



## Der halbe Lohn nach UVG – Praxisbeispiele

Das UVG sieht in seinen gesetzlichen Bestimmungen drei unterschiedliche Lohnbegriffe vor. So wird einerseits der versicherte Verdienst erwähnt. Andererseits existiert der Begriff des prämienpflichtigen Verdiensts, der mit gewissen Abweichungen dem versicherten Verdienst entspricht. Zudem verwendet das UVG den Begriff des «halben Lohns», der in der Praxis oftmals mehr Fragen als Antworten liefert.

■ Von Marco Riedi

### Einleitung

Dass der versicherte Verdienst dann zum Zug kommt, wenn der Unfallversicherer entsprechende Geldleistungen auszurichten hat, ist bekannt. Der prämienpflichtige Verdienst sollte von der Begrifflichkeit her auch keine weiteren Schwierigkeiten bereiten. Wer sich aber mit dem Ende der Versicherungsdeckung nach UVG befasst, stösst auf den Begriff des halben Lohns.

So beschreibt das UVG in Art. 3 Abs. 2 unter anderem, dass die Versicherung mit dem 31. Tag nach dem Tag endet, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Was diese Bestimmung in der Praxis wirklich bedeutet und wo die eine oder andere Stolperfalle ist, soll dieser Artikel genauer beschreiben.

### Inhalte des halben Lohns

Die genauere Bestimmung, was im Sinn von Art. 3 Abs. 2 UVG als Lohn gilt, ergibt sich aus den Regelungen von Art. 7 Abs. 1 UW – nämlich:

- der Lohn, der nach den Bestimmungen des AHVG als massgebend gilt
- Taggelder des UVG, des MVG, der IV und jene der Krankenkassen und privaten Kranken- und Unfallversicherer, welche die Lohnfortzahlung ersetzen
- Entschädigungen nach EOG sowie Entschädigungen einer kantonalen Mutterschaftsversicherung
- Familienzulagen, die als Kinder-, Ausbildungs- und Haushaltszulagen im orts- und branchenüblichen Rahmen gewährt werden
- Löhne, auf denen wegen des Alters der Versicherten keine Beiträge der AHV erhoben werden

Im Gegenzug definiert Art. 7 Abs. 2 UW, was in diesem Sinne nicht als Lohn gilt:

- Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsschliessung, bei Betriebszusammenlegung oder bei ähnlichen Gelegenheiten
- Vergütungen wie Gratifikationen, Weihnachtzulagen, Erfolgsbeteiligungen, Abgabe von Arbeitnehmeraktien, Tantiemen, Treueprämien und Dienstaltersgeschenke

Das effektive Ende des Versicherungsschutzes nach UVG in Bezug auf die Thematik des halben Lohns betrifft nur versicherte Personen, die zuvor im Arbeitsverhältnis auch gegen Nichtberufsunfälle versichert waren. Bei Personen, die als Teilzeitbeschäftigte weniger als acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgebenden tätig waren, endet die UVG-Deckung mit dem letzten Weg von der Arbeit nach Hause.

### Praxisbeispiele

#### Keine Leistungen aus Arbeitslosenversicherung und kein neues Arbeitsverhältnis

Frau A arbeitet in Vollzeit. Sie verlässt den Betrieb per 30. September. An diesem Tag hat sie letztmals Anspruch auf Lohn. Im Anschluss daran wird A kein neues Arbeitsverhältnis haben und auch keine Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen. Die Deckung nach UVG für sie endet also am 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch

**Das Navi für Ihre Saläre.**  
Alles aus einer Hand, mit erstklassigem Service und jahrelanger Erfahrung.

Salärvergleich    Lohngleichheit    Lohnsystem    Lohnrechner



Landolt & Mächler Consultants

www.marketsalary.ch



auf mindestens den halben Lohn aufhört. Ab dem 1. Oktober hat sie keinerlei Lohnansprüche mehr, weswegen die Unfalldeckung bis und mit 31. Oktober andauert.

#### **Nachzahlung einer Gratifikation**

Herr B arbeitet ebenfalls in Vollzeit. Er verlässt den Betrieb am 30. April, hat per diesem Tag letztmalig Lohnanspruch und wird vorerst eine vier Monate dauernde Auszeit beziehen. Am 7. Mai erhält er von seinem ehemaligen Arbeitgebenden noch eine Nachzahlung in Form einer Gratifikation. Nach Art. 7 Abs. 2 UVV gilt nun diese nachträglich ausgerichtete Gratifikation nicht als Lohn im Sinne des halben Lohns. Das bedeutet, dass der Versicherungsschutz für B während 31 Tagen nach dem 30. April andauert, also am 31. Mai endet und nicht 31 Tage nach dem 7. Mai (also am 6. Juni). Die Nachzahlung in Form der Gratifikation vermag die UVG-Deckung folglich nicht zu verlängern.

#### **Unbezahlter Urlaub**

Frau C arbeitet im 80%-Pensum und wird ab 1. Juni einen unbezahlten Urlaub von zwei Monaten beziehen. Der letzte Lohn wird am 31. Mai ausgerichtet. Sie kehrt am 2. August wieder an den Arbeitsplatz zurück. Der unbezahlte Urlaub bedeutet, dass die Versicherungsdeckung unterbrochen wird. C wird also noch während 31 Tagen bis und mit 1. Juli nach UVG versichert sein.

#### **Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei bestehender Arbeitsunfähigkeit**

Frau D bezog einen Monatslohn von CHF 6000.–. Sie erlitt am 1. März einen Unfall und ist zu 100% arbeitsunfähig. Der Unfallversicherer richtet ein Taggeld in Höhe von 80% des versicherten Verdiensts aus, insgesamt also CHF 4800.– pro Monat. Das Arbeitsverhältnis wurde per 31. Juli aufgelöst, die Arbeitsunfähigkeit besteht weiterhin im Umfang von 100%. Da das Unfalltaggeld nach Art. 7 Abs. 1 UVV das Ende der UVG-Deckung verlängert, ist D weiterhin unfallversichert. Wird nun D beispielsweise am 15. September vom behandelnden Arzt zu 50% arbeitsfähig geschrieben, wird das Taggeld ab diesem Zeitpunkt nur noch CHF 2400.– betragen (50% von CHF 4800.–). Dieser Betrag entspricht aber nicht mehr dem halben Lohn (50% von CHF 6000.–). Deswegen endet die Unfalldeckung für D am 31. Tag nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit von 50%, also am 15. Oktober.

#### **Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei bestehender Arbeitsunfähigkeit**

Herr E bezog einen Monatslohn von CHF 7000.–. Er erlitt am 1. März einen Hirnschlag und ist zu 100% arbeitsunfähig. Das Taggeld aus der Krankentaggeldversicherung beträgt 80% des versicherten Verdiensts, also

CHF 5600.–. Das Arbeitsverhältnis wurde per 31. August aufgelöst, die Arbeitsunfähigkeit besteht weiterhin im Umfang von 100%. Anders als im Beispiel von D verlängern die Krankentaggelder, die E ab 1. September erhält, die Unfalldeckung nach UVG nicht. Das bedeutet, dass die Unfalldeckung für E 31 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt, also bis und mit 31. September andauert.

#### **Teilzeitbeschäftigung**

Frau F arbeitet bis und mit 15. Oktober während 15 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgebenden. Sie ist deswegen auch NBU-versichert. Ab dem 16. Oktober reduziert sie ihr Pensum auf sechs Stunden pro Woche und verfügt dann nur noch über die BU-Deckung. Da F bis und mit 15. Oktober auch NBU-versichert ist, endet die NBU-Deckung 31 Tage später, also am 14. November.

#### **Auflösung Arbeitsverhältnis mit Ferienauszahlung**

Herr G arbeitet in Vollzeit. Er hat seinen letzten Arbeitstag am 31. Juli, wird vorerst kein neues Arbeitsverhältnis antreten und auch keine Arbeitslosenentschädigung beziehen. Am letzten Arbeitstag erhält er noch eine Ferienauszahlung über fünf nicht bezogene Ferientage. Somit endet der Lohnanspruch folglich am 5. August. Das bedeutet, dass der



Versicherungsschutz für G während 31 Tagen nach dem 5. August andauert, also bis und mit 4. September.

### Bedeutung in der Praxis

Das Ende der Versicherungsdeckung nach UVG beschäftigt sowohl Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende. Die Regelung, dass die sogenannte Nachdeckung noch während 31 Tagen nach dem Ende des Anspruchs auf mindestens den halben Lohn andauert, betrifft Arbeitnehmende, die auch gegen Nichtberufsunfälle versichert sind.

Personen mit geringen Teilzeitpensen, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgebenden weniger als acht Stunden beträgt, sind ausschliesslich gegen Berufsunfälle versichert. Dabei gelten Unfälle auf dem Arbeits- und Nachhauseweg als Berufsunfälle.<sup>1</sup> Somit endet die Versicherungsdeckung nach UVG für eben solche Personen unmittelbar nach dem Beenden des letzten Nachhausewegs.

Eine besondere Bedeutung hat die Regelung für jene Fachpersonen, die sich bei ihren Arbeitgebenden für Austrittsgespräche verantwortlich zeigen. Denn die gesetzliche Informationspflicht des Arbeitgebenden gegenüber austretenden Mitarbeitenden besagt, dass der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden über die ihm gegen eine Vorsorgeeinrichtung oder einen Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte den erforderlichen Aufschluss zu erteilen hat. In dieser zitierten, gesetzlichen Bestimmung des Obligationenrechts<sup>2</sup> sind die Informationen bezüglich des Versicherungsschutzes nach UVG eingeschlossen, die ihrerseits in Art. 72 Abs. 2 UVV explizit erwähnt werden.

### Fazit

Solange es sich um Fälle handelt, in denen eine Person den Arbeitgebenden verlässt, kein unmittelbar darauffolgendes Arbeitsverhältnis eingeht und auch keine Arbeitslosenentschädigung bezieht, sind die Themen der

Nachdeckung nach UVG und die Möglichkeit der Abredevversicherung selten unklar.

Durchaus komplexer werden diese Beurteilungen dann, wenn nach dem Austritt einer Person im Nachgang noch ausstehende Auszahlungen erfolgen, die gemäss Regelungen nach Art. 7 Abs. 2 UVV nicht als Lohn gelten. Und besonders zu beachten sind jene Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis aufgelöst wird und die betroffene Person dann noch in der Taggeldbezugsphase steht.

### FUSSNOTEN

- 1 Art. 7 Abs. 2 UVG.
- 2 Art. 331 Abs. 4 OR.



### AUTOR

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

## Navigator Lohn



Lohnabrechnung, Arbeitsverhinderungen, Lohnausweis und Lohndeklaration sicher und erfolgreich abwickeln



Mit dem neuen Navigator Lohn finden Sie schnelle und kompetente Antworten auf Fragen rund um die Lohnabrechnung und den Lohnausweis. **Inklusive 30 sofort einsetzbarer Arbeitshilfen zur praktischen Umsetzung.**

- Lohnabrechnungen und Lohnausweis professionell handhaben
- Praxiswissen kombiniert mit 30 sofort einsetzbaren Tools
- Online-Zugriff: Unlimitiert, Einzelplatzlizenz
- Laufzeit: 12 Monate

Mehr dazu unter [www.weka.ch/shop](http://www.weka.ch/shop)

### Impressum

Verlag WEKA Business Media AG  
Hermetschlostrasse 77  
CH-8048 Zürich  
[www.weka.ch](http://www.weka.ch)

Herausgeber Stephan Bernhard

Redaktion Carla Seffinga

Publikation 10 × jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr,  
Preise inkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:  
[www.weka-library.ch](http://www.weka-library.ch)

Bildrechte [www.iStockphoto.com](http://www.iStockphoto.com)

Bestell-Nr. NL9105

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2022

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurde meist die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mitgemeint.