

3. Sozialversicherung

Art. 25 Abs. 5 AHVG. – Der Anspruch auf eine Waisenrente dauert bis zur Vollendung des 18. Altersjahres. Befindet sich der Ansprecher in Ausbildung, so verlängert sich dieser Anspruch bis zu deren Abschluss, jedoch längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr. Begriff der Ausbildung.

Aus dem Sachverhalt (Zusammenfassung):

M. B. hatte seit dem 1. Januar 2001 Anspruch auf eine Mutter- und Vaterwaisenrente. Am 20. September 2001 stellte sie der Ausgleichskasse unter anderem einen Lehrvertrag zwischen ihr und X. Y. zu, worin zwischen den Beteiligten ein dreijähriger Lehrgang vom 1. Oktober 2001 bis zum 31. September 2004 vereinbart worden war. Mit Verfügung vom 12. Dezember 2001 teilte die Ausgleichskasse M. B. mit, dass man ihre jetzige Tätigkeit nicht mehr als Ausbildung im AHV-rechtlichen Sinn qualifizieren könne, weshalb kein weiterer Anspruch auf eine Waisenrente mehr bestehe. Gegen diese Verfügung reichte M. B. Beschwerde ein und beantragte, es sei ihr weiterhin die Vollwaisenrente bis zum Erreichen des 25. Altersjahres auf ihr Konto zu überweisen. Mit Vernehmlassung vom 12. März 2002 beantragt die Ausgleichskasse die Abweisung der Beschwerde.

Aus den Erwägungen:

2. Kinder, deren Vater und Mutter gestorben sind, haben Anspruch auf zwei Waisenrenten (Art. 25 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946, AHVG). Nach Art. 25 Abs. 4 AHVG erlischt der Anspruch auf eine Waisenrente mit der Vollendung des 18. Altersjahres. Für Kinder, die noch in Ausbildung sind, dauert der Rentenanspruch bis zu deren Abschluss, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr (Art. 25 Abs. 5 AHVG).

Als in Ausbildung begriffen gelten Personen, die während einer bestimmten Zeit, mindestens während eines Monats, Schulen und Kurse besuchen oder einer beruflichen Ausbildung obliegen. Nicht als in Ausbildung begriffen gelten Personen, die zur Hauptsache einem Erwerb nachgehen und nur nebenbei Schulen und Kurse besuchen, wie auch Studierende, die neben dem Studium durch eine Erwerbstätigkeit überwiegend beansprucht sind. Ist zu überprüfen, ob eine neben der Ausbildung ausgeübte Erwerbstätigkeit überwiegt, so bildet in quantitativer Hinsicht nicht der Zeit-, sondern der Einkommensvergleich das massgebende Kriterium. Eine überwiegende berufliche Ausbildung liegt dann vor, wenn ein wesentlich geringeres Einkommen erzielt wird, als ein Erwerbstätiger mit abgeschlossener Berufsbildung orts- und branchenüblich erhalten würde (Rz 3259 ff. der Wegleitung über die Renten, gültig ab 1. Januar 1997, RWL). Eine berufliche Ausbildung liegt

nicht nur dann vor, wenn eine Person in einem eigentlichen Lehrverhältnis gemäss dem Bundesgesetz über die Berufsbildung steht. Als berufliche Ausbildung gilt jede Tätigkeit, welche die systematische Vorbereitung auf eine zukünftige Erwerbstätigkeit zum Ziel hat und während welcher mit Rücksicht auf den vorherrschenden Ausbildungscharakter ein wesentlich geringeres Einkommen erzielt wird, als ein Erwerbstätiger mit abgeschlossener Berufsbildung orts- und branchenüblich erhalten würde (z.B. Lehrlingslohn, Entschädigung für Volontariate). Unerheblich ist, ob eine solche Tätigkeit zum Erwerb bestimmter Vorkenntnisse (z.B. zum Erlernen von Sprachen), für eine spätere Berufslehre, zur Erlernung des eigentlichen Berufes oder zur Erlangung besonderer beruflicher Fähigkeiten (z.B. zur Spezialisierung im erlernten Beruf) ausgeübt wird. Das Arbeitsentgelt der in Ausbildung begriffenen Person gilt dann als wesentlich geringer als dasjenige eines Vollausgebildeten, wenn es abzüglich der besonderen Ausbildungskosten um mehr als ein Viertel unter den im Zeitpunkt der Rentenzusprechung orts- und branchenüblichen Anfangslöhnen für vollausgebildete Erwerbstätige liegt (Rz 3263 RWL mit Verweis auf ZAK 1960, 318). Für eine systematische Berufsvorbereitung genügt es nicht, wenn eine Person rein formell die dafür vorgeschriebenen Schulen und Praktika besucht. Sie hat vielmehr die Ausbildung mit dem ihr objektiv zumutbaren Einsatz zu betreiben, um sie innert nützlicher Frist erfolgreich hinter sich zu bringen. Der Umstand, dass eine Person während der Ausbildung ein Erwerbseinkommen erzielt, mit welchem sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten kann, steht dem Rentenanspruch noch nicht entgegen (Rz 3266 RWL mit Verweis auf ZAK 1981, 170).

3. Zur Frage, ob sich die Beschwerdeführerin seit Oktober 2001 noch in Ausbildung befindet, ergibt sich aus den Akten und der Parteibefragung Folgendes:

a) Nach der Primar- und Sekundarschule absolvierte die Beschwerdeführerin eine Lehre als Schneiderin. Anschliessend besuchte sie eine Modedesignschule, die sie mit dem Diplom einer Modedesignerin abschloss. In einem Schnittzeichnungsbüro absolvierte sie anschliessend während drei Monaten ein Praktikum als CAD-Schnittzeichnerin. Daneben besuchte sie Zusatzausbildungen in Italienisch und Englisch.

b) Am 29. März 2001 schloss sie mit X.Y. eine Vereinbarung über ein Praktikum als Schneiderin für die Zeit vom 7. März bis zum 21. September 2001. Vereinbart wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 33,5 Stunden bzw. von vier vollen Arbeitstagen. Bei der persönlichen Befragung erklärte die Beschwerdeführerin hierzu, der Vertrag sei auf sechs Monate abgeschlossen worden, weil ein Praktikum grundsätzlich zwischen drei Monaten und einem Jahr dauere. Zu Beginn habe man noch nicht gewusst, was man gegenseitig von einander zu halten habe. Deshalb sei man von einem halben Jahr ausgegangen. Man habe sich gemeinsam auf vier Tage pro Woche geeinigt.

c) Im Herbst 2001 schloss die Beschwerdeführerin mit X.Y. einen neuen Vertrag über einen dreijährigen Lehrgang für die Zeit vom 1. Oktober 2001 bis zum 30. September 2004. In diesem Vertrag ist festgehalten, dass die Beschwerdeführerin bei X.Y. einen dreijährigen Lehrgang absolviere, der es ihr ermöglichen solle, später ein Modedesigngeschäft vollständig allein zu führen. In dem Vertrag wurde nicht vereinbart, wie viele Tage pro Woche die Beschwerdeführerin arbeiten würde. Sie erklärte hierzu, man habe vereinbart, dass sie je nach Fachbereich und Arbeitsanfall anwesend sein sollte. Es gebe Zeiten, an denen sie nur drei Tage pro Woche arbeite, dann aber auch solche, an denen sie fünf Tage arbeite. Unter dem Titel «Lohn» wird festgehalten, dass die Spesen bezahlt würden. Gemäss den mündlichen Angaben der Beschwerdeführerin handelt es sich dabei um Auto-, Parkierungs- und Verpflegungsspesen.

d) Während des Beschwerdeverfahrens ersuchte das Gericht X.Y., die Lohnabrechnung der Beschwerdeführerin für die Zeit von Oktober 2001 bis März 2002 einzureichen und dem Gericht mitzuteilen, mit welcher Ausgleichskasse sie die Löhne ihrer Mitarbeiter abrechne. Am 25. April 2002 reichte X.Y. einen von ihr und der Beschwerdeführerin am 1. Oktober 2001 unterzeichneten Arbeitnehmer-Überlassungsvertrag zu den Akten. Darin wird die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Praktikantin/freischaffende Mitarbeiterin gemäss separatem Stellenbeschrieb bezeichnet und eine monatliche Arbeitszeit nach Arbeitsanfall vereinbart (in der Regel jedoch 62 Stunden/Monat bzw. zwei Tage pro Woche). Vereinbart wurde auch eine Entschädigung von Fr. 15.- pro Stunde (inklusive Sozialbeiträge, Pauschalspesen und Ferien). Vereinbart wurden ebenfalls monatliche Arbeitsrapporte. Auf die Frage, warum sie diesen Vertrag der Ausgleichskasse nicht eingereicht habe, erklärte die Beschwerdeführerin, es handle sich lediglich um einen Vertrag zwischen ihr und X.Y., den man benötigt habe, damit die Sekretärin die Buchungen habe vornehmen können. Der im Vertrag enthaltene Stellenbeschrieb sei mit der Arbeitsauflistung im Lehrvertrag identisch. Die Beschwerdeführerin bestätigte, dass sie je nach Arbeitsanfall arbeite, wobei sie – wenn möglich – fünf Tage/Woche arbeiten würde. Es mache jedoch keinen Sinn, dass sie herumstehe, wenn keine Arbeit vorhanden sei.

e) X.Y. reichte ebenfalls monatliche Abrechnungen zu den Akten, aus denen sich ergibt, dass die Beschwerdeführerin in der Regel während zwei Tagen pro Woche, jeweils Dienstag und Mittwoch, arbeitet bzw. während 60 bis 70 Stunden/Monat arbeitet. Die Entlohnung erfolgt zu dem oben erwähnten Ansatz von Fr. 15.- pro Stunde. Die Beschwerdeführerin erklärte, diese Arbeitszeit habe man vereinbart, als sich das Geschäft in einer Krise befunden habe. Heute gehe es wieder etwas aufwärts. Sie bestätigt, dass sie von Januar bis März 2002 während zwei Tagen pro Woche gearbeitet habe. Vor den Ferien habe sie auch länger gearbeitet und zusätzlich bei Abendpräsentationen ausgeholfen. Auf die Frage, ob sie noch eine Nebenbeschäftigung

tigung habe, erklärte die Beschwerdeführerin, sie gebe noch Sportunterricht und arbeite zusätzlich einen halben Tag/Woche bei einem Modefachgeschäft. Der Lohn von Fr. 15.- pro Stunde entspreche nicht dem Lohn einer Modedesignerin. Eine frisch angestellte Modedesignerin verdiene ca. Fr. 3'800.- im Monat und Modedesigner mit Erfahrung würden bis zu Fr. 6'000.- bei Grossbetrieben wie Globus oder Mammut verdienen. In der Modebranche seien aber Arbeitsstellen, bei denen ein Angestellter einen klar geregelten Vertrag mit entsprechender Abrechnung erhalte, sehr rar.

Aus den schriftlichen Unterlagen und den mündlichen Angaben bei der Parteibefragung ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin keinen Lehrgang absolviert, welcher der systematischen Vorbereitung auf ein künftiges Berufsziel dient. Zur Hauptsache geht sie bei X.Y. zeitlich unregelmässig – je nach Arbeitsanfall – einer bezahlten Teilzeitbeschäftigung nach. Dass sie dabei noch wertvolle berufliche Erfahrung sammeln kann, ist unbestritten. Eine Ausbildung im Sinne von Art. 25 Abs. 2 AHVG muss aber innert nützlicher Frist erfolgreich zum Abschluss gebracht werden und muss der systematischen Vorbereitung auf ein künftiges Berufsziel dienen. Dafür genügt es nicht, wenn man zwei Tage pro Woche in einem Betrieb freischaffend tätig ist. Praktika dauern, wie es die Beschwerdeführerin selber bestätigt hat, in der Regel nicht länger als ein Jahr und werden – abgesehen von kleinen symbolischen Entschädigungen – in der Regel nicht adäquat entschädigt. Auch sind sie in der Regel Voraussetzung für die Zulassung zu einer Prüfung. Die Beschwerdeführerin besitzt aber bereits einen Abschluss als Modedesignerin. Das selbständige Führen eines Modedesignergeschäfts ist sicher ein erstrebenswertes Ziel, aber kein Ausbildungsziel im Sinne des Gesetzes. Dass sie dafür mehrere Jahre Erfahrung als Angestellte braucht, entspricht allgemeiner Lebenserfahrung, macht diese Zeit aber nicht zu einer Ausbildung im Sinne des Gesetzes. Würde man anders entscheiden, so müssten bei jedem Versicherten, der eine Lehre abgeschlossen hat, die ersten Jahre seiner Berufstätigkeit als Ausbildung anerkannt werden. Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin noch anderweitig erwerbstätig ist, was ebenfalls gegen eine systematische Vorbereitung auf ein künftiges Berufsziel spricht.

Auch wenn das Ergebnis aus der persönlichen und finanziellen Situation der Beschwerdeführerin als unglücklich zu bezeichnen ist, so muss doch festgehalten werden, dass sie sich nicht mehr in «Ausbildung» befindet. Sie befindet sich vielmehr in einer Teilzeitbeschäftigung auf Abruf. Damit erweist sich die vorliegende Beschwerde als unbegründet und muss abgewiesen werden.

Verwaltungsgericht, 26. September 2002