

BGer 9C_248/2019 vom 22. August 2019

Bundesgericht, 2019-08-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_9C_248_2019

FR: TF 9C_248/2019 du 22 août 2019

IT: TF 9C_248/2019 del 22 agosto 2019

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt, bzw. von Amtes wegen berichtigt oder korrigiert werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 sowie Art. 105 Abs. 2 BGG). Unter Berücksichtigung der Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) prüft das Bundesgericht nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 144 V 173 E. 1.2 S. 175 mit Hinweisen).

E. 2

Umstritten ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt hat, indem sie einen Teil der an die Anteilsinhaber in den Jahren 2013 und 2015 ausgeschütteten Dividenden als beitragspflichtiges Einkommen qualifizierte.

E. 3.1

Gemäss Art. 4 und 5 AHVG werden Sozialversicherungsbeiträge nur vom Erwerbseinkommen erhoben, nicht aber vom Vermögensertrag (BGE 145 V 50 E. 3.1 S. 52 mit Hinweisen; vgl. auch die Art. 3 Abs. 1 IVG , Art. 27 Abs. 2 EOG , Art. 3 Abs. 1 AVIG und Art. 16 Abs. 2 FamZG , die für die Beitragsbemessung auf das AHVG verweisen).

E. 3.2

Ob eine Vergütung als reiner Kapitalertrag zu qualifizieren ist, beurteilt sich nach dem Wesen und der Funktion einer Zuwendung. Deren rechtliche oder wirtschaftliche Bezeichnung ist nicht entscheidend und höchstens als Indiz zu werten. Unter Umständen können auch Zuwendungen aus dem Reingewinn einer Aktiengesellschaft beitragsrechtlich massgebender Lohn sein; dies gilt laut Art. 7 lit. h AHVV namentlich für Tantiemen. Es handelt sich dabei um Vergütungen, die im Arbeitsverhältnis ihren Grund haben. Zuwendungen, die nicht durch das Arbeitsverhältnis gerechtfertigt werden, gehören nicht zum massgebenden Lohn, sondern sind Gewinnausschüttungen (BGE 145 V 50 E. 3.2 S. 52 f.; 141 V 634 E. 2.2 S. 636 mit Hinweisen). Von der durch die Gesellschaft gewählten Aufteilung zwischen Lohn und Dividende weichen die Behörden nur ab, wenn ein offensichtliches Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Lohn einerseits und zwischen eingesetztem Vermögen und Dividende andererseits besteht (BGE 145 V 50 E. 3.2 S. 53; 141 V 634 E. 2.2.1 f. S. 637). Rechtsprechungsgemäss werden deklariertes AHV-Einkommen und branchenübliches Gehalt einerseits, sowie Dividendenzahlung und Aktienwert andererseits zueinander in Beziehung gesetzt, um zu prüfen, ob ein solches Missverhältnis

besteht, und zu bestimmen, ob ein Teil der ausgeschütteten Dividende als beitragspflichtiges Einkommen aufzurechnen ist (BGE 145 V 50 E. 3.2 S. 53; BGE 141 V 634 E. 2.2.2 S. 637).

E. 3.2.1

Zur Beurteilung, ob ein offensichtliches Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Lohn vorliegt, ist auf einen Drittvergleich abzustellen. Dabei sind alle objektiven und subjektiven Faktoren zu berücksichtigen, die bei der Entlohnung beachtet werden, insbesondere die allgemeine Salärpolitik und die Salarierung von rang- und funktionsmässig ähnlich gestellten Mitarbeitern und ihrer Stellvertreter; speziell sind die Stellung des Salärempfängers im Unternehmen und seine Aufgaben zu würdigen, wobei zu beachten ist, wie der Salärempfänger seine Aufgaben erfüllt, was von seiner Ausbildung, seinen Spezialkenntnissen, Begabungen, Erfahrungen und Beziehungen abhängt. Mitbestimmend sind ferner Grösse, Umsatz sowie Kapital- und Gewinnverhältnisse des Unternehmens. Ergänzend zu den innerbetrieblichen sind schliesslich die Verhältnisse in vergleichbaren Unternehmen in die Gesamtbeurteilung einzubeziehen (BGE 145 V 50 E. 3.2.1 S. 53; Urteil 9C_557/2017 vom 6. Juli 2018 E. 2.3.1 mit Hinweisen, u.a. auch auf Rz. 2011.5 der vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2016 geltenden Version der Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen [BSV] über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO [WML; in der ab 1. Januar 2019 geltenden Fassung vgl. Rz. 2016]).

E. 3.2.2

Die Angemessenheit des Vermögensertrags beurteilt sich nicht in Relation zum Nennwert (Nominalwert), sondern zum effektiven wirtschaftlichen Wert der Aktien oder sonstigen Anteile (BGE 145 V 50 E. 3.2.2 S. 53; 141 V 634 E. 2.2.2 S. 637; 134 V 297 E. 2.8 S. 304). Gemäss WML ist ein Missverhältnis zu vermuten, wenn der Vermögensertrag 10 % oder mehr beträgt (in der ab 2015 geltenden Fassung: Rz. 2011.7; in der seit 1. Januar 2019 gültigen Version vgl. Rz. 2018). Der Erlass einer solchen Weisung ist nicht zu beanstanden (Art. 72 Abs. 1 AHVG), sie kann jedoch nicht schematisch angewendet werden, sondern nur unter Würdigung des konkreten Einzelfalls (BGE 145 V 50 E. 3.2.2 S. 53; 134 V 297 E. 2.7 S. 303; zum Ganzen vgl. auch zit. Urteil 9C_557/2017 E. 2.3.2).

E. 3.3

Praxisgemäss ist es Sache der Ausgleichskassen, selbständig zu beurteilen, ob ein Einkommensbestandteil als massgebender Lohn oder als Kapitalertrag qualifiziert werden muss. Der in Art. 23 AHVV enthaltenen Ordnung entspricht es jedoch, dass sie sich in der Regel an die bundessteuerrechtliche Betrachtungsweise halten. Soweit es vertretbar ist, soll eine verschiedene Einschätzung der Steuerbehörde und der AHV-Verwaltung vermieden werden, dies um der Einheit und der Widerspruchslosigkeit der gesamten Rechtsordnung Willen (BGE 145 V 50 E. 3.3 S. 54; 141 V 634 E. 2.5 S. 638).

E. 4.1

Das Verwaltungsgericht erwog, bei einem Unternehmenssteuerwert von Fr. 3'337'110.- per 31. Dezember 2013 sei eine Dividende von insgesamt Fr. 540'000.- (entsprechend rund 16.18 % des Steuerwerts) praxis- und rechtsprechungsgemäss als überhöht zu betrachten. Gleich verhalte es sich mit der im Jahr 2015 ausgeschütteten Dividende (total Fr. 750'000.- bei einem Unternehmenssteuerwert von Fr. 5'772'000.-), die 12.99 % des Unternehmenssteuerwerts betragen habe. Bei den deklarierten Lohnzahlungen an die Gesellschafter habe es sich zudem nicht um branchenübliche Entschädigungen gehandelt,

weshalb die Verwaltung zu Recht den Teil der überhöhten Dividendenauszahlungen in den Jahren 2013 und 2015 bis zur Höhe eines als branchenüblich ermittelten Salärs als beitragspflichtigen Lohn erfasst habe (insgesamt Fr. 107'658.- im Jahr 2013 und Fr. 112'137.- im Jahr 2015). Für die Berechnung des branchenüblichen Gehalts habe die Verwaltung auf Daten des Lohnrechners "Salarium" abgestellt, wobei sie folgendes Profil zugrunde gelegt habe: Dienstleistungen der Informationstechnologie, Region Zentralschweiz, oberes und mittleres Kader, Arbeitszeit 43 Stunden, Universitätsabschluss, Alter 50, Dienstjahre 25, weniger als 20 Beschäftigte. Den resultierenden durchschnittlichen Monatslohn für Männer habe sie fälschlicherweise mit 13 statt mit 12 multipliziert, in der Folge indes dennoch einen Jahreslohn von Fr. 193'973.- für gerechtfertigt erachtet, da bei den drei Gesellschaftern die zusätzliche Verantwortung als Geschäftsleiter und Verwaltungsräte zu berücksichtigen sei. Damit sei sie jedenfalls nicht in Willkür verfallen, sondern habe sich vielmehr im Rahmen des Vertretbaren bewegt.

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin sieht zunächst ihren Anspruch auf rechtliches Gehör sowie ein faires Verfahren dadurch verletzt, dass sie sich zu den in der Salarium-Berechnung verwendeten Parametern und dem resultierenden Zentralwert mangels Kenntnis nicht habe äussern können. Dem kann nicht gefolgt werden. Aktenkundig konnte sie bereits in ihrer Beschwerde vor Vorinstanz (vgl. dort Ziffer 7.2 ff.) den zugrundegelegten Zentralwert sowie die verwendeten Parameter wiedergeben und zu deren Einschlägigkeit Stellung beziehen, und sich mithin rechtliches Gehör verschaffen. Daran ändert nichts, dass ein Ausdruck aus der ursprünglichen Salarium-Berechnung im Rahmen des Einspracheentscheids vom 22. Mai 2014 (Beitragsjahre 2009-2012; Berechnung basierend auf der Lohnstrukturerhebung [LSE] 2010) nicht mehr beigebracht werden konnte. Deren Resultat liess sich anhand des - im Zeitpunkt des vorinstanzlichen Verfahrens online frei zugänglichen - statistischen Lohnrechners 2014 ohne Weiteres plausibilisieren (vgl. im kantonalen Verfahren eingereichte Ausdrücke beider Parteien). Inwiefern das durchgeführte Verfahren sodann darüber hinaus nicht fair im Sinne des Art. 6 Ziff. 1 EMRK gewesen sein soll, substantiiert die Beschwerdeführerin nicht, weshalb sich Weiterungen hierzu erübrigen (Art. 42 Abs. 2 und 106 Abs. 2 BGG).

E. 4.3

Die Gesellschaft wirft der Vorinstanz sodann vor, sie habe in Verletzung der Art. 4 und 5 AHVG sowie in willkürlicher Feststellung des Sachverhalts ausgehend von einem Zentralwert von monatlich Fr. 14'921.- ohne sachliche Gründe auf einen relevanten Vergleichslohn von jährlich Fr. 193'972.- statt von Fr. 179'052.- (12 x Fr. 14'921.-) abgestellt. Dabei macht sie insbesondere geltend, die Verantwortung als Geschäftsleiter und Verwaltungsratsmitglieder sei bereits in die Salarium-Berechnung eingeflossen indem als Parameter "Führungskräfte" bzw. "höchst anspruchsvolle und schwierigste Aufgaben" sowie die Stufe "oberes und mittleres Kader" gewählt worden seien. Die gleichen Umstände könnten nicht ein zweites Mal angeführt werden um eine Überschreitung des Medianwertes zu rechtfertigen. Zudem rügt sie als unhaltbar, aufgrund der bisherigen Entlohnung der drei Geschäftsleiter und deren gleichberechtigter Stellung im Unternehmen den branchenüblichen Lohn für alle drei entsprechend dem Medianlohn für Universitätsabsolventen festzulegen, da dies auf D. _____ nicht zutreffe. Vielmehr wären separate Berechnungen zu erstellen gewesen, wobei auch die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden (statt deren 43) zu beachten gewesen wäre.

E. 4.3.1

Rechtsprechungsgemäss stellt der Lohnrechner des Bundesamts für Statistik ("Salarium") eine Entscheidungshilfe dar. Er kann aber nur insoweit massgebend sein, als er die im konkreten Einzelfall gegebenen objektiven und subjektiven Faktoren hinreichend abbildet (BGE 141 V 634 E. 2.2.1 S. 637 und E. 3.2.2 S. 641; Urteil 9C_557/2017 vom 6. Juli 2018 E. 4.2.2), was das Versicherungsgericht jeweils im Rahmen der Beweiswürdigung zu prüfen hat. Die konkrete Beweiswürdigung des kantonalen Gerichts überprüft das Bundesgericht grundsätzlich nur auf Willkür hin (vgl. statt vieler Urteil 9C_854/2018 vom 16. Mai 2019 E. 4.2). Ein solcher Mangel ist in der Beschwerde aufgrund des Rügeprinzips (Art. 106 Abs. 2 BGG) klar und detailliert aufzuzeigen (BGE 144 V 50 E. 4.2 S. 53 mit Hinweisen).

E. 4.3.2

Die Vorinstanz legte einlässlich dar, weshalb sie für alle drei Gesellschafter vom selben branchenüblichen Lohn ausging. Was die Beschwerdeführerin hiergegen vorbringt, erschöpft sich in unsubstanzierten Behauptungen sowie einer Darlegung ihrer eigenen Sicht der Dinge, die als appellatorische Kritik nicht zu hören ist (oben E. 1).

E. 4.3.3

Soweit die Gesellschaft bemängelt, es lägen - anders als im BGE 141 V 634 zugrunde liegenden Fall - in casu keine sachlichen Gründe für eine Überschreitung des Medianwertes vor, blendet sie aus, dass das kantonale Gericht auf die Funktion der hier betroffenen Lohnempfänger als Geschäftsleiter und Verwaltungsratsmitglieder verwies. Sie aufgrund dieser obersten Führungsposition innerhalb der - breit gefassten - Gruppen "Führungskräfte" bzw. "oberes und mittleres Kader" eher am oberen Ende der Lohnbandbreite zu verorten, ist nicht willkürlich.

E. 4.3.4

Sodann kann die Beschwerdeführerin daraus, dass die Vorinstanz das Ergebnis gemäss Salarium-Rechner nicht anhand anderer geeigneter Vergleichsdaten plausibilisiert hat, vorliegend nichts für sich ableiten. Aus den Akten ergibt sich ohne Weiteres, dass sowohl im Jahr 2013 als auch im Jahr 2015 je drei Angestellte noch höhere Saläre bezogen als dasjenige, welches die Vorinstanz für die drei Geschäftsführer als branchenüblich zugrunde legte (Fr. 193'972.-). Was das Jahr 2015 betrifft, sticht zudem ins Auge, dass neun von 32 Angestellten (ca. 28 %) umgerechnet auf eine ganzjährige Beschäftigung mehr als Fr. 193'972.- verdienten (bis auf eine Ausnahme mit einem Lohn von Fr. 197'732.15 jeweils über Fr. 200'000.-). Der Sachverhalt kann diesbezüglich ergänzt werden (Art. 105 Abs. 2 BGG), zumal er aktenkundig ist (BGE 136 V 362 E. 3.3.1 S. 364 f.). Die internen Vergleichsdaten (vgl. zu deren vorrangiger Bedeutung E. 3.2.1 mit Hinweisen) stützen damit die vorinstanzliche Würdigung, wonach die drei geschäftsführenden Gesellschafter zu Gunsten einer überhöhten Dividende branchenunüblich tiefe Entschädigungen bezogen, zumal weder dargetan noch ersichtlich ist, inwiefern die besser entlöhnten Angestellten ihren Vorgesetzten etwa hinsichtlich Ausbildung, Erfahrung etc. (vgl. E. 3.2.1 vorne) überlegen gewesen wären.

E. 4.3.5

Zu keinem anderen Resultat führt der Verweis der Beschwerdeführerin auf die in der Gesellschaft vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche (statt der in der Berechnung zugrunde gelegten 43-Stunden-Woche), sehen doch die von ihr vor Vorinstanz ins Recht

gelegten Arbeitsverträge, worauf sie verweist, explizit eine Pflicht zur Leistung notwendiger Überstunden ohne gesonderte Vergütung vor.

E. 4.4

Weitere Argumente, welche die vorinstanzliche Prüfung (vorne E. 4.1) als auf offensichtlich unrichtigen Tatsachengrundlagen beruhend oder anderweitig bundesrechtswidrig erscheinen lassen würden, bringt die Beschwerdeführerin nicht vor. Weiterungen erübrigen sich deshalb (E. 1 hiervor).

E. 4.5

Zusammenfassend setzt die Beschwerdeführerin weder der zur Anwendung gelangenden Vermutung eines Missverhältnisses zwischen Anteilswert und Dividende (vgl. oben E. 3.2.2) etwas entgegen, noch vermag sie aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz bei der Ermittlung des branchenüblichen Gehalts in Willkür verfallen sein sollte (vorstehend E. 4.3). Die Beschwerde ist unbegründet.

E. 5

Die unterliegende Beschwerdeführerin trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.