

LU_GERICHTE 5V 21 93 vom 25. August 2021

LU Gerichte, 2021-08-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_5V_21_93

FR: LU_GERICHTE 5V 21 93 du 25 août 2021

IT: LU_GERICHTE 5V 21 93 del 25 agosto 2021

Regeste

Gemäss Art. 5 Abs. 4 AHVG können Sozialleistungen sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmenden vom Einbezug in den massgebenden Lohn ausgenommen werden. Für die Qualifikation einer Lohnzulage als Familienzulage im Sinn von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV ist massgebend, dass dieser Zulage ein Sozialleistungscharakter zukommt (E. 2.2). Darüber hinaus ist für die Beitragsbefreiung einzig vorausgesetzt, dass die Familienzulage im orts- oder branchenüblichen Rahmen ausgerichtet wird. Die durch Rz. 2170 und 2171 WML eingeführte zusätzliche Voraussetzung eines auf gesetzlicher oder gesamtarbeitsvertraglicher Grundlage beruhenden Anspruchs ist vom Wortlaut sowie von Sinn und Zweck von Art. 5 Abs. 4 AHVG und Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV nicht gedeckt. Den betreffenden Bestimmungen der WML bleibt die Anwendung versagt (E. 5.3). | Art. 5 Abs. 1 AHVG, Art. 5 Abs. 2 AHVG, Art. 5 Abs. 4 AHVG, Art. 14 Abs. 1 AHVG; Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV; Art. 3 Abs. 1 lit. a FamZG, Art. 3 Abs. 1 lit. b FamZG, Art. 3 Abs. 2 FamZG, Art. 5 Abs. 2 FamZG, Art. 8 FamZG; § 11 BVO, § 15 Abs. 1 BVO. | Alters- und Hinterlassenenversicherung

Erwägungen

E. 3

Die Beschwerdeführerin richtet aufgrund von Ziff. 5.2 ihrer Allgemeinen Anstellungsbedingungen nebst den gesetzlichen Familienzulagen zusätzlich eine besondere Sozialzulage an ihre Mitarbeiter aus. Diesbezüglich verweist sie auf die entsprechenden Reglemente und Weisungen der A-Gruppe. Der Weisung für besondere Sozialzulagen kann unter Ziff. 1 entnommen werden, dass die A-Gruppe per 1. Januar 2001 eine freiwillige besondere Sozialzulage von Fr. 250.-- (100 %-Pensum) pro Monat eingeführt hat. Grundsätzlich orientiert sich die A-Gruppe an den Rahmenbedingungen des Kantons Luzern (§ 11 der kantonalen Besoldungsverordnung [BVO; SRL Nr. 73a]). Es ist der A-Gruppe jederzeit vorbehalten, davon abweichende Regelungen zu definieren. Nach Ziff. 3 haben Mitarbeiter Anspruch auf die besondere Sozialzulage, wenn sie eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: - Verantwortung für den Unterhalt von mindestens einem eigenen oder adoptierten Kind durch Pflege und Erziehung - Verpflichtung zur Unterhaltszahlung für mindestens ein eigenes oder adoptiertes Kind (mind. Fr. 6'000.--/Jahr) Die besondere Sozialzulage darf nur durch einen Elternteil bezogen werden. Der oder die Mitarbeitende hat auch dann keinen Anspruch auf Vergütung der besonderen Sozialzulage durch die A-Gruppe, wenn der andere Elternteil eine gleichwertige Zulage von einem A-Gruppen-internen oder -externen Arbeitgeber bezieht. Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten die besondere Sozialzulage anteilmässig. Alleinerziehende (geschieden oder getrennt lebend) mit einem Teilzeitpensum erhalten die

volle besondere Sozialzulage (nach Vorlage von Trennungs- oder Scheidungsurteil). Ist der oder die Mitarbeitende länger als drei Monate unbesoldet beurlaubt, entfällt die besondere Sozialzulage (Ziff. 4).

E. 4

Streitig und zu prüfen ist nachfolgend, ob die von der Beschwerdeführerin an ihre Mitarbeitenden ausgerichtete besondere Sozialzulage der AHV-Beitragspflicht unterliegt oder nicht.

E. 5.1

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass der von der Beschwerdeführerin ausgerichteten besonderen Sozialzulage ein Sozialleistungscharakter zukommt. Dies ist nicht zu beanstanden. Mit den im Streit stehenden besonderen Sozialzulagen sollen jene zusätzlichen Aufwendungen abgegolten werden, welche den Bezüglern im Zusammenhang mit ihrer Familie und insbesondere mit der Erziehung ihrer Kinder bzw. deren Unterhalt entstehen. Als solche sollen sie letztlich die mit dem Familienunterhalt verbundenen Mehrauslagen zu ersetzen helfen.

E. 5.2

Zu prüfen ist dagegen die weitere Qualifikation der besonderen Sozialzulage. Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, bei der besonderen Sozialzulage handle es sich um eine Kinder- und Ausbildungszulage gemäss WML Rz. 2165, da die Ausrichtung der Zulage an die Unterhaltspflicht des Mitarbeitenden für eigene oder adoptierte Kinder und nicht an den gemeinsamen Haushalt anknüpfe. Demgegenüber stellt sich die Ausgleichskasse auf den Standpunkt, dass die besondere Sozialzulage als Haushaltszulage zu qualifizieren sei, da diese nicht pro Kind, sondern pro Haushalt ausgerichtet werde. Der Ansicht der Beschwerdeführerin kann vorliegend nicht gefolgt werden. Zwar knüpft die von ihr ausgerichtete besondere Sozialzulage an die Unterhaltspflicht für mindestens ein eigenes oder adoptiertes Kind an (vgl. E. 3). Das allein führt aber noch nicht dazu, dass der Zulage die Eigenschaft einer Kinder- und Ausbildungszulage zukommen würde. Denn auch die unter die Familienzulagen fallenden Haushaltszulagen stellen – mit ihrem Sozialleistungscharakter – letztlich einen Ausgleich für besondere Aufwendungen dar, die durch die jeweilige Familienkonstellation entstehen. Kinder- und Ausbildungszulagen werden, in Anlehnung an Art. 3 Abs. 1 lit a und b FamZG, jeweils pro Kind ausgerichtet. Im Fall einer Unterhaltspflicht sind sie zusätzlich zu den Unterhaltsbeiträgen zu entrichten (Art. 8 FamZG). Dies ist bei der von der Beschwerdeführerin geleisteten besonderen Sozialzulage gerade nicht der Fall. Gemäss der Formulierung in Ziff. 1 der Weisung für besondere Sozialzulagen, wonach eine freiwillige besondere Sozialzulage von Fr. 250.-- (bei einem Pensum von 100 %) pro Monat ausgerichtet werden könne, wird pro Mitarbeiter lediglich eine besondere Sozialzulage ausbezahlt. Weiter wird in den Einschränkungen gemäss Ziff. 4 der Weisung für besondere Sozialzulagen präzisiert, dass lediglich ein Elternteil eine Zulage beziehen dürfe. Daraus kann geschlossen werden, dass die besondere Zulage pro Familie bzw. pro Haushalt ausgerichtet wird. Zu diesem Schluss gelangte auch der Revisor anlässlich der Arbeitgeberrevision am 25. November 2019. Weiterer Ausführungen bedarf es hierzu nicht. Auch Haushaltszulagen gelten im Bereich des Beitragsrechts als Familienzulagen (vgl. E. 2.3 und WML Rz. 2166). Die strittige besondere Sozialzulage ist damit grundsätzlich unter Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV zu subsumieren, zumal Haushaltszulagen in dieser Bestimmung auch ausdrücklich aufgeführt werden. Vorliegend

nicht beachtlich ist – da nicht Delegationsnorm für Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV – Art. 3 Abs. 2 FamZG.

E. 5.3

Fraglich und zu prüfen ist weiter, ob die im konkreten Fall ausgerichtete besondere Sozialzulage vom massgebenden Lohn auszunehmen ist. Die Ausgleichskasse verneint dies im Wesentlichen mit der Argumentation, dass die Familienzulagen gemäss WML Rz. 2170 in jedem Fall vom massgebenden Lohn auszunehmen seien, wenn sie aufgrund einer gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtung ausgerichtet würden. Die von der Beschwerdeführerin geleistete besondere Sozialzulage erfülle diese Voraussetzungen nicht, da sie lediglich in einem Personalreglement geregelt sei. WML Rz. 2171 komme hier schliesslich nicht zur Anwendung, da es sich um eine Haushaltszulage nach WML Rz. 2166 handle. Demgegenüber ist die Beschwerdeführerin der Ansicht, Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV sehe die von der Ausgleichskasse geltend gemachte Beschränkung der Beitragsfreiheit auf Zulagen mit einer gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Grundlage nicht vor. Es sei unzulässig, die Beitragsfreiheit zusätzlich an die Voraussetzung einer gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtung zu knüpfen. Vorliegend 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, Verwaltungsweisung und Rechtsprechung zu beurteilen ist (vgl. E. 2.3 und BGE 119 V 385 E. 4b). Für die Beitragsbefreiung ist gemäss der massgebenden Verordnungsbestimmung von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV einzig vorausgesetzt, dass die Familienzulage – als welche dem Gesagten zufolge auch die hier strittige besondere Sozialzulage mit Sozialleistungscharakter gilt (vgl. E. 5.1 und 5.2) – im orts- oder branchenüblichen Rahmen ausgerichtet wird. Die Anforderung eines auf gesetzlicher oder gesamtarbeitsvertraglicher Grundlage beruhenden Anspruchs (WML Rz. 2170) ist, soweit sie – wie von der Beschwerdegegnerin – als zwingende zusätzliche Voraussetzung für die Beitragsbefreiung einer Haushaltszulage interpretiert wird, vom Wortlaut sowie von Sinn und Zweck von Art. 5 Abs. 4 AHVG und Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV nicht gedeckt. Selbst wenn sich die Orts- und Branchenüblichkeit durch eine gesetzliche oder gesamtarbeitsvertragliche Grundlage nachweisen bzw. begründen lässt, ist der Umkehrschluss, wonach beim Fehlen solcher Grundlagen keine Beitragsbefreiung zum Zug kommen könne, nicht statthaft. Zu Recht legt die WML in Rz. 2171 denn auch die betraglichen Voraussetzungen fest, unter denen Familienzulagen beitragsbefreit sind, die nicht auf gesetzlicher oder gesamtarbeitsvertraglicher Grundlage, sondern beispielsweise auf einem Personalreglement beruhen. Dass sich die von der Beschwerdeführerin ausgerichtete Sozialzulage innerhalb dieses Rahmens bewegt, ist zwischen den Parteien an sich unbestritten und ergibt sich zweifelsfrei aus den Akten. Indessen schliesst der letzte Satz von Rz. 2171 der WML (Stand 2021) Haushaltszulagen von dieser Regelung gerade wieder aus, womit die von der Beschwerdeführerin ausgerichtete Zulage (Haushaltszulage, vgl. E. 5.2) in systematischer Auslegung der WML letztlich nicht beitragsbefreit wäre. Nachdem Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV als Voraussetzung einzig die Orts- oder Branchenüblichkeit vorsieht, erweisen sich die von der Beschwerdegegnerin angerufenen Bestimmungen der WML (Rz. 2170, 2171 letzter Satz), jedenfalls in der Interpretation der Verwaltung, als gesetz- und verordnungswidrig. Ihnen bleibt deshalb die Anwendung versagt. Es ist denn auch kein Grund ersichtlich, weshalb die Orts- und Branchenüblichkeit von Haushaltszulagen nach anderen (engeren) Kriterien zu beurteilen sein sollte als dies bei den Kinder- und

Ausbildungszulagen der Fall ist (vgl. nachfolgende E. 5.4). Die Veröffentlichung im Kantonsblatt vom 4. Januar 2020 vermag daran nichts zu ändern. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass sich Verwaltungsweisungen an die Durchführungsstellen richten und für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich sind (vgl. ausführlich E. 2.5).

E. 5.4

Entsprechend bleibt zu klären, ob die von der Beschwerdeführerin ausgerichtete besondere Sozialzulage orts- oder branchenüblich ist. Diesbezüglich verweist die Weisung für die besondere Sozialzulage in Ziff. 2 auf die Besoldungsverordnung des Kantons Luzern. Der im kantonalen Recht vorgegebenen Höhe der Sozialzulagen ist die von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV geforderte Orts- bzw. Branchenüblichkeit geradezu inhärent. Die von der Beschwerdeführerin ausgerichtete besondere Sozialzulage richtet sich denn auch in der Höhe mit Fr. 250.-- exakt nach der kantonalen Bestimmung gemäss § 15 Abs. 1 BVO. Zwar behält sich die A-Gruppe gemäss Ziff. 2 der Weisung für die besondere Sozialzulage vor, jederzeit abweichende Regelungen zu definieren. Eine vom kantonalen Recht massgeblich abweichende Ausgestaltung der besonderen Sozialzulage hätte allenfalls zur Folge, dass die von der Beschwerdeführerin ausgerichtete Zulage nicht mehr vom massgebenden Einkommen ausgenommen werden könnte. Es stünde der Ausgleichskasse diesbezüglich frei, die Voraussetzungen – insbesondere der Orts- oder Branchenüblichkeit – im Rahmen einer Arbeitgeberrevision erneut zu überprüfen. Ziff. 2 der Weisung für die besondere Sozialzulage, wonach die A-Gruppe abweichende Regelungen treffen kann, steht dem Umstand, dass die jetzt ausgerichtete besondere Sozialzulage die Voraussetzungen der Orts- bzw. Branchenüblichkeit erfüllt, jedenfalls nicht entgegen. Ein allfälliger Missbrauch, Bestandteile des Erwerbseinkommens durch eine geeignete Bezeichnung von der Beitragserhebung auszunehmen, kann zum jetzigen Zeitpunkt ausgeschlossen werden. Da die ausgerichtete besondere Sozialzulage den Anforderungen von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV genügt, ist sie vom massgebenden Erwerbseinkommen auszunehmen.

E. 5.5

Zu ergänzen ist im Übrigen Folgendes: Soweit WML Rz. 2166 und BGE 110 V 229 bzw. 119 V 385 Haushaltszulagen lediglich dann von der Beitragspflicht ausnehmen, wenn die Zulagenempfänger entweder mit den Kindern im gleichen Haushalt leben oder aber verheiratet sind, kann dieser Praxis – jedenfalls mit Blick auf die hier interessierenden Zulagen, die an die Unterhaltspflicht für Kinder anknüpfen – nicht gefolgt werden. Denn der Status des Verheiratetseins führt für sich alleine noch nicht zu besonderen finanziellen Verpflichtungen, die durch die Haushaltszulage abgedeckt werden müssten. Umgekehrt entstehen einem Elternteil derartige Verpflichtungen nicht nur dann, wenn er oder sie verheiratet ist oder mit den Kindern zusammenlebt. Die von der Rechtsprechung und WML Rz. 2166 formulierten Kriterien gründen demnach auf einer Unterscheidung, die sich bezogen auf die hier interessierenden Zulagen nicht als sachgerecht erweist (vgl. Art. 8 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV; SR 101]). Die von der Beschwerdeführerin ausgerichteten Sozialzulagen erfüllen jedenfalls – unabhängig vom Zivilstand der Zulagenempfänger – die Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV, weshalb sie ungeachtet der zitierten Rechtsprechung und Verwaltungsweisung von der Beitragspflicht auszunehmen sind.

E. 6

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die von der Beschwerdeführerin an ihre Mitarbeitenden ausbezahlte besondere Sozialzulage als orts- und branchenübliche Familienzulage im Sinn von Art. 6 Abs. 2 lit. f AHVV beitragsbefreit ist. Der Einspracheentscheid der Ausgleichskasse vom 29. Januar 2021 hält der gerichtlichen Überprüfung damit nicht stand. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist begründet und gutzuheissen.

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