

BL_GERICHTE 710 17 107/233 vom 31. August 2017

BL Gerichte, 2017-08-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_710_17_107_233

FR: BL_GERICHTE 710 17 107/233 du 31 août 2017

IT: BL_GERICHTE 710 17 107/233 del 31 agosto 2017

Regeste

Beiträge

Erwägungen

E. 1

Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten. 2.1 Nach Art. 5 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 AHVG werden vom Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit, dem massgebenden Lohn, Beiträge erhoben. Als massgebender Lohn gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Zum massgebenden Lohn gehören begrifflich sämtliche Bezüge der Arbeitnehmenden, die wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, gleichgültig, ob dieses Verhältnis fortbesteht oder aufgelöst worden ist, und unabhängig davon, ob die Leistungen geschuldet werden oder freiwillig erfolgen. Als beitragspflichtiges Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit gilt somit nicht nur unmittelbares Entgelt für geleistete Arbeit, sondern grundsätzlich jede Entschädigung oder Zuwendung, die sonst wie aus dem Arbeitsverhältnis bezogen wird, soweit sie nicht kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift von der Beitragspflicht ausgenommen ist (BGE 128 V 76 E. 3c, 126 V 221 E. 4a, 124 V 100 E. 2 mit Hinweisen). 2.2 Art. 5 Abs. 4 AHVG sieht vor, dass auf dem Verordnungsweg Sozialleistungen sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmenden vom Einbezug in den massgebenden Lohn ausgenommen werden können. Der Gesetzgeber bezweckte mit dieser Regelung, die Arbeitgebenden zu entsprechenden Leistungen zu motivieren und insoweit mit Zuwendungen "sozialer Art" Notlagen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu vermeiden. Mithin sollte damit die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen durch die Arbeitgeber begünstigt werden (BB1 1946 II 391). Hintergrund bildete die Überlegung, dass diese Form des Entgelts vollumfänglich der aus sozialpolitischer Sicht zu fördernden Familie zur Verfügung stehen soll (Hanspeter Käser , Unterstellung und Beitragswesen in der obligatorischen AHV, 2. Aufl., Bern 1996, Nr. 3.47). Die AHV-rechtliche Beitragsbefreiung gilt daher immer nur, wenn und soweit der fraglichen Zulage der Charakter einer Familienzulage beizumessen ist (BGE 110 V 229, E. 3c). In Anbetracht dieser Ausgangslage hat das Bundesgericht präzisiert, dass für die Qualifikation einer Lohnzulage als Familienzulage im Sinne von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV massgebend ist, dass dieser Zulage ein Sozialleistungscharakter zukommen muss (BGE 119 V 385 E 4.b). 2.3 Gestützt auf die Delegationsnorm von Art. 5 Abs. 4 AHVG bestimmt Art. 6 Abs. 2 lit. f der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947, dass Familienzulagen, die als Kinder- oder Ausbildungs-, Haushalts-, Heirats- und Geburtszulagen im orts- oder branchenüblichen Rahmen gewährt werden, nicht zum

Erwerbseinkommen gehören. Zur Vermeidung der Gefahr der Beitragsumgehung wurden auf dem Verordnungsweg mithin Grenzen der zu berücksichtigenden Zuwendungen festgelegt, die vom massgebenden Lohn auszunehmen sind (Kieser, Alters- und Hinterlassenenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, SBVR, 2. Auflage 2007, S. 1252, Rz 141 und Fn. 524; AHI 1981 S. 282). Um den Anforderungen einer Familienzulage zu genügen, muss die fragliche Zulage nebst einem Sozialleistungscharakter deshalb zusätzlich den besonderen Anforderungen der Orts- und Branchenüblichkeit genügen. Mit den nicht näher eingegrenzten Begriffen der Orts- und Branchenüblichkeit sollen Missbräuche verhindert werden, welche darin bestehen können, Bestandteile des Erwerbseinkommens durch eine geeignete Bezeichnung von der Beitragserhebung auszunehmen (Käser, a.a.O., Nr. 3.46). Die Formulierung in Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV belässt den Durchführungsorganen im Einzelfall zwar einen Ermessensspielraum. Ob die von einem Arbeitgeber ausgerichteten Familienzulagen in den massgebenden Lohn einzubeziehen sind, ist jedoch nicht generell-abstrakt nach der einschlägigen Besoldungs- oder Zulagenordnung, sondern konkret nach Massgabe von Gesetz, Verwaltungspraxis und Rechtsprechung zu beurteilen (BGE 119 V 385, E. 4b). In Konkretisierung dieser Ausgangslage bestimmt die Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML; in der ab 1. Januar 2013 anwendbaren Fassung), dass Familienzulagen in jedem Fall dann vom massgebenden Lohn ausgenommen sind, wenn sie aufgrund einer gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtung ausgerichtet werden (a.a.O., Rz. 2127). Gemäss Rz. 2128 WML sind die darüber hinaus ausgerichteten Familienzulagen, die in einem Personalreglement der Arbeitgebenden vorgesehen sind, oder auf welche die Arbeitnehmenden Anspruch besitzen, lediglich bis zur Höhe des einfachen Betrags der Ausbildungszulage nach Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (FamZG) vom 24. März 2006 für Kinder- und Ausbildungszulagen je Kind beitragsbefreit. Als Familienzulagen gelten gemäss Rz. 2122 ff. WML Kinder- und Ausbildungszulagen, Haushaltszulagen, Heiratszulagen sowie Geburts- oder Adoptionszulagen. Aus der Gegenüberstellung von Rz. 2127 WML mit Rz. 2128 WML resultiert, dass jene Zulagen mit Familienzulagencharakter, welche nicht als Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Art. 3 Abs. 1 FamZG im engeren Sinne zu qualifizieren sind, im vollen Betrag jedenfalls dann nicht zum massgebenden Lohn gehören und im vollen Umfang beitragsbefreit sind, wenn und soweit sie ihre Anspruchsgrundlage in einem Gesetz oder einem Gesamtarbeitsvertrag haben.

E. 3

Die Ausgleichskasse Basel-Landschaft hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'531.45 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin richtet aufgrund Art. 5.5. ihres Personalreglements (Beilage 6 zur Beschwerdebeurteilung) sowie aufgrund ihrer Individualarbeitsverträge (Beilage 5 zur Beschwerdebeurteilung) nebst den gesetzlichen Familienzulagen zusätzlich Erziehungszulagen nach Massgabe der Bestimmungen des Kantons Basel-Landschaft an ihre Arbeitnehmenden aus (vgl. auch Revisionsbericht der Revisionsstelle der Ausgleichskassen vom 12. Dezember 2016, S. 4). Ihr Individualarbeitsvertrag sieht vor, dass sich die zusätzlich auszahlenden Zulagen nach den Bestimmungen des Kantons richten (Beilage 4 zur Beschwerdebeurteilung). Gemäss dem einen integrierenden

Bestandteil der individuellen Arbeitsverträge bildenden Personalreglement der A.____ in der seit 1. Januar 2013 anwendbaren Fassung übernimmt die Arbeitgeberin das Besoldungssystem des Kantons Basel-Landschaft ausserdem hinsichtlich der Lohnklassen, der Systematik der Erfahrungsstufen sowie hinsichtlich des Teuerungsausgleichs (a.a.O., Ziffer 5, Beilage 6 zur Beschwerdebeurteilung). Für die Kinder- und Ausbildungszulagen verweist ihr Personalreglement unter dem Titel Sozialzulagen sodann auf das Kinderzulagengesetz des Kantons Basel-Landschaft (a.a.O., Ziffer 5.5), welches allerdings seit 1. Januar 2009 ausser Kraft gesetzt und durch das FamZG sowie durch die dazu erlassenen kantonalen Ausführungsbestimmungen im basellandschaftlichen Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (EG FamZG) vom 7. Mai 2009 ersetzt worden ist. Aus dem Informationsblatt, welches die Arbeitgeberin jeweils im Januar zusammen mit ihrer ersten jährlichen Lohnabrechnung an ihre Mitarbeitenden ausgehändigt hat, geht unter dem Titel "Sozialversicherungen/Zulagen A.____ GmbH" schliesslich hervor, dass bei einem Vollzeitpensum folgende, monatliche Erziehungszulagen ausgerichtet werden: Bei einem Monatslohn bis Fr. 5'819.25: Fr. 428.40; bei einem Monatslohn zwischen Fr. 5'819.30 bis Fr. 7'217.05: Fr. 395.35; bei einem Monatslohn zwischen Fr. 7'217.10 bis Fr. 8'614.85: Fr. 362.60; und schliesslich bei einem Monatslohn über Fr. 8'614.90: Fr. 329.45. Bei Teilzeitpensum erfolgt eine anteilmässige Kürzung der monatlichen Erziehungszulage. Diese im Informationsblatt der A.____ erwähnten Beträge stimmen vollumfänglich mit den im Anhang II des Dekrets zum Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 festgelegten Erziehungszulagen überein, welche sich ihrerseits auf § 29 Personaldekret stützen. Demnach erhalten alle Mitarbeitenden des Kantons, welche einen Anspruch auf eine Familienzulage gemäss FamZG haben, unabhängig von der Anzahl unterstützungsberechtigter Kinder auch eine Erziehungszulage pro Haushalt ausbezahlt. Die Erziehungszulage wird gemäss § 29 Abs. 5 Personaldekret entsprechend dem vertraglich vereinbarten Pensum gemäss den soeben dargelegten Ansätzen in Anhang II des Personaldekrets ausgerichtet.

E. 3.2

Vorliegend hat die Kasse nicht in Frage gestellt, dass den von der A.____ ausgerichteten Erziehungszulagen ein Sozialleistungscharakter zukommt. Den in diesem Punkt insoweit übereinstimmenden Parteistandpunkten ist beizupflichten: Mit den im Streit stehenden Erziehungszulagen sollen jene zusätzliche Aufwendungen abgegolten werden, welche den Bezüglern im Zusammenhang mit ihrer Familie und insbesondere mit der Erziehung ihrer Kinder entstehen. Als solche sollen sie letztlich die mit dem Familienunterhalt verbundenen Mehrauslagen zu ersetzen helfen. Es kann in diesem Zusammenhang auf die zutreffenden Erwägungen der Revisionsstelle der Ausgleichskassen in ihrem Revisionsbericht vom 12. Dezember 2016 verwiesen werden, wonach die von der Beschwerdeführerin ausgerichteten Erziehungszulagen als Haushaltszulagen zu qualifizieren sind (vgl. a.a.O., ad Sonderfeststellung, S. 4). Diese gelten als Familienzulagen (WML, Rz. 2123). Im Lichte dieser Sachlage sind die strittigen Erziehungszulagen klarerweise unter die in Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV erwähnten Familienzulagen zu subsumieren. 4.1 Fraglich und zu prüfen ist hingegen, ob diese Zulagen vom massgebenden Lohn auszunehmen sind. Die Beschwerdeführerin bejaht dies im Wesentlichen mit der Argumentation, dass die in der von der Kasse herangezogenen Wegleitung erwähnte Einschränkung der Beitragsfreiheit von Familienzulagen, welche weder aufgrund einer gesetzlichen noch gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtung ausgerichtet würden, weder in Gesetz noch

Verordnung eine Stütze finde. Die Kasse vertritt demgegenüber die Auffassung, dass die fraglichen Erziehungszulagen als freiwillige Zusatzleistungen angesehen werden müssten, auf welche die Mitarbeitenden der A._____ keinen gesetzlich oder reglementarisch durchsetzbaren Rechtsanspruch hätten, wie er gemäss WML für eine volle bzw. teilweise Beitragsbefreiung vorausgesetzt wäre. Dieser von der Kasse vertretene Standpunkt greift zu weit. Es ist daran zu erinnern, dass die Frage, ob die von einem Arbeitgeber ausgerichteten Familienzulagen in den massgebenden Lohn einzubeziehen sind, nicht generell-abstrakt nach der einschlägigen Besoldungs- oder Zulagenordnung, sondern konkret nach Massgabe von Gesetz, Verwaltungspraxis und Rechtsprechung zu beurteilen ist (oben, Erwägung 2.3 hiervor; BGE 119 V 385 E. 4b). Wenn die Kasse sich auf den Standpunkt stellt, der Verweis im Personalreglement der A._____ falle mit Blick auf eine Beitragsbefreiung nicht rechtsgenügend aus, ist ihr entgegen zu halten, dass gemäss der massgebenden Verordnungsbestimmung von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV für eine Beitragsbefreiung einzig vorausgesetzt ist, dass die Familienzulagen – unter welche dem Gesagten zufolge auch die hier strittigen Erziehungszulagen fallen (vgl. oben, Erwägung 3.2 hiervor) – im orts- oder branchenüblichen Rahmen ausgerichtet werden. Dass die Voraussetzungen der Orts- und Branchenüblichkeit gemäss den von der Kasse zitierten Randziffern der WML zusätzlich in Form eines gesetzlichen oder eines auf einem Gesamtarbeitsvertrag beruhenden Anspruchs zu Gunsten der Mitarbeitenden legitimiert sein müssen, geht aus dieser Verordnungsbestimmung nicht hervor. 4.2 Im hier vorliegenden Fall verweisen die in Ziffer 4 der Individualarbeitsverträge und im Personalreglement der Beschwerdeführerin definierten Anspruchsgrundlagen auf die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons. Der Kasse ist zwar darin beizupflichten, dass der in Art. 5.5 des Personalreglements der A._____ erwähnte Verweis auf das Kinderzulagengesetz ins Leere führt, weil dieses Gesetz mittlerweile durch das FamZG sowie durch das am 1. Januar 2010 in Kraft getretene EG FamZG ersetzt worden ist. Ebenfalls zuzustimmen ist der Kasse, dass die konkrete Anspruchsgrundlage auf Erziehungszulagen in masslicher Hinsicht nicht etwa im FamZG oder im EG FamZG, sondern vielmehr in § 29 des Personaldekrets statuiert und in dessen Anhang II quantifiziert worden ist. Nichts desto trotz besteht bei objektiver Betrachtung der massgebenden Unterlagen kein Zweifel daran, dass sich die von der Beschwerdeführerin ausgerichteten Erziehungszulagen ausschliesslich nach den Bestimmungen des Kantons richten, wie dies bereits auch die Revisionsstelle in ihrem Revisionsbericht vom 12. Dezember 2016 zutreffend festgehalten hatte (vgl. a.a.O., S. 4). Die im kantonalen Recht vorgegebene Höhe der Erziehungszulagen ist der in Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV erforderlichen Orts- und Branchenüblichkeit geradezu inhärent. Es kann deshalb nicht davon gesprochen werden, dass die von der Beschwerdeführerin gewährten Erziehungszulagen den für einen Ausschluss vom beitragspflichtigen Erwerbseinkommen vorausgesetzten Rahmen sprengen würden. 4.3 Auch wenn der Beschwerdeführerin entgegen zu halten ist, dass der Hinweis in Ziffer 5.5 ihres Personalreglements auf ein nicht mehr gültiges Kinderzulagengesetz ungeschickt formuliert worden ist, bieten ihre übrigen Verweise auf die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons sowohl in den Individualarbeitsverträgen als auch im Informationsblatt betreffend Sozialversicherungen und Zulagen genügend Gewähr dafür, dass die Erziehungszulagen ausschliesslich in einem orts- und branchenüblichen Rahmen ausgerichtet werden. Hintergrund bildet die Vermutung, dass gesetzlich definierte Zulagen in masslicher Hinsicht stets einem orts- und branchenüblichen Rahmen entsprechen. Vorliegend spricht hierfür insbesondere die individual-arbeitsvertragliche Bestimmung, wonach über den gemäss Besoldungssystem

des Kantons definierten Monatslohn hinaus zusätzlich ausgerichtete Zulagen sich nach den Bestimmungen des Kantons richten. Unbesehen der unzutreffenden Bezeichnung in Art. 5.5 des Personalreglements der Beschwerdeführerin besteht ein wenn auch genereller, jedoch nicht minder klarer Verweis auf das kantonale Besoldungssystem und damit auch auf die gesetzlichen Grundlagen im Personalrecht des Kantons, wie sie in quantitativer Hinsicht letztlich im Anhang II des Personaldekrets ihren Niederschlag gefunden haben. Dass sich die monatlich auszurichtenden Erziehungszulagen tatsächlich und ausschliesslich im Rahmen der kantonalen Personalgesetzgebung bewegen, zeigt denn auch ein Blick auf die Höhe der gemäss Informationsblatt (Beilage 4 zur Beschwerdebegründung) monatlich auszurichtenden Erziehungszulage. Diese stimmt mit den im Anhang II des Personaldekrets genannten Beträgen überein. Ist die Anwendbarkeit der im Personaldekret definierten Höhe der Erziehungszulagen demnach sichergestellt, erweist sich ein allfälliger Missbrauch, Bestandteile des Erwerbseinkommens durch eine geeignete Bezeichnung von der Beitragserhebung auszunehmen, aber als ausgeschlossen. Da die ausgerichteten Erziehungszulagen mithin den Anforderungen von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV genügen, sind sie unbesehen der von der Kasse zusätzlich herangezogenen Voraussetzung des in der WML genannten, gesetzlichen Anspruchs vom massgebenden Erwerbseinkommen auszunehmen und deshalb auch nicht beitragspflichtig. Der angefochtene Einspracheentscheid der Kasse ist in Gutheissung der Beschwerde im Ergebnis somit aufzuheben.

5.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Art. 61 lit. a ATSG bestimmt, dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

5.2 Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend ist der obsiegenden Beschwerdeführerin gemäss Art. 61 lit. g ATSG eine Parteientschädigung zu Lasten der Kasse zuzusprechen. Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin hat in seiner Honorarnote vom 12. Juli 2017 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 19 Stunden und 54 Minuten und Auslagen von insgesamt Fr. 236.70 ausgewiesen. Der geltend gemachte Aufwand ist für das vorliegende Verfahren und im Vergleich zu ähnlich gelagerten Fällen als eher hoch zu bezeichnen. Angesichts der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen erscheint der Aufwand jedoch noch als knapp angemessen. Damit ist der Beschwerdeführerin für das vorliegende Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung in der geltend gemachten Höhe von Fr. 5'531.45 (inklusive Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Demgemäss wird e r k a n n t: ://: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Ausgleichskasse Basel-Landschaft vom 27. Februar 2017 aufgehoben. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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