

## VERSICHERTER VERDIENST

Art. 23 AVIG; Art. 37, 39, 40, 40a, 40b, 40c, 41 AVIV

### Massgebender Lohn

Art. 23 Abs. 1 AVIG

- C1** Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde.
- C2** Massgebend ist in der Regel der arbeitsvertraglich festgelegte Lohn, soweit dieser auch tatsächlich realisiert worden ist. Dem Nachweis des tatsächlich realisierten Lohnes kommt nicht nur für die Bestimmung der Beitragszeit, sondern auch für die Festsetzung der Höhe des versicherten Verdienstes eine entscheidende Bedeutung zu. Ohne genaue Angaben über den Lohnfluss ist es nicht möglich, die Höhe des versicherten Verdienstes zu bestimmen. Der Nachweis hat nach B144 ff. zu erfolgen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 123 V 70 (Die Entschädigung für nicht bezogene Ferien ist bei der Bemessung des versicherten Verdienstes ausser Acht zu lassen)

BGE 128 V 189 (Für die Ermittlung des versicherten Verdienstes sind die tatsächlichen Lohnbezüge innerhalb des Bemessungszeitraumes massgebend. Auf die Lohnabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nur in begründeten Ausnahmefällen abzustellen. Eine Besonderheit besteht dort, wo der im Beruf oder Gewerbe des andern mitarbeitenden Ehegatten für diese Tätigkeit Anspruch auf angemessene Entschädigung nach Art. 165 Abs. 1 ZGB hat. In diesem Fall bemisst sich der versicherte Verdienst nach der allenfalls gerichtlich festzulegenden Höhe der Entschädigungsforderung)

BGE 8C\_913/2012 vom 10.4.2012 (Soweit eine beitragspflichtige Beschäftigung genügend nachgewiesen ist, der exakte ausbezahlte Lohn jedoch unklar geblieben ist, hat eine Korrektur über den versicherten Verdienst zu erfolgen)

Zum massgebenden Lohn gehören insbesondere:

- der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn);
- Naturalleistungen, höchstens bis zu den in der AHV massgebenden Ansätzen;
- der 13. Monatslohn und die Gratifikation, sofern sie ausgerichtet worden sind oder die versicherte Person ihre glaubhaft gemachte Forderung gerichtlich durchzusetzen versucht;
- Provisionen, Bonuszahlungen;
- Dienstaltersgeschenke und Treueprämien sofern sie geschuldet und tatsächlich ausgerichtet worden sind;
- Zulagen wie z. B. Orts- und Teuerungszulagen;
- Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die versicherte Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhalten hat.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person hat für regelmässig am Sonntag geleistete Stunden eine Zulage erhalten. Zudem musste sie aufgrund eines Personalnotstandes ausnahmsweise während ei-

nes Monates Pikett leisten, was ebenfalls mit einer entsprechenden Zulage abgegolten worden ist. Zum versicherten Verdienst gehört die Sonntagszulage, nicht aber die Pikettzulage.

Der erzielte Verdienst wird in jenen Beitragsmonaten angerechnet, in welchen die Arbeitsleistung erbracht worden ist (Entstehungsprinzip): unerheblich ist somit, zu welchem Zeitpunkt die Zahlungen ausgerichtet werden (z. B. 13. Monatslohn, Provisionen, Bonuszahlungen, Dienstaltersgeschenke, Treueprämien).

Nicht zum massgebenden Lohn gehören:

- Mehrstunden, welche die vertragliche Arbeitszeit übersteigen;  
Der Verdienst aus Mehrstunden gilt dann als versichert, wenn im Bemessungszeitraum die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird. Es ist jedoch nicht möglich mit Mehrstunden aus einem Arbeitsverhältnis Minderstunden aus einem anderen Arbeitsverhältnis auszugleichen.  
Wurde keine Arbeitszeit vereinbart, gelten erst die Arbeitsstunden, welche die betriebliche Normalarbeitszeit überschreiten, als Mehrstunden.
- Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen, wie z. B. vertraglich vereinbarte Baustellen- und Schmutzzulagen;  
Werden solche Zulagen jedoch auch während den Ferien ausbezahlt oder wenn die arbeitnehmende Person eine Tätigkeit ausübt, welche diese Zulagen nicht begründet hat, so gilt die Zulage nicht als Inkonvenienzentschädigung und wird für die Berechnung des versicherten Verdienstes berücksichtigt. Enthält ein Stundenlohn eine Inkonvenienzentschädigung, für die ebenfalls eine Ferienentschädigung vergütet wird, gehört die Inkonvenienzentschädigung zum versicherten Verdienst.
- Spesenentschädigungen;
- Familien- und Haushaltszulagen;
- Ferien- und Feiertagsentschädigungen der im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden. Sie sind jedoch für die Berechnung des versicherten Verdienstes mitzuberücksichtigen, soweit der gemäss vertraglich vereinbarter Arbeitszeit maximal mögliche Verdienst ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung nicht überschritten wird.

⇒ Beispiel

Eine Versicherte hat bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 8 Std./Tag CHF 30/Std. + 8,33 % Ferienentschädigung verdient. Ihr maximal möglicher Verdienst ohne Ferienentschädigung beläuft sich demnach auf CHF 5208 (8 Std. x 21,7 Tage x CHF 30). Im Durchschnitt des Bemessungszeitraums hat sie inkl. Ferienentschädigung CHF 4500 verdient. Da der erzielte Verdienst inkl. Ferienentschädigung unter dem maximal möglichen Verdienst ohne Ferienentschädigung liegt, kann die Ferienentschädigung im versicherten Verdienst berücksichtigt werden. Der versicherte Verdienst beträgt CHF 4500.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 180/01 vom 5.6.2002 (Bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes ist von den tatsächlichen Lohnbezügen auszugehen. Auf die Lohnabrede zwischen Arbeitgeber und -nehmerin (vorliegend zwischen Eheleuten) ist nur in begründeten Ausnahmefällen abzustellen)

EVG C 99/03 vom 30.03.2004 (Die Ferienentschädigung der im Stundenlohn Angestellten ist bei der Festlegung des versicherten Verdienstes ausser Acht zu lassen)

BGE 129 V 105 (Nebst der Überzeitentschädigung ist auch die Überstundenentschädigung vom versicherten Verdienst ausgenommen)

BGE 8C\_370/2008 vom 29.8.2008 (Eine Zulage wird dann bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes berücksichtigt, wenn die betreffende, regelmässig ausgerichtete Zulage auch während der Ferien ausbezahlt wird)

BGE 8C\_359/2009 vom 24.8.2009 (Die über die Normalarbeitszeit von 41 Stunden pro Woche geleistete Arbeitszeit ist als Überstundenarbeit zu qualifizieren und bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes ausser Acht zu lassen) ↓

**C3** Für Zeiten, die nach Art. 13 Abs. 2 Bst. b bis d AVIG als Beitragszeiten angerechnet werden, ist derjenige Lohn massgebend, den die versicherte Person normalerweise erzielt hätte.

**C4** Taggelder der EO, der IV und der MV sind für die Ermittlung des versicherten Verdienstes heranzuziehen, wenn diese beitragspflichtig sind. Beitragspflichtig sind diese Taggelder nur, wenn die versicherte Person vor dem Bezug der Taggelder angestellt war und massgebenden Lohn erzielte.

Eine im Taggeld integrierte Familienzulage bildet ebenfalls massgebenden Lohn, da darauf die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden. Nicht massgebenden Lohn bilden einzig Zulagen für Betreuungskosten, welche unter bestimmten Voraussetzungen für die Drittbetreuung von Kindern entrichtet werden.

⇒ Beispiel

IV-Taggelder sind als Erwerbseinkommen nach AHVG zu qualifizieren. Unter dem Gesichtspunkt von Art. 23 Abs. 1 AVIG kommt es allerdings nicht auf das Erwerbseinkommen an, sondern darauf, ob dieses Erwerbseinkommen auch massgebender Lohn ist. Daraus folgt, dass z. B. Taggelder, welche die IV einer versicherten Person ausrichtet, die vor der Eingliederung AHV-rechtlich den Status einer unselbstständigerwerbenden Arbeitnehmerin hatte, als massgebender Lohn im Sinne der AHV gelten und der ALV-Beitragspflicht unterstehen. Ist nun das von der versicherten Person bezogene IV-Taggeld somit als massgebender Lohn zu betrachten, so hat die Arbeitslosenkasse bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes nach Art. 23 Abs. 1 AVIG auf das während der Umschulung ausgerichtete IV-Taggeld und nicht auf den vor der Umschulung erzielten Monatslohn abzustellen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 123 V 223 (Das von der IV während der Eingliederung einem zuvor als Arbeitnehmer tätig gewesenen Versicherten ausbezahlte Taggeld gilt als massgebender Lohn)

**C5** Hat die versicherte Person vor oder nach dem Militär-, dem Zivil- oder Zivilschutzdienst oder dem Mutterschaftsurlaub insgesamt mindestens 6 Monate gearbeitet - ohne dazwischen ALE-Taggelder zu beziehen - und dabei einen höheren Lohn erzielt als die beitragspflichtigen Taggelder der EO betragen, ist dieser für die Dauer der Dienst- oder Urlaubszeit als massgebender Verdienst zu berücksichtigen.

Bei Lehrabgängern/innen, die bei Eintritt in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst noch keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, ist für die Dauer der Dienstzeit der für sie massgebende gekürzte oder ungekürzte Pauschalansatz (C30 ff.) zu berücksichtigen, sofern dieser höher ist als die Taggelder der EO.

Hat der/die Lehrabgänger/in nach Abschluss der Lehre weniger als 6 Monate gearbeitet, sind die Bemessungsregeln von Art. 37 AVIV massgebend, wobei für die in die Berufsausbildung fallenden Monate die gekürzte oder ungekürzte Pauschale zu berücksichtigen ist (C30 ff.). Der auf diese Weise berechnete Verdienst ist massgebend, sofern er höher ist als die Taggelder der EO.

- C6** Musiker/innen und Artisten/innen können bei der Festsetzung des für die Beitragsbemessung massgebenden Lohnes bis zu 20 % für nicht nachgewiesene Spesen abziehen. Da die Ausgleichskasse im Allgemeinen einen Spesenabzug von 20 % vornimmt, beträgt der AHV-pflichtige Lohn bloss 80 % des Bruttoverdienstes.

Bei unselbstständigerwerbenden Aussendienstmitarbeitenden (z. B. von Versicherungen) ist für die Spesen ein Pauschalabzug zulässig, wenn die tatsächlichen Unkosten weder nachgewiesen noch glaubhaft gemacht werden. In der Regel beträgt dieser Pauschalabzug 25 %. Abweichungen von dieser Regel sind in der Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO aufgeführt (abrufbar unter [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)).

Wenn aus den Arbeitgeberbescheinigungen nicht klar hervorgeht, ob effektive Spesen entschädigt werden oder ob vorgenannte Pauschalansätze zur Anwendung gelangen und diese in den angegebenen Verdiensten bereits abgezogen sind, muss die Arbeitslosenkasse die entsprechenden Abklärungen treffen, um den massgebenden Lohn bzw. den versicherten Verdienst bestimmen zu können.

- C7** Stand die versicherte Person innerhalb der RFB sowohl in einem auf Erwerb ausgerichteten Arbeitsverhältnis als auch in einem Praktikumsverhältnis, welches vorwiegend Ausbildungszwecke hatte, so ist der Verdienst aus dem Arbeitsverhältnis massgebend, sofern damit die Mindestbeitragszeit erfüllt wird.

⇒ Beispiel

Nach erfolgreich abgeschlossenem Studium erzielte die versicherte Person in einem überjährigen 80 %-Job einen Verdienst von CHF 4400 pro Monat. Danach absolvierte sie während 7 Monaten ein Vollzeitpraktikum zu einem Monatslohn von CHF 2200. Massgebend ist somit der Verdienst von CHF 4400.