

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

MÄRZ 2022

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

NEWSLETTER **03**

Liebe Leserin, lieber Leser

Nach Schweizer Recht besteht für sämtliche Arbeitnehmenden eine Unfalldeckung nach UVG – je nach Pensum nicht nur für Berufsunfälle. Bei neuen Arbeitsmodellen ist die Klärung, was nun abgedeckt ist, herausfordernd.

Werden Arbeitnehmende aus dem Ausland rekrutiert, müssen Arbeitgebende die Quellensteuer abrechnen – mehr dazu im zweiten Beitrag.

Wie die neueste Rechtsprechung im Arbeitsrecht aussieht, finden Sie im dritten Beitrag.

Und schliesslich zeigt das Berechnungsbeispiel praktisch auf, wie sich der Stundenlohn aus dem Basislohn mit Ferien- und Feiertagszuschlag ergibt.

Der letzte Beitrag zeigt, welche Arbeits- und Ruhezeiten gelten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Sabine Bernhard, Product Managerin

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema:
Unfalldeckung nach UVG Seite 1
- Kommentierter Gerichtsentscheid:
Arbeitsrecht Seite 4
- Best Practice:
Quellensteuer Seite 6
- Berechnungsbeispiele:
Ferien- und Feiertagszuschlag
bei Stundenlohn Seite 8
- Top-Thema:
Arbeits- und Ruhezeiten Seite 9
- Praxisfälle Seite 12

Die Unfalldeckung für Teilzeitbeschäftigte

Die Unfalldeckung nach UVG besteht im Grundsatz für sämtliche Arbeitnehmenden, egal wie lange deren Einsatzdauer ist. Je nach zeitlicher Dauer dieser Arbeitseinsätze liegt entweder eine vollumfängliche Unfalldeckung vor, oder es besteht bloss eine Deckung gegen Berufsunfälle. Teilzeitpensen, neue Arbeitsmodelle und flexible Arbeitseinsätze lassen relevante Fragestellungen entstehen.

■ Von Marco Riedi

Häufige Problematik im Arbeitsalltag

«In unserem Betrieb haben wir eine Person angestellt. Sie arbeitet einmal mehr und einmal weniger als acht Stunden pro Woche bei uns. Ist diese Person überhaupt über unsere Unfall-

versicherung auch gegen Nichtberufsunfälle abgedeckt, oder muss sie den Versicherungsschutz anderweitig bei ihrer Krankenkasse einschliessen? Können wir die NBU-Prämie auf der Lohnabrechnung dieser Person in Ab-

zug bringen oder nicht?» Kommen Ihnen diese Fragen aus Ihrem Berufsalltag bekannt vor?

Definition des Versicherungsumfanges

Als Berufsunfall¹ gilt ein Unfallereignis dann, wenn es sich bei Arbeiten zuträgt, die die versicherte Person auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausführt. Ebenfalls als Berufsunfall sind Unfälle zu klassifizieren, die sich während Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit ereignen und bei denen sich die versicherte Person dann befugterweise in der Arbeitsstätte oder im Bereich der mit ihrer beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren aufhält.

Aus dieser eher schwerfälligen Definition ergeben sich zusätzlich besondere Konstellatio-



nen, die in Art. 12 UVV bezeichnet werden. So zählen zu den Berufsunfällen folgende Ereignisse, die sich ereignen:

- auf Geschäfts- und Dienstreisen
- bei Betriebsausflügen, die der Arbeitgeber organisiert und finanziert
- beim Besuch von Schulen und Kursen
- oder während Transporten mit betriebs-eigenen Firmenfahrzeugen auf dem Arbeitsweg, die der Arbeitgeber organisiert und auch finanziert

Etwas einfacher beschrieben ist die Definition, wann ein Unfall als Nichtberufsunfall anzusehen ist. Ein Nichtberufsunfall liegt vor, wenn das Ereignis nicht unter die Definition des Berufsunfalls subsumiert werden kann.² In anderen Worten: Alle Unfälle, die nicht zu den Berufsunfällen zählen, sind Nichtberufsunfälle.

Mehr oder weniger als acht Stunden pro Woche?

Die sehr oft getätigte Aussage, dass Personen mit mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche nach UVG versichert sind, ist so nur teilweise korrekt.

Der Gesetzgeber spricht im UVG von einer vom Bundesrat festzusetzenden Mindestarbeitszeit, wobei der hier betreffende Gesetzesartikel auf die UVV und dort auf Artikel 13 verweist, der in Absatz 1 besagt: «Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens acht Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfälle versichert.» Damit wird impliziert, dass Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter acht Stunden ebenfalls UVG-versichert sind, jedoch nur gegen Berufsunfälle.

Der wesentliche Punkt in dieser zuvor genannten Verordnungbestimmung liegt darin, dass diese acht Stunden beim gleichen Arbeitgeber absolviert werden müssen, damit von einer vollumfänglichen Unfalldeckung nach UVG ausgegangen werden kann. Arbeitet eine Person beispielsweise pro Woche für vier Stunden bei Arbeitgeber X und sechs Stunden bei Arbeitgeber Y, erreicht sie gesamthaft zwar mehr als acht Arbeitsstunden. Jedoch absolviert sie bei keinem Arbeitgeber mehr als acht Stunden pro Woche. Die Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern werden nicht addiert, was das Bundesgericht seinerseits schon in einem Urteil³ bestätigt

hat. Somit besteht im soeben genannten Beispiel kein vollumfänglicher Versicherungsschutz nach UVG im Sinne der Berufs- und Nichtberufsunfalldeckung.

Der Arbeitsweg

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende gelten Unfälle auf dem Arbeitsweg dann als Berufsunfälle, wenn keine Deckung gegen Nichtberufsunfälle besteht.⁴ Aus den gesetzlichen Materialien ergibt sich indessen keine Definition, was genau als Arbeitsweg zu verstehen ist. Das Bundesgericht hat sich auch dieser Frage bereits einige Male angenommen. Ebenso finden sich dazu in den Empfehlungen der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG⁵ entsprechende Ausführungen.

Grundsätzlich gilt der kürzeste Weg zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte als Arbeitsweg. Es muss also die Absicht bestehen, den Weg für die Arbeitsaufnahme zu beginnen respektive für die Heimkehr zurückzulegen. In der Praxis zeigt sich, dass kleinere Unterbrechungen oder Umwege toleriert werden. Dazu zählen beispielsweise das Einkaufen oder ein Arztbesuch nach der Arbeit, sofern dieser eigentliche Umweg bis zu einer Stunde dauert. Ist hingegen der Unterbruch des hier diskutierten Arbeitswegs länger, wird ein sachlicher und auch zeitlicher Zusammenhang mit der Arbeit verneint. Wer sich also nach getaner Arbeit zuerst noch zwei Stunden ins Fitnessstudio und erst im Anschluss nach Hause begibt, kann sich bei einem Unfall auf dem Nachhauseweg nicht mehr auf einen Berufsunfall berufen.

Bestimmung der wöchentlichen Arbeitsstunden

Die eigentlichen Herausforderungen bestehen ab dem Zeitpunkt, zu dem sich ein Unfall zugezogen hat und es fraglich ist, ob die verunfallte Person den entsprechenden Versicherungsschutz über die Unfallversicherung des Arbeitgebers genießt oder nicht.

Massgebend bei der Beurteilung ist der Charakter des Anstellungsverhältnisses vor dem Unfall und das, was von den Vertragsparteien für die darauffolgende Zeit gewollt war. So ist im Leistungsfall die durchschnittliche Beschäftigung in dem vor dem Unfall vorausgehenden Jahr zu betrachten. Liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, wird die NBU-

Deckung anhand der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses ermittelt. Eine NBU-Deckung besteht, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens acht Stunden erreicht oder die Arbeitswochen mit mindestens acht Arbeitsstunden überwiegen.

Bei der Berechnung der entsprechenden Arbeitsstunden werden die letzten drei oder zwölf Monate vor dem Unfall herangezogen, wobei die günstigere Variante zählt. Dabei werden nur die ganzen Wochen in Betracht gezogen. Überwiegen innerhalb des zu beurteilenden Zeitraums die Wochen mit tatsächlich geleisteten Arbeitseinsätzen, werden auch nur diese in der Berechnung berücksichtigt. Das gilt selbst für solche Wochen, in denen beispielsweise nur eine Stunde gearbeitet wurde.

Daraus kann gefolgert werden, dass die effektiven Arbeitsstunden zählen, was auch das Bundesgericht⁶ seinerzeit so festgestellt hat: Massgebend sind die konkret geleisteten Arbeitsstunden und nicht vertragliche Vereinbarungen im Sinne eines prozentualen Beschäftigungsgrads.

Beispiele

Beispiel 1

Herr A, 17 Jahre alt, absolviert ein Praktikum bei einer Firma. Er arbeitet montags und mittwochs jeweils am Nachmittag während je vier Stunden im Betrieb mit. Die übrige Zeit besucht er das Gymnasium. Da A als Praktikant sowohl zum Kreis der obligatorisch versicherten Personen nach UVG zählt und er auch das Kriterium der acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber erfüllt, ist er vollumfänglich nach UVG gegen Berufs- und auch gegen Nichtberufsunfälle versichert.

Würde Herr A das Praktikum beenden und aus dem Betrieb ohne unmittelbar darauffolgendes neues Arbeitsverhältnis ausscheiden, käme er in den Genuss der Nachdeckung nach UVG⁷ und hätte zudem die Möglichkeit, innerhalb dieser Nachdeckungsfrist eine Abredevversicherung⁸ für maximal sechs Monate abzuschliessen.

Beispiel 2

Frau B leistet in einem Betrieb einen Arbeitseinsatz. Der dafür abgeschlossene Arbeitsvertrag ist auf drei Wochen befristet und sieht



einen unregelmässigen Einsatz vor. In der ersten Woche werden 11 Stunden absolviert, in der zweiten und dritten Woche noch je vier Stunden. Gesamthaft liegt eine Arbeitszeit von 19 Stunden vor. Wird anhand der Berechnungsgrundsätze die gesamte Arbeitszeit auf die Vertragsdauer verteilt, ergibt sich daraus ein Durchschnitt von 6,33 Arbeitsstunden pro Woche, was keine NBU-Deckung aufleben lässt. Auch die zweite Berechnungsmethode, mit der das Verhältnis zwischen den Wochen mit einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden und denjenigen mit weniger als acht Stunden ermittelt wird, zeigt, dass die Wochen mit mehr als acht Stunden nicht überwiegen. Somit besteht für sie ausschliesslich eine BU-Deckung.

Da nur eine Versicherungsdeckung gegen Berufsunfälle existiert, besitzt Frau B nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weder eine Nachdeckung nach UVG von 31 Tagen noch ist sie aufgrund der zuvor ausschliesslich bestehenden Berufsunfalldeckung fähig, eine Abredeversicherung abzuschliessen.

Beispiel 3

Herr C besitzt ein auf zehn Wochen befristetes Arbeitsverhältnis. Die Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche zeigt folgende Arbeitseinsätze:

Woche 1: 10 Stunden

Woche 2: 8 Stunden

Woche 3: 4 Stunden

Woche 4: 0 Stunden

Woche 5: 0 Stunden

Woche 6: 10 Stunden

Woche 7: 0 Stunden

Woche 8: 0 Stunden

Woche 9: 10 Stunden

Woche 10: 10 Stunden

Gesamthaft hat C also 52 Stunden Arbeit geleistet.

Das Verhältnis der Arbeitswochen zu den Wochen ohne Arbeit ist nicht ausgeglichen: Es liegen 6 Wochen mit Arbeitstätigkeit vor, währenddem in 4 Wochen keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Deshalb werden in diesem Beispiel nur die Wochen mit effektiver Arbeitsleistung berücksichtigt.

Würde nun in der ersten Berechnung die total geleistete Arbeitszeit auf die gesamte Vertragszeit aufgeteilt, ergeben sich daraus

5,2 Stunden pro Woche, was nur eine BU-Deckung bewirken würde. Da aber die Arbeitswochen mit mehr als acht Stunden überwiegen und folglich auch nur die Wochen mit effektiver Arbeitsleistung Berücksichtigung finden, ergibt sich daraus ein wöchentlicher Durchschnitt von 8,67 Stunden (= 52 Stunden : 6). In der Folge besteht für C auch eine NBU-Deckung. Wie in Beispiel 1 besitzt Herr C einerseits die Nachdeckung nach UVG und hätte ebenfalls die Möglichkeit, innerhalb der Nachdeckungsfrist eine Abredeversicherung für maximal 6 Monate abzuschliessen.

Grundsätze und Berechnung

Für die Praxis ergeben sich daraus entsprechende Grundsätze und Bemessungsmethoden, anhand derer eine vollumfängliche oder aber bloss teilweise UVG-Deckung abgeleitet werden kann:

- Massgebend ist der Charakter der Anstellung.
- Es ist die durchschnittliche Beschäftigung im dem Unfall vorausgehenden Jahr zu betrachten.
- Liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, ist für die Beurteilung der NBU-Deckung auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen.
- Eine NBU-Deckung besteht dann, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer mindestens acht Stunden erreicht oder die Wochen mit mindestens acht Arbeitsstunden überwiegen.
- Für die Berechnung der Minimalgrenze von wöchentlich acht Arbeitsstunden sind nicht vertragliche Regelungen wie etwa «der Beschäftigungsgrad liegt bei 20%», sondern die konkret geleisteten Arbeitsstunden massgebend.

Bei der Beurteilung, ob die entsprechende Deckung in einem Teilzeitpensum besteht oder eben nicht, lassen sich demnach folgende Faktoren ableiten:

- Die Berechnung erstreckt sich in der Praxis über die letzten drei oder 12 Monate vor dem Unfall, wobei die günstigere Variante zählt.
- Es werden nur ganze Woche betrachtet. Fallen also Beginn und Ende des relevanten Zeitraums zwischen zwei Wochenenden, so werden diese angebrochenen Wochen nicht berücksichtigt.

- Überwiegen im relevanten Zeitraum die Wochen mit effektiven Arbeitseinsätzen, so kommen auch nur diese Woche in die Berechnung; egal, wie lange die jeweiligen Arbeitseinsätze dauerten.
- Grundsätzlich wird auf die effektiven Arbeitsstunden abgestellt. Ergibt sich daraus keine NBU-Deckung, ist das Verhältnis «Arbeitswochen mit mehr als acht Arbeitsstunden zu Arbeitswochen mit weniger als acht Arbeitsstunden» massgebend.

Fazit

Unbestritten ist der Fakt, dass Arbeitnehmende UVG-unterstellt sind. Das geben sowohl die gesetzlichen Bestimmungen⁹ als auch die Definitionen auf Verordnungsstufe¹⁰ vor. Der effektive Unfallversicherungsschutz resultiert aus der wöchentlich durchschnittlichen und konkret geleisteten Arbeitsdauer.

Arbeitsverhältnisse, deren wöchentlich durchschnittliche Arbeitszeit sich im Bereich von knapp über oder unter acht Stunden bewegen und bei denen die effektiv geleisteten Arbeitsstunden eine sehr unregelmässige Dauer aufweisen, werfen arbeitgeberseitig erfahrungsgemäss einige Fragen auf. So besteht oftmals Unklarheit, ob unter dem Aspekt der Prämienpflicht auf dem vertraglich vereinbarten Lohn auch ein NBU-Abzug erfolgen kann oder nicht, sofern diesbezüglich keine anderslautenden und zugunsten der Arbeitnehmenden getroffenen Abreden bestehen. Dies zieht dann unweigerlich die Folgefrage mit sich, ob im konkreten Einzelfall überhaupt eine Deckung gegen Nichtberufsunfälle im betreffenden Einzelfall existiert.

FUSSNOTEN

1 Art. 7 Abs. 1 UVG

2 Art. 8 UVG

3 BGE 134 V 412

4 Art. 13 Abs. 2 UVV

5 Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 1/2000

6 8C_434/2014

7 Art. 3 Abs. 2 UVG

8 Art. 3 Abs. 3 UVG

9 Art. 1a UVG

10 Art. 1 und 1a UVV



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungs-Fachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.