Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 7}
H 121/06

Urteil vom 25. Januar 2007
II. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter U. Meyer, Präsident,
Bundesrichter Lustenberger, Borella, Kernen, Seiler,
Gerichtsschreiber Widmer.

Parteien
Bundesamt für Sozialversicherungen, Effingerstrasse 20, 3003 Bern, Beschwerdeführer,

gegen

H._____ AG, Beschwerdegegnerin, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Adrian von Kaenel, Bahnhofstrasse 67, 8622 Wetzikon.

Gegenstand
Alters- und Hinterlassenenversicherung,

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts von Appenzell Ausserrhoden vom 23. November 2005.

Sachverhalt:

A.
Die Firma H._____ AG vereinbarte am 2. Oktober 1996 mit den Arbeitnehmervertretungen der Werke X._____ und Y._____ einen Sozialplan für die Vermeidung oder Milderung von menschlichen und wirtschaftlichen Härten bei Abbau- oder Umstrukturierungsmassnahmen. Der Sozialplan wurde periodisch, letztmals am 10. März 1999, verlängert und am 20. November 2001 sowie 14. Juni 2002 ergänzt. Der Sozialplan ist anwendbar auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem festen, unbefristeten Anstellungsverhältnis, deren Arbeitsvertrag infolge wirtschaftlicher oder struktureller Anpassungen vom Arbeitgeber gekündigt wird oder die im Zusammenhang mit solchen Massnahmen in ein anderes Werk innerhalb des Unternehmens versetzt werden (Ziff. 4). Er ist - nach gleicher Ziffer - nicht anwendbar auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die freiwillig kündigen sowie aus weiteren Gründen (Kündigung wegen ungenügenden Leistungen, Nichtannahme einer anderen zumutbaren Stelle innerhalb des gleichen Werks, disziplinarische Auflösung oder fristlose Kündigung).
Art. 11 des Sozialplanes regelt die vorzeitigen Pensionierungen. Gemäss Ergänzungen vom 1. Mai 2001 und 1. Mai 2002 können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Falle notwendiger Abbau- oder Umstrukturierungsmassnahmen frühestens 24 Monate vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, in Ausnahmefällen ab erfülltem 60. Altersjahr, von der Firma vorzeitig pensioniert werden. Die vorzeitig Pensionierten erhalten nebst den reglementarischen Leistungen der PVK (Altersrente und Überbrückungsrente) von der Firma folgende Zusatzleistungen: eine AHV-Überbrückungsrente bis längstens zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters in der Höhe der mutmasslichen AHV-Altersrente und eine Einkaufssumme des Deckungskapitals der durch die vorzeitige Pensionierung resultierenden Leistungskürzungen der PK und EK.
Diese Zusatzleistungen wurden bei der Arbeitgeberkontrolle als beitragspflichtiges Einkommen erfasst, womit

die H._____ AG nicht einverstanden war. Mit Nachtragsverfügung vom 28. Januar 2005 verpflichtete die Ausgleichskasse der Schweizer Maschinenindustrie die Firma H._____ AG gestützt auf den Kontrollbericht der Revisionsstelle der Ausgleichskasse vom 5. November 2004 zur Bezahlung von paritätischen AHV/IV/EO- sowie ALV-Beiträgen für die Jahre 2001 bis 2003 in der Höhe von Fr. 244'726.10 sowie Verzugszinsen von Fr. 23'962.40. Diese wurden auf Vorsorgeleistungen in Form von AHV-Überbrückungsrenten und Einkaufssummen ins Deckungskapital der Pensionskasse berechnet, welche die Arbeitgeberin gemäss Sozialplan zugunsten verschiedener, vorzeitig in den Ruhestand getretener Arbeitnehmer ausgerichtet hatte. Die dagegen erhobene Einsprache wies die Ausgleichskasse mit Entscheid vom 11. März 2005 ab mit der Begründung, bei den fraglichen Leistungen handle es sich um solche des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die massgebenden Lohn darstellten, und nicht um Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers, die ausnahmsweise beitragsbefreit seien.

B.
Mit Entscheid vom 23. November 2005 hiess das Verwaltungsgericht von Appenzell Ausserrhoden die von der Firma H._____ AG eingereichte Beschwerde in dem Sinne gut, dass es die Sache in Aufhebung des Einspracheentscheides zur Neubeurteilung an die Ausgleichskasse zurückwies; die Ausgleichskasse habe von den gemäss Sozialplan für vorzeitige Pensionierungen erbrachten Vorsorgeleistungen lediglich den im Einzelfall acht Monatslöhne übersteigenden Betrag als massgebenden Lohn anzurechnen und darauf Beiträge und Verzugszinsen zu erheben.

C.
Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) führt Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit dem Rechtsbegehren, der angefochtene kantonale Gerichtsentscheid sei aufzuheben.
Die Ausgleichskasse äussert sich, ohne einen Antrag zu stellen, während die Firma H._____ AG auf Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde schliessen lässt.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

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).

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.

3.
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.

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.

3 Renten werden nach den Tabellen des Bundesamtes in Kapital umgerechnet.

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.

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).

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).

7.
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.

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.

8.
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.

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.

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.

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.

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).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3.
Das Beschwerde führende Bundesamt hat der Beschwerdegegnerin für das Verfahren vor dem Bundesgericht eine Parteientschädigung von Fr. 2500.- (einschliesslich Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht von Appenzell Ausserrhoden und der Ausgleichskasse der Schweizer Maschinenindustrie zugestellt.

Luzern, 25. Januar 2007

Im Namen der II. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: