



<b>Fall-Nr.:</b>	FZG 2022/2
<b>Stelle:</b>	Versicherungsgericht
<b>Rubrik:</b>	Kantonales Recht (Alimentenbevorschussung, a.o.EL, iPV,Kinderzul
<b>Publikationsdatum:</b>	16.06.2023
<b>Entscheiddatum:</b>	13.04.2023

### **Entscheid Versicherungsgericht, 13.04.2023**

**Art. 3 Abs. 1 lit. b FamZG, Art. 1 Abs. 1 FamZV, Art. 49bis AHVV.**

**Rückforderung von Ausbildungszulagen aufgrund Überschreitens der maximalen jährlichen Einkommensgrenze infolge einer "Corona-Prämie". Da die "Corona-Prämie" unter den massgeblichen Lohn fällt und weil gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auf das durchschnittliche Jahreseinkommen abzustellen ist, ist die "Corona-Prämie" beim Jahreseinkommen zu berücksichtigen. Dadurch entfällt der Anspruch auf Ausbildungszulagen für das ganze Jahr (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 13. April 2023, FZG 2022/2).**

#### **Entscheid vom 13. April 2023**

Besetzung

Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann (Vorsitz), Karin Huber-Studerus und Marie Löhner; Gerichtsschreiberin Jeannine Wiessner-Bodmer

Geschäftsnr.

FZG 2022/2

Parteien

**A.\_\_\_\_,**

**Beschwerdeführer,**



## St.Galler Gerichte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Daniel Mägerle, Obergasse 19, 8400 Winterthur,

gegen

**Ausgleichskasse AGRAPI**, Thunstrasse 55, 3000 Bern 6,

Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

**Ausbildungszulagen (Anspruch + Rückforderung; B. \_\_\_)**

### Sachverhalt

#### A.

**A.a.** A. \_\_\_ bezog für seine am \_\_ März 20\_\_ geborene Tochter B. \_\_\_ von der Familienausgleichskasse AGRAPI, Ausgleichskasse der Kommunikationsbranche, Bern, Ausbildungszulagen (act. G 6.2) und erhielt solche unter anderem für das Jahr 2021 (entsprechender Entscheid nicht bei den Akten).

**A.b.** Mit Ablehnungsentscheid vom 9. Februar 2022 teilte die AGRAPI der Arbeitgeberin von A. \_\_\_ mit, sie stelle die Zulagen rückwirkend ab 1. Januar 2021 ein, da gemäss dem angeforderten Lohnausweis das Einkommen von B. \_\_\_ während der Ausbildung im Jahr 2021 die Einkommensgrenze der maximalen vollen Altersrente von Fr. 28'680.-- pro Jahr überschritten habe. Daraus ergebe sich eine Rückforderung (act. G 6.2 f. und Sachverhalt gemäss Einspracheentscheid, act. G 1.2).

**A.c.** Nachdem die Arbeitgeberin mit diesem Entscheid nicht einverstanden war, hielt die AGRAPI mit Ablehnungsverfügung vom 7. März 2022 daran fest, die Ausbildungszulage für die Tochter von A. \_\_\_ ab 1. Januar 2021 abzulehnen. Da das Einkommen von B. \_\_\_ im Jahr 2021 mit Fr. 28'888.-- während der Ausbildung die maximale obere Einkommensgrenze von Fr. 28'680.-- überschritten habe, würden die bereits ausgerichteten Zulagen vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 zurückgefordert (act. G 6.4).



### B.

**B.a.** Gegen diese Verfügung erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. D. Mägerle, am 30. März 2022 Einsprache. Der Rechtsvertreter beantragte die Aufhebung der angefochtenen Verfügung und den Verzicht auf eine Rückforderung der Ausbildungszulage für B.\_\_\_\_. Als Eventualbegehren ersuchte er um eine Beschränkung der Rückforderung auf einen Zwölftel. Zur Begründung brachte er vor, das reguläre monatliche Einkommen von B.\_\_\_\_ sei tiefer als das gesetzliche Maximum. Das Jahreseinkommen habe den Betrag der maximalen jährlichen vollen AHV-Rente nur darum übertroffen, weil sie neben ihrem Einkommen eine ausserordentliche und einmalige "Corona-Prämie" im Betrag von Fr. 700.-- erhalten habe. Eine "Corona-Prämie" sollte naturgemäss eine besondere Belohnung für den ausserordentlichen Einsatz von im Pflegebereich tätigen Personen während der Pandemie sein. Diese besondere Belohnung würde nun ins Gegenteil verkehrt, wenn diese Prämie von lediglich Fr. 700.-- brutto zu einer Rückforderung im Betrag von Fr. 3'360.-- führen würde. Dieses Ergebnis widerspreche einerseits der Idee des Gesetzgebers mit den Ausbildungszulagen gemäss dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen (FamZG; SR 836.2), andererseits würde es für die betroffene Familie eine übermässige Härte bedeuten, zumal es eine unerwünschte Rechtsunsicherheit schaffen würde. Auch aus dem Vertrauensprinzip ergebe sich, dass man bei einem Einkommen von monatlich Fr. 2'349.05 brutto und beim Vorliegen aller anderen Voraussetzungen für eine Ausbildungszulage darauf vertrauen dürfe, dass die Zulage nicht nur ausbezahlt, sondern später auch nicht zurückgefordert werde. Hinzu komme, dass die Verordnung ein monatliches Höchstehinkommen und kein Jahreseinkommen erwähne, was im Ablehnungsentscheid auch korrekt wiedergegeben werde. Da B.\_\_\_\_ im Jahr 2021 in elf von zwölf Monaten ein Einkommen verdient habe, das tiefer liege als der Betrag einer maximalen AHV-Rente, dürfe die Rückforderung auch höchstens für den Monat erfolgen, in dem die Prämie ausgezahlt worden sei und in dem das Bruttoeinkommen einmalig über Fr. 2'390.-- gelegen habe. Dies sei einzig im Februar 2021 der Fall gewesen. Schliesslich hielt der Rechtsvertreter fest, dass ohne Aufhebung der Verfügung zulasten des Einsprechers und seiner Tochter eine Ungleichbehandlung eintreten würde, indem die Belohnung an alle Mitarbeitenden in



Pflegeberufen der Spitäler C.\_\_\_\_ für sie in einen finanziellen Nachteil verkehren würde (act. G 1.4).

**B.b.** Mit Einspracheentscheid vom 5. Mai 2022 wies die AGRAPI die Einsprache ab. Sie hielt daran fest, dass das durchschnittliche Monatseinkommen der Tochter des Einsprechers in Höhe von Fr. 2'407.35 die Grenze von Fr. 2'390.-- überschreite, weshalb kein Anspruch auf Ausbildungszulagen bestehe (act. G 1.2).

**C.**

**C.a.** Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde von Rechtsanwalt Mägerle im Namen von A.\_\_\_\_ vom 8. Juni 2022. Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung des angefochtenen Entscheids und den Verzicht auf eine Rückforderung der Ausbildungszulage. Im Eventualbegehren beantragt er, dass die Rückforderung auf einen Zwölftel zu beschränken sei. Zur Begründung hält der Rechtsvertreter an der Argumentation im Einspracheverfahren fest. Mit dieser habe sich die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Entscheid nicht auseinandergesetzt, was eine Verletzung des rechtlichen Gehörs darstelle. Zudem führt er aus, verwaltungsinterne Weisungen hätten einerseits keinen Gesetzes-Charakter und andererseits könnten sie naturgemäss nicht aussergewöhnliche Situationen, wie es eine Pandemie sei, abbilden. Es sei daher vorliegend auf den regulären Monatslohn, ohne pandemiebedingte einmalige Belohnung abzustellen (act. G 1).

**C.b.** Mit Beschwerdeantwort vom 24. August 2022 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde. Vorab anerkennt sie, auf die in der Einsprache geltend gemachten Vorbringen zu wenig eingegangen zu sein. Den Antrag auf Abweisung begründet sie insbesondere damit, dass die Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML) detailliert die Bestandteile des massgebenden Lohnes beschreibe. Zwar seien Ausnahmen vorgesehen, die "Corona-Prämie" falle jedoch am ehesten unter den Begriff der "Gratifikationen". Dieser werde derart definiert, als darunter Entschädigungen zum Ausgleich der mit der Funktion oder dem Arbeitsort verbundenen Inkonvenienzen wie: Entschädigungen für Überzeit-, Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit (...) fallen würden. Hätte der Gesetzgeber für "Corona-Prämien" eine Ausnahme vom massgebenden Lohn machen wollen, so hätte er die Möglichkeit dazu im Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates



zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie (SR 818.102) gehabt. Da vorliegend jedoch eine gesetzliche Grundlage für einen Ausschluss der "Corona-Prämie" vom massgebenden Lohn fehle, sei die Prämie in die Berechnung des Jahreslohnes einzubeziehen. Aufgrund der bundesgerichtlich festgelegten Berechnungsmethode zur Bestimmung des durchschnittlichen Monatslohnes beim Anfall eines 13. Monatslohnes, gehe die Beschwerdegegnerin davon aus, dass auch eine freiwillig geleistete Prämie des Arbeitgebers gleich zu behandeln sei (act. G 6).

**C.c.** In der Replik vom 26. September 2022 hält der Rechtsvertreter an seinen Anträgen fest. Er führt aus, die Wegleitungen hätten zwar ihre Berechtigung als verwaltungsinterne Weisungen, sie dürften jedoch nicht die Berücksichtigung besonderer Umstände im Einzelfall verhindern. So habe vorliegend die Tochter des Beschwerdeführers in elf von zwölf Monaten weniger verdient als das monatlich zulässige Höchstekommen. Nur aufgrund einer Belohnung durch die Arbeitgeberin wegen der besonderen Herausforderungen der Pandemie habe sie den monatlichen Höchstbetrag im Durchschnitt in einer Jahresbetrachtung um Fr. 17.70 pro Monat oder total Fr. 208.80 überschritten. Jedoch hätten weder der Gesetzgeber noch die Verfasser der Wegleitung die Auswirkungen einer Pandemie voraussehen können. Die Wegleitung sei für den Normalfall geschrieben und dafür auch anwendbar. Es sei notorisch, dass die Pandemie in vielen Bereichen und sehr rasch aussergewöhnliche Ausnahmen und Lösungen erfordert habe. Das müsse auch vorliegend der Fall sein. Es reiche nicht, dass für das Pflegepersonal von Balkonen geklatscht und "Danke" gesagt werde, und es reiche nicht, dass junge Menschen dazu motiviert würden, diesen anforderungsreichen Beruf zu erlernen, wenn dann in der Praxis in Formalismus erstarrt werde. So sei der Tochter des Beschwerdeführers keine einzige Kollegin der Berufsschule bekannt, welche mit einer solchen Rückforderung konfrontiert worden sei, obwohl sie den gleichen Lohn erzielt hätten. Folglich würden andere Ausgleichskassen offenbar die Besonderheiten der Pandemie berücksichtigen und sich dabei immer noch gesetzeskonform verhalten (act. G 8).

**C.d.** Mit Duplik vom 28. Oktober 2022 hält auch die Beschwerdegegnerin an ihren Anträgen fest. Im Weiteren führt sie aus, sie könne bezüglich der Argumentation betreffend die Handhabung durch andere Ausgleichskassen keine Angaben machen,



da es ihr nicht zustehe, die Abläufe anderer Familienausgleichskassen zu beurteilen. Auch wolle sie keine Stellung zu politischen Themen beziehen (act. G 10).

### Erwägungen

#### 1.

In formeller Hinsicht macht der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers vorab eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend, da die Beschwerdegegnerin in ihrem Einspracheentscheid nicht ausreichend auf seine Rügen eingegangen sei. In der Beschwerdeantwort anerkennt die Beschwerdegegnerin diesen Mangel und damit eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Die Gehörsverletzung wiegt konkret allerdings nicht so schwer, dass sie die Rückweisung der Sache an die Beschwerdegegnerin erfordern würde. Eine - nicht besonders schwerwiegende - Verletzung des rechtlichen Gehörs kann dann als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann (BGE 115 V 305 E. 2h; RKUV 1992 Nr. U 152 S. 199 E. 2e). Diese Voraussetzung ist im Fall des Versicherungsgerichts erfüllt (vgl. Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] i.V.m. Art. 46 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege [VRP; sGS 951.1]), weshalb der Mangel geheilt werden kann, nachdem der Beschwerdeführer seine Vorbringen im Rahmen der vorliegenden Beschwerde machen konnte, selbst keine Rückweisung an die Beschwerdegegnerin beantragt und zudem die Beschwerdegegnerin ihrer Begründungspflicht nachträglich nachgekommen ist. Dem Verfahrensmangel wird bei der Kostenverlegung Rechnung zu tragen sein (vgl. E. 6.2 nachfolgend). Somit ist nachfolgend zu prüfen, ob die von der Beschwerdegegnerin geltend gemachte Rückforderung der vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 an den Beschwerdeführer ausgerichteten Familienzulagen rechtmässig ist.

#### 2.

**2.1.** Familienzulagen sind einmalige oder periodische Geldleistungen, die ausgerichtet werden, um die finanzielle Belastung durch ein oder mehrere Kinder teilweise auszugleichen (Art. 2 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen [FamZG; SR 836.2]). Die Kinderzulage wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet. Anschliessend besteht Anspruch auf eine Ausbildungszulage, welche bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens bis zur



Vollendung des 25. Altersjahrs ausgerichtet wird (vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. a und b FamZG). Für das gleiche Kind wird gemäss Art. 6 FamZG nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Differenzzahlung nach Art. 7 Abs. 2 FamZG bleibt vorbehalten.

**2.2.** Erzielt das Kind, für das eine Ausbildungszulage geltend gemacht wird, selber ein Einkommen, das für seinen Unterhalt ganz oder grösstenteils ausreicht, rechtfertigt sich keine weitere Ausrichtung von Zulagen (vgl. Christian Schaeppi, Der Anspruch auf Kinderzulagen, unter besonderer Berücksichtigung der sanktgallischen Gesetzgebung, Winterthur 1974, S. 303). Gemäss Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Familienzulagen (FamZV; SR 836.21) i. V. m. Art. 49bis Abs. 3 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) gilt ein Kind nicht als in Ausbildung, wenn es ein durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen erzielt, das höher ist als die maximale volle Altersrente der AHV.

**2.3.** Nach Art. 1 FamZG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) sind unrechtmässig bezogene Leistungen zurückzuerstatten. Deren Rückforderung ist nur unter den Voraussetzungen zulässig, die für die Wiedererwägung oder die prozessuale Revision formell rechtskräftiger Verfügungen massgebend sind. Die zuständige Behörde hat dabei materiell über zweierlei zu verfügen (bzw. einspracheweise zu entscheiden): einerseits über den "neuen" Leistungsanspruch an sich (Wiedererwägung oder prozessuale Revision, vgl. Art. 53 ATSG), andererseits über den Umfang der Rückforderung (Art. 3 Abs. 1 der Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSV; SR 830.11]). Es steht ihr grundsätzlich frei, formell beides in eine Verfügung zu verpacken oder in separaten Verfügungen zunächst über den neuen Anspruch auf Familienzulagen und in einem späteren Zeitpunkt über den Rückforderungsbetrag zu entscheiden (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Mai 2019, 9C\_158/2019, E. 3.1 mit weiteren Hinweisen).

**2.4.** Über den Umfang der Rückforderung wird eine Verfügung erlassen (Art. 3 Abs. 1 ATSV). In dieser weist der Versicherer auf die Möglichkeit des Erlasses hin, sofern nicht ohnehin eine Verfügung zum Verzicht auf die Rückforderung angezeigt ist (Art. 3 Abs. 2 und 3 ATSV). Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör. Sie müssen nicht angehört werden vor Verfügungen, die durch Einsprache anfechtbar sind (Art. 42 Abs. 2 ATSG). Der Rückforderungsanspruch erlischt drei Jahre, nachdem die Versicherungseinrichtung davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber fünf Jahre seit der Auszahlung der einzelnen Leistung (Art. 25 Abs. 2 ATSG, in der ab dem 1. Januar 2021 gültigen und hier anwendbaren Fassung).



### 3.

**3.1.** Materiell stellt sich nachfolgend konkret die Frage, ob die aufgrund der Covid-19-Epidemie ausgerichtete "Corona-Prämie" von Fr. 700.--, welche die Tochter des Beschwerdeführers im Jahr 2021 von ihrer Arbeitgeberin zusätzlich zum Lohn von Fr. 28'188.35 erhalten hat, bei der Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommens nach Art. 1 Abs. 1 FamZV i.V.m. Art. 49bis Abs. 3 AHVV zu berücksichtigen ist, da ansonsten ihr Einkommen unbestrittenermassen unter der maximalen Ausschlussgrenze von jährlich Fr. 28'680.-- bzw. monatlich Fr. 2'390.-- (Stand 2021) lag. Somit ist zu prüfen, ob die Prämie zum für die Familienzulagen massgebenden AHV-Einkommen dazuzurechnen ist oder nicht, und falls ja, ob die Berücksichtigung der Einmalprämie für den Jahreslohn oder lediglich für denjenigen Monatslohn zu erfolgen hat, in welchem sie ausbezahlt wurde. Nebenbei ist festzuhalten, dass auf der "Corona-Prämie" gemäss Lohnausweis die üblichen Sozialversicherungsbeiträge erhoben wurden, diese mithin im AHV-beitragsrechtlichen Sinn zum massgebenden Lohn gezählt wurden (vgl. Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVG; SR 831.10]).

**3.2.** Vorab ist folglich zu eruieren, ob die sog. "Corona-Prämie" zum in Art. 49bis Abs. 3 AHVV genannten durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen gehört. Während vor dem Inkrafttreten einer bundesrechtlichen Regelung bei den Familienzulagen unterschiedliche kantonale Bestimmungen bestanden und teilweise auch Vermögenserträge zum Einkommen dazugezählt, jedoch Ausbildungskosten wiederum in Abzug gebracht wurden (vgl. Ueli Kieser/Marco Reichmuth, Bundesgesetz über die Familienzulagen, Zürich 2010, Rz. 78 zu Art. 3), ist für die Eruierung des durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommens nach Art. 49bis Abs. 3 AHVV gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung das Bruttoerwerbseinkommen bzw. der tatsächlich erzielte Verdienst massgebend (vgl. BGE 142 V 442 E. 6.1). Wie das Bundesgericht in besagtem Urteil festhielt, geben die Weisungen des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) insofern eine gesetzeskonforme und überzeugende Umsetzung der massgebenden Bestimmungen wieder.

**3.3.** Damit ist zu prüfen, ob die "Corona-Prämie" zum tatsächlich erzielten Verdienst gehört oder ob sie unter eine Ausnahmegestaltung subsumiert werden kann. Wie die Beschwerdegegnerin korrekt darauf hingewiesen hat, enthalten weder das Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Gesetz; SR 818.102) noch die Weisung des BSV über Massnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) im Bereich der AHV/IV/EO-Beiträge, Organisation und



Versicherungsunterstellung eine Regelung für die sozialversicherungsrechtliche Handhabung einer derartigen Leistung des Arbeitgebers. Auch anderweitige konkrete gesetzliche Bestimmungen bezüglich solcher Zahlungen, die im Übrigen einzig auf freiwilliger Basis erfolgten, fehlen. Dies vermag jedoch wenig zu erstaunen, nachdem der Bundesrat am 17. Februar 2021 beantragt hatte, eine Motion im Nationalrat mit der Aufforderung zur Ausarbeitung einer Vorlage, um dem Personal in den Spitälern und ähnlichen Einrichtungen mit Covid-Patientinnen und Patienten eine einmalige "Corona-Prämie" in Höhe von pauschal Fr. 4'000.-- zu gewähren, abzulehnen (Motion 20.4307).

**3.4.** Sodann ist ebenfalls nicht ersichtlich, wie die "Corona-Prämie" eingeordnet werden könnte, damit sich eine Ausnahme von der Qualifikation als massgebender Lohn rechtfertigen würde. Gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt in AHV-beitragsrechtlicher Hinsicht als massgebender Lohn jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Der massgebende Lohn umfasst auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge, ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen. Weiter definiert auch die Wegleitung des BSV über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML) keine Ausnahme, unter welche die vorliegende "Corona-Prämie" zu subsumieren wäre. Vielmehr erscheint es naheliegend, eine solche ausserordentliche Entschädigung unter den Begriff der Gratifikation zu zählen oder als Entschädigung zum Ausgleich der mit der Funktion oder dem Arbeitsort verbundenen Inkonvenienzen zu sehen. Beide werden aber ebenfalls vollumfänglich vom massgebenden Lohn umfasst (vgl. WML Rz. 2002).

**3.5.** Auch wenn die Argumentation verständlich erscheint, dass die Tochter des Beschwerdeführers für ihren Einsatz während der Epidemie belohnt und nicht durch eine Kürzung der Familienzulagen bestraft werden sollte, kann nicht von einer Lücke im Gesetz ausgegangen werden, welche durch das Gericht zu füllen ist. Die von der Arbeitgeberin freiwillig geleistete "Corona-Prämie", die Motivation und Anreiz für den weiteren Berufsweg sein sollte, führte vorliegend aufgrund der spezifischen Umstände ungewollt dazu, dass die gesetzlich festgelegte Maximalgrenze übertroffen wurde. Dass vorliegend der massgebende Betrag nahe beim Grenzwert von Art. 49bis Abs. 3 AHVV liegt, vermag weder ein willkürliches noch sonst wie bundesrechtswidriges Ergebnis zu begründen, liegt es doch in der Natur von Grenzwerten, dass es in gewissen Konstellationen zu hart anmutenden Resultaten kommt. Es würde jedoch einer ungleichen Rechtsanwendung Vorschub geleistet, wenn es im Ermessen der Verwaltung liegen würde, im Einzelfall von bundesrechtlich vorgesehenen Grenzwerten



(wie z.B. bei der Einhaltung von Fristen) abzuweichen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 17. April 2018, 8C\_866/2017, E. 5.2.2).

**3.6.** Zusammenfassend hat die Beschwerdegegnerin grundsätzlich kein Recht verletzt, indem sie die strittige Prämie mit Blick auf Art. 49bis Abs. 3 AHVV zum erzielten Erwerbseinkommen dazugezählt hat. Zu klären bleibt nachfolgend, für welchen konkreten Zeitraum die im Februar 2021 ausgezahlte "Corona-Prämie" zu berücksichtigen ist.

#### 4.

**4.1.** Mit der Formulierung von Art. 49bis Abs. 3 AHVV, wonach ein Kind nicht als in Ausbildung gilt, wenn es ein durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen erzielt, das höher ist als die maximale volle Altersrente der AHV, bleibt der Verordnungswortlaut hinsichtlich der genauen Festlegung dieser Grenze nicht ganz klar, weil anders als beispielsweise in Art. 13 Abs. 3 FamZG nicht ausdrücklich auf den jährlichen Betrag der AHV-Rente verwiesen wird (vgl. Kieser/Reichmuth, a.a.O., Rz. 77 zu Art. 3). Zu prüfen ist daher zuerst, wie das in Art. 49bis Abs. 3 AHVV genannte Einkommen zu ermitteln ist.

#### 4.2.

**4.2.1.** Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der massgeblichen Norm. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach der wahren Tragweite der Bestimmung gesucht werden, wobei alle Auslegungselemente zu berücksichtigen sind (Methodenpluralismus). Dabei kommt es namentlich auf den Zweck der Regelung, die dem Text zugrunde liegenden Wertungen sowie auf den Sinnzusammenhang an, in dem die Norm steht. Die Entstehungsgeschichte ist zwar nicht unmittelbar entscheidend, dient aber als Hilfsmittel, um den Sinn der Norm zu erkennen. Namentlich zur Auslegung neuerer Texte, die noch auf wenig veränderte Umstände und ein kaum gewandeltes Rechtsverständnis treffen, kommt den Materialien eine besondere Bedeutung zu. Vom Wortlaut darf abgewichen werden, wenn triftige Gründe dafür bestehen, dass er nicht den wahren Sinn der Regelung wiedergibt. Sind mehrere Auslegungen möglich, ist jene zu wählen, die der Verfassung am besten entspricht. Allerdings findet auch eine verfassungskonforme Auslegung ihre Grenzen im klaren Wortlaut und Sinn einer Gesetzesbestimmung (BGE 142 V 445 E. 5.1 mit weiteren Hinweisen).



**4.2.2.** Verwaltungsweisungen richten sich grundsätzlich nur an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Indes berücksichtigt das Gericht die Kreisschreiben insbesondere dann und weicht nicht ohne triftigen Grund davon ab, wenn sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen und eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben enthalten. Dadurch trägt es dem Bestreben der Verwaltung Rechnung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten. Auf dem Wege von Verwaltungsweisungen dürfen keine über Gesetz und Verordnung hinausgehenden Einschränkungen eines materiellen Rechtsanspruchs eingeführt werden (BGE 142 V 445 f. mit weiteren Hinweisen).

**4.2.3.** Nach Art. 2 FamZG bezweckt die Ausrichtung von Familienzulagen einen Ausgleich an die finanziellen Lasten infolge der Kinder; mit anderen Worten sollen Eltern im Rahmen ihrer gesetzlichen Unterhaltspflicht (Art. 276 ff. ZGB) entlastet werden (vgl. Kieser/Reichmuth, a.a.O., Einleitung Rz. 76 und Rz. 10 f. zu Art. 2; vgl. zum Ganzen auch die Botschaft vom 29. November 2013 zu einer Änderung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Kindesunterhalt], BBl 2014 529, 578 f. zu Art. 285a E-ZGB). Gemäss Kieser/Reichmuth sind die Ausbildungszulagen als Bedarfsleistungen konzipiert, da ab einem bestimmten Einkommen kein Anspruch auf eine Leistung mehr besteht (a.a.O., Rz. 15 Einleitung). Im Urteil des Bundesgerichts vom 29. April 2014, 8C\_875/2013 (publiziert in: SVR 2014 IV Nr. 24 S. 84), wird auf den effektiv erzielten und nicht den vertraglich vereinbarten Lohn abgestellt. Dies stellt keine Einschränkung des zu berücksichtigenden Einkommens dar, war im beurteilten Fall doch der tatsächlich erzielte Lohn höher als der vertraglich vereinbarte, da Überstunden geleistet worden waren (vgl. BGE 142 V 446, E. 5.3 mit weiteren Hinweisen).

**4.2.4.** In seiner Wegleitung zum Bundesgesetz über die Familienzulagen FamZG (FamZWL) verweist das BSV in Rz. 206 auf die Rz. 3356 ff. der Wegleitung über die Renten (RWL) in der Eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung. Nach Rz. 3366 RWL erhalten Kinder, deren Bruttoerwerbseinkommen über dem Betrag einer maximalen vollen Altersrente liegt, keine Leistung. Dabei werden Ersatzeinkommen wie etwa Taggelder der EO, der ALV oder der UV den Erwerbseinkommen gleichgestellt, hingegen nicht familienrechtliche Unterhaltszahlungen, Stipendien oder Renten. Erstreckt sich die Ausbildung über mehr als ein Kalenderjahr, wird das Einkommen für jedes Kalenderjahr getrennt betrachtet (Rz. 3367, 1/17, RWL). Befindet sich das Kind während des ganzen Kalenderjahres in Ausbildung (umfasst auch die als Ausbildungszeit anerkannten Unterbrechungen



gemäss Art. 49ter Abs. 3 AHVV), wird das ganze Jahreseinkommen berücksichtigt und durch 12 geteilt (Rz. 3367, 1/17 lit. a RWL). Nach dieser Bestimmung nahm auch die Beschwerdegegnerin ihre Berechnung vor.

**4.2.5.** In der ab August 2020 geltenden Fassung spricht Art. 49bis Abs. 3 AHVV einerseits vom "erzielten durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen" und andererseits, dass dieses höher sein müsse als "die maximale volle Altersrente der AHV". Während das Bundesgericht im Urteil vom 17. April 2018, 8C\_866/2017, den Fall zu beurteilen hatte, in welchem der Sohn des Beschwerdeführers sein Praktikum nicht während eines einzelnen Kalenderjahres absolviert hatte, sondern vom 19. Oktober 2015 bis 19. Oktober 2016, war vorliegend die Tochter des Beschwerdeführers während des ganzen Jahres 2021 erwerbstätig. Während in besagtem Urteil dennoch ebenfalls auf ein "Jahreseinkommen" samt 13. Monatslohn abgestellt wurde, wonach das durchschnittliche monatliche Einkommen von Fr. 2'353.-- die monatliche maximale volle Altersrente der AHV von damals (2015) Fr. 2'350.-- ebenfalls knapp überstieg, muss somit auch vorliegend von einer Jahresbetrachtung ausgegangen werden. So ergibt sich weder aus der Rechtsprechung noch aus der nachvollziehbaren Bestimmung in Rz. 3367, 1/17, lit. a RWL (vgl. Erwägung 4.2.4), Anlass für eine Abweichung von der Jahresbetrachtung. Nachdem die "Corona-Prämie" - als Gratifikation - somit aufgrund obiger Ausführungen zum erzielten Einkommen dazuzuzählen ist, fällt eine Berücksichtigung lediglich für den Monat ihrer Auszahlung ebenfalls dahin. Die Beschwerdegegnerin ist folglich für das Jahr 2021 zu Recht von einem Einkommen von Fr. 28'888.35 ausgegangen. Da dieses die gesetzliche Grenze nach Art. 49bis Abs. 3 AHVV übertrifft, erweist sich die ursprüngliche Zusprache der Zulagen für das Jahr 2021 als unrichtig. Folglich durfte die Beschwerdegegnerin auf ihre früheren Verfügungen zurückkommen und einen Anspruch für das Jahr 2021 aberkennen. Damit erweisen sich die für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 ausgerichteten Leistungen im Nachhinein als zu Unrecht bezogen und die Rückforderung als rechtmässig.

## 5.

Soweit dem Beschwerdeführer die Rückerstattung nicht möglich sein sollte, hat er die Möglichkeit, innert 30 Tagen nach Rechtskraft der Rückforderung bei der Beschwerdegegnerin ein Erlassgesuch zu stellen (Art. 25 Abs. 1 ATSG in Verbindung mit Art. 4 ATSV).



### 6.

**6.1.** Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. fbis ATSG).

**6.2.** Trotz Abweisung der Beschwerde hat der Beschwerdeführer aufgrund der zuvor festgestellten Gehörsverletzung (vgl. Erwägung 1) Anspruch auf eine reduzierte Parteientschädigung (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 4. August 2008, 9C\_234/2008, E. 2.2 und 5.1; SCHINDLER, die "formelle Natur" von Verfahrensgrundrechten, ZBI 2005, 169 ff., 193). Die Parteientschädigung wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten (HonO; sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Unter Berücksichtigung der sich stellenden Rechtsfragen und des überschaubaren Aktenumfangs würde sich bei vollem Obsiegen eine Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- rechtfertigen, weshalb vorliegend die Zusprache von pauschal Fr. 1'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen erscheint. Diese ist von der Beschwerdegegnerin zu bezahlen.

### Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

#### 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

#### 2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

#### 3.

Die Beschwerdegegnerin bezahlt dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer).