

**Abgrenzung  
Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle  
(BU/NBU)**

---

**Dokumentation**

Version 23, gültig ab 01.05.2025

<b>1</b>	<b>Benutzerhinweise .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>4</b>
2.1	Kurzübersicht Berufsunfallrisiko (ausführliche Beschreibung ab Ziffer 3).....	4
2.2	Allgemeines .....	5
2.3	Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen.....	5
2.3.1	Unfallbegriff .....	5
2.3.2	Unfallähnliche Körperschädigungen .....	6
2.3.3	Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle .....	7
2.3.4	Arbeitsweg von Teilzeitbeschäftigten ohne NBU-Deckung (Ziffer 5.1) .....	8
<b>3</b>	<b>Privatarbeit im Betrieb des Arbeitgebers.....</b>	<b>9</b>
3.1	Nicht bewilligte Privatarbeit .....	9
3.2	Bewilligte Privatarbeit .....	9
3.3	Begriff der Privatarbeit.....	9
3.4	Zeitliche Abgrenzung .....	10
3.5	Zweifelsfälle .....	10
<b>4</b>	<b>Präzisierungen zu Verordnungsbestimmungen .....</b>	<b>11</b>
4.1	Geschäfts- und Dienstreisen .....	11
4.2	Betriebsausflüge und Feiern im Betrieb.....	11
4.3	Besuch von Schulen und Kursen / Lehrlingslagern .....	12
4.4	Transporte mit betriebseigenen Fahrzeugen.....	12
<b>5</b>	<b>Spezialfälle .....</b>	<b>14</b>
5.1	Teilzeitbeschäftigte .....	14
5.2	Homeoffice .....	14
5.3	Personalrestaurant.....	15
5.4	Parkplatz .....	16
5.5	Privatstrasse/Arbeitsweg.....	16
5.6	Firmensport .....	16
5.7	Arbeiterunterkünfte .....	16
5.8	Raufereien, Schlägereien und kriminelle Handlungen .....	17
5.9	Mitarbeiter mit mehreren Arbeitgebern .....	17
5.10	Unfallversicherung von Personen in Massnahmen der Invalidenversicherung UV IV. ....	18
5.11	Betriebsfeuerwehr .....	18
5.12	Abredeversicherung/unbezahlter Urlaub .....	19
5.13	Freizügigkeitsabkommen.....	19
5.14	Grenzgänger .....	22
5.15	Entsendungen .....	23
<b>6</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>24</b>
6.1	Merkblatt Schadenmeldung .....	24

## 1 Benutzerhinweise

Die vorliegenden Ausführungen zur Abgrenzungsproblematik BU/NBU sollen einen Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Praxis der Suva geben. Die aufgeführten Beispiele und Erklärungen können nicht als abschliessend betrachtet werden. Dies hat verschiedene Gründe:

- In der Praxis entsprechen die Rahmenbedingungen nicht immer genau den im Gesetz beschriebenen Verhältnissen. Dadurch besteht ein gewisser Interpretationsspielraum.
- Die Rechtsprechung der Gerichte sowie die Unternehmenspolitik der Suva verändert sich mit dem gesellschaftlichen, politischen und technischen Umfeld. Dadurch entstehen wieder neue Rahmenbedingungen.

Damit das vorliegende Werk für alle Praktiker einen möglichst grossen Nutzen hat, sind wir darauf angewiesen, dass Sie Spezialfälle und eine eventuell abweichende Zuteilungspraxis der Suva mit uns besprechen. Das jeweils zweckmässigste Vorgehen muss dann von Fall zu Fall besprochen werden.

Die aus diesen Fällen gewonnenen Erkenntnisse werden wir in das vorliegende Werk einfließen lassen. Dank Ihrer Mithilfe werden wir in der Lage sein, Ihnen ein aktuelles Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen.

## 2 Einleitung

### 2.1 Kurzübersicht Berufsunfallrisiko (ausführliche Beschreibung ab Ziffer 3)

- Ausübung der **beruflichen Tätigkeit**
- **bewilligte Privatarbeit** während Arbeitszeit und Pausen
- Aufenthalt während der **Pausen** im Bereich der beruflichen Gefahren (z.B. im nicht öffentlich zugänglichen Personalrestaurant auf dem Betriebsareal)
- **firmeneigener Parkplatz**, der während der Arbeitszeit nicht öffentlich ist
- **Arbeitsweg** zur üblichen Betriebsstätte **nur dann BU**, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit **weniger als 8 Stunden** beträgt
- **Arbeitsweg** von zuhause **direkt** zum Kunden oder zu laufend wechselnden Baustellen
- **Homeoffice**, wenn die Tätigkeit überwiegend dem beruflichen Lebensbereich angehört und sich im unmittelbaren Umfeld des Arbeitsbereichs befindet
- **Dienstreisen**, ausser Freizeit bei auswärtiger Unterkunft
- **Betriebsausflüge** während der bezahlten Arbeitszeit, vom Arbeitgeber organisiert oder finanziert
- Besuch von **Schulen (auch Berufsschule) und Kursen**, wenn bezahlte Arbeitszeit, inkl. Weg zwischen Betrieb und Schule
- **Lehrlingslager** inkl. Hin- und Rückreise, ausser während des freien Ausgangs und zwischen Abend- und Morgenessen
- **Transporte** mit Betriebsfahrzeugen auf dem Arbeitsweg, vom Arbeitgeber organisiert und finanziert
- **Unfallähnliche Körperschädigungen** sind abschliessend bei folgenden Diagnosen möglich: Knochenbrüche / Verrenkungen von Gelenken / Meniskusrisse / Muskelrisse / Muskelzerrungen / Sehnenrisse / Bandläsionen / Trommelfellverletzungen. Die Versicherung ist nicht leistungspflichtig, wenn die Schädigung vorwiegend auf Abnutzung oder Erkrankung zurückzuführen ist.
- **Berufskrankheiten/Gehörschäden** nur melden, sofern durch Exposition in Ihrem Betrieb verursacht.

## 2.2 Allgemeines

Bevor auf die innerhalb des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) erforderlichen Abgrenzungsfragen zwischen Berufs- und Nichtberufsunfall eingegangen werden kann, ist immer zuerst die Frage zu klären, ob im Einzelfall ein UVG-versicherter Fall vorliegt. Das UVG definiert in Artikel 1a die obligatorisch versicherten Personengruppen. Artikel 1 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) präzisiert, wer als Arbeitnehmerin resp. Arbeitnehmer gilt und somit obligatorisch versichert ist. Grundsätzlich wird bei der Definition auf die Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) abgestützt. Nach diesem Gesetz gilt als Arbeitnehmer/in, wer eine unselbständige Erwerbstätigkeit im Sinne des Gesetzes ausübt (vgl. Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, Art. 10-12 ATSG). Die Arbeitnehmer sind obligatorisch dem UVG unterstellt. Im Einzelfall sind vorwiegend die Abweichungen von der obligatorischen Versicherungspflicht, sowie Beginn und Ende derselben, gemäss UVG und UVV, zu beachten.

## 2.3 Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen

### 2.3.1 Unfallbegriff

Art. 4 ATSG:

«Unfall ist die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat.»

Ein Unfall liegt vor, wenn alle fünf erwähnten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

**Plötzlich:** bezieht sich auf die Einwirkung, nicht auf das Auftreten der Beschwerden

**Unfreiwillig:** Ausschluss aller Selbstschädigungen im Zustand der Zurechnungsfähigkeit

**Körperschädigung:** Gesamtheit des Menschen inkl. Psyche; Sachschaden nur, wenn die Sache ein Körperteil oder eine Körperfunktion ersetzt (Ausnahme z.B. Brillenersatz, wenn diese anlässlich eines behandlungsbedürftigen Sturzes in die Brüche ging).

**Ungewöhnlichkeit:** das schädigende Ereignis muss den Rahmen des Alltäglichen, Gewohnten überschreiten.

**Äusserer Faktor:** Ereignis muss sich ausserhalb des Körpers abspielen, Einwirkung von aussen. Hinweis zur Rechtsprechung: Gemäss einschlägiger Rechtsprechung und Praxis ist darauf hinzuweisen, dass der ungewöhnliche äussere Faktor, welcher dem Unfallbegriff inhärent ist, auch darin bestehen kann, dass eine Körperbewegung «programmwidrig» beeinflusst wird. Der auf diese Weise unkoordinierte Bewegungsablauf stellt dann den äusseren Faktor dar.

## 2.3.2 Unfallähnliche Körperschädigungen

Art. 6 Abs. 2 UVG:

«Die Versicherung erbringt ihre Leistungen auch bei folgenden Körperschädigungen, **sofern sie nicht vorwiegend auf Abnutzung oder Erkrankung zurückzuführen sind:**

- a. Knochenbrüche
- b. Verrenkungen von Gelenken
- c. Meniskusrisse
- d. Muskelrisse
- e. Muskelzerrungen
- f. Sehnenrisse
- g. Bandläsionen
- h. Trommelfellverletzungen»

Art. 9 UVV:

«Keine Körperschädigung im Sinne von Artikel 6 Absatz 2 des Gesetzes stellen nicht unfallbedingte Schäden an Sachen dar, die infolge einer Krankheit eingesetzt wurden und einen Körperteil oder eine Körperfunktion ersetzen.»

Der Gesetzgeber will Beschwerden aufgrund oben erwähnter Diagnosen den Unfällen gleichstellen, ohne dass der Unfallbegriff vollumfänglich erfüllt sein muss. Ab 2017 erfolgt nur noch eine Abgrenzung zu Beschwerden infolge Abnutzung oder Erkrankung. Die Tatsache, dass eine in Art. 6 Abs. 2 UVG genannte Körperschädigung vorliegt, führt zur Vermutung, dass es sich hierbei um eine unfallähnliche Körperschädigung handelt, die vom Unfallversicherer übernommen werden muss. Dieser kann sich aus der Leistungspflicht befreien, wenn er beweist, dass die Körperschädigung vorwiegend auf Abnutzung oder Krankheit zurückzuführen ist. Das Bundesgericht hat mit Urteil 8C\_22/2019 vom 24. September 2019 deutlich aufgezeigt, in welcher Richtung zu bewerten ist. Die Frage nach einem initialen und benennbaren Ereignis bleibt für die Leistungspflicht relevant.

Weil die Leistungen der Unfallversicherung höher sind als diejenigen der Krankenkasse (insbesondere, kein Selbstbehalt, keine Franchise, Möglichkeit von Integritätsentschädigungen, Rente) werden viele unklare Fälle vom Patienten, von seinem behandelnden Arzt und auch von der Krankenversicherung als Unfall gemeldet. Hierbei ist zu bedenken, dass nicht nur schwere Fälle, sondern auch jeder einmal als «unfallähnliche Körperschädigung» gemeldete Bagatellfall ein potenzielles Rentenrisiko - mit lebenslanger Suva-Rente - beinhaltet, sofern sich z.B. ein Mitarbeiter wegen der einmal als «unfallähnliche Körperschädigung» angemeldeten Kniebeschwerden vorzeitig pensionieren lässt.

Meniskusrisse z.B. werden oft von der Suva übernommen. Offen ist dann nur noch die Frage, ob der Schaden der Berufs- oder Nichtberufsunfallversicherung belastet werden soll. Bei vorerst unklaren Fällen, in denen die Leistungspflicht der BU-Versicherung vom Nachweis des wahrscheinlichen, vorwiegenden Zusammenhanges der unfallähnlichen Körperschädigung mit der Arbeit abhängt, ist es besonders wichtig, dass der Betrieb von sich aus der Suva alle verfügbaren Informationen unterbreitet. Besonders bei Kniebeschwerden ist abzuklären, ob

diese nicht durch ausserberufliche Belastungen (Sport, Militär etc.) zuerst aufgetreten sind. Einer genauen betriebsinternen Abklärung und sorgfältigen Meldung kommt grosse Bedeutung zu. Hinweise auf vorbestehende, degenerative Veränderungen (z.B. Arthrose, O-Beine etc.) sind zur Abgrenzung zu Krankheit sehr wichtig.

### 2.3.3 Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle

Art. 7 UVG:

<sup>1</sup> Als **Berufsunfälle** gelten Unfälle, die dem Versicherten zustossen:

bei Arbeiten, die er auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausführt; während der Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit, wenn er sich befugterweise auf der Arbeitsstätte oder im Bereich der mit seiner beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren aufhält.

Was unter einer **Arbeitsstätte** zu verstehen ist, wurde im Gesetz und der dazugehörenden Verordnung nicht definiert. Die Suva hat diese dem **Betriebsareal** gleichgesetzt und registriert die meisten Unfälle als BU. Die Grenze der Arbeitsstätte liegt bei der Umzäunung des Betriebsareals. Fehlt eine solche, fällt sie mit der Grenze des eigenen oder gemieteten Areals zusammen. Hat der Betrieb nur einzelne Lokalitäten (Büros, Werkstätten) beispielsweise in einem mehrstöckigen Gebäude gemietet, beginnt und endet die Betriebsstätte beim Hauseingang.

Art. 12 UVV:

<sup>1</sup> Als Berufsunfälle im Sinne von Artikel 7 Absatz 1 des Gesetzes gelten insbesondere auch Unfälle, die dem Versicherten zustossen:

- a) auf Geschäfts- und Dienstreisen nach Verlassen der Wohnung und bis zur Rückkehr in diese, ausser wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet;
- b) bei Betriebsausflügen, die der Arbeitgeber organisiert oder finanziert;
- c) beim Besuch von Schulen und Kursen, die nach Gesetz oder Vertrag vorgesehen oder vom Arbeitgeber gestattet sind, ausser wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet;
- d) bei Transporten mit betriebseigenen Fahrzeugen auf dem Arbeitsweg, die der Arbeitgeber organisiert und finanziert.

Art. 8 UVG:

Als **Nichtberufsunfälle** gelten alle Unfälle, die nicht zu den Berufsunfällen zählen.

## **2.3.4 Arbeitsweg von Teilzeitbeschäftigten ohne NBU-Deckung (Ziffer 5.1)**

Art. 7 UVG

<sup>2</sup> Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsdauer das vom Bundesrat festzusetzende Mindestmass (z.Zt. 8 Stunden/Woche) nicht erreicht, gelten auch Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle.

Der Arbeitsweg ist grundsätzlich der kürzeste Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Er muss angetreten werden, um die Arbeit aufzunehmen und ist hinterher zwecks Heimkehr in die Wohnung zurückzulegen. Bei sogenannten Wochenaufenthalten gilt am Wochenende die direkte Anreise von und die Rückreise zur angestammten Wohnung ebenfalls als Arbeitsweg.

Kleine Unterbrechungen und Umwege, die wegen Einkäufen, Arztbesuchen, Erfrischungen und Mahlzeiten etc. oder durch Inanspruchnahme von Fahrgemeinschaften üblich sind, werden bis zu einer Dauer von einer Stunde generell toleriert. Ist der Unterbruch oder der Umweg hingegen grösser oder ereignet sich der Unfall anlässlich einer besonderen Aktivität, wie z.B. bei sportlicher Betätigung, so liegt kein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Arbeit mehr vor. Ein Unfall gilt in diesem Fall nicht mehr als Arbeitswegunfall, auch wenn er sich noch innerhalb der genannten Zeitspanne ereignet hat. Falls kein wichtiger Grund (Nebel, Glatteis, Hilfeleistung) für den Unterbruch oder die Verzögerung gegeben ist, zählt der restliche Teil des Weges bei Unterbrüchen von mehr als einer Stunde nicht mehr als Arbeitsweg, womit eine Unfallversicherungsdeckung von Seiten des Arbeitgebers entfällt.

## 3 Privatarbeit im Betrieb des Arbeitgebers

Berufsunfälle sind nach Art. 7 UVG auch jene, die sich während den Arbeitspausen oder vor oder nach der Arbeit zutragen, sofern sich der Versicherte **befugterweise** im Bereich betrieblicher Gefahren aufhält. Da es aber dem Grundgedanken des Gesetzes widerspricht, den Betriebsinhaber mit dem Unfallrisiko privater Erwerbstätigkeit seines Personals zu belasten (vgl. Maurer, Unfallversicherungsrecht, 1985, S. 96) hat sich folgende Abgrenzungspraxis ergeben:

### 3.1 Nicht bewilligte Privatarbeit

Unfälle bei nicht bewilligter Privatarbeit werden der Nichtberufsunfall-Versicherung zugeteilt.

### 3.2 Bewilligte Privatarbeit

Auch ohne Vorliegen einer schriftlichen Bewilligung wird auf eine bewilligte Privatarbeit geschlossen, wenn der Arbeitgeber diese duldet. Gilt die Privatarbeit als bewilligt, so werden Unfälle wie folgt der NBU- bzw. BU-Versicherung zugeteilt:

- |  |     |
|--|-----|
| ▪ während der Arbeitszeit                                | BU  |
| ▪ während der Pausen                                     | BU  |
| ▪ vor Beginn und nach Beendigung der Arbeit              | NBU |
| ▪ in der Freizeit, z.B. am Abend, an arbeitsfreien Tagen | NBU |

### 3.3 Begriff der Privatarbeit

Unter den Begriff Privatarbeit fallen nur Tätigkeiten, die dem Versicherten einen echten Vorteil, wie eine Einsparung oder einen Gewinn bringen. Gemeint sind Handlungen, **die einen gewissen Zeitaufwand beanspruchen** oder besondere Kenntnisse verlangen.

Beispiel 1: Bastelarbeiten, Reparaturen für Eigenbedarf, Waschen des PWs in der Betriebsgarage, Ölwechsel, Service und Reparaturen am Privat-PW, Schreifarbeiten für Militärdienst, Nebenverdienst etc.

Unfälle bei **allgemein üblichen Verrichtungen**, die an und für sich dem Privatbereich nützen, gewohnheitsmässig aber mit dem Beginn und dem Ende der Arbeit zusammenhängen, bleiben, bei befugtem Aufenthalt auf der Arbeitsstätte, innerhalb der zeitlichen (in der Regel 1/2 Stunde) und örtlichen Grenzen nach wie vor in der **Berufsunfall-Versicherung**.

Beispiel 2: Auftanken des Privat-PWs an der betriebseigenen Tankstelle vor und nach der Arbeit, Kontrolle und in Ordnung bringen von Luftdruck und Ölstand, Einkaufen im Fabrikladen, Verweilen zum Gespräch etc.

### **3.4 Zeitliche Abgrenzung**

Die Grenzen zwischen der Beendigung der Berufsarbeit und der anschliessenden Privatarbeit ist wie folgt zu ziehen: Sobald der Versicherte nach der Berufsarbeit ausgestempelt hat oder eine Handlung innerhalb der Privatarbeit (siehe Beispiel 1) beginnt, läuft das NBU-Risiko. Dies trifft auch auf die Zeit nach der Privatarbeit bis zum Verlassen des Betriebsareals zu.

### **3.5 Zweifelsfälle**

Bei Zweifelsfällen bitten wir Sie, zwecks weiterer Abklärungen und der Formulierung der Suva-Meldung mit uns telefonisch in Verbindung zu treten.

## 4 Präzisierungen zu Verordnungsbestimmungen

### 4.1 Geschäfts- und Dienstreisen

Die Fahrt von der Wohnung zu einer Montage- oder Baustelle gilt auch dann als Dienstreise (=BU), wenn die Fahrzeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird (Personentransport mit betriebseigenen Fahrzeugen siehe Ziffer 4.4).

Die Fahrt von zuhause zum Betrieb, Büro oder Werkhof fällt immer in den NBU-Bereich, sofern der Mitarbeiter mehr als 8 h/Woche im Unternehmen tätig ist; dies gilt auch, wenn anschliessend eine Dienstreise folgt.

Wenn der Versicherte zwar während einer Reise, aber doch in der Freizeit verunfallt, ist dies ein NBU. Bei Unterkunft auswärts erstreckt sich das BU-Risiko auf die Zeit zwischen dem Verlassen des Hotels und der Rückkehr in dieses. Geschäftliche Besprechungen im Hotel fallen unter BU.

Unterbrechungen des Arbeitsweges sind im Einzelfall zu beurteilen. Besteht ein Zusammenhang mit der betrieblichen Arbeit oder liegt ein ausdrücklicher Auftrag vor, so fällt die Unterbrechung des Arbeitsweges auf jeden Fall in den BU-Bereich.

### 4.2 Betriebsausflüge und Feiern im Betrieb

Unfälle bei **Betriebsausflügen** gelten in der Regel als BU. Die beiden Voraussetzungen, durch Arbeitgeber organisiert oder finanziert, müssen nicht kumulativ erfüllt sein. Es genügt, dass der Arbeitgeber entweder das Geld zur Verfügung stellt oder aber, dass er den Ausflug organisiert.

Ein Betriebsausflug, der nicht vom Arbeitgeber, sondern z.B. von einer Angestelltenvereinigung organisiert wird und den der Arbeitgeber nicht finanziert, sondern nur subventioniert, ist dem NBU-Bereich zugehörig, sofern er nicht während der bezahlten Arbeitszeit stattfindet.

Das BU-Risiko ist anzunehmen, wenn die Veranstaltung an einem bezahlten Arbeitstag stattfindet, für die Betriebsangehörigen mehr oder weniger obligatorisch ist und vom Betrieb organisiert oder teilweise bezahlt wird. Unfälle bei Anlässen in der Freizeit hingegen, wie bei Skitagen, Fussballturnieren, Bergtouren, gehören zum NBU-Risiko.

**Private Feiern** im betriebseigenen Personalrestaurant nach Arbeitsschluss bzw. in der Freizeit ordnet die Suva dem NBU-Risiko zu. Sofern eine Feier befugterweise auf dem Betriebsareal durchgeführt wird, werden Unfälle der BU-Versicherung zugeteilt. In Extremfällen - z.B. bei privaten Feiern im Betrieb, am Abend oder an arbeitsfreien Tagen - empfehlen wir Ihnen, vorab mit uns Kontakt aufzunehmen.

Unfälle im Zusammenhang mit **Aufrichtefesten** auf und abseits der Baustelle ordnet die Suva dem NBU-Risiko zu, weil bei solchen Anlässen die Auslagen vom Bauherrn und nicht vom Arbeitgeber getragen werden und die Teilnahme den Arbeitern freigestellt ist.

## 4.3 Besuch von Schulen und Kursen / Lehrlingslagern

Unfälle während dem Besuch von **Schulen und Kursen** werden dem BU-Risiko zugeordnet. Es handelt sich um den Besuch von Gewerbeschulen, Kaderschulen, Fachkursen etc. Die Dauer der Schulen und Kurse ist an und für sich unerheblich, sofern der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen muss.

Die Fahrt von der Wohnung in die Schule gilt als Arbeitsweg (NBU), Fahrten zwischen Betrieb und Schule hingegen gelten als betriebliches Risiko (BU).

Bei **Lehrlingslagern** hat sich folgende Praxis eingependelt:

Sofern solche Lager vom Arbeitgeber organisiert, bezahlt und für die Lehrlinge obligatorisch sind, werden Unfälle wie folgt zugeteilt:

- |  |     |
|--|-----|
| ▪ Hin- und Rückreise   | BU  |
| ▪ Während der Tagesarbeit ab Morgenessen bis zum Nachtessen, beide eingeschlossen                | BU  |
| ▪ Während des freien Ausganges ausserhalb des Lagers und nach dem Abendessen bis zum Morgenessen | NBU |

## 4.4 Transporte mit betriebseigenen Fahrzeugen

Unfälle bei **Transporten** mit betriebseigenen Fahrzeugen auf dem Arbeitsweg, die der Arbeitgeber organisiert und finanziert gelten als Berufsunfälle.

Als betriebseigen gilt ein Fahrzeug, dessen Halter der Arbeitgeber ist, selbst wenn er es nicht gekauft, sondern nur geleast hat.

Wenn der Arbeitgeber **nicht** ein betriebseigenes Fahrzeug verwendet, sondern den Transport seines Personals zwar «organisiert und finanziert», dabei aber einen entsprechenden Vertrag mit einem Dritten, z.B. mit einem Transportunternehmer abschliesst, so liegt ein NBU vor.

Als NBU gilt auch der Transport von Mitarbeitern auf dem Arbeitsweg mit dem betriebseigenen Fahrzeug, wenn von diesen Mitarbeitern dafür ein angemessenes Fahrgeld (Vergleich öffentliche Verkehrsmittel) erhoben wird (z.B. monatlich vom Lohn abgezogen). Da der Arbeitgeber so den Transport nicht vollumfänglich finanziert, wird ein allfälliger Unfall von der Suva der **Nichtberufsunfallversicherung** zugeteilt. Der Fahrer bleibt jedoch im BU-Risiko.

**Sonderfälle:**

Eine Firma unterhält eine öffentliche Busverbindung, was gemäss Artikel 4 der Verordnung über die Personenbeförderungskonzession vom 25.11.1998 theoretisch möglich wäre. Die Betriebsangehörigen fahren auf dem Arbeitsweg unentgeltlich mit. Bei einem Unfall würde ein NBU vorliegen. Beispiel: Ein Buschauffeur der städtischen Verkehrsbetriebe fährt im öffentlichen Verkehrsmittel zu seinem Einsatzort am Bahnhof und verunfallt.

Ein Angestellter einer Firma X erwirbt eine Konzession und transportiert mit seinem Fahrzeug Mitarbeiter der Firma X. Bei einem Unfall eines Mitfahrers würde die Suva einen NBU registrieren.

**Empfehlungen:**

Um nicht die Berufsunfallversicherung mit einem Risiko zu belasten, das im Grundsatz zum NBU-Bereich gehört, ist Folgendes zu beachten:

- Wenn der Arbeitgeber Transporte auf dem Arbeitsweg organisiert und finanziert, sollten keine betriebseigenen Fahrzeuge verwendet werden.
- Wenn der Arbeitgeber mit betriebseigenen Fahrzeugen Transporte auf dem Arbeitsweg organisiert, kann er den betreffenden Mitarbeitern dafür einen angemessenen Betrag monatlich vom Lohn abziehen, damit allfällige Unfälle als Nichtberufsunfälle gelten.
- Das Unfallrisiko kann entscheidend reduziert werden, indem - wann immer möglich - die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel gefördert wird.

## 5 Spezialfälle

Neben den in Art. 12 UVV umschriebenen Fällen und der Privatarbeit stellt sich die Frage der Abgrenzung BU/NBU noch für weitere Situationen:

### 5.1 Teilzeitbeschäftigte

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert sind (durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden), gelten Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle.

Für die Beurteilung, ob überhaupt eine NBU-Deckung vorliegt, kommt es auf den Charakter der Anstellung an. Massgebend ist das, was von den Parteien gewollt war. Für die konkrete Beurteilung ist die durchschnittliche Beschäftigung relevant. Eine NBU-Deckung besteht nur, falls die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer bei einem Arbeitgeber mindestens 8 Stunden erreicht oder die Wochen mit mindestens 8 Arbeitsstunden überwiegen. Die Berechnung erstreckt sich über die letzten 3 oder 12 Monate vor dem Unfall; wobei die günstigere Variante für die Mitarbeitenden zählt. Es empfiehlt sich immer, vor der Anstellung zu klären, ob eine NBU-Deckung bestehen wird oder nicht. Arbeitnehmende sind darüber zu informieren.

### 5.2 Homeoffice

Die Regelungen zur Unterscheidung zwischen BU und NBU können im stark gewachsenen Bereich des Homeoffice eine besondere Herausforderung bedeuten. Vorrangigstes Ziel ist die Gleichbehandlung aller versicherten Personen unabhängig vom Arbeitsort. Die Unterscheidung zwischen Berufs- oder Nichtberufsunfall ergibt sich aus der Art der Aktivität und des Unfallortes.

Insbesondere gilt, dass für im Homeoffice tätige Personen ein Arbeitsweg entfällt. Innerhalb der Wohnliegenschaft gibt es keinen Arbeitsweg. Für teilzeitbeschäftigte Personen, welche nur gegen BU versichert sind, beginnt die Deckung, wenn die Berufstätigkeit effektiv aufgenommen wird, und sie endet, wenn die eigentliche Berufstätigkeit beendet wird. Als weitere Besonderheit gilt, dass für eine versicherte Person, die einmal in die NBU-Deckung gelangt, die BU-Deckung erst wieder auflebt, wenn die Berufstätigkeit effektiv wieder aufgenommen wird. Beispiel: Wenn eine versicherte Person eine Haushaltstätigkeit verrichtet und direkt danach die erlaubte respektive geduldete Arbeitspause verbringt, wird ein Unfall während dieser Arbeitspause als NBU klassifiziert.

Die nachfolgenden Beispiele sollen eine Hilfe zur Zuordnung bieten.

Beispiele von **Berufsunfällen** gemäss Art. 7 UVG im Homeoffice:

- Unfälle im unmittelbaren Umfeld des Arbeitsplatzes während einer Tätigkeit, die überwiegend dem beruflichen Lebensbereich angehört

- **Unterbrechen der Berufstätigkeit:** Weg zur Toilette während der Arbeitszeit, im Auto vergessene Geschäftsdokumente holen; Erwarten von geschäftlicher Briefpost und Gang zum Briefkasten
  - **Arbeitspause**, um sich von der Arbeit zu erholen: Kaffee mit Zeitung an irgendeinem Ort zu Hause, ohne dass die häusliche Umgebung (Wohnung, Haus, Garten) verlassen wird.
  - **Mittagspause:**
    - AN verzehrt ein Sandwich am Pult des Homeoffice während er/sie geschäftliche Dokumente studiert
    - AN holt nur etwas aus dem Kühlschrank, wärmt kurz etwas Vorbereitetes auf oder isst eine von Dritten zubereitete Mahlzeit, ohne die häusliche Umgebung zu verlassen (die häusliche Umgebung entspricht dann sozusagen dem Betriebsareal beziehungsweise der Betriebskantine).
    - Sonderfall: Wenn eine versicherte Person selbst kocht und danach neben dem Verrichten von beruflichen Tätigkeiten isst, wird ein Unfall während des Kochens als NBU und während des Essens als BU klassifiziert.

Beispiele von **Nichtberufsunfällen** gemäss Art. 8 UVG im Homeoffice:

- Allgemeine Familien- und Haushaltstätigkeiten vor und nach der Arbeit
- Berufsfremde Aktivitäten, selbst wenn diese im üblichen Arbeitsbereich stattfinden. Beispiel: Verrichten von privaten Bürotätigkeiten am Arbeitsplatz.
- **Unterbrechen der Berufstätigkeit:** Verlassen des Arbeitsplatzes für berufsfremde Aktivitäten
  - **Arbeitspause**, die für berufsfremde Tätigkeiten genutzt werden: Bsp. für allgemeine Haushalt- oder Familientätigkeiten (z.B. Kochen, Abwaschen, Wäsche reinigen, Kinderbetreuung)
  - **Arbeitspause**, die in einem erlaubten oder geduldeten Rahmen selbstständig in Anspruch genommen wird, in welcher die Wohnung bzw. das Haus verlassen wird. Beispiel: kurzer Spaziergang.
  - **Mittagspause**, wenn Mittagessen selbst zubereitet wurde oder andere berufsfremde Tätigkeiten erledigt wurden (siehe Arbeitspause)
- Gelegentliches Lesen von Unterlagen oder Mails zu Hause, ohne dass mit dem Arbeitgeber Homeoffice vereinbart worden ist

### 5.3 Personalrestaurant

Gegenwärtige Praxis der Suva:

Steht das Personalrestaurant auf dem Betriebsareal und ist es nicht öffentlich zugänglich, so wird es zur Arbeitsstätte gerechnet (BU). Das gilt auch dann, wenn das Personalrestaurant nicht durch den Betrieb, sondern z.B. durch eine Stiftung betrieben wird.

Ist ein Personalrestaurant auf dem Betriebsareal öffentlich zugänglich und wird vor dem Besuch ausgestempelt, so werden Unfälle in diesem Bereich als NBU registriert.

Liegt ein Personalrestaurant ausserhalb der Arbeitsstätte und wird ausgestempelt bevor man zum Personalrestaurant gelangt, so liegt es, unabhängig von den Besitzverhältnissen, nicht im Bereich der Betriebsgefahren. Es würde somit ein NBU vorliegen.

Private Feiern im betriebseigenen Personalrestaurant nach Arbeitsschluss bzw. in der Freizeit ordnet die Suva dem NBU-Risiko zu.

## 5.4 Parkplatz

Gegenwärtige Praxis der Suva:

Parkplätze, die **während der Arbeitszeit** für das Personal und Besucher der Firma reserviert sind, betrachtet die Suva als zur Betriebsstätte gehörig (BU), auch wenn sie nicht im Besitze der Firma sind, sondern diese von einem Dritten (Immobilienfirma, Gemeinde) mit oder ohne Entschädigung zur Verfügung gestellt werden.

Wenn ein Betriebsangehöriger einen solchen Parkplatz in der arbeitsfreien Zeit für private Zwecke benützt (z.B. Einkaufen, Restaurant- oder Kinobesuch), entscheidet die Suva auf NBU (siehe aber auch Ziffer 3 Privatarbeit).

Bei einem öffentlichen Parkplatz wird auf NBU entschieden, auch wenn er sich unmittelbar neben der Fabrik befindet und vorwiegend von deren Personal für das Abstellen der Motorfahrzeuge verwendet wird.

## 5.5 Privatstrasse/Arbeitsweg

Unfälle auf einer Privatstrasse, die dem Verkehr mit der Firma dient, sind BU, selbst wenn der Betrieb privaten Durchgangsverkehr auf seiner Zufahrtstrasse duldet. Zufahrtstrassen, die auch dem öffentlichen Verkehr zugänglich sind, zählen hingegen nicht mehr zur Arbeitsstätte (NBU).

## 5.6 Firmensport

Unfälle im Rahmen der Sportausbildung des Gewerbeunterrichtes gelten als Berufsunfall. Eine Sportveranstaltung, die nicht vom Arbeitgeber, sondern z.B. von den Teilnehmern eines Sportvereins oder einer Angestelltenvereinigung organisiert und mindestens teilweise finanziert wird, ist dem NBU-Bereich zugehörig, sofern sie nicht während der bezahlten Arbeitszeit stattfindet. Die Zuteilung gilt auch, wenn sich die Sportplätze auf firmeneigenem Gelände befinden. (Tennisplätze, Fussballplätze etc. gehören nicht in den Bereich der mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren.)

## 5.7 Arbeiterunterkünfte

Unfälle ausserhalb der Arbeitszeit in Arbeiterunterkünften sind NBU, selbst wenn die Arbeiterunterkünfte innerhalb des umzäunten Betriebsareals stehen. Voraussetzung ist aber eine klare räumliche und zeitliche Trennung zwischen Arbeitsstätte und Arbeiterunterkunft. Um dies zu erreichen, sollte bei einschichtigem Betrieb die Arbeiterunterkunft während der Arbeitszeit und während allfälligen Pausen - ausser über die Mittagszeit - geschlossen sein.

Falls sich das Personalrestaurant und die Arbeiterunterkunft im gleichen Gebäude befinden, so sollte kein direkter Zugang aus dem Personalrestaurant in die Arbeiterunterkunft möglich sein. Sonst fehlt die klare Trennung zwischen dem Personalrestaurant - das allen Betriebsangehörigen offen steht - und der Arbeiterunterkunft d.h. dem eigentlichen Privatbereich des Versicherten, welcher nur den Mietern (auch Naturallohn ist bezahlter Mietzins!) zur Verfügung steht. Dies ist insbesondere wichtig für Aufenthaltsräume, Fernsehzimmer und Fitnessräume. Wenn diese nicht für die Mieter reserviert sind, so betrachtet die Suva sie als zum Personalrestaurant gehörend und entscheidet bei Unfällen auf BU. **In der Mittagspause ordnet die Suva nur Unfälle im eigentlichen Privatbereich in den NBU-Bereich ein.**

## 5.8 Raufereien, Schlägereien und kriminelle Handlungen

Es gelten die gleichen Abgrenzungskriterien zwischen Berufsunfällen und Nichtberufsunfällen wie für andere Unfälle. Unfälle bei Ausübung krimineller Handlungen während der Arbeitszeit werden jedoch dem NBU-Risiko zugeteilt.

Bei **Nichtberufsunfällen** gelten gemäss Art. 49 Abs. 2 UVV folgende Bestimmungen: Die Geldleistungen werden mindestens um die Hälfte gekürzt für Nichtberufsunfälle, die sich ereignen bei:

- a) Beteiligung an Raufereien und Schlägereien, es sei denn, der Versicherte sei als Unbeteiligter oder bei Hilfeleistung für einen Wehrlosen durch die Streitenden verletzt worden;
- b) Gefahren, denen sich der Versicherte dadurch aussetzt, dass er andere stark provoziert;
- c) Teilnahme an Unruhen.

N.B. Die Heilkosten (Arzt, Spital etc.) werden allerdings auch im NBU-Bereich nicht gekürzt.

## 5.9 Mitarbeiter mit mehreren Arbeitgebern

**Grundsatz:** Stehen Unfallmeldungen von Mitarbeitern mit mehreren Arbeitgebern an, sollte von allen Arbeitgebern eine Meldung an den Versicherer erstattet werden (Art. 45 Abs. 2 UVG).

War der Versicherte vor dem Unfall bei mehr als einem Arbeitgeber tätig, so ist der Gesamtlohn aus allen Arbeitsverhältnissen massgebend, unabhängig davon, ob diese Arbeitsverhältnisse eine Deckung nur bei Berufsunfällen oder auch bei Nichtberufsunfällen begründet haben (Art. 23 Abs. 5 UVV).

Zur Erläuterung des Problemkreises geben wir nachstehend ein Beispiel möglicher Kostenfolgen zum Nachteil des Arbeitgebers:

- Ein ausländischer Hilfsarbeiter war in seiner Freizeit schwarz bei einer Transportfirma tätig. Er erlitt aus Fahrlässigkeit bei seinem regulären Arbeitgeber einen schweren Berufsunfall mit Rentenfolgen. Nach Art. 22 Abs. 4 UVV gilt der innerhalb eines Jahres vor dem

Unfall bei einem oder mehreren Arbeitgebern bezogene Lohn als Grundlage für die Bemessung der Renten. Dauert das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr, so wird der in dieser Zeit bezogene Lohn auf ein volles Jahr umgerechnet. (Bei einem Versicherten mit einer zum Voraus befristeten Beschäftigung bleibt die Umrechnung auf die vorgesehene Dauer beschränkt.) Im konkreten Fall wurde die Versicherungsrechnung des regulären Arbeitgebers mit rund 50 % höheren Kosten belastet, als aufgrund des Lohnes, den der Hilfsarbeiter in dieser Firma verdient hatte, zu erwarten war. Bei hoher Invalidität können die Mehrkosten in der Versicherungsrechnung sechsstellig sein.

Um kostspielige Überraschungen und Missbräuche zu verhüten, muss verlangt werden, dass Mitarbeiter nur mit Bewilligung der Firma ausserhalb der regulären Arbeitszeit eine bezahlte Tätigkeit ausüben dürfen. Beim Erstellen einer entsprechenden Regelung stehen wir Ihnen gerne beratend zur Seite.

Eine Sondersituation kann bei einem Unfall auf dem Arbeitsweg eintreten: Der Versicherte kann unter Umständen bei jenem Arbeitgeber, zu welchem er sich begibt bzw. von dem er von der Arbeit zurückkommt, nicht gegen Nichtberufsunfall versichert sein, da er dort weniger als 8 Stunden pro Woche arbeitet (siehe Ausführungen unter Ziffer 5.1). In einem solchen Fall muss abgeklärt werden, ob die wöchentliche Arbeitszeit bei einem anderen Arbeitgeber mindestens 8 Stunden beträgt, so dass er bei dessen UVG-Versicherer gegen Nichtberufsunfall versichert ist.

Bei Nichtberufsunfällen ist gemäss Art. 99 Abs. 2 UVV der Versicherer jenes Arbeitgebers voll leistungspflichtig, bei dem der Versicherte vor dem Unfall zuletzt tätig und für Nichtberufsunfälle versichert war. Die anderen Versicherer müssen dem leistungspflichtigen Versicherer einen Anteil für allfällige Rentenleistungen, Integritätsentschädigungen und Hilflosenentschädigungen zurückerstatten. Dieser richtet sich nach dem Verhältnis des bei ihnen versicherten Verdienstes zum gesamten versicherten Verdienst.

## **5.10 Unfallversicherung von Personen in Massnahmen der Invalidenversicherung UV IV**

Ab dem 01.01.2022 führt die Suva einen eigenständigen Versicherungszweig für Personen, die in Massnahmen der Invalidenversicherung stehen und dabei einen Unfall erleiden. Falls Sie Arbeitseinsatzmöglichkeiten zur Wiedereingliederung, Arbeitsversuche, etc. anbieten, ist es wichtig, dass Unfälle, die sich bei einem solchen Einsatz ereignen, über die IV-Stelle und somit direkt auf diesen neuen Versicherungszweig der Suva gemeldet werden. Detaillierte Informationen dazu, finden Sie im «Handbuch UV IV» auf folgender Webseite:

[Dokumente | BSV Vollzug \(admin.ch\)](#) Handbuch UV IV (abgerufen ab 01.01.2025)

## **5.11 Betriebsfeuerwehr**

Bei Unfällen im Zusammenhang mit der Betriebsfeuerwehr kann von folgender Praxis ausgegangen werden:

- Während Übungen innerhalb- und ausserhalb des Betriebsareals, während der Arbeitszeit oder im Anschluss an diese BU
- Im Verlaufe einer Brandbekämpfung an einem betriebseigenen Objekt während der Arbeitszeit BU
- Ausserhalb der Arbeitszeit als Angehöriger der Gemeindefeuerwehr bei Brandbekämpfung an betriebseigenem Gebäude NBU

## 5.12 Abredeversicherung/unbezahlter Urlaub

Der Schutz der obligatorischen Unfallversicherung erlischt für Personen, die auch für Nichtberufsunfälle versichert sind, 31 Tage nach dem Austritt aus der Firma, resp. 31 Tage nach Aufhören des Anspruchs auf mindestens den halben Lohn. Der Versicherungsschutz kann anschliessend an diese Frist um max. 6 Monate verlängert werden. Es ist wichtig, Mitarbeitende, die nicht gleich eine neue Stelle antreten oder einen unbezahlten Urlaub beziehen (z.B. Weltreise oder Sprachaufenthalt), beim Austritt aus der Firma auf diese Möglichkeit aufmerksam zu machen. Am besten übergeben Sie der betreffenden Person anlässlich des Austrittsgesprächs das Formular Ihrer Unfallversicherung mit Einzahlungsschein für die Abredeversicherung. Der Betroffene kann dann den gewünschten Zeitrahmen selbst bestimmen und durch die Bezahlung des entsprechenden Betrags sehr günstig eine Verlängerung der Nichtberufsunfallversicherungsdeckung erreichen. Wir empfehlen Ihnen: Informieren Sie austretende Mitarbeiter mit NBU-Deckung, dass die Abredeversicherung spätestens innerhalb der Nachdeckungsfrist von 31 Tagen abzuschliessen ist. Ermuntern Sie diese, den Abschluss vor dem Austritt zu erledigen, um Versicherungslücken zu vermeiden. Je nach Situation ist auch der Einschluss der Unfalldeckung in der Krankenversicherung zu thematisieren.

Die Schadenmeldung kann entweder direkt von der verunfallten Person oder via den letzten Arbeitgeber zum zuständigen Unfallversicherer gelangen. Beim Sachverhalt sollte erwähnt werden, dass eine Abredeversicherung abgeschlossen wurde. Damit wir im Rahmen der Kostenkontrolle solche Fälle prüfen können - allfällige Kosten im Rahmen der Abredeversicherung dürfen nicht Ihrer Versicherungsrechnung belastet werden - empfehlen wir Ihnen, uns diese zu melden.

Bei einem unbezahlten Urlaub bestehen auch Berührungspunkte zu anderen Sozialversicherungen, welche es im konkreten Einzelfall zu beachten gilt. Detaillierte Angaben dazu würden den Rahmen dieser Doku sprengen.

## 5.13 Freizügigkeitsabkommen

Die Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der europäischen Union (EU) einerseits und deren Mitgliedstaaten andererseits haben bestehende Sozialversicherungsabkommen (Länderabkommen) zwischen diesen nicht automatisch ausser Kraft gesetzt. In denjenigen Bereichen, in denen die Freizügigkeitsabkommen keine Regelung getroffen haben, gelten die bisherigen bilateralen Sozialversicherungsabkommen weiterhin. Für die dokumentunterstützte

Abwicklung (Unterstellung, spez. Formulare der betreffenden Sozialversicherungszweige) verschiedener Sachverhalte in der Beziehung CH-EU verweisen wir auf die Homepage des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV). Diese Ausführungen beziehen sich auch auf die Beziehung CH-EFTA.

Auch mit Nicht-EU-Staaten unterhält die Schweiz Sozialversicherungsabkommen, welche im konkreten Einzelfall wegweisend sind. Besonders zu beachten sind Staaten, mit denen die Schweiz kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat. Besonders hier sind die einzelnen Versicherungsverhältnisse vor einer Anstellung oder Entsendung genau zu klären.

Das im Zentrum stehende geltende Abkommen über die Personenfreizügigkeit APF/FZA betreffend der sozialen Sicherheit CH-EU, welches im Juni 2002 abgeschlossen wurde und auf den Verordnungen EG 1408/71 und 574/72 basierte, wurde innerhalb der EU im Mai 2010 aktualisiert. Die Schweiz hatte per 01.04.2012 nachgezogen und es galt eine Übergangsfrist von 10 Jahren. Im Verkehr mit den EU-Staaten gelten in der Folge die Verordnung EG 883/2004 und EU 987/09. Ab dem 01.01.2015 ist im Verhältnis CH - EU auch die Korrekturverordnung EU 465/2012 zu beachten.

Die EU-Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009, welche die Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 abgelöst haben, sind seit dem 1. Januar 2016 in den Beziehungen zwischen der Schweiz und den anderen EFTA-Mitgliedstaaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) anwendbar, einschliesslich der durch die Verordnungen (EU) Nr. 1244/2010, Nr. 465/2012 und Nr. 1224/2012 erfolgten Änderungen. Für die Verordnung EU 465/2012 galt ebenfalls eine Übergangsfrist von 10 Jahren.

Für Sachverhalte, die sich im Kontext mit der EFTA vor dem 1. Januar 2016 ereignet haben, gilt die Verordnung 1408/71 hinsichtlich der Unterstellung weiter, bis sich der Sachverhalt ändert, höchstens aber während zehn Jahren. Die Versicherten können jedoch die Anwendung der neuen Verordnung beantragen.

Die Übernahme dieser Regelwerke führte zu Änderungen betreffend die Bestimmung zur Zuständigkeit der Staaten. Nebst technischen Anpassungen der Anhänge der Grundverordnungen haben u.a. folgende Praxiserfahrungen wichtige Neuerungen gebracht:

- Änderungen im Bereich der Unterstellung bei Tätigkeiten in mehreren Ländern für mehrere Arbeitgeber
- Nicht-Berücksichtigung unbedeutender, resp. marginaler Tätigkeiten (5%), bei Tätigkeiten in mehreren Staaten. (Ein Anzeichen für das Vorliegen einer wesentlichen Tätigkeit kann die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt sein, wenn diese Kriterien mindestens 25% der Gesamttätigkeit ausmachen.)

Obwohl beide Abkommen (EU/EFTA) auf den Verordnungen Nr. 883/04 bzw. der Durchführungsverordnung Nr. 987/09 basieren, ist das Abkommen mit der EU nur zwischen den Mitgliedstaaten der EU und der Schweiz anwendbar, das EFTA-Übereinkommen gilt zwischen den

Mitgliedstaaten der EFTA. Eine übergreifende Koordination fehlt, da es sich nicht um ein «Dach-übereinkommen» handelt.

Die Bestimmungen über die Koordination der sozialen Sicherheit zwischen der Schweiz und der EU/EFTA haben auch Auswirkungen auf die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG (Bundesgesetz über die Unfallversicherung).

## **Betroffene Personen**

Betroffen sind alle Schweizer und Schweizerinnen sowie die Angehörigen eines EU-EFTA-Staates, die in der Schweiz und/oder in einem EU-EFTA-Staat erwerbstätig sind.

## **Versicherungspflicht**

Für Staatsangehörige der Schweiz und der EU-EFTA-Staaten gelten stets die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften **eines einzigen Staates**, auch wenn sie in mehreren Staaten unselbstständig erwerbstätig sind (Ausschliesslichkeitsprinzip).

## **Unselbstständige Erwerbstätigkeit in einem einzigen Staat**

Ein Arbeitnehmer unterliegt den Rechtsvorschriften desjenigen Staates, in dem er erwerbstätig ist (Beschäftigungslandprinzip). Dies gilt auch dann, wenn er in einem anderen Staat wohnt, oder wenn der Arbeitgeber seinen Sitz in einem anderen Staat hat.

## **Unselbstständige Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten**

Für die Unterstellung unter die Rechtsvorschriften des Wohnstaates bei gewöhnlicher Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten für **einen Arbeitgeber** mit **Sitz in einem Staat** vorausgesetzt, dass ein «wesentlicher Teil» (25%) der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausgeübt wird.

Beispiele:

Schweizer mit Wohnsitz in der Schweiz arbeitet für seinen Arbeitgeber mit Sitz in Italien zu 70% in Italien und zu 30% in der Schweiz → Unterstellung in der Schweiz (Wohnsitz).

Schweizerin mit Wohnsitz in der Schweiz arbeitet für ihren Arbeitgeber mit Sitz in Italien zu 80% in Italien und zu 20% in der Schweiz → Unterstellung in Italien (Sitz Arbeitgeber).

Personen, die für ihren **(einzigsten) Arbeitgeber** nicht oder nur zu einem unwesentlichen Teil in ihrem Wohnsitzstaat erwerbstätig sind, sind den Rechtsvorschriften des Staates unterstellt, in dem sich der Arbeitgebersitz befindet.

Beispiel:

Schweizerin mit Wohnsitz in der Schweiz arbeitet für ihren Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland zu 20% in der Schweiz und zu 80% in Italien → Unterstellung in Deutschland (Sitz Arbeitgeber), obwohl sie in Deutschland keiner Arbeitstätigkeit nachgeht.

Bei gewöhnlicher Erwerbstätigkeit für **mehrere Arbeitgeber** mit **Sitz in verschiedenen Staaten** erfolgt die Unterstellung im Wohnstaat, unabhängig davon, ob dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeiten ausgeübt wird.

Im Rahmen dieser Doku können nicht alle Konstellationen abgedeckt werden. Grundsätzlich gilt es immer den Einzelfall in seinem Kontext zu beurteilen. Hierfür ist eine frühzeitige Analyse notwendig, und zwar in Bezug auf das Sozialversicherungsrecht/Steuerrecht/Ausländerrecht und die anwendbaren Rechtsnormen.

## 5.14 Grenzgänger

Ein Grenzgänger, der ausschliesslich in der Schweiz arbeitet, untersteht im Allgemeinen der obligatorischen schweizerischen Unfallversicherung. Gemäss EU-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 883/2004) sind Grenzgänger in ihrem Wohnsitzland sozialversicherungspflichtig, wenn sie ihre Tätigkeit dort zu mindestens 25 Prozent ausüben. Da für Grenzgänger mit weiterer wesentlicher Tätigkeit für einen Arbeitgeber im Wohnsitzland die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung ändert, gilt es hier bei Neuanstellungen sowie zu Jahresende die Grenzgänger über weitere Tätigkeiten im Wohnsitzland schriftlich zu befragen. Zuständig für die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften sind in der Schweiz die AHV-Ausgleichskassen, deren Entscheide für alle Sozialversicherungszweige gelten.

Die während der Covid-19-Pandemie geltende flexible Anwendung der Sozialversicherungsunterstellungsregeln wurde per 30. Juni 2023 aufgehoben. Da sich die Zahl der Arbeitsstunden, die im **Homeoffice** geleistet werden, während und nach der Pandemie dauerhaft erhöht hat, tritt **ab 1. Juli 2023 eine neue multilaterale Vereinbarung** in Kraft, die die Telearbeit auch weiterhin vereinfachen soll.

Welche Staaten die multilaterale Vereinbarung bereits unterzeichnet haben, ist aus dem nachfolgenden Link ersichtlich: [Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security \(belgium.be\)](#). Da hiermit ein dynamischer Prozess eingeleitet ist, lohnt es sich, diesen Link von Zeit zu Zeit abzurufen.

Die Vereinbarung sieht vor, dass **bei Telearbeit unter 50%** (maximal 49.9% der Arbeitszeit) die **Zuständigkeit der Sozialversicherungen im Staat des Arbeitgebersitzes verbleibt**. Dies gilt, wenn beide involvierten Staaten (Wohn- und Arbeitsort) die multilaterale Vereinbarung unterzeichnet haben.

Für detaillierte Informationen verweisen wir auf die nachfolgende BSV-Seite:

[Auswirkungen von Telearbeit/Homeoffice auf die Sozialversicherungen im internationalen Kontext \(admin.ch\)](#)

Wir empfehlen, die Entwicklung in diesem Bereich im Kontext des Einzelfalls länderspezifisch im Auge zu behalten und Ihre Mitarbeitenden entsprechend zu informieren.

Für umfassende Informationen, insbesondere zur Krankenversicherung und den Versicherungspflichten (Optionsrecht), verweisen wir auf die Homepage der «Gemeinsame Einrichtung KVG» in Solothurn ([www.kvg.org](http://www.kvg.org)).

## **5.15 Entsendungen**

Wichtig ist, dass entsandte Mitarbeitende nicht unbemerkt aus der obligatorischen Unfallversicherung in der Schweiz fallen. Grundsätzlich sind im Verhältnis CH-EU / CH-EFTA die Anträge für Entsendungen bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse zu stellen. Die von der AHV-Ausgleichskasse ausgestellte Entsandtenbescheinigung (Formular A1) ist den Mitarbeitenden zuhanden der Sozialversicherungsbehörde im Einsatzland mitzugeben. Die max. Entsendung beträgt 24 Monate. Wenn zum vornherein klar ist, dass ein Einsatz länger dauert, kann ein Antrag auf Entsendungsverlängerung direkt beim BSV erfolgen (Ausnahmereinbarung).

Wir empfehlen Ihnen, die übrigen Verhältnisse (Staaten mit gesonderten Abkommen, aber auch Staaten ohne Abkommen) mit der zuständigen AHV-Ausgleichskasse vor der Entsendung zu klären und schriftlich bestätigen zu lassen.

## 6 Anhang

### 6.1 Merkblatt Schadenmeldung

Gemäss Art. 53 UVV muss der Arbeitgeber ohne Verzug Ursache und Hergang von Berufsunfällen überprüfen; bei Nichtberufsunfällen nimmt er die Angaben des Versicherten in die Unfallmeldung auf. Neben der gesetzlichen Verpflichtung liegt es ganz im eigenen Interesse, mit einer präzise ausgefüllten Schadenmeldung unnötige und ungerechtfertigte Kosten in der Berufsunfall-Versicherung zu verhindern, weil diese voll durch die Arbeitgeber finanziert werden. Sorgfältig abgeklärte Unfälle und Berufskrankheiten sind ein wichtiger Schritt zu risikogerechten BU-Prämien.

Deshalb gilt:

#### **Keine Meldung an die Suva als BU/BK vor eingehender Abklärung!**

Beachten Sie beim Erstellen der Schadenmeldung:

- alle Abklärungen sind gemacht und alle Informationen für eine detaillierte Anmeldung sind vorhanden. Dies wird immer wichtiger, weil die Suva auf eine automatisierte Verarbeitung der Unfälle übergeht.
- Probleme sofort erkennen, um selbst geeignete Massnahmen treffen zu können
- der Suva gegebenenfalls Fakten geben zur Übernahme des Falles als NBU oder zur Ablehnung
- im Zweifelsfall Meldung als NBU

Machen Sie in der Schadenmeldung möglichst präzise Angaben und geben Sie so viele Informationen wie möglich weiter, um die Versicherung für weitergehende Abklärungen zu sensibilisieren. Beachten Sie auch nachstehende Hinweise zu einzelnen Punkten der Schadenmeldung:

- Punkt 4. «Schadendatum»: möglichst genaues Unfalldatum mit Uhrzeit; Feld Bemerkungen bei Bedarf ausfüllen z.B. genaues Datum unbekannt
- Punkt 5. «Unfallort»: z.B.: Arbeitsplatzbezeichnung; auf dem Weg zur Arbeit
- Punkt 6. «Sachverhalt»: genaue Beschreibung des Unfallhergangs oder der Entstehung einer Berufskrankheit
  - Gewöhnliche/aussergewöhnliche Tätigkeit unter üblichen/normalen oder aussergewöhnlichen Umständen
  - bei Lasten: Gewichte/Masse und/oder Versagen von Mitträgern
  - bei Verdacht auf BK: Tätigkeiten/schädigende Stoffe, auf welche die Beschwerden zurückgeführt werden, ggf. Exposition bei früheren Arbeitgebern
  - Vorzustände: frühere Beschwerden/Unfälle/Krankheiten

- Ausserberufliche Belastungen (Sport, Hobbies, Militär etc.)
  - Gründe für verspätete Meldung/Arztbeizug/Arbeitsunfähigkeit
  - Allfällige Feststellungen von Vorgesetzten/Arbeitskollegen/Betriebsanität
  - Meldung auf Veranlassung von Familienangehörigen/Arzt/Krankenkasse/Anwalt
  - Aufforderung zur genauen Prüfung durch Versicherung bei Bedarf
  - Bei unklaren Fällen empfiehlt sich nebst den individuellen Schilderungen im Schaden-text zu erwähnen: «Wir bitten die Suva im Rahmen der Offizialmaxime den Fall zu prüfen».
- 
- Punkt 7. «Berufsunfall»: genaue Bezeichnung der beteiligten Gegenstände, Werkzeuge, Maschinen etc.
  - Punkt 8. «Nichtberufsunfall»: Angabe des Absenzgrundes (z.B. unbez. Urlaub) bei Differenz grösser 31 Tage zwischen letztem Arbeitstag vor dem Unfall und Unfalltag
  - Punkt 13. «Sonderfälle»: Weitere Arbeitgeber unbedingt angeben. Dient der Prüfung, welcher Versicherer zuständig ist und der korrekten Berechnung des Taggeldes.
  - Punkt 14. «Andere Sozialversicherungsleistungen»: Andere Sozialversicherungsleistungen (z.B. IV-Rente) aufführen. Dient der Koordination mit anderen Sozialversicherungsleistungen, kann unter Umständen das geschuldete Taggeld reduzieren und somit Ihre Versicherungsrechnung entlasten.