

KAPITEL 3 | FINANZIERUNG UND BEITRAGSWESEN

Lernziele

- Sie haben ein elementares Wissen der angewandten unterschiedlichen Prämienmodelle und deren Bestandteile.
- Sie können im Zusammenhang mit Prämienabrechnungen eingehende Anfragen von Kundinnen und Kunden adressatengerecht beantworten.
- Sie sind in der Lage bei Neukundinnen und Neukunden die notwendigen Abklärungen zu treffen und die Prämienhöhe der obligatorischen Unfallversicherung bzw. der Zusatzversicherung anhand der vorhandenen Tarife zu berechnen.
- Sie sind in der Lage, die Voraussetzungen für eine Prämienanpassung zu kennen.
- Sie sind in der Lage, für Kundinnen und Kunden die Prämienabrechnung der Unfallversicherung korrekt zu erstellen.

A. Grundsätze der Finanzierung

1. Finanzierungsquellen

Die Unfallversicherung finanziert sich prinzipiell von folgenden drei Einnahmequellen:

- den **Prämieneinnahmen** der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Art. 91 UVG),
- den **Regresseinnahmen** des Unfallversicherers (Art. 72 – 75 ATSG), sowie
- den **Kapitalerträgen** der Rückstellungen von Langfristleistungen (Art. 90 UVG).

2. Finanzierungsverfahren

Für die Finanzierung der Kurzzeit- wie auch die Langzeitleistungen wird grundsätzlich das **Bedarfsdeckungsverfahren** angewendet. Das heisst, dass die in Zukunft zu erbringenden Leistungen durch die Einnahmen desselben Jahres in gleicher Höhe gedeckt sein müssen (Art. 90 Abs. 1 UVG).

Sobald Langfristleistungen festgesetzt werden, sind zur Deckung dieser Rentenansprüche entsprechende Rückstellungen (Deckungskapitalien) zu bilden, weshalb diesbezüglich das **Kapitaldeckungsverfahren** angewendet wird. Die Teuerungszulagen der Rentenleistungen werden primär durch Zinsüberschüsse, oder wenn diese nicht ausreichen, nach dem Ausgabeumlageverfahren durch zweckgebundene Prämienzuschläge finanziert (Art. 90 Abs. 2 UVG, Art. 90b UVG).

Zum Ausgleich des Betriebsergebnisses werden **Ausgleichsreserven** gebildet (Art. 111 UVV).

Prinzip der Gegenseitigkeit:

Der Grundsatz der Gegenseitigkeit bedeutet, dass die Prämien immer so zu bemessen sind, dass zwischen den **Ausgaben und Einnahmen ein finanzielles Gleichgewicht** besteht. Aus diesem Grund darf die soziale Unfallversicherung im Gegensatz zu privatwirtschaftlichen Unternehmen **nicht gewinnorientiert** arbeiten. Die Bestimmung ist für sämtliche Träger anwendbar, welche die Unfallversicherung nach UVG durchführen (Art. 61 Abs. 2 UVG).

Prinzip der Selbsttragbarkeit:

Die Finanzierung der einzelnen **Versicherungszweige müssen selbsttragend** sein (Art. 89 Abs. 3 UVG):

- Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten
- Versicherung für Nichtberufsunfälle
- Freiwillige Versicherung
- Versicherung der arbeitslosen Personen
- Versicherung für Personen in IV-Massnahmen
- Abredeversicherung

B. Prämienbemessung im UVG

1. Prämienpflicht

Arbeitgeber:

Die **Berufsunfallprämien (BUV)** muss er allein tragen und darf nur die **Nichtberufsunfallprämie (NBUV)** zulasten des Arbeitnehmers vom Lohn abziehen (Art. 91 Abs. 1 – 3 UVG). Die Arbeitgeber schulden allerdings immer den ganzen Prämienbetrag gegenüber dem Unfallversicherer.

Arbeitslosenversicherung:

Die Arbeitslosenversicherung schuldet gegenüber der Suva den gesamten Prämienbetrag. Sie zieht wiederum die **Nichtberufsunfallprämie (NBUV)** von der Arbeitslosenentschädigung der arbeitslosen Personen wieder ab. Die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung entrichtet jedoch den Prämienanteil für das Berufsunfallrisiko (BUV) während den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung, Berufspraktika oder Bildungsmaßnahmen (Art. 91 Abs. 4 UVG, Art. 22a Abs. 4 AVIG).

Invalidenversicherung:

Die Invalidenversicherung **übernimmt alleinig die Prämien (BUV, NBUV)** für die Personen während einer IV-Massnahme, die in einem arbeitsvertragsähnlichen Verhältnis stehen und liefert den gesamten Prämienbetrag der Suva ab (Art. 91 Abs. 5 UVG).

2. Festsetzung der Prämien

Nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit werden die Prämien risikogerecht abgestuft (Äquivalenzprinzip). Um dies zu erreichen, werden Betriebe und Betriebsteile mit gleichartigen Risiken in **Risikogemeinschaften** eingeteilt (Art. 113 Abs. 1 UVV). Die Prämien müssen so bemessen werden, dass über die Zeit hinweg zwischen den Versicherungsleistungen und den Prämieinnahmen ein **finanzielles Gleichgewicht** besteht. Dies führt zu einer für alle Betriebe der betreffenden Risikogemeinschaft einheitlichen Durchschnittsprämie, die von zufallsartigen Risikoschwankungen unbeeinflusst bleibt (BGE 112 V 316).

Für die Bemessung der Prämien in der **Berufsunfallversicherung (BUV)** werden die Betriebe je nach ihrer Art und Verhältnissen (Betriebsmerkmale) in Klassen eingeteilt. Innerhalb dieser Klassen werden Stufen gebildet, die insbesondere die Unfallgefahr und Stand der Arbeitssicherheit berücksichtigt. Die Arbeitnehmer eines Betriebs können gruppenweise in verschiedene Klassen und Stufen zugeteilt werden (Art. 92 Abs. 2 UVG).

Im Bereich der **Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)** dürfen die Unfallversicherer ebenfalls Tarifklassen nach objektiven Kriterien bilden, wobei nicht nach dem Geschlecht abgestuft werden darf (Art. 92 Abs. 6 UVG). Erfahrungsgemäss verursachen versicherte Personen, die in Betrieben mit höheren Betriebsrisiken arbeiten, ebenso höhere Unfallkosten bei Nichtberufsunfällen, weshalb in der Praxis unterschiedliche NBUV-Tarife angewendet. Die Suva verfolgt die Regel, dass die gebildeten Risikogemeinschaften in der NBUV in der Regel den Klassen der BUV entsprechen (Prämientarif der Suva, S. 40).

Während die Suva und die Privatversicherer ihre **Prämientarife** nach den für sie geltenden Regeln und Normen eigenständig festsetzen (KOSS, S. 963), ist die Tarifgestaltung der Privatversicherer aufgrund des untereinander herrschenden Wettbewerbs nicht frei zugänglich (OFK, S. 494). Die Suva wiederum kann aufgrund ihrer Monopolstellung ihre Prämientarife transparent veröffentlichen. Für die Bestimmung der Tarife können die Unfallversicherer unterschiedliche Prämienmodelle anwenden. Nachfolgend werden flüchtig die wesentlichen drei **Prämienmodelle der Suva** abgebildet (Prämientarif der Suva, S. 15):

	BUV-Basisprämie pro Jahr	NBUV-Basisprämie pro Jahr
Basissatz	< CHF 20'000	< CHF 400'000
Bonus-Malus-System	≥ CHF 20'000, sofern seit drei Jahren prämienpflichtige Lohnsumme	≥ CHF 400'000, sofern seit drei Jahren prämienpflichtige Lohnsumme
Erfahrungstarifizierung	≥ CHF 2'400'000	≥ CHF 2'400'000

3. Einreihung des Betriebs

Nach der **erstmaligen Einreihung** eines Betriebs in die Klasse und Stufe des Prämientarifs sowie die Änderung einer Einreihung muss die Suva, nicht aber die Versicherer nach Art. 68 UVG, eine einsprachefähige Verfügung erlassen (Art. 92 Abs. 3 UVG, Art. 94 UVG). Die Unfallversicherer müssen dem Arbeitgeber sämtliche Prämienätze und die Zuschläge transparent darlegen können (Art. 120 Abs. 1 UVV).

Gleichzeitig müssen nach der erstmaligen Tarifierung **Änderungen der Betriebsverhältnisse** innert 14 Tagen gemeldet werden, damit die Unfallversicherer die Klassen- und Stufenzuteilung unter Umständen neu festsetzen und verfügen können (Art. 92 Abs. 4 UVG, Art. 124 lit. d UVV).

4. Prämienpflichtiger Verdienst (Grundsatz)

Die Prämien werden auf dem prämienpflichtigen Verdienst (Lohnsumme) des versicherten Personals mit bestimmten Besonderheiten erhoben (Art. 115 UVV, Art. 22 Abs. 1 + 2 UVV). **Grundsätzlich ist der AHV-pflichtige Lohn** jedes Arbeitnehmers bis zurzeit CHF 148'200 im Jahr massgebend (Art. 22 Abs. 1 UVV). Aufgrund der Lohnentwicklung muss der Bundesrat den Maximalbetrag wieder anpassen, sobald nicht mehr zwischen 92 – 96 % aller obligatorisch versicherten Arbeitnehmer zum vollen Verdienst versichert sind (Art. 15 Abs. 3 UVG).

Für die Prüfung, welche Entgelte und Lohnbestandteile AHV-pflichtig sind, ist auf das vom BSV veröffentlichte Dokument «Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO» massgebend. Für die Berufsprüfung ist jedoch die **Suva Broschüre «AHV- und Suva-pflichtige Löhne»** eine ausreichende Beschränkung dieses Dokuments, welche **im Anhang** sinngemäss zitiert wird (vgl. Anhang B).

Beispiel 1

- Ein Aussendienstmitarbeiter war vom 01.01. bis 31.12. beschäftigt (12 Monate).
- Lohnangaben: Grundlohn CHF 5'500 × 12 Monate, Anerkennungsprämie CHF 10'000, Entschädigung für Dienstkleider CHF 400, Generalabonnement (GA) CHF 3'800 für ca. 80 Dienstfahrten im Jahr, effektive Spesenentschädigung von CHF 16'430.

Grundlohn 5'500 × 12 Monate	66'000.00
Anerkennungsprämie 10'000	10'000.00
Entschädigung für Dienstkleider (gehört nicht zum massgebenden Lohn)	0.00
GA für mind. 40 Dienstfahrten (gehört nicht zum massgebenden Lohn)	0.00
Spesenentschädigung (gehören nicht zum massgebenden Lohn)	0.00
Total Prämienpflichtiger Verdienst	76'000.00

Beispiel 2

- Eine Assistenzärztin war vom 01.03. bis 31.10. beschäftigt (9 Monate).
- Lohnangaben: Grundlohn CHF 8'000 × 13 Monate, Kinderzulagen CHF 250 pro Monat, Abgangsent-schädigung CHF 5'000, UVG-Taggeldleistungen CHF 13'800.

Grundlohn 8'000 × 9 Monate	72'000.00
Anteil 13. Monatslohn (8'000 ÷ 12 × 9)	6'000.00
Kinderzulagen gehören nicht zum massgebenden Lohn	0.00
Abgangsent-schädigung gehört nicht zum massgebenden Lohn	0.00
./.. UVG-Taggeldleistungen	- 13'800.00
Total Prämienpflichtiger Verdienst	64'200.00