

ÖKK ERWERBSAUSFALLVERSICHERUNG (VVG)

Wegleitung prämienspflichtiger Verdienst
gültig ab 1.1.2008

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.

Ein Erwerbstätiger, der am 15 August 2008 17 Jahre alt wird, muss also ab dem 1. Januar 2009 Lohnbeiträge bezahlen.

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 2'200 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;
- Personen mit Wohnsitz im Ausland, die weder Grenzgänger noch Entsandte noch Kurzaufenthalter sind.

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 1 - 14 verweisen auf die nachfolgenden Erklärungen unter Kapitel 3 „Erklärung zu den Lohnarten“. Es ist auf Bruttoentgelte abzustellen, dass heisst auf die Entgelte vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern usw..

Abweichende Bestimmungen in der Police gehen diesen Definitionen vor.

<i>Art des Entgeltes (Aufzählung nicht abschliessend)</i>	<i>Prämienpflicht</i>
1. Barlöhne	
Stunden-, Tag-, Wochen-, Monats- oder Jahreslohn	Ja
Absenztzuschädigung	Ja
Akkordlöhne von betriebseigenem Personal	Ja
Akkordlöhne von betriebsfremden Akkordgruppen (Selbständige Akkordanten) Merkmale des selbständigen Akkordanten: - eigene Arbeitseinrichtung/Arbeitsstätte, Betriebsmittel (Maschinen und Material); - haftbar für die Güte und Arbeit; - von AHV als Selbständigerwerbender anerkannt.	Nein
Akkordlöhne von betriebsfremden Akkordgruppen (Unselbständige Akkordanten) Wenn die Merkmale des selbständigen Akkordanten nicht erfüllt sind, handelt es sich um einen unselbständigen Akkordanten.	Ja
Dreizehnter Monatslohn	Ja
Ferien- und Feiertagsentschädigung	Ja
Lohnzahlung während Ausbildung	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
Provisionen	Ja
Schlechtwetterentschädigungen	Kapitel 3.3
Sitzungsgelder an Verwaltungsratsmitglieder	Kapitel 3.2
Tantiemen	Kapitel 3.2
Trinkgelder	Ja
2. Naturallöhne	
Geschäftsauto zur privaten Benützung	Kapitel 3.14
Unterkunft	Kapitel 3.5
Verpflegung: Morgen-, Mittag- und Nachtessen	Kapitel 3.5
Wohnung	Kapitel 3.6
3. Lohnzulagen	
Baustellenzulagen	Ja
Dienstalterszulagen	Ja
Familienzulagen (Ausbildungszulagen für Kinder, Haushalt- und Kinderzulagen)	Nein (Kapitel 3.7)
Sonntagszulagen	Ja
Ferienzuschüsse	Ja
Geburtszulagen	Kapitel 3.7
Heiratszulagen	Kapitel 3.7
Kleiderzulagen	Kapitel 3.8
Nachtzulagen	Kapitel 3.8
Pikettendienstentschädigung	Ja
Schichtzulagen	Kapitel 3.8
Schmutzzulagen	Kapitel 3.8

Staubzulagen	Kapitel 3.8
Überzeitzulagen	Ja
Untertagsarbeits-Zulagen	Ja
Versetzungszulagen	Kapitel 3.8
Wegentschädigungen	Kapitel 3.12
Wohnungszulagen	Ja

4. Prämien für besondere Leistungen	
Anerkennungsprämien für Verbesserungsvorschläge	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	
Unkostenersatz	Kapitel 3.12

7. Versicherungs- und ähnliche Leistungen	
Abgangsentschädigung	Kapitel 3.13
Entschädigung ALV	Kapitel 3.3
Entschädigung EO	Kapitel 3.4
Parifonds-Leistungen für Lohnausfall	Ja
Taggelder (IV, UV, KK, Versicherungsgesellschaften)	Kapitel 3.4
Vorsorgeleistungen	Kapitel 3.13

8. Versicherungsbeiträge und -prämien	
Arbeitnehmerbeiträge und -prämien (AHV/IV/EO/ALV, Suva, Krankenkasse), die der Arbeitgeber übernimmt	Kapitel 3.1

3. Erklärung zu den Lohnarten

3.1.

Übernimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer-Beitrag für AHV/IV/EO, ALV 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 wie auch direkte Zahlungen des Arbeitgebers an die Kranken- und Unfallversicherer seiner Arbeitnehmer sowie an Familienausgleichskassen, sofern alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden.

3.2.

Verwaltungsrats-Honorare 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 Insolvenzscheidigungen werden von der ALV an die Arbeitnehmer ausgerichtet und direkt bei der AHV und beim zuständigen Unfallversicherer 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 WG)	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

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).

Für Verpflegung und Unterkunft sind je **Monat** CHF 990 anzurechnen (Morgenessen CHF 105, Mittagessen CHF 300, Nachtessen CHF 240, Unterkunft CHF 345).

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- oder Haushaltszulage im orts- oder branchenüblichen Rahmen gewährt werden, gehören nicht zum massgebenden Lohn.

3.8.

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

3.9.

Die Differenz zwischen Verkehrswert und Abgabepreis von Arbeitnehmeraktien bildet im 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.

Im Lohn enthaltene Unkostenvergütungen sind nur dann vom massgebenden Lohn ausgenommen, wenn nachgewiesen wird, dass sie in ihrer tatsächlichen Höhe mindestens 10 Prozent des Lohnes betragen.

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 direkten Bundesteuer oder der kantonalen Steuer.