

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AHV 2023/11 vom 15. August 2024

Sg Versicherungsgericht, 2024-08-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AHV_2023_11

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AHV 2023/11 du 15 août 2024

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AHV 2023/11 del 15 agosto 2024

Regeste

Art. 5 Abs. 2 AHVG. Massgebender Lohn. Abgrenzung einer Entschädigung für die vorzeitige Beendigung der weiteren Zusammenarbeit. Nachdem das Arbeitsverhältnis beendet wurde und die geplante weitere Zusammenarbeit mittels einer neu gegründeten GmbH nicht zustande kam, ist die Entschädigung im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung als massgebender Lohn einzustufen (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kanton St. Gallen vom 15. August 2024/AHV 2023/11).

Volltext

Entscheid vom 15. August 2024 Besetzung Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann (Vorsitz), Versicherungsrichterin Marie Löhner und Versicherungsrichter Michael Rutz; Gerichtsschreiberin Jeannine Wiessner-Bodmer Geschäftsnr. AHV 2023/11 Parteien A.____, Beschwerdeführer, gegen PROMEA Ausgleichskasse, Ifangstrasse 8, Postfach, 8952 Schlieren, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Lohnbeiträge Sachverhalt A.____ arbeitete seit 1. August 2004 für die B.____ (ab 25. Juni 2008: D.____; seit 3. Juli 2013: C.____; seit 28. Juni 2017 zudem neu im Handelsregister eingetragen: D.____, vgl. Auszug aus dem Handelsregister des Kantons St. Gallen, abgefragt am 07.03.2024), durch welche er als Geschäftsführer der E.____ (seit 25. Juni 2008: F.____ AG; vgl. Auszug aus dem Handelsregister des Kantons St. Gallen, abgefragt am 07.03.2024) eingesetzt wurde (act. G 4.5.65), und welche bei der PROMEA Ausgleichskasse (nachfolgend: Ausgleichskasse) angeschlossen war. Am 15. Juni 2022 wandte sich der Versicherte an die Ausgleichskasse, um abzuklären, ob eine geplante Entschädigung der F.____ AG an eine von ihm gegründete GmbH zum massgebenden AHV-Lohn gehöre (act. G 4.9.11). Mit E-Mail vom 28. Juni 2022 teilte ihm die Ausgleichskasse mit, dass die F.____ AG gestützt auf den von ihm übermittelten Vereinbarungsentwurf auch von der geplanten Zahlung die Beiträge AHV/IV/EO/ALV/FAK entrichten müsse (act. G 4.9.8). Durch E-Mail vom 8. Februar 2023 ersuchte der Versicherte die Ausgleichskasse um den Erlass einer Verfügung (act. G 4.7.6). Am 28. März 2023 verfügte die Ausgleichskasse, die D.____ werde verpflichtet, gestützt auf die erfolgte Entschädigung von Fr. 451'573.55 Sozialversicherungsbeiträge von insgesamt Fr. 57'539.35 zu entrichten. Die Verfügung werde sowohl dem Versicherten als auch der D.____ zugestellt. Gegenüber der AHV-Ausgleichskasse sei seit vielen Jahren stets die D.____ als Arbeitgeberin aufgetreten. Daher sei diese beitragspflichtige Arbeitgeberin, ungeachtet dessen, mit welcher Gruppengesellschaft der Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei und welche Gesellschaft die hier in Frage stehende Entschädigung bezahlt habe. Zur Begründung der Beitragspflicht führte die Ausgleichskasse aus, die fragliche Entschädigung von Fr. 451'573.55 hänge wirtschaftlich eng mit dem Arbeitsverhältnis des Versicherten und dessen Aufhebung

zusammen, weshalb sie zum massgebenden Lohn gehöre. Nicht entscheidend sei praxismässig der Umstand, dass die Zahlung nicht direkt an den Versicherten, sondern an seine GmbH gegangen sei. Ebenso wenig relevant für die AHV-rechtliche Qualifikation sei die steuerrechtliche Beurteilung (act. G 4.4). Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 12. April 2023 Einsprache mit dem Antrag auf Aufhebung der angefochtenen Verfügung und auf Rückerstattung der bezahlten Sozialabgaben durch die Ausgleichskasse. Gemäss Vertrag vom 1. Oktober 2021 sei sein Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2022 befristet gewesen und habe daher auf diesen Zeitpunkt geendet. Ebenso sei vertraglich festgehalten worden, dass seine GmbH ab 1. Januar 2023 im Auftragsverhältnis für die F.____ AG wie auch für andere Kunden bis 31. Dezember 2026 hätte tätig sein sollen. Sodann habe die F.____ AG den Vertrag vom 1. Januar (korrekt: Oktober) 2021 aufheben wollen, schliesslich aber eine Kehrtwende gemacht und dem Versicherten vier nichtige Kündigungen zugestellt. Zu dieser Zeit sei die G.____ GmbH (Gründungsdatum: 9.06.2022) seit geraumer Zeit gegründet gewesen. Am 15. November 2022 sei schliesslich eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet worden, worin festgelegt worden sei, dass das Angestelltenverhältnis ordnungsgemäss bis zum 31. Dezember 2022 bestehen bleibe und auf die Zusammenarbeit mit der GmbH verzichtet werde. Somit sei eine Abgeltung/Entschädigung durch die F.____ AG an die GmbH für den Verzicht der Zusammenarbeit vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 festgelegt worden. Dies zeige klar, dass die Entschädigung an die GmbH kein Lohnbestandteil sei, da sie die Jahre 2023 bis 2026 betreffe. Auch das Steueramt des Kantons St. Gallen habe die Situation mit Mail vom 28. Dezember 2022 in diesem Sinne beurteilt (act. G 4.3). Mit Einspracheentscheid vom 15. Juni 2023 wies die Ausgleichskasse die Einsprache ab. Zur Begründung führte sie aus, gestützt auf den vom Versicherten geschilderten Sachverhalt bestätige sich, dass zwischen der F.____ AG und der G.____ GmbH nie ein Vertrag über eine Zusammenarbeit bestanden habe. Vertragsparteien des Vertrages vom 1. Oktober 2021 seien die F.____ AG und A.____ gewesen. Ausserdem lasse der Vertrag vom 1. Oktober 2021 die Art der Zusammenarbeit ab dem 1. Januar 2023 offen, indem darin ausgeführt werde, dass der Versicherte ab dem 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 als Selbständigerwerbender für die F.____ AG tätig sein werde, voraussichtlich über eine zu gründende GmbH. Falls sich diese Lösung mit der selbständigen Erwerbstätigkeit als zu kompliziert oder zu teuer erweisen sollte, werde ein befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 abgeschlossen. Auch später sei nie ein Zusammenarbeitsvertrag zwischen der F.____ AG und der G.____ GmbH abgeschlossen worden. Vielmehr habe die F.____ AG, noch bevor die GmbH am 9. Juni 2022 ins Handelsregister eingetragen worden sei, auf die im Vertrag vom 1. Oktober 2021 für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 geplante Zusammenarbeit in jeglicher Form verzichten wollen. Dass die Parteien in der arbeitsrechtlichen Aufhebungsvereinbarung vom 15. November 2022 eine Zahlung an die GmbH vereinbart hätten und die GmbH in diesem Zeitpunkt bereits gegründet gewesen sei, sei AHV-rechtlich nicht entscheidend. So hänge der Vertrag vom 1. Oktober 2021 mit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung vom 19. Januar 2018 zusammen, in welcher die F.____ AG dem Versicherten eine Anstellung als CEO bis Ende 62 zugesichert habe. Die Entschädigung stehe somit in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Versicherten und dessen Aufhebung (act. G 4.1). Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 20. Juni 2023 (Postaufgabe) von A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit dem Antrag auf dessen Aufhebung und auf Rückerstattung der bezahlten Sozialversicherungsabgaben (act. G 1). Mit Beschwerdeantwort vom 11. August

2023 beantragt die Ausgleichskasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) die Abweisung der Beschwerde (act. G 4). In der Replik vom 30. August 2023 hält der Beschwerdeführer an seinen Ausführungen fest (act. G 6). Die Beschwerdegegnerin verzichtet unter Festhalten an ihren Ausführungen in der Beschwerdeantwort und dem angefochtenen Einspracheentscheid auf die Einreichung einer Duplik (act. G 8). Auf die konkreten Begründungen in den Rechtsschriften wird in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Erwägungen Vorab macht der Beschwerdeführer geltend, obgleich er im Rahmen seiner Einsprache um eine unabhängige Neuurteilung ersucht habe, handle es sich bei einer der beiden Unterschriften im Einspracheentscheid um dieselbe Person wie in der Verfügung (act. G 1 Ziff. 3 und G 6 S. 3). Die Beschwerdegegnerin gibt diesbezüglich an, Verfügung sowie Einspracheentscheid seien je durch eine andere Person bearbeitet worden. Es habe lediglich die Leiterin der Beschwerdegegnerin beide Entscheide unterzeichnet (act. G 4 S. 4). Gemäss Art. 52 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) ist eine Einsprache bei der verfügenden Stelle einzureichen. Damit übernimmt die Bestimmung die für das Einspracheverfahren typische Zuständigkeitsordnung, wonach diejenige Instanz, die bereits verfügt hat, den Entscheid im Einspracheverfahren überprüft (Ueli Kieser, Kommentar zum ATSG, 4. Aufl. Zürich 2020, N. 30 zu Art. 52 ATSG). Gemäss Praxis des Bundesgerichts stellt das Einspracheverfahren nicht bloss eine Wiederholung des Verfügungsverfahrens dar. Vielmehr habe die verfügende Behörde gegebenenfalls weitere Abklärungen vorzunehmen und auf Grund des vervollständigten Sachverhalts die eigenen Anordnungen zu überprüfen. Dabei könne es nach Massgabe der Organisation der Verwaltung allenfalls erforderlich und sinnvoll sein, die Einsprache durch eine andere als die im Verfügungsverfahren zuständig gewesene Person oder Einheit behandeln zu lassen (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 25. November 2004, H 53/04, E. 1.3.1. mit Hinweisen). Eine bundesrechtliche Verpflichtung zur personellen Entflechtung besteht aber nicht. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass auch im Einspracheverfahren Anspruch auf rechtliches Gehör besteht (BGE 125 V 338 E. 4c und RKUV 1999 Nr. U 328 S. 113). Im Einspracheentscheid hat somit eine Auseinandersetzung mit den Vorbringen des Einsprechers oder der Einsprecherin zu erfolgen. Die Begründung darf sich insbesondere nicht in einer wörtlichen Wiederholung des bereits in der Verfügung Gesagten erschöpfen (vgl. BGE 124 V 182 f. E. 2). Das zum Verwaltungsverfahren zählende, Elemente der streitigen Verwaltungsrechtspflege aufweisende Rechtsmittel der Einsprache soll letztlich der Entlastung der Gerichte dienen (BGE 125 V 191 E. 1c sowie Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 25. November 2004, a.a.O., E. 1.3.1 m.w.H.). Die Rüge des Beschwerdeführers, dass eine der beiden die Einsprache unterzeichnenden Personen sowohl über die Verfügung vom 28. März 2023 als auch über den Einspracheentscheid vom 15. Juni 2023 entschieden habe, geht vorliegend jedoch insoweit fehl, als es sich bei den jeweils als Sachbearbeitende ausgewiesenen Personen um unterschiedliche Mitarbeitende des Rechtsdienstes handelte und lediglich die Leiterin der Beschwerdegegnerin beide Entscheide mitunterzeichnet hat. Selbst wenn dies jedoch nicht der Fall gewesen wäre, wäre dies im Lichte der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht zu beanstanden. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 15. Juni 2023 betreffend die Einsprache des Beschwerdeführers in Sachen AHV/IV/EO/ALV/FAK-Beiträge. In der diesem Entscheid zugrundeliegenden Verfügung vom 28. März 2023 wurde die D.____ verpflichtet, von einer Zahlung von Fr. 451'573.55 Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerbeiträge) von total

Fr. 57'539.35 an die Beschwerdegegnerin zu bezahlen (act. G 4.4). Während die D.____ die Verfügung akzeptierte und die Zahlungen an die GmbH (vgl. act. G 4.1-1) sowie an die Beschwerdegegnerin (vgl. deren Angaben in der Beschwerdeantwort act. G 4 S. 3 oben) geleistet hat, zog sie der Beschwerdeführer weiter mit dem Antrag, dass die Zahlung der D.____ an die G.____ GmbH nicht sozialabgabepflichtig sei und die (von dieser) bezahlten Sozialversicherungsabgaben daher zurückzuerstatten seien (act. G 1). Zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdegegnerin beim Betrag von Fr. 451'573.55 brutto zu Recht von einem beitragspflichtigen Lohn ausgegangen ist. Gestützt auf den Arbeitsvertrag vom 19. März 2004 trat der Beschwerdeführer ab 1. August 2004 in die Dienste der heutigen C.____, welche ihn im Rahmen eines Personalverleihs bei der (heutigen) F.____ AG als Geschäftsführer einsetzte (act. G 4.5.8ff.). In einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag bzw. einer Zusatzvereinbarung vom 19. Januar 2018 zwischen dem "Inhaber" der F.____ AG bzw. dem gleichzeitig einzelunterschriftsberechtigten Mitglied des Verwaltungsrates der F.____ Holding AG (Auszug aus dem Handelsregister, abgerufen am 13. März 2024) und dem Beschwerdeführer wurde nebst Bonusfragen und der Einzahlung einer zusätzlichen jährlichen Summe in die Kaderpensionskasse festgehalten, dass der Beschwerdeführer der F.____ AG zusichere, bis Ende 62 100 % zu arbeiten. Mit 63 Jahren sichere er zu, ein Pensum von 60-70 % auszuüben und mit 64 Jahren ein solches von 30-40 %. Im Gegenzug sicherte die F.____ AG dem Beschwerdeführer eine Anstellung als CEO bis Ende 62 zu, sofern er arbeits- bzw. einsatzfähig sei (act. G 4.5.13). Mit Vertrag vom 1. Oktober 2021 kamen dieselben Parteien - zusätzlich auch mit Unterschrift des Sohnes und gleichzeitigen Nachfolgers des "Inhabers" - überein, dass die ursprünglich für längere Zeit vereinbarte Anstellung des Beschwerdeführers als Geschäftsführer aufgelöst und durch neue Modalitäten der Zusammenarbeit ersetzt werden solle. In einer ersten Phase sollte der Beschwerdeführer u.a. die Geschäftsführung auf den 1. Januar 2022 abgeben und den neuen Geschäftsführer bis zum 31. Dezember 2022 einarbeiten. Eine Pauschalzahlung abgerundet auf Fr. 330'000.-- (richtig: Fr. 320'000.--) für die Differenz vom alten Vertrag (Fr. 1'594'678.--) zum neuen Vertrag (Fr. 1'272'000.--) sollte im Juni 2022 erfolgen. Die Zusatzvereinbarung vom 19. Juni 2018 habe bis und mit 31. Dezember 2021 Gültigkeit und werde dann aufgelöst. Der Arbeitsvertrag vom 19. März 2004 sei ansonsten weiterhin gültig und werde bis zum 31. Dezember 2022 befristet bzw. auf diesen Zeitpunkt im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst. In einer zweiten Phase sollte der Beschwerdeführer ab 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 als Selbständigerwerbender für die F.____ AG tätig sein. Dies erfolge voraussichtlich über eine zu gründende GmbH, die als Vertragspartner der F.____ AG auftreten und den Beschwerdeführer anstellen werde. Während dieser Zeit solle die Zusammenarbeit nicht ordentlich kündbar sein. Sie ende am 31. Dezember 2026 automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Vorbehalten sei eine abweichende schriftliche Regelung. Die F.____ AG garantiere dem Beschwerdeführer bzw. seiner GmbH einen Mindestauftragsumfang von 1'800 Stunden pro Jahr. Würden diese Stunden von der F.____ AG nicht abgerufen, dann seien sie jeweils per 31. Dezember eines jeden Jahres gegen Rechnungsstellung gleichwohl zu bezahlen. Des Weiteren dürfe der Beschwerdeführer auch Mandate / Aufträge für Drittunternehmer durchführen, sofern diese nicht in Konkurrenz zur F.____ AG stünden. Als Alternative in Phase 2 hielten die Parteien fest, falls sich die Lösung mit der selbständigen Erwerbstätigkeit als zu kompliziert oder zu teuer erweisen sollte, werde ein befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 abgeschlossen. Die Lösung mit der selbständigen Erwerbstätigkeit sei gegenüber der alternativen Lösung mit Anstellung anzustreben, sofern dies

versicherungstechnisch funktioniere und finanziell sinnvoll sei (4.5.14ff.). Nachdem die F.____ AG dem Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 8. und 14. Juli 2022 auf den 31. Oktober 2022 (act. G 4.5.63f.) und auch die C.____ sowie die D.____ mit Briefen vom 15. August 2022 in Ergänzung der Kündigung vom 8. Juli 2022 "der Klarheit halber" das Vertragsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auf den nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt (act. G 4.5.61f.) und der Beschwerdeführer diese Kündigungen bei der Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse angefochten hatte, fand am 15. November 2022 eine Schlichtungsverhandlung zwischen dem Beschwerdeführer als klagender Partei und der F.____ AG als beklagter Partei statt (act. G 4.6.3). Im Rahmen dieser Verhandlung schlossen die Parteien eine Aufhebungsvereinbarung. Konkret kamen die F.____ AG, die C.____ AG und die D.____ einerseits mit dem Beschwerdeführer andererseits überein, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und sämtlichen Gesellschaften der Arbeitgeberin am 31. Dezember 2022 ende. Der Beschwerdeführer wurde von seiner Arbeitspflicht bis zum Beendigungsdatum freigestellt und die Arbeitgeberin sowie die GmbH verzichteten auf die geplante Zusammenarbeit in Phase 2. Weiter wurde u.a. festgehalten, dass die Arbeitgeberin als Entschädigung und Abgeltung für die vorzeitige Beendigung der Zusammenarbeit zwischen ihr und der GmbH (Phase 2) gegen Rechnungsstellung der GmbH eine Einmalzahlung von Fr. 450'000.-- (brutto abzüglich der gesetzlichen arbeitnehmerseitigen Sozialversicherungsbeiträge für AHV/IV/EO/ALV) zzgl. MWST bezahle. Die Zahlung erfolge im Januar 2023, spätestens per 31. Januar 2023 (act. G 4.6.6ff.). Während sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt stellt, dass die geleistete Entschädigung durch die Arbeitgeberin bzw. ehemalige Beklagte an die GmbH für den Verzicht auf die Zusammenarbeit mit dieser für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2026 vereinbart worden sei, weshalb sie kein Lohnbestandteil sein könne (act. G 1), geht die Beschwerdegegnerin von massgebendem Lohn aus. Nach Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) gilt als massgebender Lohn jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Zum massgebenden Lohn gehören begrifflich sämtliche Bezüge 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 unselbständiger 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 (BGE 102 V 156f. mit Hinweis auf: BGE 101 V 3 E. 2a). Erfasst werden grundsätzlich alle Einkünfte, die im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und ohne dieses nicht geflossen wären. Umgekehrt unterliegen grundsätzlich nur Einkünfte, die tatsächlich geflossen sind, der Beitragspflicht (AHI 2001 S. 221 f. E 4a mit Hinweisen). Die Beitragspflicht einer versicherten unselbständig erwerbstätigen Person entsteht mit der Leistung der Arbeit. Beiträge sind indessen erst bei Realisierung des Lohn- und Entschädigungsanspruchs geschuldet (BGE 131 V 444 E. 1.1 mit Hinweisen auf BGE 111 V 166f. E. 4a und b, ZAK 1989 S. 29 E. 3b in fine, Hanspeter Käser, Unterstellung und Beitragswesen in der obligatorischen AHV, 2. Aufl. Bern 1996, S. 112 Rz 4.8 und 9). Gemäss der Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML) des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) werden als massgebender Lohn beispielhaft Entgelte erwähnt, welche die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden bei vorzeitiger

Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewähren (z.B. Schadenersatzforderungen im Sinne von Art. 337c Abs. 1 Obligationenrecht [OR; SR 220], wobei der Rechtsgrund der Auflösung ohne Bedeutung ist [AHI 1997 S. 22]). Ebenfalls fallen darunter Entschädigungen für den Verlust der Stelle vor deren Antritt (Rz 2097 WML, zweiter und fünfter Punkt mit Hinweis auf BGE 124 V 100). Vorliegend bestand zunächst eine Vereinbarung zwischen der F. ___ AG und dem Beschwerdeführer vom 1. Oktober 2021 über die weitere Zusammenarbeit. Diese sollte einerseits bis zum 31. Dezember 2022 weiterhin in einem Angestelltenverhältnis bestehen und in einer zweiten Phase ab 1. Januar 2023 entweder im Auftragsverhältnis durch eine vom Beschwerdeführer noch zu gründende GmbH erfolgen oder - sofern sich jene Lösung als zu kompliziert oder zu teuer hätte erweisen sollen - weiterhin im Angestelltenverhältnis (act. G 4.6.13ff.). Zwischen der GmbH und der ehemaligen Arbeitgeberin kam nie ein schriftlicher Vertrag über eine Zusammenarbeit zustande. Der Beschwerdeführer stellt sich aber auf den Standpunkt, er habe in Folge der Vereinbarung vom 1. Oktober 2021 einen Auftrag zur Erstellung der Gründungsunterlagen seiner GmbH erteilt, welche ihm am 5. November 2021 zugestellt worden seien. Sodann sei die GmbH am 9. Juni 2022 ins Handelsregister eingetragen worden (act. G 4.10.2) und habe folglich bereits bestanden, als sich seine ehemalige Arbeitgeberin gegen eine weitere Zusammenarbeit ausgesprochen habe. Zudem habe aufgrund dessen, dass die Neugründung der Gesellschaft beschlossen worden sei, bereits eine sich in Gründung befindende Gesellschaft bestanden, welche Rechtsbeziehungen habe eingehen können (act. G 1). Mit diesem Argument vermag der Beschwerdeführer allerdings nicht zu überzeugen. So sah der Vertrag vom 1. Oktober 2021 lediglich zwei Szenarien vor, welche die weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer ab 1. Januar 2023 hätte regeln sollen. Jedoch wurde weder bereits über die definitive Variante entschieden, noch hatte die GmbH zu diesem Zeitpunkt Bestand und somit Rechtspersönlichkeit bzw. war sie Partei der Vereinbarung. Im Gegenteil wurde am 15. November 2022 vereinbart, dass die damalige Beklagte und die GmbH auf die geplante Zusammenarbeit der ursprünglichen Phase 2 verzichten. Obgleich die Aufhebungsvereinbarung vom 15. November 2022 zwar eine Zahlung an die GmbH vorsah - wobei der von den Parteien gewählte Wortlaut der Vereinbarung für die sozialversicherungsrechtliche Beitragsbemessung ohnehin nicht massgebend ist -, hielt sie als Einmalzahlung Fr. 450'000.-- gemäss Klammerbemerkung "brutto abzüglich die gesetzlichen arbeitnehmerseitigen Sozialversicherungsbeiträge für AHV/IV/EO/ALV" zzgl. MWSt fest. Da es nie zu einer Zusammenarbeit mit der GmbH gekommen war und da die Parteien Bezug auf die Arbeitnehmereigenschaft des Beschwerdeführers genommen haben, ist die Entschädigung als eine Abgeltung für die vorzeitige Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer und nicht mit seiner GmbH zu qualifizieren. Der Zusammenhang mit dem vorbestehenden Arbeitsverhältnis ergibt sich auch aus der vorgesehenen Dauer der Zusammenarbeit, denn ursprünglich war eine Weiterarbeit des Beschwerdeführers zu 30 - 40 % mit 64 Jahren, also bis ins Jahr 2026 - welches auch als Schluss des Abgeltungszeitraums in der Aufhebungsvereinbarung festgelegt wurde - vorgesehen. Es ist denn auch nicht erkennbar, wofür die Zahlung sonst hätte geleistet werden sollen. So kann die Entschädigung einzig in der ursprünglich vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer ihren Ursprung finden, nicht jedoch in einem nie zustande gekommenen Auftragsverhältnis mit der GmbH, weshalb der Abzug an Sozialversicherungsbeiträgen bzw. die Beitragserhebung durch die Beschwerdegegnerin zu Recht erfolgte. Soweit erkennbar, ist nirgends festgehalten, für welches Beitragsjahr die Beschwerdegegnerin

abgerechnet hat. Die Beendigung der Zusammenarbeit und des Arbeitsverhältnisses wurden per 31. Dezember 2022 vereinbart. Die Zahlung erfolgte im Januar 2023 (vgl. die Aufhebungsvereinbarung vom 15. November 2022 sowie die Angaben des Beschwerdeführers im E-Mail an die Beschwerdegegnerin vom 28. Februar 2023, act. G 4.7). Im Realisierungsjahr bestand kein Arbeitsverhältnis mehr, deshalb kann die nachträgliche Lohnzahlung - entsprechend der nur während des Arbeitsverhältnisses bestehenden Beitragspflicht - nur im Bestimmungs- und Erwerbsjahr angerechnet werden. Demnach ist das Jahr 2022 massgebend und erweisen sich die angewandten Sätze als korrekt (Schweizerische Sozialversicherung - synoptische Tabelle der anwendbaren Beitrags- und Prämiensätze, Stand 1.1.2022). Der Beschwerdeführer führt weiter aus, es dürfe vorliegend kein Durchgriff auf ihn erfolgen. Die Frage, ob im Einzelfall selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit vorliegt, beurteilt sich nicht aufgrund der Rechtsnatur des Vertragsverhältnisses zwischen den Parteien. Entscheidend sind vielmehr die wirtschaftlichen Gegebenheiten. Die zivilrechtlichen Verhältnisse vermögen dabei allenfalls gewisse Anhaltspunkte für die AHV-rechtliche Qualifikation zu bieten, ohne jedoch ausschlaggebend zu sein (Ueli Kieser, Rechtsprechung zur AHV, 3. Aufl. Zürich 2012, Rz 8 zu Art. 5 AHVG). Wenn jemand, der bisher unselbständig erwerbstätig war, eine selbständige Tätigkeit aufnimmt und dabei in einem wesentlichen Ausmass für den bisherigen Arbeitgeber tätig bleibt, muss an die Anerkennung der selbständigen Erwerbstätigkeit ein hoher Massstab gelegt werden (Kieser, AHV, a.a.O., Rz 11 zu Art. 5 AHVG mit Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 5. Juli 2011, 9C_1062/2010, E. 7.4). Wer entsprechend vorgeht (und dabei vom bisherigen Arbeitgeber weiterhin Erwerbsentschädigung erhält), gilt dann als selbständig erwerbstätig, wenn Investitionen getätigt werden, eine Mehrzahl von Mandaten vorliegt und ein Inkassorisiko besteht (Kieser, AHV, a.a.O., Rz 11 zu Art. 5 AHVG mit Hinweis auf das Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 30. Januar 2007, H 82/05, E. 4). Da der Beschwerdeführer vorliegend jedoch gar nicht dazu kam, über seine GmbH im Auftragsverhältnis für die ehemalige Arbeitgeberin tätig zu werden, erübrigt sich eine Prüfung der Frage, ob es sich bei der geplanten Tätigkeit im Rahmen der GmbH tatsächlich um eine von der früheren unselbständigen Erwerbstätigkeit losgelöste Auftragstätigkeit gehandelt hätte, wofür ohnehin nicht genügend Anhaltspunkte bestanden hätten. Im Gegenteil: Die GmbH verfügt über ein Stammkapital von Fr. 20'000.--. Mithin sind offenbar keine weitreichenden Investitionen getätigt worden. Zudem war angedacht, dass diese bzw. der Beschwerdeführer für die Auftraggeberin im Umfang von mindestens 1'800 Stunden jährlich hätte tätig sein sollen, was praktisch einer üblichen Jahresarbeitszeit einer voll-erwerbstätigen Person entspricht (vgl. die Angaben zu den tatsächlichen Arbeitsstunden des Bundesamtes für Statistik, abrufbar unter: [www.bfs.admin.ch/Statistiken/finden/Arbeit und Erwerb/Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit/Arbeitszeit, Absenzen und Ferien/Tatsächliche Arbeitsstunden](http://www.bfs.admin.ch/Statistiken/finden/Arbeit%20und%20Erwerb/Erwerbst%C3%A4tigkeit%20und%20Arbeitszeit/Arbeitszeit,%20Absenzen%20und%20Ferien/Tats%C3%A4chliche%20Arbeitsstunden)). Vorliegend entfällt die Prüfung der Frage eines Durchgriffs, weil die GmbH nie einen Auftrag annehmen konnte. Folglich kann offen gelassen werden, ob die Rechtsprechung bezüglich Durchgriff (Urteil des Bundesgerichts vom 26. Januar 2012, 9C_459/2011) anwendbar wäre. Schliesslich gibt der Beschwerdeführer an, er habe bereits eine Haftpflichtversicherung für die GmbH abgeschlossen und hätte damit sämtliche Unternehmensrisiken selber getragen. Da die GmbH jedoch nicht mehr dazu kam, für die ehemalige Arbeitgeberin Aufträge zu erfüllen, ist diese Argumentation hinfällig. Des Weiteren ist mit der Beschwerdegegnerin festzuhalten, dass die Versicherungs-Police mit

Datum vom 30. Dezember 2022 versehen ist und zu diesem Zeitpunkt bereits feststand, dass die GmbH in Zukunft keine Aufträge von der ehemaligen Arbeitgeberin erhalten würde. Für die AHV-Beurteilung ebenfalls irrelevant bleibt sodann, dass sich der Beschwerdeführer bereits Ende 2021 hinsichtlich einer GmbH-Gründung informierte und dazu Versicherungsofferten einholte (vgl. act. G 1.7, 1.8). Sodann stellt sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, das kantonale Steueramt habe die Entschädigung mit Mail vom 28. Dezember 2022 in seinem Sinne ebenfalls als Ertrag der GmbH und somit nicht als massgebenden AHV-Lohn beurteilt. Da es sich bei dieser steuerlichen Einschätzung allerdings lediglich um eine erste Beurteilung, noch vor Eingang der konkreten Zahlung und Sichtung der abgezogenen Sozialversicherungsbeiträge, handelt, ist ihr aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht keine Bindung beizumessen. Vielmehr obliegt es der zuständigen Ausgleichskasse - bzw. im Streitfall dem Versicherungsgericht - vorliegend eine selbständige Prüfung der Beitragspflicht vorzunehmen. Auch die Argumentation des Beschwerdeführers, die Höhe des Stundenansatzes von Fr. 170.-- deute klar auf ein Auftragsverhältnis hin, überzeugt nicht. Seine Begründung, es dürfte sonst kaum nachvollziehbar sein, wenn einem Arbeitnehmer ein Stundenansatz von Fr. 170.-- vergütet würde (act. G 1, S. 4), wird dahingehend widerlegt, als die Vereinbarung vom 1. Oktober 2021 in Phase 2 im Falle der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bei der Lohnberechnung ebenfalls von einem Stundenansatz von Fr. 170.--, jedoch abzüglich der Sozialversicherungsabgaben, ausging (act. G 1.1). Wie allerdings die konkrete Höhe der vereinbarten Fr. 450'000.-- zustande kam, ist aus der Aufhebungsvereinbarung nicht zu entnehmen. Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid als rechtens, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. Das vorliegende Verfahren betrifft keine Leistungsstreitigkeit (vgl. Art. 61 lit. fbis ATSG sowie Botschaft zur Änderung des ATSG vom 2. März 2018, BBl 2018 1624 ff.), weshalb es nach kantonalem Recht kostenpflichtig ist (Art. 94 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege [sGS 951.1; abgekürzt: VRP] i.V.m. Art. 7 Ziff. 122 der Gerichtskostenverordnung [sGS 941.12]). Die Gerichtskosten betragen für einen Endentscheid einer Abteilung des Versicherungsgerichts Fr. 500.-- bis Fr. 15'000.-- (Art. 7 Ziff. 122 der Gerichtskostenverordnung). In der vorliegend zu beurteilenden Angelegenheit erscheint eine Gebühr von Fr. 500.-- als angemessen. Diese ist dem Verfahrensausgang entsprechend dem Beschwerdeführer als unterliegender Partei aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). Der von ihm geleistete Kostenvorschuss in gleicher Höhe ist ihm daran anzurechnen. Die Beschwerde wird abgewiesen. Der Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten von Fr. 500.-- zu bezahlen. Der von ihm geleistete Kostenvorschuss in gleicher Höhe wird daran angerechnet.

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