

# EMPLOYEE BENEFIT PLAN AUDIT REQUIREMENTS



2024

Sobald in den USA die Vergütungspläne für Arbeitnehmer eine bestimmte Größe erreicht haben, verlangt das Arbeitsministerium (Department of Labor, DOL), dass der Jahresabschluss des Plans geprüft wird. Daraufhin werden die geprüften Jahresabschlüsse mit dem Formular 5500 eingereicht. Nachfolgend wird erläutert, wann eine Prüfung erforderlich ist. Wenn Ihr Plan heute oder in der Zukunft eine Prüfung braucht, stehen wir mit unserem entsprechenden Service gern zu Verfügung.

## Definition von „großen“ und „kleinen“ Plänen

---

In der **Regel** gelten Vergütungspläne mit 100 oder mehr Teilnehmern (siehe Definition des Teilnehmers im nachfolgenden Abschnitt) zu **Beginn** des Planjahres (in der Regel 1. Januar) als "große Pläne" und Pläne mit weniger als 100 Teilnehmern als "kleine Pläne". Diese Kategorisierung wirkt sich aus auf Art und Umfang der mit dem Formular 5500 einzureichenden Unterlagen sowie auf die Frage, die Zeitpläne aus, die mit dem Formular 5500 eingereicht werden müssen, und ob der Plan eine Prüfung erfordert oder nicht.

**Regeln für Pläne mit zwischen 80 und 100 Teilnehmern:** Wenn die allgemeine Regel ausnahmslos angewendet würde, würden Pläne, die häufig schwanken zwischen etwas mehr oder weniger als 100 Teilnehmern, je nachdem als „klein“ oder „groß“ einzuordnen sein mit allen daraus resultierenden administrativen Problemen. Eine Ausnahme von der allgemeinen Regel bietet daher die Vorschrift DOL Reg. 2520.103-1(d). Die Verordnung befreit von der Notwendigkeit, die Berichterstattung so anzupassen, wie es die allgemeine Regel andernfalls erfordern würde und sieht für Pläne mit zwischen 80 und 120 Mitarbeitern zu Beginn des laufenden Jahres vor, dass die Berichterstattung für das laufende Jahr auf der Grundlage der gleichen Kategorisierung vorgenommen werden kann, die im Vorjahr zugrunde gelegt wurde.

So kann zum Beispiel ein Plan der mit 115 Teilnehmern zu Beginn des Jahres 20X1 im Vorjahr als „klein“ behandelt wurde, für das Jahr 20X1 und alle Folgejahre die Berichterstattung laut Formular 5500 wieder auf Basis der Kategorisierung als „klein“ (im Vergleich zu „groß“) vornehmen, solange die Anzahl der Teilnehmer 120 nicht übersteigt.

Dementsprechend kann ein Plan mit 95 Teilnehmern zu Beginn des Jahres 20X1, der im Vorjahr als „groß“ eingeordnet war, die Berichterstattung laut Formular 5500 für das Jahr 20X1 wieder auf Basis „großer“ Plan einreichen anstatt wie von der allgemeinen Regel vorgesehen wieder in die Kategorie „klein“ zu wechseln.

Ein solcher Plan könnte sich gegen einen Wechsel entscheiden und weiterhin als „großer“ Plan berichten, sofern die Verringerung der Anzahl der Teilnehmer auf 95 als vorübergehend angesehen wird und davon auszugehen ist, dass die Anzahl der Teilnehmer im Folgejahr wieder 120 übersteigen würde und somit der Plan wieder als „groß“ zu behandeln wäre, Erfahrungsgemäß wird jedoch von dieser Wahlmöglichkeit kein Gebrauch gemacht, da die Kosten für die Einhaltung der für „große“ Pläne geltenden Vorschriften höher sind als die entsprechenden Kosten für „kleine“ Pläne.

## Festlegung der Teilnehmerzahl

---

Das Arbeitsministerium hat die Zählmethode zur Bestimmung der Anzahl der Teilnehmer an einem Plan geändert für Planjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2023 beginnen. Für Planjahre, die am 1. Januar 2023 und danach beginnen, sind bei der Bestimmung der Anzahl der Teilnehmer zu Beginn des Planjahres nur diejenigen Teilnehmer und Anspruchsberechtigte zu berücksichtigen, für die bereits Vergütungs-Ansprüche bestehen.

## Arbeitsministerium Anforderungen an die Prüfung

---

„Kleine“ Vergütungspläne für Mitarbeiter brauchen in der Regel nicht geprüft zu werden.

Mitarbeiterversorgungspläne, die das Formular 5500 als „großer“ Plan einreichen, müssen in der Regel einer jährlichen Prüfung unterzogen werden. Dies gilt auch dann, wenn der Plan z. B. 81 Teilnehmer hat, sich aber dafür entschieden hat, das Formular 5500 als „großer“ Plan einzureichen im Rahmen der 80-120-Teilnehmer-Regel, die bereits besprochen wurde

## Ihre Ansprechpartner

---

ANN ROBERTS

Partner

CPA

Rödl Langford de Kock LLP  
75 Beattie Place, Suite 550  
Greenville, SC 29601, USA

T +1 864 552 4764

[Ann.Roberts@roedlUSA.com](mailto:Ann.Roberts@roedlUSA.com)

[www.roedl.us](http://www.roedl.us)

GLEN GDALMAN

Partner

CPA

Rödl Langford de Kock LLP  
55 West Monroe Street, Suite 2900  
Chicago, IL 60603 USA

T +1 312 857 1982

[Glen.Gdalman@roedlUSA.com](mailto:Glen.Gdalman@roedlUSA.com)

RÖDL & PARTNER IN THE UNITED STATES OF AMERICA  
Atlanta, Birmingham, Charlotte, Chicago, Cincinnati, Detroit, Greenville, Houston, New York