

GEWUSST WIE

Unfälle und ihre Abrechnungstücken

Was passiert lohnbuchhaltungsseitig, wenn Mitarbeitende verunfallen? Ein alltäglicher Fall – mit überraschend vielen Tücken in der korrekten Abwicklung.

08

EDITORIAL

Einleitung

Ein Unfall passiert schnell – die Auswirkungen auf die Lohnbuchhaltung sind aber oft komplizierter als erwartet. Genau das nehmen wir in dieser Ausgabe unter die Lupe.

Auch dieses Jahr haben zwei gut besuchte Kurse rund um die Sozialversicherungen stattgefunden. Ergänzend dazu hat uns **Myriam Minnig**, Leiterin Sozialversicherungen und Vorsorge bei BDO Schweiz, einen Gastbeitrag geschrieben. Sie hat beide Kursmodule (Grundlagen und Vertiefung) durchgeführt und greift anhand eines konkreten Beispielfalls ein Thema auf, das viele von uns kennen: Was passiert in der Lohnbuchhaltung, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter verunfallt?

Der Fall wirkt auf den ersten Blick alltäglich. Beim genauen Hinschauen zeigt sich aber, wie viele Tücken in der korrekten Abwicklung stecken.

Wir sind überzeugt, dass der Beitrag vielen von euch direkt weiterhilft – sei es als Bestätigung der eigenen Praxis oder als Denkanstoss für offene Fragen. Wie immer gilt: Diese Publikation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie versteht sich als praxisnahe Ergänzung – kompakt, verständlich und nah am Alltag.

Wichtig: Der vorliegende Fall ist nach privatrechtlichen Grundlagen aufgebaut. Vieles davon lässt sich auf öffentlich-rechtliche Anstellungen übertragen, es gibt aber Unterschiede. Prüft bei einem konkreten Fall darum immer die Rechtsgrundlage, die für das jeweilige Arbeitsverhältnis gilt, und klärt die Voraussetzungen und Leistungen im Einzelfall ab (zum Beispiel in der eigenen Personalverordnung der Gemeinde).

GASTBEITRAG – MYRIAM MINNIG, BDO SCHWEIZ

Unfälle und ihre Abrechnungs-Tücken

AUF EINEN BLICK

Anhand eines Beispielfalls zeigen wir auf, welche Herausforderungen ein ganz «normaler» Unfall für die Lohnbuchhaltung bereithalten kann, wenn man etwas tiefer gräbt. Wer die unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen und ihre Reihenfolge kennt, erstellt die Lohnabrechnung korrekt – und vermeidet eine negative AHV-Basis.

Ausgangslage

Pius ist ein langjähriger, treuer Mitarbeiter. Er ist 68 Jahre alt und immer noch stundenweise für seinen Arbeitgeber tätig. Er sorgt für Ordnung, erledigt kleinere Reparaturen, pflegt die Grünflächen und die Blütensträucher im Empfangsbereich.

Rita arbeitet im Personalbüro und gilt bei den Mitarbeitenden als gute Seele. Man findet bei ihr immer ein offenes Ohr und Antworten auf rechtliche und administrative Fragen. Sie ist stolz auf ihre perfekte Lohnbuchhaltung.

Im Januar 2026 rutscht Pius auf dem Parkplatz vor seiner Wohnung auf einer Eisfläche aus und zieht sich einen komplizierten Oberschenkelbruch zu. Rita füllt umgehend eine Unfallmeldung aus und reicht diese bei der Unfallversicherung ein. Das ist gut so, denn Art. 45 Abs. 2 UVG schreibt eine unverzügliche Mitteilung vor. Bei unentschuldbarer Verzögerung der Meldung können die Leistungen gekürzt werden. Insbesondere wird es problematisch, wenn die späte Meldung eine Abklärung des Sachverhalts vereitelt oder wesentlich erschwert.

Welche weiteren Herausforderungen gibt es, die Rita in diesem Fall beachten muss?

Subjektive Unterstellung: Wer ist nach UVG versichert?

Wer dem Schweizer Sozialversicherungssystem unterstellt und als Arbeitnehmende/r angestellt ist, geniesst den umfassenden Schutz einer Unfallversicherung nach UVG. Dazu gehört die Deckung der Heilungskosten (medizinische Behandlung, Spitalaufenthalt, Medikamente etc.), des Lohnausfalls zu 80 Prozent (von maximal 148'200 Franken pro Jahr) und der Anspruch auf eine Rente, falls aus dem Unfall eine Invalidität oder der Tod resultiert.

Das Unfallversicherungsgesetz UVG kennt bei der Versicherungspflicht keine Altersgrenzen. Deshalb ist auch Pius mit seinen 68 Jahren noch dem UVG unterstellt. Rita hat korrekterweise immer auf seinem ganzen Lohn UVG-Prämien abgerechnet. Denn der Rentnerfreibetrag gilt nur für die AHV/IV/EO, nicht aber für die Unfallversicherung.

Die Frage, die sich bei Mitarbeitenden mit unregelmässigen Pensen jedoch stellt ist, ob sie nur für Berufsunfälle versichert sind oder auch für Nichtberufsunfälle. Art. 8 Abs. 2 UVG besagt, dass Teilzeitbeschäftigte mit weniger als acht Stunden Arbeitszeit pro Woche nicht versichert sind für Nichtberufsunfälle (Art. 7 Abs. 2 UVG i.V. mit Art. 13 Abs. 1 UVV).

Doch wie berechnet man die acht Stunden pro Woche bei Mitarbeitenden, die unregelmässig arbeiten? Die Ad-hoc-Empfehlung Nr. 7/87 der «Ad-hoc-Kommission Schaden UVG» nennt zwei Möglichkeiten: «Durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer von mindestens acht Stunden» oder «Überwiegende Anzahl Wochen mit mindestens acht Arbeitsstunden». Dabei blickt man drei oder zwölf Monate ab Unfalldatum zurück und wählt das für den Versicherten günstigere Ergebnis. Wichtig ist allerdings, dass nur Wochen gezählt werden dürfen, in denen auch tatsächlich gearbeitet wurde. Arbeitsfreie Wochen werden für die Berechnung ignoriert. Dies gilt auch bei einer Durchschnittsberechnung.

Berufsunfall, Nichtberufsunfall oder Krankheit?

Um festzustellen, ob Pius Fall über die Unfallversicherung abgewickelt werden kann, müssen demnach zwei Dinge geprüft werden:

- Ist Pius versichert für Nichtberufsunfälle?
- Handelt es sich bei seinem Sturz um einen Berufsunfall, einen Unfall auf dem Arbeitsweg oder um einen Nichtberufsunfall?

Der erste Punkt hängt von der subjektiven Unterstellung ab wie oben beschrieben. Hat Pius mindestens acht Stunden pro Woche gearbeitet, ist er NBUV-versichert. Die Unfallversicherung erbringt Leistungen unabhängig davon, um was für einen Unfall es sich handelt.

Erreicht seine Arbeitszeit die acht Stunden nicht, ist er nur für Berufsunfälle versichert, nicht aber für Nichtberufsunfälle. In Folge ist zu unterscheiden: War Pius auf dem Weg zur Arbeit, als er gestürzt ist? Falls ja, ist die Unfallversicherung leistungspflichtig, denn bei nicht NBUV-Versicherten zählt der Arbeitsweg als Berufsunfall. Ereignet sich ein Unfall aber in der Freizeit, erbringt die Unfallversicherung keine Leistungen.

Die Folgen von Pius Sturz könnten jedoch sogar als Krankheit gelten. Art. 4 ATSG (Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) definiert den Unfallbegriff wie folgt:

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.»*

Insbesondere das Kriterium des «ungewöhnlichen äusseren Faktors» gibt regelmässig Anlass zu Rechtsverfahren, die erst vor Bundesgericht entschieden werden. Auch Pius Sturz kann für eine Beurteilung von der Versicherung untersucht werden. War die Eisglätte jahreszeitlich üblich und problemlos erkennbar, war das Ereignis möglicherweise nicht ungewöhnlich und der Unfallbegriff damit nicht erfüllt. War die Eisfläche jedoch nicht erkennbar oder befand sich an einem ungewöhnlichen Ort (z.B. wettergeschützt), kann das als ungewöhnlicher äusserer Faktor gelten.

Knochenbrüche gehören allerdings zu den sogenannten Listenverletzungen nach Art. 6 Abs. 2 UVG, bei denen der Unfallbegriff nicht erfüllt sein muss, um einen Leistungsanspruch nach UVG zu generieren. Wollte die Unfallversicherung geltend machen, der Schaden sei vorwiegend (über 50 Prozent) aufgrund von Abnützung oder Vorerkrankung entstanden, wäre sie dafür beweispflichtig.

Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung und Taggeld

Was bedeutet das nun für Rita und die Lohnbuchhaltung? Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung, wenn Pius aufgrund des Unfalls arbeitsunfähig wird. Bezüglich der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht drückt sich das Obligationenrecht eher vage aus: «...für eine beschränkte Zeit...» und «im ersten Dienstjahr für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit...» (Art. 324a Abs. 1 und 2 OR). Das Obligationenrecht kommt zur Anwendung, sofern nicht der Einzelarbeitsvertrag, ein Gesamtarbeitsvertrag oder öffentliches Recht etwas anderes bestimmen.

Wenn Pius Sturz als Unfall gilt, kommt Art. 324b OR zum Tragen, der eine Lohnfortzahlung von 80 Prozent seines Lohnes vorsieht. Das gilt auch für die Wartefrist während zwei Tagen nach dem Unfall, in der die Unfallversicherung noch keine Taggeldleistung bezahlt. Gilt das Ereignis jedoch nicht als Unfall, wird es nach Art. 3 Abs. 1 ATSG als Krankheit behandelt. In diesem Fall kommt Art. 324a OR zur Anwendung, nach dem der Arbeitgeber den vollen Lohn schuldet.

In beiden Fällen wird zudem eine Sperrfrist ausgelöst, in der Pius nicht gekündigt werden darf. Diese dauert je nach Dienstalter 30, 90 oder 180 Tage (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Erst nach Ablauf dieser Sperrfrist oder bei Rückkehr nach vollständiger Genesung dürfte der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist.

Rita erhält von der Unfallversicherung die Zusage, dass sie den Fall übernimmt und die Leistungen nach UVG erbringt. Rita ist erleichtert. Das Eintreffen der ersten Taggeldabrechnung fordert jedoch besondere Aufmerksamkeit beim Erstellen der Lohnabrechnung. Denn nun treffen verschiedene Rechtsgrundlagen aufeinander:

- **Lohnfortzahlung nach Art. 324b OR:** 80% seines Lohns für eine beschränkte Zeit
- **Taggeld der Unfallversicherung nach Art. 17 Abs. 1 UVG:** 80% des versicherten Verdienstes bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, dem Beginn einer Rente oder dem Tod des Versicherten

Die Grundlagen der beiden Berechnungen sind möglicherweise unterschiedlich, insbesondere, da Pius unregelmässig gearbeitet hat.

Lohnfortzahlung des Arbeitgebers: Das Obligationenrecht definiert eine Lohnfortzahlungspflicht inklusive einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, aber keine spezifische Formel für die Berechnung eines Durchschnitts. In der Praxis geht man von einem repräsentativen Zeitraum aus, was in der Regel zwölf Monaten entspricht.

Taggeld der Unfallversicherung: Art. 15 Abs. 2 UVG legt als Grundlage für die Taggeldberechnung den «letzten vor dem Unfall bezogenen Lohn» fest. Bei unregelmässig beschäftigten Personen empfiehlt die Ad-hoc-Empfehlung Nr. 03/84, den Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen, bei stark schwankenden Löhnen der letzten zwölf Monate. Die Formel für das Taggeld ist zudem klar definiert: Versicherter Jahresverdienst / 365 Tage x 80% (Art. 25 Abs. 1 UVV).

Als Besonderheit kommt dazu, dass die Unfallversicherung Familienzulagen beim versicherten Lohn mit einrechnet, obwohl darauf keine Beiträge geschuldet sind (Art. 7 Abs. 1 lit. c UVV). Der Arbeitgeber schuldet jedoch keine Fortzahlung von Familienzulagen. Er richtet die gesetzlichen Zulagen aus, solange ein Anspruch besteht (drei Monate nach Beginn Arbeitsunfähigkeit), danach entfallen die Familienzulagen (Art. 10 Abs. 1 FamZV).

Das bedeutet: Die Höhe der Lohnfortzahlung und die Höhe des Unfall-Taggelds können voneinander abweichen. Art. 19 Abs. 2 ATSG bestimmt, dass «Taggelder in dem Ausmass dem Arbeitgeber zukommen, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt». Damit Rita die Lohnabrechnung korrekt erstellen kann, muss sie demnach prüfen:

- Wie ist die Lohnfortzahlung in Pius Arbeitsvertrag geregelt?
- Was ist höher, die nach Arbeitsvertrag oder Gesetz berechnete Lohnfortzahlung oder das Unfalltaggeld?

Nun muss Rita sicherstellen, dass die Lohnfortzahlungspflicht erfüllt ist, sie aber auch mindestens das Taggeld an Pius weiterleitet. Fällt also die Lohnfortzahlung höher aus, muss sie diesen Betrag auszahlen, kann die Versicherungsleistung jedoch anrechnen. Ist das Taggeld höher, muss sie mindestens das ganze Taggeld auszahlen.

Dabei ist zu beachten, dass das Unfalltaggeld nach UVG von der Beitragspflicht ausgenommen ist*. Das bedeutet, es ist weder AHV/IV/EO noch sonst eine Versicherungsprämie abzurechnen. Sollte Pius noch in einer Pensionskasse versichert sein, bleibt der versicherte Lohn bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in der Regel unverändert, ausser er verlangt eine Anpassung. Fällt die Lohnfortzahlung jedoch höher aus als das Taggeld, muss der vom Arbeitgeber finanzierte Teil mit den anwendbaren Sozialversicherungen abgerechnet werden.

*Ausblick auf die Reform AHV2030: Der Bundesrat schlägt vor, Unfall- und Krankentaggelder der AHV-Beitragspflicht zu unterstellen.

Praxisbeispiele: Lohnabrechnung

Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers wird brutto ausgewiesen, ebenso wie das Unfalltaggeld. Die Summe des Taggelds wird als «Korrektur Leistungen Dritter» wieder in Abzug gebracht zwecks Korrektur der Basis für die Sozialversicherungen.

Beispiel 1: Lohnabrechnung mit Basiskorrektur

Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers wird vorliegend brutto ausgewiesen, ebenso wie das Unfalltaggeld. Die Summe des Taggelds wird als «Korrektur Leistungen Dritter» wieder in Abzug gebracht zwecks Korrektur der Basis für die Sozialversicherungen.

POSITION	BEITRAG	BASIS	LOHN
Lohnfortzahlung 80 %			2'000.00
Unfalltaggeld			1'800.00
Korrektur Leistungen Dritter			-1'800.00
Total Bruttolohn			2'000.00
AHV / IV / EO *	5.30 %	200.00	-10.60
NBUV	1.20 %	200.00	-2.40
Total Abzüge			-13.00
Nettolohn			1'987.00

* bei Verzicht auf den Rentnerfreibetrag, ansonsten kein AHV-Beitrag

Beispiel 2: Lohnabrechnung mit Basiskorrektur - aber Achtung

Die Darstellung entspricht Beispiel 1. Jedoch fällt die Lohnfortzahlung im Beispiel 2 tiefer aus als das Unfalltaggeld. Dass hier etwas nicht stimmt fällt schon deshalb auf, weil die AHV-Basis negativ ausfällt und dem Mitarbeitenden in Folge Beiträge ausbezahlt statt abgezogen werden. In der Praxis werden solche Fälle jedoch oft übersehen, weil nur für einzelne Tage Taggelder abgerechnet werden oder weil Lohnfortzahlung und Abrechnung des Taggelds für dieselbe Periode nicht in dieselbe Lohnabrechnung fliessen (zeitliche Verschiebung). Sollte sich über ein ganzes Jahr eine negative AHV-Lohnsumme ergeben, löst dies eine Rückfrage der AHV-Ausgleichskasse aus.

Rechnet man Lohnfortzahlung und Taggeld zeitkongruent ab wird jedoch ersichtlich: Das Taggeld wird um CHF 187 gekürzt, was gem. Art. 19 Abs. 2 ATSG nicht zulässig ist.

POSITION	BEITRAG	BASIS	LOHN
Lohnfortzahlung 80 %			1'800.00
Unfalltaggeld			2'000.00
Korrektur Leistungen Dritter			-2'000.00
Total Bruttolohn			1'800.00
AHV / IV / EO *	5.30 %	-200.00	10.60
NBUV	1.20 %	-200.00	2.40
Total Abzüge			13.00
Nettolohn			1'813.00

* bei Verzicht auf den Rentnerfreibetrag, ansonsten kein AHV-Beitrag

Rita freut sich, wenn Pius wieder auf den Beinen ist – natürlich nicht nur, weil dann die Lohnabrechnungen wieder einfacher werden.

IMPRESSUM & KONTAKT

Gewusst wie ...

Fachliche Kurzpublikationen für Fachleute der Finanzen der öffentlichen Verwaltungen im Kanton Zürich. Kompakt, praxisnah und verständlich.

HERAUSGEBER

Verband Zürcher Finanzfachleute
www.vzf.ch
info@vzf.ch

DIESE AUSGABE

Ausgabe 08 – September 2026
Gastbeitrag: Myriam Minnig
Leiterin Sozialversicherungen und
Vorsorge sosec, BDO

KONZEPT & REDAKTION

Verband Zürcher Finanzfachleute

ERSCHEINUNG

Unregelmässig, mehrmals jährlich
Frühere Ausgaben auf www.vzf.ch

Diese Publikation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine Rechtsberatung.