

BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2024 136 vom 10. Januar 2024

BE Verwaltungsgericht, 2024-01-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2024_136

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2024 136 du 10 janvier 2024

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2024 136 del 10 gennaio 2024

Regeste

Einspracheentscheid vom 10. Januar 2024

Erwägungen

E. 1.1

Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes vom

E. 1.2

Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 10. Januar 2024 (AB 15). Streitig und zu prüfen ist der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Mutterschaftsentschädigung.

E. 1.3

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (Art. 16e Abs. 1 EOG) während längstens 98 Tagen (Art. 16d EOG) ausgerichtet und beträgt 80% des durchschnittlichen, im Rahmen des in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) beitragspflichtigen Erwerbseinkommens, welches zu Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde (Art. 16e Abs. 2 i.V.m. Art. 11 Abs. 1 EOG). Ausgehend vom ursprünglich angelegenen AHV-pflichtigen monatlichen Bruttoeinkommen von Fr. 6'958.-- und selbst zzgl. Anteil 13. Monatslohn (vgl. AB 1 S. 4) und gestützt auf die vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) herausgegebenen Tabellen zur Ermittlung der EO-Entschädigungen (S. 25; gültig ab 1. Juli 2021, abrufbar unter: <https://sozialversicherungen.admin.ch>) beläuft sich die maximale Mutterschaftsentschädigung ohne Abzüge und damit auch der höchstmögliche Streitwert auf Fr. 19'208.-- (Fr. 196.-- [Taggeld] x 98). Der Streitwert liegt daher unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

E. 1.4

Das Gericht überprüft den angefochtenen Entscheid frei und ist an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 61 lit. c und d ATSG; Art. 80 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG). 2. 2.1 Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung setzt gemäss Art. 16b Abs. 1 EOG voraus, dass die Frau während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) obligatorisch versichert war (lit. a), in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat (lit. b) und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 10 ATSG (lit. c Ziff. 1) oder Selbstständigerwerbende im Sinne von Art. 12 ATSG (lit. c Ziff. 2) oder im Betrieb des

Ehemannes mitarbeitet und einen Barlohn bezieht (lit. c Ziff. 3). Die in Art. 16b Abs. 1 lit. a-c EOG genannten Vorausset-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 5 zungen müssen kumulativ erfüllt sein (BGE 142 V 502 E. 2.1 S. 504, 136 V 239 E. 2 S. 241; vgl. auch Rz. 1036 des vom BSV herausgegebenen Kreis-schreibens über die Mutter- und Vaterschaftsentschädigung [KS MVSE; gültig ab 1. Januar 2021, Stand: 1. Januar 2023]). 2.2 Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft (Art. 16c Abs. 1 EOG) und endet am 98. Tag nach seinem Beginn (Art. 16d EOG). Das Taggeld beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde (Art. 16e Abs. 2 Satz 1 EOG). Grundlage für die Ermittlung bildet das Einkommen, von dem die Beiträge nach AHVG erhoben werden. Der Bundesrat erlässt Vorschriften über die Bemessung der Entschädigung und lässt durch das BSV verbindliche Tabellen mit aufgerundeten Beträgen aufstellen (Art. 16e Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Art. 11 Abs. 1 EOG). 2.3 Die anspruchsberechtigte Person gilt als Arbeitnehmende, sofern sie in unselbstständiger Stellung Arbeit leistet und dafür einen massgebenden Lohn im Sinne des AHVG bezieht. Als massgebender Lohn gilt grundsätzlich jede Entschädigung, die wirtschaftlich auf die Leistung von Arbeit zurückgeht (Rz. 1078 f. KS MVSE mit Hinweis auf die Wegleitung des BSV über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO [WML; gültig ab 1. Januar 2019, Stand: 1. Januar 2022]). Bei der Prüfung, ob die anspruchsberechtigte Person im Zeitpunkt der Geburt des Kindes als Arbeitnehmende gilt, ist in der Regel auf den Arbeitsvertrag bzw. die arbeitsrechtliche Situation abzustellen (Rz. 1080 KS MVSE). Entscheidend für die Annahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit ist, dass die Versicherte für ihre Tätigkeit ein Entgelt im Sinne eines effektiven Lohnflusses bezogen hat (Entscheid des Bundesgerichts [BGer] vom

E. 6

Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom

E. 11

Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide. Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 24 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende und bei Mutterschaft [EOG; SR 834.1]). Da auch die Bestimmungen über Frist (Art. 60 ATSG) sowie Form (Art. 61 lit. b ATSG; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 4

E. 12

April 2017, 9C_795/2016, E. 4.3.1 f.). Nach dem klaren Willen des Gesetzgebers sollen nur Frauen eine Mutterschaftsentschädigung erhalten, welche zum Zeitpunkt der Geburt

tatsächlich einen Lohn beziehen. Eine Schlechterstellung der ohne Barlohn mitarbeitenden Ehefrauen gegenüber Angestellten nahm das Parlament ausdrücklich und im Bewusstsein in Kauf, dass damit insbesondere in der Landwirtschaft und im Gewerbe zahlreiche Mütter benachteiligt werden (BGer 9C_795/2016, E. 4.3.1).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 6

2.4 Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nichts Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429; SVR 2022 UV Nr. 41 S. 163 E. 3.3).

2.5 Der den Sozialversicherungsprozess beherrschende Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Gerichts – und der verfügenden Behörde – ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Die Parteien tragen mithin in diesem Verfahrensbereich in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesengebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, durch die Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429, 138 V 218 E. 6 S. 222; SVR 2022 ALV Nr. 27 S. 98 E. 5.1). Für eine anspruchsbegründende Tatsache liegt die objektive Beweislast bei der leistungsansprechenden Person (BGE 121 V 204 E. 6a S. 208).

3. 3.1 Streitig und zu prüfen ist, ob im Zusammenhang mit der geltend gemachten Tätigkeit der Beschwerdeführerin für die B. _____ GmbH ein effektiver Lohnfluss ausgewiesen ist, was die Beschwerdegegnerin verneint.

3.2 Den Akten ist zum geltend gemachten Lohnfluss Folgendes zu entnehmen: Im Arbeitsvertrag vom 6. März 2022 (AB 2 unpag.) wurde unter anderem ein Dienstantritt am 1. April 2022, eine 40-Stundenwoche und ein

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 7

monatlicher Bruttolohn von Fr. 6'958.-- (zuzüglich Ferienentschädigung, Feiertagsentschädigung sowie ein 13. Monatslohn) vereinbart. Eine Funktion bzw. ein Aufgabenbereich der Beschwerdeführerin ist dem Vertrag nicht zu entnehmen. In den Lohnabrechnungen April bis September 2022 (AB 2 unpag.) wurde ebenfalls ein monatlicher Bruttolohn von Fr. 6'958.-- bzw. Fr. 8'247.35 (September 2022) aufgeführt. Auf den Lohnausweisen wurde festgehalten, dass ein Teil des Lohnes in den Monaten April 2022 (Fr. 1'400.--), Juni 2022 (Fr. 1'500.--), Juli 2022 (Fr. 1'000.--) und August 2022 (Fr. 1'000.--) akonto bar ausbezahlt worden ist (AB 2 unpag.). Die Beschwerdeführerin hat jeweils unterschriftlich den Erhalt des Lohnes bestätigt; der Zeitpunkt des Erhalts geht aus den Abrechnungen nicht hervor. Weiter finden sich zehn nicht bzw. bruchstückhaft leserliche Quittungen (AB 10 unpag.). Schliesslich liegen Kontoauszüge der C. _____ für das Geschäftskonto der B. _____ GmbH vom 1. Dezember 2023 für den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 30. August 2023 vor (AB 14 unpag.); weitere Bankunterlagen, insbesondere zum Privatkonto der Beschwerdeführerin (vgl. AB 1) reichte diese nicht ein.

3.2.1 Der Lohn wurde gemäss Angaben der Beschwerdeführerin jeweils bar ausgerichtet

(vgl. AB 2), womit der Nachweis eines tatsächlich erfolgten Lohnflusses mittels Zahlungsbelegen auf ein auf den Namen der Beschwerdeführerin lautendes Post- oder Bankkonto von vornherein entfällt. Gleichwohl erstaunt die angebliche Barzahlung des Lohnes, zumal die Beschwerdeführerin am 19. September 2023 gegenüber der Beschwerdegegnerin ausführte, sie habe gegenüber der Ausgleichskasse die Kontonummer ihres Ehemannes angegeben (vgl. AB 10 unpag.), womit sie offensichtlich zusammen mit ihrem Ehemann über ein gemeinsames Bankkonto verfügt (vgl. auch BGER 9C_795/2016, E. 4.3.2). Kontoauszüge zu diesem Bankkonto reichte die Beschwerdeführerin trotz Aufforderung (vgl. AB 2 unpag.) nicht ein. Mit Blick auf die der Beschwerdeführerin zur Verfügung stehende Bankverbindung erscheint die Barauszahlung des gesamten Lohnes ungewöhnlich, steht für sich aber der Annahme eines entsprechenden Arbeitsverhältnisses (noch) nicht entgegen. 3.2.2 Betreffend die von der Beschwerdeführerin eingereichten Lohnabrechnungen der Monate April bis September 2022 (AB 2 unpag.) ist festzu-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 8 halten, dass der jeweils ausgewiesene Bruttolohn (ausser September 2022) zwar demjenigen gemäss Arbeitsvertrag vom 6. März 2022 (AB 2 unpag.) entspricht, jedoch weder die arbeitsvertraglich festgelegten Zuschläge auf den Lohnabrechnungen ersichtlich, noch nachvollziehbare Angaben zu angeblichen wiederholten Lohn-Akontozahlungen – entsprechende Akontozahlungen sind gemäss den Lohnblättern in den Monaten April 2022 (Fr. 1'400.--), Juni 2022 (Fr. 1'500.--), Juli 2022 (Fr. 1'000.--) und August 2022 (Fr. 1'000.--) erfolgt (AB 2 unpag.) – zu finden sind. Ebenso ist gestützt auf die Lohnabrechnungen nicht klar, wann die Beschwerdeführerin den Barlohn jeweils erhalten haben soll, zumal die Abrechnungen erst später im Folgemonat erstellt wurden, während der Arbeitgeber vorbehaltlich einer davon abweichenden Verabredung bzw. Bestimmung den Lohn grundsätzlich per Ende jeden Monats auszurichten hätte bzw. hat (Art. 323 Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]). Zudem geht aus den Akten hervor, dass der für den Zeitraum zwischen April und September 2022 auf dem IK-Auszug deklarierte Lohn von Fr. 41'235.-- nicht mit den Angaben auf den Lohnabrechnungen übereinstimmt, was wiederum Zweifel am effektiven Lohnfluss respektive an der Verität des Arbeitsverhältnisses weckt. Ein tatsächlicher Lohnfluss bzw. erfolgte Barauszahlungen lassen sich auch nicht mit den verschiedenen von der Beschwerdeführerin eingereichten Quittungen (AB 10 unpag.) belegen. Denn diese sind nicht oder höchstens bruchteilhaft lesbar, wobei nicht klar ist, wann und in welchem Zusammenhang diese Quittungen ausgestellt wurden und wer sie unterzeichnete. Überdies finden sich für die behaupteten Barauszahlungen in den Kontoauszügen der C. _____ für das Geschäftskonto der B. _____ GmbH weder betraglich noch zeitlich annähernd mit den angegebenen Lohnbeträgen übereinstimmende Barbezüge (vgl. AB 14 unpag.). Insoweit lassen sich die geltend gemachten Barzahlungen nicht mittels entsprechender Entnahme von finanziellen Mitteln bei der Arbeitgeberin verifizieren. 3.2.3 Auch mit Blick auf den Arbeitsvertrag vom 6. März 2022 (AB 2 unpag.) bestehen erhebliche Zweifel am geltend gemachten Lohn bzw. am tatsächlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses i.S.v. Art. 319 ff. OR. So wurde im Arbeitsvertrag weder eine Tätigkeit noch eine betriebliche Funktion respektive ein Aufgabenbereich bezeichnet. Hinzu kommt, dass es sich

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 9 gemäss unbestritten gebliebener Angabe der Beschwerdegegnerin im angefochtenen

Einspracheentscheid (vgl. AB 15 unpag.) beim im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn um den höchsten im ganzen Unternehmen handelt. Ein solch hoher Lohn erscheint angesichts der von der Beschwerdeführerin im Schreiben vom 19. September 2023 verschiedenen von ihr ausgeübten (Hilfs-)Tätigkeiten (...arbeiten und ... auf der ... [vgl. AB 14 unpag.]) als nicht plausibel. Dieser Lohn läge denn auch deutlich über den Mindestlöhnen für gelernte ... oder ... gemäss Art. 9.3 des Gesamtarbeitsvertrags 2022-2025 für das ...- und ...gewerbe (abrufbar unter: ...), welcher gemäss Ziff. 10 des Arbeitsvertrages vom 6. März 2022 (AB 2 unpag.) anwendbar ist. 3.2.4 Soweit die Beschwerdeführerin weiter geltend macht, ihre Arbeitgeberin habe die AHV-Abzüge von ihrem Lohn abgezogen und die Ausgleichskasse habe die Lohnbeiträge verrechnet, kann sie daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Der IK-Auszug (AB 5 unpag.) bildet für den Nachweis eines tatsächlichen Lohnflusses ohnehin lediglich ein Indiz (vgl. Entscheidung des BGer vom 20. November 2019, 8C_472/2019 E. 4.2 mit Hinweisen). Gemäss IK arbeitete die Beschwerdeführerin bisher einzig für zwei Unternehmen, die B. _____ GmbH (ab April 2022) und die D. _____ GmbH in Liquidation (Januar bis März 2022), deren beider einziger Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift ihr Ehemann ist bzw. war (vgl. www.zefix.ch). Weitere Beschäftigungen, welche die geltend gemachte Lohnhöhe glaubhaft erscheinen liessen, finden sich nicht. Der Lohn im Rahmen der dreimonatigen Anstellung bei der D. _____ GmbH in Liquidation war deutlich tiefer als der nunmehr geltend gemachte, ohne dass dies aufgrund äusserer Umstände nachvollziehbar wäre. Der angegebenen Lohn von Fr. 6'958.-- brutto liegt zudem weit über einem lohnstatistisch zu erwartenden durchschnittlichen Salär für eine nicht weiter bezeichnete (Aus-)Hilfstätigkeit (vgl. Tabellenlöhne gemäss den vom Bundesamt für Statistik [BFS] herausgegebenen Lohnstrukturerhebungen [LSE], hier LSE 2020, TA1_tirage_skill_level, Frauen, Total, Kompetenzniveau 1: Fr. 4'276.--). Insgesamt erscheint damit der geltend gemachte Lohn als überhöht und nicht ausgewiesen. Fiktive und unangemessen hohe Löhne können für den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung indes nicht berücksichtigt werden (BGer 9C_795/2016, E. 4.3.3, und Entscheid des

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 10 BGer vom 28. Mai 2008, 9C_171/2008, E. 4.3). Dies hat vorliegend zu Folge, dass auf die Lohnangaben der Beschwerdeführerin nicht abzustellen ist. 3.3 Zusammenfassend ist gestützt auf die eingereichten Dokumente kein tatsächlicher Lohnfluss nach dem erforderlichen Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt. Die Folgen der Beweislosigkeit hat die Beschwerdeführerin als diejenige Partei, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten will, zu tragen (vgl. E. 2.5 hier vor). Die Beschwerdeführerin hat entgegen ihrer Ankündigungen weder im Verwaltungsverfahren noch innerhalb der gerichtlich angesetzten Frist die in Aussicht gestellten Belege eingereicht (vgl. prozessleitende Verfügung vom 9. April 2024 Ziff. 3). Der massgebende Sachverhalt ergibt sich indes bereits klar aus den vorhandenen Unterlagen, sodass keine weiteren Beweisvorkehrungen erforderlich waren bzw. sind und darauf verzichtet werden kann. 4. Nach dem Dargelegten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 10. Januar 2024 (AB 15) nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen. 5. 5.1 Das Verfahren ist kostenlos (Art. 1 Abs. 1 EOG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG). 5.2 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 EOG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 15. Mai 2024, EO/24/136, Seite 11
Demnach entscheidet der Einzelrichter:

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