruttolohn und der UVG-pflichtigen Basis begründet werden?

Achtung: Rentner haben bei der UVG-Versicherung keinen Freibetrag und sind mit dem vollen Lohn pflichtig. Auch Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die nicht AHV/ALV-pflichtig sind, fallen in die UVG-Pflicht. Ausserdem sind EO-Entschädigungen nicht UVG-pflichtig.

5 Wie muss die KTG-Lohnsumme (Krankentaggeldversicherung) kontrolliert werden?

Grundsätzlich entspricht die KTG-pflichtige Lohnsumme der AHV-pflichtigen Lohnsumme. Das heisst, die KTG-pflichtige Basis auf der Abrechnung Krankengeldversicherung kann mit der AHV-pflichtigen Basis auf der AHV-Abrechnung abgestimmt werden.

Abweichungen:

- Bei Rentnern gibt es keinen Freibetrag wie bei der AHV, der volle Lohn ist KTG-pflichtig.
- Ab dem 70. Altersjahr ist zudem keine KTG-Versicherung über den Arbeitgeber mehr möglich.
- Arbeitnehmer unter 18 Jahren sind nicht AHV-pflichtig, jedoch unterliegen Sie der KTG-Pflicht.
- EO-Entschädigungen sind AHV/ALV-pflichtig, jedoch nicht KTG-pflichtig.
- Vielfach wird bei der KTG-Versicherung ein Maximal-Lohn versichert. Es sind unbedingt Vertrag und/oder Police zu beachten! In der Regel sind es 200 000 Franken oder höher.

2. SCHRITT – BEITRÄGE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER

6 Wie werden die Beiträge Arbeitnehmer und Arbeitgeber für AHV, ALV, BVG, UVG, KTG verbucht?

Wir empfehlen, in der Bilanz Kontokorrente für jede Sozialversicherung einzurichten, dadurch werden die Abstimmungen beim Jahresabschluss und die Kontenübersicht unter dem Jahr einfacher. Zudem kann jederzeit überprüft werden, ob die Akontozahlungen unter dem Jahr den effektiven Beiträgen gerecht sind.

Verbuchung Arbeitnehmer-Beiträge:

Lohndurchlaufkonto/KK Sozialversicherungen.

Verbuchung Arbeitgeber-Beiträge:

Sozialversicherungsaufwand/KK Sozialversicherungen.

Zahlung der Versicherungsrechnungen:

KK Sozialversicherungen/Liquide Mittel bzw. Verbindlichkeiten.

7 Welche Beiträge übernimmt der Arbeitnehmer?

Die Antworten beziehen sich auf den Stand vom 1.1.2011:

AHV, IV, EO $\frac{1}{2}$ von 10.3 % = 5.15 %

ALV $\frac{1}{2}$ von 2.2 % = 1.1 % auf Lohnsumme bis CHF 126 000

$\frac{1}{2}$ von 1.0 % = 0.5 % auf Lohnsumme über CHF 126 000 bis CHF 315 000

(Auf Lohnanteilen über CHF 315 000 werden keine ALV-Beiträge erhoben)

BVG Aufteilung nach Reglement/Vertrag, max. 50 % des Beitrages

UVG: Nichtberufsunfall-Beitrag

KTG: in der Regel je 50 % Arbeitnehmer und Arbeitgeber

8 Welche Beiträge übernimmt der Arbeitgeber?

Die Antworten beziehen sich auf den Stand vom 1.1.2011:

AHV, IV, EO $\frac{1}{2}$ von 10.3 % = 5.15 %

FAK-Beitrag zu 100 %

Verwaltungskostenbeitrag zu 100 %

ALV $\frac{1}{2}$ von 2.2 % = 1.1 % auf Lohnsumme bis CHF 126 000

$\frac{1}{2}$ von 1.0 % = 0.5 % auf Lohnsumme über CHF 126 000 bis CHF 315 000

(Auf Lohnanteilen über CHF 315 000 werden keine ALV-Beiträge erhoben)

BVG Aufteilung nach Reglement/Vertrag, mind. 50 % des Beitrages

UVG: Berufsunfall-Beitrag

KTG: in der Regel je 50 % Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Im nächsten «Hotelier» (November, Nr. 11):

Der 3. Schritt, Jahresabschluss und Finanzbuchhaltung.

Die Autorin: Tanja Eltschinger leitet seit Oktober 2010 die neue Sparte Treuhand der EAC Eltschinger Audit & Consulting AG und war vorher über zehn Jahre in einer grossen Treuhandgesellschaft beschäftigt. Sie absolvierte im Herbst 2006 den eidg. Fachausweis für Treuhänder.



Kontakt:

consulting@eac-eltschinger.ch
www.eac-eltschinger.ch