

ÖKK ERWERBSAUSFALLVERSICHERUNG (VVG)

Wegleitung prämienschlichtiger Verdienst
gültig ab 01.01.2020

1. Beitrags- und Prämienpflicht

Die Beiträge und Prämien werden grundsätzlich auf dem massgebenden Lohn gemäss Bundesgesetz über die AHV erhoben. Dabei sind jedoch die nachfolgend aufgeführten Besonderheiten betreffend AHV/IV/EO und ALV zu berücksichtigen. Welche Entgelte zum massgebenden Lohn gehören, ist unter **Kapitel 2 «Lohnarten»** ersichtlich.

1.1. Gegenüber AHV

Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres. Für mitarbeitende Familienmitglieder ohne Barlohn gelten andere Grenzen.

Wer im Familienbetrieb mitarbeitet, zahlt bis zum 31. Dezember des Jahres der Vollendung des 20. Altersjahres nur auf dem Barlohn Beiträge, danach jedoch auch auf dem Naturallohn (z.B. Verpflegung und Unterkunft).

Für erwerbstätige Personen mit Anspruch auf die AHV-Altersrente müssen nur für jenen Teil des Lohnes Beiträge entrichtet werden, der je Arbeitsverhältnis CHF 1'400 im Monat, bzw. CHF 16'800 im Jahr übersteigt.

Lehrlinge müssen ab dem 1. Januar nach Vollendung ihres 17. Altersjahres sowohl auf dem Barlohn als auch auf dem Naturallohn Beiträge bezahlen.

Vom massgebenden Lohn, der je Arbeitgeber den Betrag von CHF 2'300 im Kalenderjahr nicht übersteigt, werden die Beiträge nur auf Verlangen des Versicherten erhoben.

Bei in Privathaushalten beschäftigten Personen müssen die Beiträge in jedem Fall entrichtet werden.

1.2. Gegenüber ÖKK

Für die Prämienberechnung massgebend ist die im versicherten Betrieb erzielte AHV-Lohnsumme. Pro Person und Jahr muss höchstens die vereinbarte Maximallohnsumme deklariert werden. Bruttolöhne nicht AHV-pflichtiger Personen (z.B. Lehrlinge, Personen im AHV-Alter bis Freibetrag) sind ebenfalls für die Prämienberechnung massgebend und entsprechend zu deklarieren. Versicherte Personen: Arbeitnehmer inkl. Lehrlinge.

Nur auf Grund besonderer Vereinbarung versichert sind

- Aushilfen, wenn ihr Arbeitsvertrag auf drei Monate oder weniger befristet ist;
- Teilzeitbeschäftigte und Stundenlöhner, die nicht gemäss UVG gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert sind;
- Heimarbeiter;

Ohne besondere Vereinbarung in der Police sind diese Personengruppen nicht mitversichert und die Lohnsummen sind bei der Deklaration gegenüber ÖKK nicht zu berücksichtigen.

2. Lohnarten gemäss AHV-Normen

Die Tabelle zeigt an, welche Entgelte zum massgebenden Lohn gehören (ja oder nein); die Ziffern 3.1–3.15 verweisen auf die nachfolgenden Erklärungen unter Kapitel 3 «Erklärung zu den Lohnarten». Es ist auf Bruttoentgelte abzustellen, das heisst auf die Entgelte vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern usw.

Abweichende Bestimmungen in der Police gehen diesen Definitionen vor.

Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend) Prämienpflicht**1. Barlöhne**

Absenzzuschädigung	Ja
Akkordlöhne von betriebseigenem Personal	Ja
Akkordlöhne von betriebsfremden Akkordgruppen (selbstständige Akkordanten)	Nein
Merkmale des selbstständigen Akkordanten: – eigene Arbeitseinrichtung/Arbeitsstätte, Betriebsmittel (Maschinen und Material); – haftbar für die Güte und Arbeit; – von AHV als selbstständig Erwerbender anerkannt.	
Akkordlöhne von betriebsfremden Akkordgruppen (unselbstständige Akkordanten)	Ja
Wenn die Merkmale des selbstständigen Akkordanten nicht erfüllt sind, handelt es sich um einen unselbstständigen Akkordanten.	
Aushilfenlöhne	Ja
Dreizehnter Monatslohn	Ja
Ferien- und Feiertagsentschädigung	Ja
Gewinnbeteiligung	Ja
Heimarbeiterlöhne	Ja
Honorare an Verwaltungsratsmitglieder	Kapitel 3.2
Lohnfortzahlung bei Kurzarbeit, Schlechtwetter	Kapitel 3.3
Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Mutterschaft, Aus- und Weiterbildung usw.	Kapitel 3.4
Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	Nein
Provisionen	Ja
Schlechtwetterentschädigungen	Kapitel 3.3
Sitzungsgelder an Verwaltungsratsmitglieder	Kapitel 3.2
Sold von staatlich anerkannten Werkfeuerwehren	Nein
Stücklöhne	Ja
Tantiemen	Kapitel 3.2
Trinkgelder	Ja
Zeitlöhne – Stunden-, Tag-, Wochen-, Monats- oder Jahreslohn	Ja

2. Naturlöhne

Dienstkleider und Uniformen	Nein
Fahrpreismässigungen und Freikarten	Kapitel 3.15
Geschäftsauto zur privaten Benützung	Kapitel 3.14
Unterkunft	Kapitel 3.5
Verpflegung – Morgen-, Mittag- und Nachtessen – Zwischenmahlzeiten	Kapitel 3.5 Nein
Wohnung	Kapitel 3.6
Zivilkleider	Ja

3. Lohnzulagen

Baustellenzulagen	Ja
Dienstalterszulagen	Ja
Familienzulagen (Ausbildungszulagen für Kinder, Haushaltungs- und Kinderzulagen)	Kapitel 3.7
Familienteuerungszulagen im grafischen Gewerbe	Ja
Ferienzuschüsse	Ja
Geburtszulagen	Kapitel 3.7
Heiratszulagen	Kapitel 3.7
Herbstzulagen	Ja
Höhenzulagen	Kapitel 3.8
Kleiderzulagen	Kapitel 3.8
Nachtzulagen	Kapitel 3.8

Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend) Prämienpflicht

Ortszulagen	Ja
Pikettdienstentschädigung	Ja
Sonntagszulagen	Ja
Schichtzulagen	Kapitel 3.8
Schmutzzulagen	Kapitel 3.8
Solidaritätsbeiträge (wie in der Maschinenindustrie)	Ja
Staubzulagen	Kapitel 3.8
Teuerungszulagen	Ja
Überzeitzulagen	Ja
Untertagsarbeitszulagen	Ja
Versetzungszulagen	Kapitel 3.8
Wegentschädigungen	Kapitel 3.12
Wohnungszulagen	Ja

4. Prämien für besondere Leistungen

Anerkennungsprämien für Verbesserungsvorschläge	Ja
Durchhalteprämien	Ja
Durchschlagsprämien	Ja
Erfolgsprämien und Gewinnbeteiligung	Ja
Leistungsprämien	Ja
Präsenzprämien	Ja
Schadenverhütungsprämien	Ja
Umsatzprämien	Ja
Vortriebsprämien	Ja

5. Gratifikationen und ähnliche Leistungen

Arbeitnehmeraktien	Kapitel 3.9
Dienstaltersgeschenke	Ja
Geschenke	Kapitel 3.10
Gratifikationen	Ja
Jubiläumsgaben	Kapitel 3.11
Treueprämien	Ja
Weihnachtzulagen	Ja

6. Unkosten

Unkostensatz	Kapitel 3.12
--------------	--------------

7. Versicherungs- und ähnliche Leistungen

Abgangsentschädigung	Kapitel 3.13
Berufsbildungsfonds-Leistungen für Lohnausfall	Ja
Entschädigung ALV	Kapitel 3.3
Entschädigung EO	Kapitel 3.4
Militärdienstkasernen-Leistungen (MDK)	Ja
Pensionen, Leistungen von Personalversicherungskassen	Nein
Renten (AHV, IV, UV, MV, Versicherungsgesellschaften)	Nein
Taggelder (IV, UV, KK, Versicherungsgesellschaften)	Kapitel 3.4
Vorsorgeleistungen	Kapitel 3.13

8. Versicherungsbeiträge und –prämien

Arbeitgeberbeiträge und –prämien (AHV, IV, EO, ALV, UV, BVG, Krankenkasse)	Nein
Arbeitnehmerbeiträge und –prämien (AHV/IV/EO/ALV, UV, BVG, Krankenkasse), die der Arbeitgeber übernimmt	Kapitel 3.1
Reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen	Nein

3. Erklärung zu den Lohnarten

3.1.

Übernimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer-Beitrag für AHV/IV/EO, ALV, Personalvorsorgeeinrichtungen oder vom Arbeitnehmer geschuldete Steuern, so gehören diese Leistungen des Arbeitgebers zum massgebenden Lohn.

Nicht zum massgebenden Lohn gehören reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen (laufende Beiträge und Einkaufssummen) wie auch direkte Zahlungen des Arbeitgebers an die Kranken- und Unfallversicherer seiner Arbeitnehmer sowie an Familienausgleichskassen, sofern alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden.

3.2.

Verwaltungsrathonorare und Tantiemen gehören zum massgebenden Lohn, Sitzungsgelder nur soweit, als es sich nicht um Unkostenersatz handelt.

Solche Vergütungen sind nur dann abzurechnen, wenn die Empfänger durch ihre Tätigkeit als Arbeitnehmer im auszahlenden Betrieb obligatorisch gegen Unfälle versichert sind.

3.3.

Die Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigungen werden an den Arbeitgeber ausgerichtet; dieser ist verpflichtet, die vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge und -prämien entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen, wobei die vollen Beitrags- und Prämienanteile dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen werden können.

Die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse werden von der ALV dem Betrieb gewährt und gehören zum massgebenden Lohn. Die Insolvenzsicherungen werden von der ALV an die Arbeitnehmer ausgerichtet und direkt bei der AHV und beim zuständigen Unfallversicherer abgerechnet. Die Arbeitslosentaggelder werden von der ALV den Arbeitslosen ausgerichtet und direkt bei der AHV und Suva abgerechnet.

3.4.

Die Leistungen des Arbeitgebers oder einer ihm nahestehenden Institution (z.B. Stiftung) für den Lohnausfall, der dem Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Mutterschaft, Aus- und Weiterbildung usw. entsteht, gehören zum massgebenden Lohn.

Kassiert der Arbeitgeber für seine Lohnfortzahlung Leistungen Dritter ein, so sind für die Berechnung der Lohnbezüge (Arbeitnehmeranteil) und bei der Lohndeklaration am Jahresende folgende Dritteleistungen prämienspflichtig.

Prämienpflichtige Leistungen Dritter

Leistungsart	AHV/IV/EO, ALV	EA
Taggelder der Unfallversicherung (UV)	Nein	Nein
Taggelder der Krankenversicherung (KVG und VVG)	Nein	Nein
Taggelder der Militärversicherung (MV)	Ja	Ja
Taggelder der Invalidenversicherung (IV)	Ja	Ja

Erwerbsausfallentschädigung bei Militärdienst (EO)	Ja	Ja
Erwerbsausfallentschädigung bei Zivildienst (EO)	Ja	Ja
Erwerbsausfallentschädigung bei Mutterschaft (EO)	Ja	Ja
Für Leistungen der Arbeitslosenversicherung		Kapitel 3.3

3.5.

Für Verpflegung und Unterkunft sind je **Tag** CHF 33 anzurechnen (Morgenessen CHF 3.50, Mittagessen CHF 10, Nachtessen CHF 8, Unterkunft CHF 11.50).

3.6.

Für mietzinsfreie Wohnungen (Dienstwohnungen), die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, gehört grundsätzlich der ortsübliche Mietzins zum massgebenden Lohn.

Stellt der Arbeitgeber eine Wohnung zu einer Vorzugsmiete zur Verfügung, so gehört die Differenz zwischen der ortsüblichen Miete und der Vorzugsmiete zum massgebenden Lohn, sofern diese Differenz erheblich ist.

3.7.

Familienzulagen, die als Kinder-, Ausbildungs-, Haushalts-, Heirats-, Eintrags-, Geburts- und Adoptionszulagen im orts- oder branchenüblichen Rahmen gewährt werden, gehören nicht zum massgebenden Lohn. Die nachstehend erwähnten Familienzulagen, die in einem Personalreglement der Arbeitgeber vorgesehen sind oder auf welche die Arbeitnehmer Anspruch haben, sind beitragsfrei:

- Kinder- und Ausbildungszulagen bis zum einfachen Betrag der Ausbildungszulage nach FamZG CHF 250 je Kind;
- Geburts- und Adoptionszulagen bis zum fünffachen Betrag der Ausbildungszulage nach FamZG CHF 250 je Kind.

3.8.

Soweit nicht nachgewiesen werden kann, dass es sich um Unkostenersatz handelt, gehören diese Zulagen zum massgebenden Lohn (siehe auch Kapitel 3.12). Zulagen für Zivilkleider gehören in jedem Fall zum massgebenden Lohn.

3.9.

Die Differenz zwischen Verkehrswert und Abgabepreis von Arbeitnehmeraktien bildet zum Zeitpunkt ihrer Abgabe massgebenden Lohn. Bei gebundenen Arbeitnehmeraktien bestimmen sich Wert und Zeitpunkt der Einkommensrealisierung nach den Vorschriften der direkten Bundessteuer.

3.10.

Geschenke in natura, z.B. an Weihnachten oder Neujahr, gehören nicht zum massgebenden Lohn, sofern deren Wert (Gestehungskosten des Arbeitgebers) pro Jahr und Arbeitnehmer CHF 500 nicht übersteigt.

3.11.

Gaben bei Geschäftsjubiläen, die frühestens 25 Jahre nach der Geschäftsgründung und dann in Abständen von mindestens 25 Jahren grundsätzlich an alle Arbeitnehmer ausgerichtet werden und das übliche Mass nicht übersteigen, gehören nicht zum massgebenden Lohn. Dagegen gehören die in kürzeren Abständen – z.B. alle 5 oder 10 Jahre nach Gründung – gewährten Gaben zum massgebenden Lohn.

3.12.

Unkosten sind Auslagen, die der Arbeitnehmer zur Erzielung des Lohnes notwendigerweise aufwenden muss. Dazu gehören insbesondere die Reisespesen sowie die Kosten für auswärtige Verpflegung und Unterkunft, nicht aber regelmässige Entschädigungen für die Fahrt des Arbeitnehmers vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort und für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort.

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Unkosten getrennt vom Lohn, so sind die entsprechenden Vergütungen in der tatsächlichen Höhe der ausgewiesenen Auslagen vom massgebenden Lohn ausgenommen.

3.13.

Leistungen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitgeber oder eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung gewährt, gehören zum massgebenden Lohn, soweit diese Leistungen nicht als Versicherungs- oder als Vorsorgeleistungen davon ausgenommen sind. Wie es sich im Einzelnen verhält, ist bei den Ausgleichskassen zu erfragen.

Entgelte, die nur infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden (Abgangsentschädigungen, Vorsorgeleistungen usw.) gehören nicht zum massgebenden Lohn. Entschädigungen wie z.B. die Pro-Rata-Gratifikation oder die Lohnzahlung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist haben jedoch Lohncharakter und gehören deshalb zum massgebenden Lohn.

3.14.

Geschäftsauto: Kann das Dienstauto regelmässig für Privatzwecke benützt werden, ohne dass eine entsprechende Entschädigung verlangt wird, gehört diese Leistung zum massgebenden Lohn. Es gelten die Ansätze der Bundessteuer gemäss Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises.

3.15.

Wegentschädigungen gehören zum massgebenden Lohn, es sei denn, die Entschädigung für den Arbeitsweg bestehe in der Abgabe eines Abonnements für den öffentlichen Verkehr bzw. einem Beitrag an ein solches, das auch für Geschäftsreisen verwendet wird.

Generalabonnemente gehören nicht zum massgebenden Lohn, wenn jemand pro Jahr an rund 40 Tagen Dienstreisen unternimmt.