



**Fall-Nr.:** UV 2022/19  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** UV - Unfallversicherung  
**Publikationsdatum:** 28.03.2023  
**Entscheiddatum:** 02.03.2023

### **Entscheid Versicherungsgericht, 02.03.2023**

**Art. 15 Abs. 1 UVG, Art. 22 Abs. 2 UVV, Art. 5 Abs. 2 AHVG, Art. 9 AHVV.**

**Vorliegend ist nicht überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass die ausgerichteten Pauschalspesen für die Mittagsverpflegung als LKW-Chauffeur der Verpflegung am üblichen Arbeits- oder am Wohnort dienen (und nicht der Entschädigung tatsächlich anfallender Unkosten bei auswärtiger Verpflegung). Sie sind deshalb nicht zum massgebenden Lohn zu zählen und bei der Berechnung der Taggeldhöhe korrekterweise nicht berücksichtigt worden. Abweisung der Beschwerde (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 2. März 2023, UV 2022/19).**

#### **Entscheid vom 2. März 2023**

Besetzung

Präsidentin Christiane Gallati Schneider, Versicherungsrichterinnen Mirjam Angehrn und Michaela Machleidt Lehmann; Gerichtsschreiberin Anita Hüsler

Geschäftsnr.

UV 2022/19

Parteien

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

**Beschwerdeführer,**



## St.Galler Gerichte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Dieter Studer, Studer Zahner Anwälte  
AG, Hauptstrasse 11a, Postfach 2125, 8280 Kreuzlingen,

gegen

**Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva)**, Fluhmattstrasse 1, Postfach  
4358, 6002 Luzern,

**Beschwerdegegnerin,**

Gegenstand

**Taggelderleistungen**

**Sachverhalt**

**A.**

**A.a.** A.\_\_\_\_ (nachfolgend: Versicherter) war durch seine Anstellung bei der B.\_\_\_\_ AG bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (nachfolgend: Suva) insbesondere gegen die Folgen von Berufsunfällen versichert, als er am 14. Juli 2020 beim Abstieg von der Brücke eines Lastwagens mit dem rechten Fuss hängen blieb, mit dem linken Bein/Fuss auf dem Boden aufschlug und dann zu Boden ging. Nach dem Unfall habe er sofort Schmerzen am Rücken verspürt, welche nach unten in die Hüfte und Beine beidseits gezogen hätten (Suva-act. 1 f., 10, 14). Aufgrund der durchgeführten Untersuchungen wurde insbesondere ein Bandscheibenvorfall L4/5 links mit massiver Kompression der Nervenwurzel L4 links foraminal mit/bei Hypästhesien L4 links, Hüftbeugerparese links M4, therapieresistentem Schmerzsyndrom L4 links und beginnendem neuropathischen Schmerzsyndrom L4 links diagnostiziert (UV-act. 25). Die Suva erbrachte in der Folge die gesetzlichen Versicherungsleistungen, insbesondere richtete sie Taggelder für den Zeitraum vom 24. August 2020 bis 31. März 2021 aus (Suva-act. 109).

**A.b.** Mit Schreiben vom 2. Juni 2021 ersuchte der Versicherte die Suva um Korrektur des versicherten Verdienstes bzw. der Taggeldhöhe und um eine entsprechende



Nachzahlung. Im versicherten Verdienst, welchen die Suva der Taggeldberechnung zu Grunde gelegt habe, seien die regelmässigen (Pauschal )Spesen von Fr. 375.-- pro Monat zu Unrecht nicht mitberücksichtigt worden. Dabei handle es sich um eine Entschädigung für die Fahrt des Versicherten vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort sowie für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort, weshalb es sich nicht um Unkosten, sondern um massgebenden Lohn handle (Suva-act. 111 S. 2 f.).

**A.c.** Am 18. Juni 2021 antwortete die Suva dem Versicherten, die regelmässigen Spesen über Fr. 375.-- pro Monat seien nicht AHV-pflichtig und somit auch nicht prämien- und leistungsrelevant. Daher könnten die Spesen nicht für den Taggeldansatz berücksichtigt werden (Suva-act. 113).

**A.d.** Mit Schreiben vom 13. Juli 2021 teilte der Versicherte der Suva mit, dass er mit dem formlosen Entscheid vom 18. Juni 2021 nicht einverstanden sei. Zur Begründung verwies er auf sein Schreiben vom 2. Juni 2021, auf welches die Suva im Schreiben vom 18. Juni 2021 nicht Bezug genommen habe. Er ersuchte daher um Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung (Suva-act. 116 S. 2).

**A.e.** Die Suva teilte dem Versicherten mit Schreiben vom 27. Juli 2021 mit, dass die Arbeitgeberin des Versicherten die Pauschalspesen nicht als AHV-pflichtigen Lohn gemeldet habe. Dies werde auch aus den vom Versicherten eingereichten Lohnabrechnungen (Suva-act. 111 S. 7 ff.) ersichtlich, in denen diese Spesen erst nach dem Nettolohn, auf dem keine Sozialversicherungsabzüge mehr erfolgen würden, aufgeführt würden. Bei den strittigen Spesen handle es sich gemäss der Spesenregelung Chauffeure der Arbeitgeberin (Suva-act. 118 S. 2) um eine Entschädigung für die Mittagsverpflegung. Mittagsverpflegungsentschädigungen würden zum massgebenden Lohn gehören, wenn diese für die Verpflegung am gewöhnlichen Arbeits- oder Wohnort vergütet würden. Chauffeure seien täglich unterwegs und würden sich an verschiedenen Orten verpflegen, folglich handle es sich dabei nicht um Spesen für die Verpflegung am gewöhnlichen Arbeitsort, sondern um Unkosten, welche die Beschäftigung als Chauffeur mit sich bringen würden, da das Mittagessen nicht zuhause eingenommen werden könne. Demnach handle es sich um



## St.Galler Gerichte

Unkosten und nicht um massgebenden Lohn, welcher bei der Taggeldberechnung berücksichtigt werden könne (Suva-act. 120).

**A.f.** Mit Schreiben vom 15. September 2021 ersuchte der Versicherte nochmals um Zustellung einer beschwerdefähigen Verfügung (Suva-act. 125).

**A.g.** Am 20. September 2021 erliess die Suva – mit derselben Begründung wie im Schreiben vom 27. Juli 2021 (Suva-act. 120) – eine anfechtbare Verfügung, in welcher sie (ohne Berücksichtigung der Pauschalspesen über Fr. 375.--) von einem versicherten Verdienst in Höhe von Fr. 71'534.-- (inkl. 13. Monatslohn sowie Morgen- und Abendzulagen) bzw. einem Taggeldansatz von Fr. 156.80 bei voller Arbeitsunfähigkeit ausging (Suva-act. 127).

### **B.**

**B.a.** Der Versicherte erhob mit Eingabe vom 21. Oktober 2021 bzw. ergänzender Eingabe vom 12. November 2021 Einsprache gegen die vorerwähnte Verfügung. Er beantragte die Aufhebung derselben und die Berechnung und Nachzahlung des Unfalltaggelds unter Einbezug der Spesen von monatlich Fr. 375.--, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Suva (Suva-act. 133 und 137).

**B.b.** Diese Einsprache wies die Suva mit Einspracheentscheid vom 16. Februar 2022 ab, da die Pauschalspesen von Fr. 375. monatlich als Unkostenentschädigung nicht zum massgebenden Lohn gehören würden und damit bei der Taggeldbemessung nicht berücksichtigt werden dürften (Suva-act. 144).

### **C.**

**C.a.** Am 17. März 2022 erhob der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 16. Februar 2022. In dieser beantragte er die Aufhebung des Einspracheentscheids und die Zusprechung und Ausrichtung eines Unfalltaggelds von Fr. 166.65 auf der Grundlage eines versicherten Jahresverdienstes von Fr. 76'034.00 ( $[\text{Fr. } 5'450.00 * 13] + [\text{Fr. } 57.00 * 12] + [\text{Fr. } 375.00 * 12]$ ) bzw. eventualiter die Rückweisung der Sache zur Vornahme ergänzender Abklärungen und zur anschliessenden Neuverfügung an die Verwaltung, unter Kosten-



und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Suva (nachfolgend: Beschwerdegegnerin; act. G 1).

**C.b.** Mit Schreiben vom 20. April 2022 beantragte die Beschwerdegegnerin die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Zuzufolge fehlender neuer Gesichtspunkte in der Beschwerdeschrift verzichtete sie auf eine umfassende Beschwerdeantwort und verwies stattdessen auf ihre Begründung im angefochtenen Einspracheentscheid (act. G 3).

### Erwägungen

#### 1.

**1.1.** Unbestritten ist zwischen den Parteien, dass der Beschwerdeführer am 14. Juli 2020 einen Unfall im Rechtssinne mit einer schädigenden Einwirkung auf den Körper erlitten hat. Ebenfalls unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer unfallbedingt vom 24. August 2020 bis zum 31. März 2021 arbeitsunfähig war und für diesen Zeitraum entsprechend einen Taggeldanspruch gegenüber der Beschwerdegegnerin hat. Die Beschwerdegegnerin hat denn auch Taggeldleistungen für diesen Zeitraum in Höhe von total Fr. 33'317.40 erbracht, basierend auf einem Jahreslohn von Fr. 71'534.00 bzw. einem Taggeldansatz von Fr. 156.80 (bei 100%iger Arbeitsunfähigkeit; Suva-act. 109).

**1.2.** Vorliegend strittig und zu prüfen ist mithin lediglich die Höhe der Taggeldleistungen für den Zeitraum vom 24. August 2020 bis 31. März 2021. Dabei geht es im Einzelnen bloss darum, ob die Pauschalspesen über Fr. 375. monatlich zum versicherten Verdiensts des Beschwerdeführers im Sinne von Art. 15 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) zu rechnen sind.

**1.3.** Nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet hingegen ein möglicher Leistungsanspruch des Beschwerdeführers über den 31. März 2021 hinaus (und mithin auch die Höhe desselben), welcher zwischen den Parteien ebenfalls strittig ist. Die Beschwerdegegnerin hat ihre Leistungen nämlich mit separater Verfügung vom 19. Januar 2021 per 31. März 2021 eingestellt (Suva-act. 73) und dies mit separatem Einspracheentscheid vom 20. August 2021 bestätigt (Suva-act. 122). Der Beschwerdeführer hatte gegen diesen Entscheid ebenfalls Beschwerde beim Versicherungsgericht des Kantons St. Gallen erhoben, welches die Rechtmässigkeit



der Leistungseinstellung mit Entscheid vom 28. November 2022 (UV 2021/68) bestätigt hat.

**2.** Ist der Versicherte infolge eines Unfalls voll oder teilweise arbeitsunfähig, so hat er nach Art. 16 UVG Anspruch auf ein Taggeld. Die Taggelder werden nach dem versicherten Verdienst bemessen (Art. 15 Abs. 1 UVG). Gemäss Art. 22 Abs. 2 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV; SR 832.202) gilt als versicherter Verdienst der nach der Bundesgesetzgebung über die AHV massgebende Lohn, mit einer Auflistung von Abweichungen. Gemäss Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) gilt als massgebender Lohn (von unselbständig Erwerbstätigen) jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Der massgebende Lohn umfasst nach dessen zweitem Satz auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge, ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen. Nach Art. 9 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) gehören Unkostenentschädigungen nicht zum massgebenden Lohn, da diese gemäss erstem Satz dieser Bestimmung Auslagen ersetzen, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeiten entstehen. Keine Unkostenentschädigungen sind gemäss Art. 9 Abs. 2 AHVV regelmässige Entschädigungen für die Fahrt des Arbeitnehmers vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort sowie für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort. Sie gehören nach dieser Regelung grundsätzlich zum massgebenden Lohn.

### **3.**

**3.1.** In der AHI-Praxis 1996 erläuterte das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) den neu formulierten Art. 9 AHVV zu den Unkosten (AHI-Praxis 1996 S. 275 ff.). Zu dessen Abs. 2 hielt es fest, dass die üblicherweise vor und nach der Arbeit anfallenden Wegkosten sowie die Auslagen für die Verpflegung grundsätzlich zum massgebenden Lohn gehörten und nicht (abzugsfähigen) Unkostenersatz darstellten. Diese Aufwendungen seien dem Arbeitnehmer auch nach Zivilrecht nicht zu ersetzen. Die vorgeschlagene Norm fördere die Gleichbehandlung innerhalb der Gruppe der Unselbständigerwerbenden. Deren Mehrheit erhalte nämlich weder die Kosten für den Arbeitsweg noch für nicht auswärtige – d. h. am Wohnort oder am Ort der Betriebsstätte eingenommene – Mahlzeiten vergütet, finanziere diese mithin gezwungenermassen mit massgebendem Lohn. Unter gewissen Bedingungen könnten allerdings auch Weg- und Essensentschädigungen Unkosten darstellen. Dies sei etwa



bei Arbeitnehmern der Fall, welche ihren Arbeitsort ständig wechseln und sich daher auch jeweils an andern Orten verpflegen müssten (z. B. Monteure, Angestellte von Temporärfirmen).

**3.2.** Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat in seiner Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML, gültig ab 1. Januar 2019; abrufbar unter <<https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944>>, zuletzt besucht: 19. Januar 2023) hinsichtlich der Qualifikation von Entschädigungen als Unkostenersatz auf die Rechtsprechung zur AHV-rechtlichen Beitragspflicht Bezug genommen und verweist auf die einschlägigen Urteile. Die WML hält in Rz. 3009 fest, dass Unkostenentschädigungen bei der Festsetzung des massgebenden Lohns auszuscheiden sind, wobei gemäss Rz. 3010 die Unkosten grundsätzlich in ihrer tatsächlichen Höhe zu berücksichtigen sind. Werden Pauschalbeträge ausgerichtet, müssen diese gemäss Rz. 3014 den effektiven Unkosten zumindest gesamthaft gesehen entsprechen, d. h. sie müssen mit den im Einzelfall tatsächlich gegebenen Verhältnissen im Einklang stehen.

**3.3.** Die Lehre gibt weitgehend die in der WML festgehaltenen Grundsätze wieder (vgl. Peter Forster, AHV-Beitragsrecht, 2007, § 6 Rz 48 ff. [S. 80 ff.]; Gustavo Scartazzini, in: Pierre-Yves Greber/Jean-Louis Duc/Gustavo Scartazzini [Hrsg.], Commentaire des articles 1 à 16 de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants [LAVS], 1997, N 82 ff. zu Art. 5 AHVG). Weiter verweist sie auf die Würdigung von Unkostenentschädigungen im Einzelfall (Forster, a.a.O., § 6 Rz 54 ff. [S. 81 f.]).

**4.** Grundsätzlich nicht ausschlaggebend zur Beurteilung, ob es sich bei Pauschalspesen um Entschädigungen im Sinne von Art. 9 Abs. 2 AHV und mithin massgebenden Lohn im sozialversicherungsrechtlichen Sinn handelt, ist nach Gesagtem der Parteiwille bzw. die zivilrechtliche Qualifikation derselben. Trotzdem können die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Versicherten und seiner Arbeitgeberin bzw. deren Verhalten zumindest einen Hinweis in Bezug auf die Qualifikation der Pauschalspesen liefern. Vorliegend wurde der Anspruch auf die Pauschalspesen im Arbeitsvertrag unter der Ziffer "1.3 Lohn" aufgeführt (Suva-act. 111 S. 4 ff.). Dieser Umstand allein vermag jedoch nicht zu belegen, dass es dem Willen der Parteien entsprach, diesen Lohncharakter zuzuerkennen und damit nicht tatsächlich regelmässig anfallende Unkosten zu entgelten. Aus dem Ingress des "Spesenreglement[s] Chauffeure" (Suva-act. 118 S. 2 [nachfolgend: Spesenreglement]; welches integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages bildete, vgl. Suva-act. 111 S. 6 Ziff. 3) geht denn auch hervor, dass dieses den Ersatz "geschäftlich bedingte[r] Auslagen" regelt (Suva-act. 118). Ausserdem hatte die Arbeitgeberin – und dies



erscheint ausschlaggebend – die Pauschalspesen in der Unfallmeldung nicht als Lohnbestandteil angegeben, im Gegensatz zu den Morgen- und Abendzulagen, welche sie folglich als Lohnbestandteil ansah (Suva-act. 1 und 2). Vielmehr teilte sie der Beschwerdegegnerin am 25. März 2021 telefonisch mit, die Spesen für die Chauffeure seien klar nicht AHV-pflichtig, weshalb sie diese auch nie angegeben habe (Suva-act. 90; gemeint ist damit wohl neben der Lohnangabe in den Unfallmeldungen auch die Meldung der Lohnsummen, anhand derer jeweils die Versicherungsprämien berechnet werden). Dass die Arbeitgeberin in Bezug auf die Pauschalspesen vom Ersatz geschäftlich bedingter Auslagen bzw. der dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeiten entstehenden Auslagen (Art. 9 Abs. 1 AHVV) ausging, ergibt sich auch aus der Regelung im Spesenreglement, wonach die entsprechenden Pauschalspesen bei einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit nicht geschuldet sind (Suva-act. 118). Dies wäre aus zivilrechtlicher Sicht nach juristischer Lehre und Rechtsprechung bei sogenannten "unechten" Pauschalspesen, denen keine effektiven Auslagen gegenüberstehen und welche mithin verkappten Lohn darstellen, aber der Fall (vgl. anstelle vieler: Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., 2012, N3 zu Art. 324a/324b, N 3 zu Art. 327a). Auch in den Lohnabrechnungen wies die Arbeitgeberin die Pauschalspesen jeden Monat separat aus – und zwar nach dem Nettolohn. Damit nahm sie die Pauschalspesen unmissverständlich von demjenigen Lohn aus, der die Basis für die Sozialversicherungsabgaben darstellte (Suva-act. 111 S. 7 ff.). Zusammenfassend ergibt sich aus den arbeitsvertraglichen Regelungen bzw. dem Verhalten der Arbeitgeberin, dass es nicht ihrem Willen entsprach, die Pauschalspesen als massgebenden Lohn im Sinn von Art. 9 Abs. 2 AHVV (und nicht als Unkostenentschädigung) zu behandeln, sondern diese dem Ersatz effektiv anfallender geschäftlicher Auslagen dienen sollten.

**5.** Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, bei den Pauschalspesen von Fr. 375. handle es sich (zumindest teilweise) um die Vergütung für die Fahrt von seinem Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort im Sinne von Art. 9 Abs. 2 AHVV (vgl. insbesondere act. G 1 S. 7 Ziff. 11) ist festzuhalten, dass es sich gemäss Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin um eine Entschädigung für die Mittagsverpflegung handelt (Suva-act. 118 S. 1). Dies ergibt sich auch klar aus dem Wortlaut des Spesenreglements (Suva-act. 118 S. 2). Mithin kann nicht überwiegend wahrscheinlich davon ausgegangen werden, dass die Pauschalspesen (auch nur teilweise) der Vergütung von Auslagen im Zusammenhang mit dem Arbeitsweg dienen.

**6.** Demnach bleibt zu prüfen, ob die Pauschalspesen faktisch eine Vergütung der üblichen Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort und mithin –



entgegen der Meinung der Arbeitgeberin (vgl. E. 4) – keine Unkostenentschädigung darstellten.

**6.1.** Der Wohnort des Beschwerdeführers lag bzw. liegt immer noch unstrittig in C.\_\_\_\_ (vgl. insb. Suva-act. 1 und 2). Der Beschwerdegegnerin ist grundsätzlich zuzustimmen, dass der gewöhnliche Arbeitsort im Sinne von Art. 9 Abs. 2 AHVV nicht ohne Weiteres mit dem vertraglich vereinbarten Arbeitsort gleichgesetzt werden kann, sondern sich nach den tatsächlichen Begebenheiten richtet (vgl. Suva-act. 144 S. 4 E. 3.2). Während seiner Auslieferungstouren bewegte sich der Beschwerdeführer notwendigerweise fort (und blieb nicht an einem bestimmten Ort), zumal er offenbar jeweils auch unterschiedliche Touren zugewiesen bekam. Gemäss seinen telefonischen Angaben vom 8. September 2020 gegenüber der Beschwerdegegnerin musste sich der Beschwerdeführer aber jeden Morgen in D.\_\_\_\_ (Sitz der Arbeitgeberin) einfinden, von wo aus er später – nachdem der ihm zugeteilte LKW beladen worden war (und teilweise nachdem er im Büro oder der Disposition ausgeholfen hatte) – die ihm zugewiesene Auslieferungstour startete (Suva-act. 14 S. 2). Da die LKWs jeweils in D.\_\_\_\_ beladen worden sind, muss davon ausgegangen werden, dass die Chauffeure jeden Abend (nach Abschluss ihrer jeweiligen Tour) nach D.\_\_\_\_ zurückkehrt sind. Unter den gegebenen Umständen ist vorliegend – in Übereinstimmung mit dem Beschwerdeführer (vgl. Suva-act. 137 S. 3 Ziff. 7) – vom Sitz der Arbeitgeberin in D.\_\_\_\_ als gewöhnlichen Arbeitsort des Beschwerdeführers auszugehen. Somit ist zu klären, ob der Beschwerdeführer mittags jeweils an seinen Wohnort (C.\_\_\_\_) oder gewöhnlichen Arbeitsort (D.\_\_\_\_) zurückkehren konnte.

**6.2.** Entgegen der Ansicht der Beschwerdegegnerin im Schreiben vom 27. Juli 2021 (Suva-act. 120) sowie der Verfügung vom 20. September 2021 (Suva-act. 127) kann nicht pauschal davon ausgegangen werden, dass alle Chauffeure täglich unterwegs sind und sich an verschiedenen Orten verpflegen müssen, weshalb es sich bei den Pauschalspesen um die Vergütung von Unkosten – welche die Beschäftigung als Chauffeur mit sich bringe, da das Mittagessen nicht zuhause eingenommen werden könne – handle (Suva-act. 120 und 127). Zwar mag es vermutlich für eine Vielzahl von Chauffeuren (insbesondere im Fernverkehr) zutreffen, dass diese mittags nicht an ihren gewöhnlichen Arbeitsort oder ihren Wohnort zurückkehren können, doch ist die Korrektheit dieser Aussage für den vorliegenden Einzelfall genauer zu prüfen.

**6.2.1.** Der Beschwerdeführer machte in seiner ergänzenden Begründung der Einsprache vom 12. November 2021 auch geltend, bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin handle es sich nicht um eine Transportfirma, sondern sie liefere lediglich von ihr



produzierte Aluminium- und Stahlprofile aus. Die Chauffeure seien während ihren Auslieferungstouren immer wieder nach D.\_\_\_\_ zurückgefahren, um neue Waren aufzuladen (Suva-act. 137 S. 3 Ziff. 7). Wie die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid bereits festhielt (vgl. Suva-act. 144 S. 4 E. 3.2), erwähnte der Beschwerdeführer eine solche Rückkehr während des (Arbeits )Tages nach D.\_\_\_\_ zwecks Verlad weiterer Güter bei der Beschreibung seiner Arbeitstätigkeit am 8. September 2020 gegenüber der Beschwerdegegnerin jedoch nicht, sondern einzig ein Beladen am Morgen (vgl. Suva-act. 14 S. 2).

**6.2.2.** Zwar ist grundsätzlich denkbar, dass es sich vorliegend um eine prozesstaktische Schutzbehauptung des Beschwerdeführers handelt. Ebenso ist es aber möglich, dass es der Beschwerdeführer anlässlich der telefonischen Besprechung vom 8. September 2020 versehentlich unterliess, zu erwähnen, dass er untertags während seinen Auslieferungen immer wieder nach D.\_\_\_\_ zurückgekehrt sei, da es ihm (zum damaligen Zeitpunkt) nicht relevant erschien. Selbst wenn man aber davon ausgehen würde, dass die Chauffeure der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers und insbesondere dieser selbst zeitweise für weitere Beladungen nach D.\_\_\_\_ zurückgekehrt sind, kann daraus nicht automatisch geschlossen werden, dass diese Rückkehr eine Mittagspause in D.\_\_\_\_ (oder am Wohnort des jeweiligen Chauffeurs) ermöglicht hätte. Gleiches gilt für die Behauptung des Beschwerdeführers, wonach die Chauffeure gemäss "Reglement 1705" (Suva-act. 137 S. 13 f.) regelmässig auch in den Produktionshallen arbeiten würden (Suva-act. 137 S. 3 Ziff. 7). Zum einen ist fraglich, ob tatsächlich eine (Mit )Arbeit der Chauffeure bzw. des Beschwerdeführers in den Produktionshallen erfolgte (aus dem entsprechenden Reglement kann ein tatsächlicher Einsatz der Chauffeure bzw. des Beschwerdeführers in der Produktion nicht abgeleitet werden und der Beschwerdeführer hatte am 8. September 2020 einzig ein Aushelfen im Büro sowie in der Disposition – nicht aber in der Produktion – erwähnt [vgl. Suva-act. 14 S. 2]). In Bezug auf eine allfällige Mit- bzw. Aushilfe in den Produktionshallen (und/oder anderen Betriebsteilen) ist letztlich aber auch darauf hinzuweisen, dass selbst bei Annahme solcher Tätigkeiten nicht überwiegend wahrscheinlich darauf geschlossen werden kann, dass diese dazu geführt hätte, dass der Beschwerdeführer in der Regel seine Mittagspause in D.\_\_\_\_ (oder an seinem Wohnort) verbracht hat bzw. hätte verbringen können.

**6.2.3.** In Bezug auf die Aussagen bzw. Parteibehauptungen des (anwaltlich vertretenen) Beschwerdeführers ist sodann darauf hinzuweisen, dass dieser nicht explizit geltend macht (und dies auch im vorinstanzlichen Verfahren nicht getan hatte), er habe tatsächlich jeweils sein Mittagessen in D.\_\_\_\_ eingenommen bzw. er sei zum Essen



nach Hause zurückgekehrt. Auch beschrieb er die üblichen Umstände seiner Mittagspause nie näher (z. B. ob er – falls er nach Hause ging – dort seine Ehefrau traf oder – falls er in D.\_\_\_\_ blieb – sein Essen von zuhause mitbrachte, in ein Restaurant ging, für die Mitarbeitenden ein Pausenraum zur Verfügung stand, wie lange die Mittagspause dauerte etc.). Solche Schilderungen zu den spezifischen Umständen wären angesichts der vorliegenden Streitfrage und insbesondere angesichts der Ausführungen der Beschwerdegegnerin in ihrem Schreiben vom 27. Juli 2021 (Suva-act. 120) bzw. der Verfügung vom 20. September 2021 (Suva-act. 127) zum Arbeitstag von Chauffeuren spätestens im Rahmen des Einspracheverfahrens zu erwarten gewesen, wenn der Beschwerdeführer jeweils tatsächlich an seinen üblichen Arbeitsort oder Wohnort zurückgekehrt wäre. Selbst nachdem sich die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid vom 16. Februar 2022 nochmals zum (vermutlichen) Ablauf des Arbeitstages des Beschwerdeführers äusserte (vgl. Suva-act. 144 S. 4 E. 3.2), erfolgten solche Schilderungen jedoch auch im Rahmen des vorliegenden Verfahrens nicht. Mithin sprechen auch die fehlenden Ausführungen des Beschwerdeführers gegen eine Möglichkeit desselben, mittags jeweils nach D.\_\_\_\_ oder an seinen Wohnort in C.\_\_\_\_ zurückzukehren.

**6.2.4.** Nach Gesagtem ist nicht überwiegend wahrscheinlich nachgewiesen, dass der Beschwerdeführer üblicherweise seine Mittagspause in D.\_\_\_\_ oder an seinem Wohnort in C.\_\_\_\_ verbrachte.

**6.2.5.** Auf ergänzende Abklärungen, insbesondere die Einholung einer Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers zum üblichen Verlauf seiner Arbeitstage bzw. den ihm zugewiesenen Auslieferungstouren, kann unter den gegebenen Umständen verzichtet werden, da davon keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 134 I 148 E. 5.3, 124 V 94 E. 4b).

**6.3.** Mithin ist nicht überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass es sich bei den Pauschalspesen über Fr. 375. – monatlich um regelmässige Entschädigungen für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort des Beschwerdeführers im Sinne von Art. 9 Abs. 2 AHVV handelte.

**7.** Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers, wonach es selbst bei Chauffeuren, welche längere Strecken, zum Teil auch im Ausland fahren würden, nicht begründet sei, dass eine Mittagsverpflegungsentschädigung, im Gegensatz zu anderen Berufsleuten generell kein massgebender Lohn darstelle, liegt auch keine unzulässige Ungleichbehandlung vor. Da nämlich grundsätzlich jeder Arbeitnehmer sich am Mittag selber verpflegen und die Kosten dafür selber tragen muss, soll die regelmässige



## St.Galler Gerichte

Verpflegungsentschädigung nur dann als Lohn qualifiziert werden, wenn die Verpflegung am gewöhnlichen Arbeits- oder Wohnort (und mithin als freiwillige Leistung der Arbeitgeberin) erfolgt. Im Gegensatz dazu ist die Arbeitgeberin bei Arbeit an einem auswärtigen Arbeitsort nämlich von Gesetzes wegen verpflichtet, dem Arbeitnehmer die durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen (vgl. Art. 327a des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]), wozu nach juristischer Lehre und Rechtsprechung auch die Verpflegungskosten gehören (vgl. anstelle vieler: Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., N 2 zu Art. 327a). Wie auch die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid korrekt ausgeführt hat, beruht eine allfällige Ungleichbehandlung jedoch so oder anders auf der klaren Verordnungsbestimmung von Art. 9 Abs. 2 AHVV und mithin auf dem Willen des Verordnungsgebers (vgl. auch vorstehend E. 3.1).

### 8.

**8.1.** Zusammenfassend besteht somit keine Rechtsgrundlage, die Pauschalspesen von Fr. 375.-- pro Monat als massgebenden Lohn im versicherten Verdienst zu berücksichtigen.

**8.2.** Die Beschwerdegegnerin hatte somit im angefochtenen Einspracheentscheid bzw. der diesem zugrundeliegenden Verfügung korrekt einen versicherten Verdienst von Fr. 71'534. jährlich (13 x Fr. 5'450.-- + 12 x Fr. 57. ) ermittelt und entsprechend Taggelder in Höhe von total Fr. 33'317.40 für den Zeitraum vom 24. August 2020 bis 31. März 2021 ausgerichtet (Suva-act. 109, 127 und 144). Eine Nachzahlung ist demnach nicht geschuldet und die Beschwerde entsprechend abzuweisen.

**8.3.** Gerichtskosten sind mangels gesetzlicher Grundlage im UVG keine zu erheben (vgl. dazu Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG). Ausgangsgemäss hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Ersatz von Parteikosten (Art. 61 lit. g ATSG).

### Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

#### 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

#### 2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.