BGer H 121/06 vom 25. Januar 2007

Bundesgericht, 2007-01-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_H_121_06

FR: TF H 121/06 du 25 janvier 2007

IT: TF H 121/06 del 25 gennaio 2007

Regeste

Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) - Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) | Alters- und Hinterlassenenversicherung

Erwägungen

E. 1

Das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG; SR 173.110) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten (AS 2006 1205, 1243). Da der angefochtene Entscheid vorher ergangen ist, richtet sich das Verfahren noch nach OG (Art. 132 Abs 1 BGG ; BGE 132 V 393 E. 1.2 S. 395).

E. 2

Da keine Versicherungsleistungen streitig sind, hat das Bundesgericht nur zu prüfen, ob der vorinstanzliche Entscheid Bundesrecht verletzt, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, oder ob der rechtserhebliche Sachverhalt offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen festgestellt worden ist (Art. 132 in Verbindung mit Art. 104 lit. a und b sowie Art. 105 Abs. 2 OG). Ferner ist Art. 114 Abs. 1 OG zu beachten, wonach das Bundesgericht in Abgabestreitigkeiten an die Parteibegehren nicht gebunden ist, wenn es im Prozess um die Verletzung von Bundesrecht oder um die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts geht.

E. 3

Renten werden nach den Tabellen des Bundesamtes in Kapital umgerechnet.

E. 3.1

Nach Art. 5 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 AHVG werden vom Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, dem massgebenden Lohn, Beiträge erhoben. Als massgebender Lohn gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt jedes Entgelt für in unselbstständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Zum massgebenden Lohn gehören begrifflich sämtliche Bezüge der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers, die wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, gleichgültig, ob dieses Verhältnis fortbesteht oder gelöst worden ist und ob die Leistungen geschuldet werden oder freiwillig erfolgen. Als beitragspflichtiges Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit gilt somit nicht nur unmittelbares Entgelt für geleistete Arbeit, sondern grundsätzlich jede Entschädigung oder Zuwendung, die sonstwie aus dem Arbeitsverhältnis bezogen wird, soweit sie nicht kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift von der Beitragspflicht ausgenommen ist. Grundsätzlich unterliegen nur Einkünfte, die tatsächlich geflossen sind, der Beitragspflicht (BGE 131 V 446 E. 1.1, 128 V 180 E. 3c, 126 V 222 E.

4a, 124 V 101 E. 2, je mit Hinweisen). Bestandteil des massgebenden Lohnes sind nach Art. 7 lit. q AHVV auch Leistungen des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit sie nicht im Sinne von Art. 8ter AHVV davon ausgenommen sind.

E. 3.2

Nach Art. 5 Abs. 4 AHVG kann der Bundesrat Sozialleistungen sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer vom Einbezug in den massgebenden Lohn ausnehmen. Der Bundesrat hat von dieser Delegationsbefugnis Gebrauch gemacht und am 18. September 2000 mit Inkrafttreten am 1. Januar 2001 Art. 8ter AHVV mit dem Titel "Sozialleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" erlassen, der wie folgt lautet: 1 Nicht zum massgebenden Lohn gehören die nachfolgenden Leistungen, soweit sie acht Monatslöhne nicht übersteigen: a. Abgangsentschädigungen für langjährige Dienstverhältnisse nach Art. 339b des Obligationenrechts (OR) nach Abzug der Ersatzleistungen nach Artikel 339d OR; b. Abfindungen des Arbeitgebers an jene Arbeitnehmer, die nicht in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert waren; c. Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers; d. Entschädigungen bei Entlassungen im Falle von Betriebsschliessung oder Betriebszusammenlegung. 2 Als Lohn gilt der während des letzten ganzen Kalenderjahres erzielte Lohn.

E. 4

Streitig und zu prüfen ist, ob die Ausgleichskasse mit Verfügung vom 28. Januar 2005, bestätigt mit Einspracheentscheid vom 11. März 2005, zu Recht paritätische Sozialversicherungsbeiträge auf den durch die Firma H._____ AG vorzeitig pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachten Leistungen eingefordert hat.

E. 5

Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der Bestimmung. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente. Abzustellen ist dabei namentlich auf die Entstehungsgeschichte der Norm und ihren Zweck, auf die dem Text zu Grunde liegenden Wertungen sowie auf die Bedeutung, die der Norm im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt. Die Gesetzesmaterialien sind zwar nicht unmittelbar entscheidend, dienen aber als Hilfsmittel, um den Sinn der Norm zu erkennen (BGE 131 I 396 E. 3.2, 131 II 368 E. 4.2, 131 V 93 E. 4.1, 176 E. 3.1, 439 E. 6.1, 130 II 211 E. 5.1 mit Hinweisen). Namentlich bei neueren Texten kommt den Materialien eine besondere Stellung zu, weil veränderte Umstände oder ein gewandeltes Rechtsverständnis eine andere Lösung weniger nahe legen (BGE 131 V 292 E. 5.2, 128 I 292 E. 2.4, 124 II 377 E. 6a). Das Bundesgericht hat sich bei der Auslegung von Erlassen stets von einem Methodenpluralismus leiten lassen und nur dann allein auf das grammatische Element abgestellt, wenn sich daraus zweifelsfrei die sachlich richtige Lösung ergab (BGE 131 II 703 E. 4.1, 124 II 376 E. 5 mit Hinweisen). Ausnahmebestimmungen sind weder restriktiv noch extensiv, sondern nach ihrem Sinn und Zweck im Rahmen der allgemeinen Regelung auszulegen (BGE 130 V 233 E. 2.2, 118 Ia 179 E. 2d, 117 Ib 121 E. 7c, 114 V 302 E. 3e, je mit Hinweisen; vgl. BGE 131 V 285 E. 2.4, 130 V 478 E. 6.5.6). Verordnungsrecht ist gesetzeskonform auszulegen. Es sind die gesetzgeberischen Anordnungen, Wertungen und der in der Delegationsnorm eröffnete Gestaltungsspielraum mit seinen Grenzen zu berücksichtigen. Im Rahmen verfassungskonformer oder verfassungsbezogener Auslegung

sind sodann der Gleichbehandlungsgrundsatz sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip zu beachten. Danach muss eine Massnahme, insbesondere eine verwaltungsrechtliche Sanktion, das geeignete Mittel zur Erreichung des angestrebten Zieles sein und darf nicht über das hiezu Erforderliche hinausgehen. Ferner muss zwischen Ziel und Mitteln ein vernünftiges Verhältnis bestehen (BGE 131 I 99 E. 3.3, 130 V 214 E. 8, 130 II 438 E. 5.2, je mit Hinweisen). Der klare Sinn einer Gesetzesnorm darf indessen nicht durch eine verfassungskonforme Auslegung beiseite geschoben werden (BGE 128 V 24 E. 3a, 126 V 472 E. 5a, 122 V 93 E. 5a/aa).

E. 6

Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 132 V 125 E. 4.4, 203 E. 5.1.2, 131 V 45 E. 2.3, 130 V 232 E. 2.1, 129 V 204 E. 3.2, 127 V 61 E. 3a, 126 V 427 E. 5a). Hingegen bieten Verwaltungsweisungen als Auslegungshilfe keine Grundlage, um zusätzliche einschränkende materielle Anspruchserfordernisse aufzustellen (BGE 118 V 32 E. 4b mit Hinweisen; SVR 2001 IV Nr. 33 S. 101, 1999 IV Nr. 15 S. 44 E. 3b).

E. 7.1

Das kantonale Gericht hat erkannt, dass nach dem Wortlaut von Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV alle Leistungen im Rahmen von Vorruhestandsregelungen von der Beitragspflicht befreit sind. Indes bezwecke Art. 5 Abs. 4 AHVG gemäss den Materialien, beim Arbeitgeber einen Anreiz zur Leistung freiwilliger Sozialleistungen zu schaffen; gesetzeskonform sei daher die Verordnungsbestimmung insofern einschränkend auszulegen, als nur freiwillig vom Arbeitgeber an vorzeitig in den Ruhestand tretende Arbeitnehmer erbrachte Leistungen im vorgesehenen Umfang als beitragsbefreit gelten könnten. Wenn die Ausgleichskasse darüber hinaus auch freiwillige Leistungen des Arbeitgebers an unfreiwillig in den Ruhestand tretende Arbeitnehmer von der Beitragsbefreiung ausnehme, finde diese restriktive Auslegung weder im Wortlaut der Verordnungsbestimmung noch im Zweck der Delegationsnorm des Art. 5 Abs. 4 AHVG eine Stütze. Ausgleichskasse und Bundesamt würden verkennen, dass der Gesetzgeber freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers per se von der Beitragspflicht befreien wollte und deshalb auf Verordnungsstufe nicht bloss der freiwillige vorzeitige Ruhestand als privilegiert gelten könne.

E. 7.2

Das BSV macht demgegenüber geltend, der Verordnungsgeber habe vor dem Hintergrund der damaligen Wirtschaftslage mit Entlassungen in grossem Ausmass die im Zusammenhang damit erbrachten Leistungen des Arbeitgebers privilegieren wollen, wenn der vorzeitige Altersrücktritt freiwillig erfolgt sei. Die Beitragsprivilegierungen im Zusammenhang mit Entlassungen seien in Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV abschliessend geregelt. Abgangsentschädigungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen fielen nicht unter diese Bestimmung. Für die unterschiedliche Behandlung von Betriebsschliessungen

und -zusammenlegungen auf der einen und Restrukturierungen auf der anderen Seite habe sich der Verordnungsgeber entschieden, weil der Begriff der Betriebsumstrukturierung kaum einzugrenzen sei. Es sei befürchtet worden, dass es in der Praxis - namentlich bei Unternehmen mit sehr wenig Angestellten - zu einer weitgehenden Interpretation einer solchen Regelung kommen würde, wogegen andere Gründe nicht ersichtlich seien. Komme es im Rahmen einer Umstrukturierung zu Entlassungen und würden gestützt auf einen Sozialplan Abgangsentschädigungen an vorzeitig pensionierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbracht, könnten diese Leistungen nach Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV nur vom massgebenden Lohn ausgenommen werden, wenn die Grundsätze der Kollektivität und der Gleichbehandlung erfüllt seien. Dies treffe nur zu, wenn die Vorruhestandsregelung aus sich selbst heraus zur Anwendung komme und nicht von zahlreichen weiteren Bedingungen abhängig sei. Nach dem Sozialplan der H._____ AG liege es zu einem grossen Teil im Ermessen des Arbeitgebers zu entscheiden, welche Personen in den Genuss der Abgangsentschädigung kommen und welche nicht. Damit liege keine Vorruhestandsregelung im Sinne des Verordnungsgebers vor. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs von Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV im Sinne der Vorinstanz sei mit dem Grundsatz von Art. 5 Abs. 2 AHVG , wonach alle Leistungen, die der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbringt, als massgebender Lohn der Beitragspflicht unterstünden, nicht zu vereinbaren.

E. 8.1

Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV nimmt Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers von der Beitragspflicht aus, soweit sie acht Monatslöhne nicht übersteigen. Weitere Einschränkungen lässt der Wortlaut dieser Verordnungsbestimmung nicht erkennen. Der in Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV verwendete Begriff "Vorruhestandsregelung" ist im schweizerischen Recht nicht definiert. Die vom BSV gewünschte Auslegung dieser Bestimmung in dem Sinne, dass nur Leistungen bei freiwilligem vorzeitigem Rücktritt der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben beitragsbefreit sind, findet somit im Wortlaut keine Stütze, was auch in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde eingeräumt wird.

E. 8.2

Was die ratio legis betrifft, beruft sich das BSV auf seine Ausführungen zu den Änderungen der AHVV auf den 1. Januar 2001 (AHI 2000 S. 252, insbesondere S. 255). Diesbezüglich ist ihm jedoch entgegenzuhalten, dass solchen Erläuterungen nicht die Bedeutung einer authentischen Interpretation des Verordnungsgebers zukommt, sondern dass sie nur die eigene Rechtsauffassung des Bundesamtes wiedergeben (BGE 113 V 164 E. 3d mit Hinweis). Erst recht kann nicht auf den vom BSV behaupteten entstehungsgeschichtlichen Hintergrund von Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV abgestellt werden, wonach Frühpensionierungen mit Blick auf die damalige schlechte Wirtschaftslage gefördert werden sollten, um der Zunahme der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Denn in den bundesamtlichen Erörterungen finden sich keine entsprechenden konjunkturpolitischen Absichtserklärungen. Abgesehen davon erscheint es fraglich, ob ein solches Ziel nicht auch mit der Beitragsprivilegierung von Leistungen des Arbeitgebers im Falle erzwungener vorzeitiger Rücktritte erreicht werden könnte, dem Kriterium der Freiwilligkeit somit nur untergeordnete Bedeutung zukäme.

E. 8.3

In Rz 2102 der Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) in der AHV, IV und EO, gültig ab 1. Januar 2001, hat das BSV den Begriff Vorruhestandsregelungen in dem von ihm erläuterten Sinn umschrieben. Es handelt sich um "Regelungen des Arbeitgebers, die den freiwilligen Abgang des Arbeitnehmers vor dem ordentlichen Rentenalter fördern. Voraussetzungen sind, dass sie für die ganze Belegschaft oder klar bestimmbare Teile der Belegschaft gelten und die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen haben. Die Austretenden müssen mindestens das 55. Altersjahr vollendet haben und dürfen in keine andere gleichgestellte Stellung wechseln. Nicht als Vorruhestandsregelungen gelten individuell getroffene Massnahmen." Nach Rz 2103 WML schliesslich müssen die Leistungen die Zeit vom Austritt bis zum ordentlichen Rentenalter lückenlos und vollständig abdecken. In den folgenden Jahren erfuhr die WML in diesen Punkten keine Änderung. Die zitierte Wegleitung enthält offensichtlich zahlreiche Einschränkungen für die Beitragsbefreiung von Leistungen des Arbeitgebers, die in Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV nicht enthalten sind, was nach der Rechtsprechung nicht zulässig ist (E. 6 am Ende hievor). Rz 2102 und 2103 WML sind daher verordnungswidrig, soweit sie für die Beitragsbefreiung von Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers im Vergleich zu Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV zusätzliche einschränkende Erfordernisse aufstellen.

E. 8.4

Das BSV hält schliesslich dafür, dass die Regelung für Sozialpläne in Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV getroffen worden sei. Nach dieser Bestimmung gehören Entschädigungen bei Entlassungen im Falle von Betriebsschliessung oder Betriebszusammenlegung nicht zum massgebenden Lohn, soweit sie acht Monatslöhne nicht übersteigen. In diesem Zusammenhang zu erwähnen ist Art. 335f OR , welcher den Arbeitgeber verpflichtet, bei beabsichtigter Massenentlassung die Arbeitnehmer-Vertretung oder falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren. Ziel der Konsultation ist es, durch eine Einigung mit den Arbeitnehmern eine Kündigung zu vermeiden oder deren Folgen zu mildern. Die Ergebnisse dieser Konsultationen werden in der Regel in einem Dokument niedergelegt, welches in der Praxis seit langem als "Sozialplan" bezeichnet wird (MATTHIAS RICKENBACH, Die Nachwirkungen des Arbeitsverhältnisses, Diss. Zürich 2000, S. 102 f.). Es ist nicht einzusehen, weshalb Entschädigungen, die im Falle einer Betriebsschliessung oder -zusammenlegung ausgerichtet werden, bis zu einer bestimmten Höhe nicht der Beitragspflicht unterliegen sollen, Zahlungen bei erzwungenem vorzeitigem Rücktritt des Arbeitnehmers im Falle von Restrukturierungen, wie teilweisen Verlagerungen oder Auslagerungen der Produktion, hingegen schon. Der Auffassung des Bundesamtes kann umso weniger beigepflichtet werden, als Sozialpläne nicht nur bei Betriebsschliessungen und -zusammenlegungen, sondern ebenso bei sogenannten Restrukturierungen vereinbart werden (MATTHIAS RICKENBACH, a.a.O., S. 101 und 104). Die Betrachtungsweise des BSV, einzig Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV sei auf Sozialpläne anwendbar, ist deshalb verfehlt. Eine beitragsrechtliche Privilegierung von Zahlungen an Arbeitnehmer, deren Stelle von einem Tatbestand nach Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV betroffen, d.h. infolge Betriebsschliessung/-zusammenlegung im Rahmen eines Sozialplans aufgehoben wird, im Vergleich zu Leistungen an Arbeitnehmer, deren Stelle aufgrund betrieblicher Restrukturierungsmassnahmen und ebenfalls im Rahmen eines Sozialplans wegfällt, findet in Gesetz und Verordnung keine Stütze und entbehrt einer sachlichen Grundlage. Das BSV begründet denn auch die von ihm befürwortete unterschiedliche Behandlung dieser beider Arten von Betroffenen und der diesen erbrachten

finanziellen Leistungen des Arbeitgebers in beitragsrechtlicher Hinsicht lediglich damit, dass der Begriff der Betriebsumstrukturierung kaum einzugrenzen sei. Namentlich bei Arbeitgebern mit sehr wenigen Angestellten liesse sich eine behauptete Restrukturierung kaum feststellen. Diese Einwendungen sind nicht stichhaltig. Allfällige Durchführungsprobleme der Verwaltung bilden keinen hinreichenden Grund für eine unterschiedliche Behandlung der erwähnten gleich gelagerten Tatbestände.

E. 9

Aufgrund von Art. 156 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 135 OG sind dem unterliegenden BSV keine Gerichtskosten aufzuerlegen. Hingegen hat es der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG in Verbindung mit Art. 135 OG).

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