

BGer 8C_644/2025 vom 25. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_644_2025

FR: TF 8C_644/2025 du 25 mars 2026

IT: TF 8C_644/2025 del 25 marzo 2026

Erwägungen

E. 1.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), doch prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Rüge- und Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Vorbringen, sofern allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 147 I 73 E. 2.1; 145 V 304 E. 1.1; je mit Hinweis; SVR 2024 UV Nr. 23 S. 93, 8C_117/2023 E. 1.1).

E. 1.2

Im Beschwerdeverfahren um die Zusprechung oder Verweigerung von Geldleistungen der Militär- oder der Unfallversicherung ist das Bundesgericht - anders als in den übrigen Sozialversicherungsbereichen (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG) - grundsätzlich nicht an die vorinstanzliche Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gebunden (Art. 97 Abs. 2 und Art. 105 Abs. 3 BGG). Im Streit, ob für ein Unfallereignis Versicherungsdeckung besteht, kommt diese Ausnahmeregelung allerdings ungeachtet dessen, dass von der Beurteilung der Streitfrage auch Ansprüche auf Geldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung abhängen können, nicht zur Anwendung (BGE 135 V 412 E. 1.2.2). Das Bundesgericht kann daher die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung im vorliegenden Fall nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinn von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 2 BGG ; vgl. zum Ganzen: Urteil 8C_485/2023 / 8C_510/2023 vom 19. Juni 2024 E. 2.2, nicht veröffentlicht in BGE 150 V 391 aber in: SVR 2024 UV Nr. 40 S. 157, mit Hinweis auf SVR 2022 UV Nr. 27 S. 109, 8C_325/2021 E. 1.2).

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie in Bestätigung des Einspracheentscheids vom 24. Juli 2024 für das Unfallereignis vom 16. September 2023, welches unstrittig als Nichtberufsunfall zu qualifizieren ist, eine Versicherungsdeckung mangels einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 8 Stunden verneinte.

Hingegen steht gemäss den willkürfreien Feststellungen der Vorinstanz fest und ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin während ihres befristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses bei der B._____ GmbH vom 16. August bis 31. August 2023 insgesamt 19,5 Stunden (jeweils 4 Stunden am 16., 19., 20. und 25. August sowie 3,5 Stunden am 31. August 2023) gearbeitet hat.

E. 3.1

Das kantonale Gericht legte die massgebenden Bestimmungen und Grundsätze zur Leistungspflicht des obligatorischen Unfallversicherers (Art. 6 Abs. 1 UVG), zu den Versicherungsleistungen (Heilbehandlung, Art. 10 Abs. 1 UVG und Taggeld, Art. 16 Abs. 1 UVG) und zum Anspruch auf eine Rente der Unfallversicherung bei einer Invalidität von mindestens 10 % (Art. 18 Abs. 1 UVG) richtig dar. Gleiches gilt betreffend die Berufs- (Art. 7 UVG) und Nichtberufsunfälle (Art. 8 UVG) sowie die Versicherungsdeckung bei Teilzeitbeschäftigten (Art. 13 UVV). Darauf wird verwiesen.

E. 3.2

Hervorzuheben ist Folgendes: Ob ein unregelmässig Teilzeitbeschäftigter die Minimalgrenze von wöchentlich 8 Arbeitsstunden erreicht, um für Nichtberufsunfälle versichert zu sein, kann aufgrund der Berechnungsmethode bestimmt werden, welche die Ad-hoc-Kommission Schaden UVG in der Empfehlung Nr. 7/87 vom 4. September 1987 (Revision vom 5. April 2019; nachfolgend Empfehlung Nr. 7/87) vorschlägt. Auch wenn diese das Gericht nicht bindet, sieht sie einfach anzuwendende Kriterien vor und ermöglicht eine Gleichbehandlung der Versicherten. Sie erscheint daher nicht als gesetzwidrig, namentlich nicht soweit sie den Versicherern vorschreibt, für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in einer massgeblichen drei- oder zwölfmonatigen Periode vor dem Unfall nur effektive Arbeitswochen zusammenzurechnen (Urteil 8C_587/2021 vom 4. Februar 2022 E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 139 V 457 E. 7).

E. 3.3

Gemäss der Empfehlung Nr. 7/87 ist nach Möglichkeit die durchschnittliche Beschäftigung im dem Unfall vorausgegangenem Jahr zu betrachten. Bei befristeten Arbeitsverträgen ist für die Beurteilung der Nichtberufsunfall (NBU) -Deckung auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen (vgl. hierzu auch ANDRÉ NABOLD, Basler Kommentar zum UVG, 2019, N. 7 zu Art. 8 UVG). Die Berechnung erstreckt sich über die letzten drei oder zwölf Monate vor dem Unfall, wobei die für den Versicherten günstigere Variante zählt (Ziff. 1). Nur ganze Wochen sind zu beachten. Fällt der Beginn bzw. das Ende der relevanten Periode zwischen zwei Wochenenden, bleiben diese angebrochenen Wochen unberührt (Ziff. 2). Sofern in der relevanten Periode (Ziff. 1) die Wochen mit tatsächlichen Arbeitseinsätzen überwiegen, kommen nur die Wochen mit tatsächlichen Arbeitseinsätzen in die Berechnung, das gilt auch für Wochen, in denen nur eine Stunde gearbeitet wurde (Ziff. 3). Vorab zählen die effektiven Arbeitsstunden. Lässt sich damit keine Deckung für Nichtberufsunfälle bewerkstelligen, werden tageweise Ausfallstunden wegen Unfall oder Krankheit durch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit - aufgerundet auf die nächste volle Stunde - ergänzt. Weitere Ergänzungen, z.B. wegen Militär, Feier- oder Urlaubstagen, sind nicht zulässig (Ziff. 4; vgl. zum Ganzen auch: THOMAS FLÜCKIGER, Kommentar zum Schweizerischen Sozialversicherungsrecht UVG, 2018, N. 16 zu Art. 8).

E. 4

Die Vorinstanz zog für die Festlegung des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit die Empfehlung Nr. 7/87 heran. Gestützt darauf erwog sie, Ausgangspunkt für die Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sei jede Woche, in der die versicherte Person innerhalb der gemäss Berechnungsregeln Ziff. 1 und 2 festzulegenden Zeitperiode Arbeit geleistet habe (Berechnungsregel Ziff. 3; vgl. hierzu vorangehende E. 3.3). Die in Anwendung dieser Grundsätze vorzunehmende Berechnung ergebe klarerweise eine

durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden. Darüber hinaus lasse sich auch nicht feststellen, dass die Wochen mit mindestens 8 Arbeitsstunden überwiegen würden. Folglich habe die Beschwerdegegnerin ihre Leistungspflicht bezogen auf den erlittenen Nichtberufsunfall vom 16. September 2023 zu Recht verneint.

E. 5.1

Die Vorinstanz verweist in Erwägung 4.2.2 des angefochtenen Urteils auf Ziff. 3 der Empfehlung Nr. 7/87. Die Empfehlung Nr. 7/87 wurde am 17. November 2008, wie die Vorinstanz in Erwägung 4.1 zu Recht festhielt, revidiert. Mit der Beschwerdeführerin ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Empfehlung Nr. 7/87 am 5. April 2019 erneut revidiert wurde und diese aktuelle Version hier anwendbar ist. Auch wenn die Vorinstanz teilweise den Wortlaut der älteren Version der Empfehlung Nr. 7/87 zitierte, führt dies jedoch noch nicht zu einem bundesrechtswidrigen Ergebnis. Denn im Rahmen der Revision im Jahr 2019 wurden lediglich wenige sprachliche Anpassungen und Ergänzungen der Rechenbeispiele vorgenommen. Der materielle Gehalt des beschriebenen Vorgehens bei der Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wurde hingegen nicht verändert. Damit erübrigen sich Weiterungen hierzu.

E. 5.2

Sodann trifft es ebenfalls zu, dass gemäss der Empfehlung Nr. 7/87 für die Beurteilung der NBU-Deckung bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist (E. 3.3 hiavor). Die Vorinstanz erklärte hierzu, mit diesem Grundsatz werde in erster Linie klargestellt, dass nur Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden könne, für welche der Versicherungsschutz bestehe. Der Grundsatz besage indessen noch nichts darüber, auf welche konkrete Weise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in einem befristeten Teilzeitarbeitsverhältnis zu ermitteln sei. Darüber gäben die Berechnungsregeln der Empfehlung Nr. 7/87 Auskunft. Diese Schlussfolgerung erweist sich als bundesrechtskonform. Die Berechnungsregeln in der Empfehlung Nr. 7/87 für unregelmässig Beschäftigte enthalten nämlich keine Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Insbesondere werden befristete Arbeitsverhältnisse nicht explizit von der Anwendung der Berechnungsregeln ausgeschlossen. Ebenso wenig geht aus der Empfehlung Nr. 7/87 hervor, dass die Berechnungsregeln in Ziff. 1 bis 3 (vgl. vorangehende E. 3.3) lediglich unbefristete Arbeitsverhältnisse betreffen sollen, wie dies von der Beschwerdeführerin vorgebracht wird. In diesem Zusammenhang erklärt die Beschwerdeführerin nicht, weshalb sich dieser geltend gemachte Ausschluss lediglich auf die Berechnungsregeln in Ziff. 1 bis 3, nicht aber auf diejenige in Ziff. 4 auswirken und diese Berechnungsregel demgegenüber bei befristeten Arbeitsverhältnissen berücksichtigt werden soll. Eine entsprechende Unterscheidung lässt sich jedenfalls weder den Grundsätzen in der Einleitung der Empfehlung Nr. 7/87 noch den Berechnungsregeln (vgl. E. 3.3 hiavor) oder den Berechnungsbeispielen entnehmen. Stattdessen werden in Letzteren explizit befristete Arbeitsverhältnisse aufgenommen und die in Ziff. 1 bis 4 definierten Berechnungsregeln angewendet. Damit dringt die Beschwerdeführerin mit ihren Vorbringen hierzu nicht durch.

Am Rand sei diesbezüglich bemerkt, dass der Berechnungsregel in Ziff. 1 in Bezug auf die relevanten Perioden von drei resp. zwölf Monaten vor dem Unfall vom 16. September 2023 vorliegend keine praktische Bedeutung zukommt, zumal das Arbeitsverhältnis vom 16. bis 31. August 2023 befristet war, wie die Vorinstanz bereits bundesrechtskonform erwog.

Somit fällt die in der Empfehlung festgehaltene Vorgehensweise, wonach nach Möglichkeit eine Betrachtung der durchschnittlichen Beschäftigung im dem Unfall vorangegangenen Jahr erfolgen solle (vgl. E. 3.3 hiervor) hier ausser Betracht.

E. 5.3

Sodann vermag die Beschwerdeführerin aus dem Umstand, dass sie nicht drei Wochen gearbeitet habe, ebenfalls nichts zu ihren Gunsten abzuleiten.

E. 5.3.1

Zwar dauerte das Arbeitsverhältnis vom 16. bis 31. August 2023 und somit tatsächlich "lediglich" zwei Wochen und zwei Tage. Auch wenn die Beschwerdeführerin folglich nicht drei ganze Wochen arbeitete, leistete sie gemäss den willkürfreien und unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz die Arbeitsstunden von insgesamt 19,5 Stunden am 16., 19., 20., 25. und 31. August 2023 (E. 2 hiervor) und somit während der drei Kalenderwochen 33, 34 und 35 im Jahr 2023. Des Weiteren legte die Vorinstanz mit Verweis auf Ziff. 3 der Berechnungsregeln der Empfehlung Nr. 7/87 (E. 3.3 hiervor) bundesrechtskonform dar, dass die Wochen mit den tatsächlichen Arbeitseinsätzen in die Berechnung einzubeziehen seien und dies auch für Wochen gelte, in denen nur 1 Stunde gearbeitet worden sei. Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht vorbringt, handle es sich hierbei um ganze Wochen, die auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen unabhängig der Frage des Beginns des Arbeitsverhältnisses zu beachten seien. Dies ergibt sich auch gestützt auf das Berechnungsbeispiel 3 der Empfehlung Nr. 7/87, welches sich ausdrücklich auf befristete Arbeitsverhältnisse bezieht. Insbesondere das Beispiel 3.4 zeigt auf, dass alle drei Wochen, in welchen gearbeitet wurde, zu berücksichtigen sind, obwohl das Arbeitsverhältnis im Beispielfall mit dem ersten Arbeitstag an einem Montag in der ersten Woche und letzten Arbeitstag an einem Dienstag in der dritten Woche effektiv - wie im hier zu beurteilenden Fall - zwei Wochen und zwei Tage und nicht drei volle Kalenderwochen dauerte. Damit bildet das Rechenbeispiel 3.4 die Länge des hier zu beurteilenden Arbeitsverhältnisses genau ab. Dass die Rechenbeispiele einfachheitshalber alle den ersten Arbeitstag an einem Montag festlegen und der Stellenantritt nicht wie hier an einem Mittwoch erfolgte, führt nicht dazu, dass sie für die vorliegende Beurteilung nicht herangezogen werden dürfen, zumal - wie gesagt - gemäss Ziff. 3 der Empfehlung bereits eine Arbeitsstunde in einer Woche für die Berücksichtigung in der Berechnung ausreicht (E. 3.3 hiervor). Dies gilt unabhängig vom Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses und dem damit zusammenhängenden Wochentag. Hierbei ist vor allem hervorzuheben, dass die Arbeitsstunden im Rechenbeispiel 3.4 nicht durch die effektiv geleisteten 16 Arbeitstage dividiert wurden, sondern durch die drei Kalenderwochen, an welchen jeweils eine Arbeitsleistung erfolgte. Dass der von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Grundsatz in der Empfehlung Nr. 7/87, wonach bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist (E. 3.3 hiervor), sich nicht auf die effektive Länge des Arbeitsverhältnisses in Tagen bezieht, zeigt sich besonders anhand des Rechenbeispiels 3.2 der Empfehlung Nr. 7/87. Dieses Beispiel geht von einem befristeten Arbeitsverhältnis von 3 Tagen aus. Dabei wurden innerhalb der selben Woche am Montag 4 Stunden, am Dienstag 3 Stunden und am Mittwoch 2 Stunden, insgesamt somit 9 Stunden gearbeitet. Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit sind diese 9 Stunden durch die Woche, in welcher sie geleistet wurden, zu dividieren (also $9 : 1 = 9$ Stunden pro Woche) und nicht durch die vereinbarte Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von 3 Tagen (also $9 : 3 = 3$ Stunden pro Woche). Andernfalls würde keine NBU-Deckung

resultieren. Das von der Beschwerdeführerin letztinstanzlich erstmals beantragte Vorgehen (Dividieren der geleisteten 19,5 Arbeitsstunden durch zwei Wochen und zwei Tage bzw. 16 Tage) findet demnach in der Empfehlung Nr. 7/87 keine Stütze. Ebenso wenig gibt es Anhaltspunkte, dass die gesetzlichen Grundlagen hierzu eine solche Berechnung rechtfertigten (vgl. Art. 7 Abs. 2 und Art. 8 UVG i.V.m. Art. 13 Abs. 1 UVV), was von der Beschwerdeführerin im Übrigen auch nicht aufgezeigt wird.

E. 5.3.2

Gleiches gilt für die von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Variante, wonach die geleisteten Arbeitsstunden durch zwei Wochen zu dividieren seien. Nebst dem, dass das befristete Arbeitsverhältnis - wie die Beschwerdeführerin selbst vorbringt - zwei Wochen und zwei Tage andauerte, vermag sie keine Gründe zu nennen, weshalb die am 31. August 2023, mithin in der dritten Kalenderwoche des Arbeitsverhältnisses gearbeiteten 3,5 Stunden bei der Berechnung keine Beachtung finden sollen, wie schon die Vorinstanz zutreffend feststellte. Eine Berücksichtigung von lediglich zwei Wochen lässt sich auch nicht mit dem wiederholt eingebrachten Hinweis in der Empfehlung Nr. 7/87 rechtfertigen, wonach bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist, zumal dieses - wie gesagt - gerade nicht lediglich für zwei Wochen abgeschlossen wurde. Darüber hinaus ist mit den zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz daran zu erinnern, dass in Anlehnung an Ziff. 3 der Empfehlung Nr. 7/87 alle Wochen zu berücksichtigen sind, an welchen mindestens eine Stunde gearbeitet wurde. Dies gilt auch dann, wenn nicht an allen Tagen der entsprechenden Kalenderwoche Arbeitsstunden geleistet wurden (E. 3.3 und 5.3.1 hiervor). Somit dividierte die Vorinstanz die insgesamt geleisteten 19,5 Arbeitsstunden zu Recht durch die drei Kalenderwochen im August des Jahres 2023, an welchen die Arbeit erbracht wurde, wobei korrekterweise eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 6,5 Stunden resultierte.

E. 5.4

Nichts anderes ergibt sich aus dem vertraglich vereinbarten bzw. in der Unfallmeldung vom 29. Februar 2024 angegebenen Arbeitspensum von 20 %. Bei der Berechnung der Minimalgrenze von wöchentlich 8 Arbeitsstunden sind nämlich nicht die vertraglichen Vereinbarungen, sondern die konkret geleisteten Arbeitsstunden massgebend (vgl. Urteil 8C_434/2014 vom 19. Dezember 2014 E. 5.3.2).

E. 5.5

Schliesslich ist in Bezug auf die Ausführungen der Beschwerdeführerin zum möglichst umfassenden und weitreichenden Unfallversicherungsschutz festzuhalten, dass die vorliegende Ausgangslage - wenn auch nicht mit den exakt gleichen Arbeitstagen und -stunden - im Rechenbeispiel 3.4 der Empfehlung Nr. 7/87 abgebildet ist (vgl. E. 5.3.1 hiervor). Das Bundesgericht bestätigte bereits, dass die Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit mittels der Empfehlung Nr. 7/87 rechtmässig ist (E. 3.2 hiervor). Als zutreffend erweisen sich ferner die vorinstanzlichen Schlussfolgerungen hierzu, wonach aus den Berechnungsregeln nicht der allgemeine Grundsatz abgeleitet werden könne, es habe stets die für die versicherte Person günstige Berechnungsweise zur Anwendung zu gelangen, wenn sich aufgrund der massgeblichen Berechnungsregeln kein befriedigendes Ergebnis ermitteln lasse. Dies liefe auf eine Aushebelung des gesetzlich verankerten Grundsatzes hinaus, dass bei Teilzeitbeschäftigten nur unter gewissen Voraussetzungen eine Unfalldeckung für Nichtberufsunfälle bestehe. Triftige Gründe für ein Abweichen von

den Berechnungsregeln gemäss Empfehlung Nr. 7/87 oder für eine Änderung der diesbezüglichen bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 150 IV 277 E. 2.3.1; 149 II 381 E. 7.3.1; 149 V 177 E. 4.5; 147 V 342 E. 5.5.1) sind gestützt auf die Ausführungen der Beschwerdeführerin keine auszumachen. Damit erübrigen sich Weiterungen hierzu.

E. 6

Zusammenfassend verletzte die Vorinstanz kein Bundesrecht, indem sie gestützt auf die Berechnungsregeln gemäss Empfehlung Nr. 7/87 eine Versicherungsdeckung für den Nichtberufsunfall vom 16. September 2023 und folglich eine Leistungspflicht der Beschwerdegegnerin verneinte.

E. 7

Die unterliegende Beschwerdeführerin trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.