

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer I



I 2025 43

Entscheid vom 17. November 2025

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.med. Bernhard Zumsteg, Richter
Dr.med. Pierre Lichtenhahn, Richter
MLaw Pascal Pfeifhofer, Gerichtsschreiber

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

Suva, Rechtsabteilung, Fluhmattstrasse 1, Postfach, 6002 Luzern,
Vorinstanz,

Gegenstand

Unfallversicherung (Rückforderung)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1965) war über seine Anstellung als _____ der B._____ AG bei der Suva obligatorisch unfallversichert, als er am 8. Januar 2024 auf Eis und Schnee ausrutschte und auf die Bordstein-Kante stürzte (Suva-act. 2). Mit Schreiben vom 4. März 2024 anerkannte die Suva ihre Leistungspflicht für die Folgen des Nichtberufsunfalls vom 8. Januar 2024 (Suva-act. 22). Infolgedessen bezahlte die Suva u.a. vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 unter der Schadenummer 23.57100.24.3 (Schadendatum: 8.1.2024) Taggeldleistungen in der Gesamtsumme von Fr. 5'335.50 aus (Suva-act. 34, 56).

B. Am 26. März 2024 erkundigte sich die Arbeitgeberin bei der Suva, warum das Taggeld an den Versicherten und nicht die Arbeitgeberin ausbezahlt worden sei; die Direktzahlung erfolge erst ab 1. März 2024 an den Versicherten (die Anstellung wurde per 29.2.2024 gekündigt). Es stelle sich die Frage, ob der Versicherte das Taggeld eventuell doppelt erhalten habe (Suva-act. 35). Am 2. April 2024 informierte die Arbeitgeberin weiter, dass sie im Januar und Februar Lohnfortzahlung geleistet habe (Suva-act. 38). In der Folge verfügte die Suva am 2. April 2024 gegenüber A._____ die Rückforderung von Fr. 5'335.50 an zu Unrecht geleisteten Taggeldern, da er in der Zeit vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 das Suva-Taggeld und den Lohn vom Betrieb erhalten habe (Suva-act. 39).

C. Am 6. Mai 2024 erhob A._____ gegen die Rückforderungsverfügung vom 2. April 2024 Einsprache (Suva-act. 42), welche die Suva mit Entscheid vom 16. April 2025 abwies (Suva-act. 51).

D. Am 26. Mai 2025 reicht A._____ bei der Suva Beschwerde gegen den Einspracheentscheid ein, welche die Suva am 25. Juni 2025 zur weiteren Bearbeitung zuständigkeitshalber ans Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz überwies (Suva-act. 54, 55). Der Beschwerdeführer beantragt sinngemäss, der angefochtene Einspracheentscheid und mit diesem die angefochtene Rückforderungsverfügung seien ersatzlos aufzuheben.

Mit Vernehmlassung vom 30. Juni 2025 beantragt die Suva, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei, und der Einspracheentscheid vom 16. April 2025 sei zu bestätigen.

Am 18. August 2025 ersuchte der Beschwerdeführer um Erstreckung der Replikfrist, worauf ihm eine nicht weiter erstreckbare Frist bis 19. September 2025 angesetzt wurde (VG-act.13). Am 19. September 2025 ersuchte er - unter Vorlage eines am 16. September 2025 ausgestellten Arztzeugnisses, welches ihm ab

dem 12. September 2025 bis 7. Oktober 2025 eine vollständige Arbeits- und Verhandlungsunfähigkeit attestierte - um eine weitere Fristerstreckung, welche ihm ausserordentlichweise letztmals bis am 10. Oktober 2025 gewährt wurde (VG-act. 14, 15, 16, 17). Innert dieser Frist und bis dato ging keine Eingabe des Beschwerdeführers ein.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Suva vom Beschwerdeführer zu Recht Fr. 5'335.50 an zu Unrecht geleisteten Taggeldern zurückforderte. Die Suva begründet die Rückforderung damit, dass sie in der Zeit vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 Taggeld in Höhe von Fr. 5'335.50 direkt an den Beschwerdeführer geleistet und dieser gleichzeitig im selben Zeitraum Lohnzahlungen von der Arbeitgeberin erhalten habe. Der Beschwerdeführer bestreitet diese "Doppelzahlung" an ihn.

Es bleibt anzufügen, dass der Leistungsanspruch des Beschwerdeführers gegenüber der Suva für die Folgen des Unfalles vom 8. Januar 2024 unbestritten ist, so namentlich sein Anspruch auf Taggelder (Suva-act. 22 und 51). Unbestritten ist ebenso, dass der Beschwerdeführer im Unfallzeitpunkt bis am 29. Februar 2024 bei der B._____ AG angestellt war (Suva-act. 2 und 18).

2.1 Gemäss Art. 19 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) vom 6. Oktober 2000 kommen Taggelder und ähnliche Entschädigungen in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt. In Ergänzung zu dieser Regel werden die obligatorischen Unfallversicherer in Art. 49 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) vom 20. März 1981 ermächtigt, die Auszahlung der Taggelder dem Arbeitgeber zu übertragen. Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber eine Grundlage für die Drittauszahlung von Taggeldern an die Arbeitgeber statt an den Versicherten geschaffen, diese aber in der Höhe auf das Ausmass der Lohnzahlung der Arbeitgeber beschränkt. Die Bestimmung von Art. 19 Abs. 2 ATSG knüpft damit an die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung an (Art. 324a Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220] vom 30.3.1911). Diese ist von Gesetzes wegen auf eine von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängigen Zeit (Art. 324a Abs. 2 OR) oder auf eine individual-, normal- oder gesamtarbeitsvertraglich vereinbarte längere Zeitdauer (Art. 324a Abs. 4 OR) beschränkt. Im Umfang der

vom Arbeitgeber tatsächlich geleisteten Lohnfortzahlungen stehen diesem die für die versicherte Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Taggeldleistungen zu. Art. 19 Abs. 2 ATSG beinhaltet daher eine Subrogation (Legalzession) des Taggeldanspruches vom Versicherten auf den Arbeitgeber in dem Umfang, als dieser Lohnfortzahlungen für die versicherte Arbeitsunfähigkeit leistet (Urteil BGer 8C_241/2019 vom 8.7.2019 E. 5.1; BSK ATSG-Caderas, Art. 19 N 30; Kieser, ATSG-Kommentar, 4. Auflage, Art. 19 Rz. 44 ff.). Der Eintritt der Legalzession ist dabei abhängig davon, dass die Lohnfortzahlungen in Höhe des Taggeldanspruches der versicherten Person durch die Arbeitgeberin effektiv geleistet werden; unterbleiben sie, kann von Gesetzes wegen keine Rechtsübertragung stattfinden (BGE 148 V 327 E. 5.3.4).

2.2 Taggeldleistungen an die versicherte Person bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin erfolgen unrichtig. Die Unrechtmässigkeit der Taggeldzahlung an die versicherte Person ergibt sich aus dem Umstand, dass die Anspruchsberechtigung in Bezug auf die Unfalltaggelder im Ausmass der Lohnzahlungen gestützt auf Art. 19 Abs. 2 ATSG auf die Arbeitgeberin übergegangen ist. Dieser Umstand verpflichtet die versicherte Person gemäss Art. 25 Abs. 1 ATSG zur Rückerstattung der unrechtmässig bezogenen Taggelder.

2.3 Gemäss dem in Art. 43 Abs. 1 ATSG normierten Untersuchungsgrundsatz hat der Versicherungsträger die notwendigen Abklärungen von Amtes wegen vorzunehmen. Diese Untersuchungspflicht gilt grundsätzlich auch im Gerichtsverfahren (Art. 61 lit. c ATSG; Kieser, ATSG-Kommentar, 3. Aufl., Art. 43 Rz. 28). Was notwendig ist, ergibt sich zum einen daraus, in welchem Umfang Abklärungen vorzunehmen sind, und zum anderen daraus, in welcher Tiefe dies der Fall ist. Zunächst sind die für die zu entscheidende Frage massgebenden Bereiche abzustecken und in der Folge ist der Sachverhalt abzuklären. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6; Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.1). Führen die im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen den Versicherungsträger oder das Gericht bei umfassender, sorgfältiger, objektiver und inhaltsbezogener Beweiswürdigung (BGE 132 V 393 E. 4.1) zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es können weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so

liegt im Verzicht auf die Abnahme weiterer Beweise keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an der Vollständigkeit oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellungen bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.2).

2.4 Für das gesamte Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsverfahren gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (Art. 43 und 61 ATSG). Danach haben die beurteilenden Instanzen die Beweise frei, d.h. ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen und alle Beweismittel unabhängig davon, von wem sie stammen, objektiv zu prüfen und danach zu entscheiden, ob die verfügbaren Unterlagen eine zuverlässige Beurteilung des streitigen Rechtsanspruchs gestatten.

3. Im angefochtenen Einspracheentscheid führte die Suva aus, sie habe dem Beschwerdeführer am 20. März 2024 für den Zeitraum vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 basierend auf einer vollen Arbeitsunfähigkeit Taggelder von gesamthaft Fr. 5'335.50 bezahlt. Die Rückforderung habe sie am 2. April 2024 verfügt, mithin noch vor dem Rechtskräftigwerden der Taggeldleistungen. Aus der Lohnabrechnung der Arbeitgeberin für Januar 2024 und Februar 2024 sowie dem Kontoauszug der Arbeitgeberin ergebe sich, dass der Beschwerdeführer für Januar Lohnzahlungen von Fr. 3'800.-- + Fr. 1'464.35 erhalten habe und für Februar Fr. 3'800.-- + Fr. 1'589.60. Damit sei erstellt, dass er für den Zeitraum vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 sowohl Taggeldleistungen der Suva als auch Lohnzahlungen der Arbeitgeberin erhalten habe und in diesem Sinne doppelt entschädigt worden sei. Die Taggeldleistungen seien aufgrund der in Art. 19 Abs. 2 ATSG statuierten Subrogation der Taggelder an die Arbeitgeberin zweifellos unrichtig, weshalb der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 25 Abs. 1 ATSG zur Rückerstattung verpflichtet sei.

4. Der Beschwerdeführer bestreitet eine Doppelzahlung.

4.1 Soweit der Beschwerdeführer den Erhalt der Taggeldzahlungen der Suva bestreitet, so ergibt sich aus den Akten Gegenteiliges. Mit Schreiben vom 20. März 2024 orientierte die Suva den Beschwerdeführer über die Taggeldzahlung für den Zeitraum vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 von gesamthaft Fr. 5'335.50. Das Guthaben werde ihm in den nächsten Tagen auf sein Konto C. _____ überwiesen (Suva-act. 56). Es handelt sich um dasselbe Konto, auf welches auch die Arbeitgeberin den Lohn an den Beschwerdeführer überwies

(vgl. Vermerk auf Lohnabrechnung, Suva-act. 46) und welches die Arbeitgeberin der Suva zwecks Direktzahlung der Taggelder ab 1. März 2024 mitteilte (Suva-act. 18), mithin um das Konto des Beschwerdeführers. Dass die Taggeldzahlung nicht eingegangen wäre, monierte der Beschwerdeführer trotz mehrfacher Korrespondenz mit der Suva nie, was aber in Anbetracht dieser Korrespondenz zu erwarten gewesen wäre, wäre die Zahlung nicht erfolgt. Zudem begründete der Beschwerdeführer seine Einsprache damit, Lohn- und Taggeldzahlungen seien nur teilweise erfolgt, wobei seines Erachtens die Berechnung des Taggeldanspruches fehlerhaft war; mithin machte er nicht einen fehlenden Zahlungseingang geltend. Damit aber gilt es für das Gericht als erstellt, dass der Beschwerdeführer für die Zeit vom 15. Januar 2024 bis 15. Februar 2024 von der Suva Taggeldleistungen in der Höhe von Fr. 5'335.50 erhalten hat.

4.2 Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, es liege gar keine Lohnabrechnung der Arbeitgeberin für Februar vor, der Lohn Februar 2024 sei nicht bekannt. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Arbeitgeberin übersandte der Suva am 4. Juni 2024 sämtliche Lohnabrechnungen sowie den Beleg der Banküberweisungen an den Beschwerdeführer (Suva-act. 46 und 47). Der Beschwerdeführer war bei ihr vom 27. Oktober 2023 bis 29. Februar 2024 angestellt (vgl. Suva-act. 2 und 18). Zugestellt hat die Arbeitgeberin die Lohnblätter Oktober bis Dezember 2023, Januar 2024 sowie die Schlussabrechnung, was dem Lohnblatt Februar 2024 entspricht (vgl. Suva-act. 46). Damit liegen in den Akten die Lohnabrechnungen über die gesamte Anstellungszeit und der Beleg sämtlicher Lohnauszahlungen ab November 2023 (Suva-act. 47). Dadurch ist die gesamte Lohnabrechnung des Beschwerdeführers für die Zeit der Anstellung bei der B._____ AG transparent und nachvollziehbar. Namentlich ist auch die Lohnabrechnung Februar 2024 bekannt.

4.3 Unbehilflich ist sodann der beschwerdeführerische Hinweis, auf der Lohnabrechnung Januar 2024 sei ersichtlich, dass Unfall-Taggelder von Fr. 4'770.90 zum Bruttolohn addiert und sofort wieder abgezogen worden seien und ebenso auf der Schlussabrechnung Taggelder von Fr. 5'654.40 addiert und abgezogen seien, womit eindeutig erlesbar sei, dass die Arbeitgeberin keine Taggelder auf die Lohnabrechnungen berechnet habe.

Der Ausweis der Arbeitgeberin auf den Lohnblättern ist korrekt. Soweit die Arbeitgeberin trotz Unfall den Lohn weiter ausbezahlt, hat sie Anspruch auf Leistung der Taggelder an sie selbst (vgl. oben E. 2). Entsprechend vermerkt sie auf der Abrechnung richtigerweise, dass ein Anspruch auf Unfalltaggelder besteht und gleichzeitig ein Dritter (der Unfallversicherer) diese Unfalltaggelder leistet. Damit verbleibt der Bruttolohn unverändert bei Fr. 6'200.-- (vgl. Suva-act. 46).

Die transparente Aufführung dieser Position ist sodann deshalb wesentlich, weil Versicherungsleistungen bei Unfall nicht zum Erwerbseinkommen gemäss AHVG zählen, d.h. keine Sozialversicherungsabzüge anfallen, was sich auf die Berechnung des Nettolohnes auswirkt (Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV; Suva-act. 56). Das heisst, Beiträge werden nur erhoben von der Differenz des Bruttolohnes abzüglich der in der Lohnabrechnung ausgewiesenen Taggelder (vgl. im Januar 2024 Fr. 6'200.-- - Fr. 4'770.90 = Fr. 1'429.10 beitragsrelevant; Suva-act. 46).

Damit ist diese Berechnung weder falsch, noch will die Arbeitgeberin damit dem Beschwerdeführer schaden oder ein Verfahren zu seinen Ungunsten einleiten. Namentlich belegt diese Lohnaufstellung nicht, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer nicht den ihm zustehenden Lohn, sondern den Lohn abzüglich Taggeldleistungen ausgerichtet hätte. Bleibt anzumerken, dass die Lohnabrechnungen den Hinweis enthalten, dass Unstimmigkeiten der Arbeitgeberin unverzüglich mitzuteilen seien und der Beschwerdeführer nicht geltend macht, er hätte bei der Arbeitgeberin eine entsprechende Rüge vorgetragen.

Für das Gericht ist es damit auch erwiesen, dass der Beschwerdeführer von der Arbeitgeberin Lohnzahlungen gemäss Lohnabrechnungen und Kontoblättern erhielt.

4.4 Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, aus den Lohnblättern erhellte, dass ihm keine Taggelder geleistet worden seien, und er damit eine Doppelzahlung bestreiten will, so ist dem entgegenzuhalten, dass die Lohnblätter ausschliesslich Auskunft über die Lohnzahlung der Arbeitgeberin geben und sich die Taggeldzahlung der Suva aus der Abrechnung der Suva ergibt. Dass das Taggeld ausbezahlt wurde, wurde bereits dargelegt (vgl. oben E. 4.1).

4.5 Im Sinne eines Zwischenergebnisses kann somit festgehalten werden, dass entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers keine Zweifel bestehen, dass er im Zeitraum des Taggeldanspruches (15.1.2024 - 15.2.2024) sowohl die Taggelder der Suva (Fr. 5'335.50) als auch Lohn von der Arbeitgeberin erhielt. Mithin liegt eine Doppelzahlung vor. Damit ist erstellt, dass Taggeldleistungen an ihn zu Unrecht ausgerichtet und daher zurückgefordert werden können.

Soweit der Beschwerdeführer fordert, es sei zu prüfen, ob die Taggeldzahlungen nicht in Rechtskraft erwachsen seien und daher nicht zurückgefordert werden könnten, ist dies unbegründet. Selbst wenn die Taggeldabrechnung rechtskräftig geworden wäre (vgl. hierzu Urteil BGer 8C_14/2011 vom 13.4.2011 E. 5), wäre eine Rückforderung nach Art. 25 Abs. 1 ATSG rechtens, da eine gemäss Art. 19 Abs. 2 ATSG zu Unrecht an die versicherte Person geleistete Taggeldzahlung zweifellos unrichtig im Sinne von Art. 53 Abs. 2 ATSG war, womit auch ein Rück-

kommenstiel nach Art. 53 ATSG gegeben wäre (vgl. Urteil BGer 8C_241/2019 vom 8.7.2019 E. 5.2.2).

5.1 Ein Rückforderungsanspruch der Suva wegen unrechtmässiger Taggeldzahlung besteht indes nur, wenn der Taggeldanspruch auf die Arbeitgeberin übergegangen ist und dies ist nur der Fall, soweit die Arbeitgeberin effektiv Lohn in der Höhe der Taggeldleistungen bezahlt hat (vgl. oben E. 2.1).

5.2 Im Monat Januar 2024 leistete die Suva an den Beschwerdeführer Taggelder in der Höhe von Fr. 2'834.50, nämlich für die Zeit vom 15. bis 31. Januar 2024 17 Tage à Fr. 176.70 abzüglich 5.64% Quellensteuer (vgl. Suva-act. 56).

Im Monat Februar 2024 leistete die Suva an den Beschwerdeführer Taggelder in der Höhe von Fr. 2'501.--, nämlich für die Zeit vom 1. bis 15. Februar 2024 15 Tage à Fr. 176.70 abzüglich 5.64% Quellensteuer (vgl. Suva-act. 56).

5.3.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, die Suva beachte zu Unrecht nicht, dass ihm (im Februar 2024) eine Lohnkürzung Krankstunden von Fr. -2'459.75 und anderseits (ebenfalls im Februar 2024) der 13. Monatslohn 2023 (Fr. 1'002.10) sowie pro rata 13. Monatslohn 2024 (Fr. 828.35) angerechnet worden seien. Damit reduziere sich rein rechnerisch der Bruttolohn Februar 2024, was die Suva unberücksichtigt lasse.

5.3.2 Die Suva bestreitet diese Darstellung vernehmlassend. Selbst wenn aus der Schlussabrechnung (Februar 2024) die Positionen 'Lohnkürzung Krankstunden' und '13. Monatslohn 2023' bei der Berechnung des für den Februar 2024 bezahlten Lohns ausser Acht gelassen würden, wäre gemäss Suva - wie bereits für den Januar 2024 - auch für den Februar 2024 von einem 'Monatslohn' von zumindest Fr. 6'200.-- auszugehen. Nach Berücksichtigung des 13. Monatslohns pro rata für den Februar 2024 würde sogar ein Bruttolohn von Fr. 6'614.17 (Fr. 6'200.-- + Fr. 414.17 [13. ML pro rata Februar 2024: Fr. 828.35 / 2 = Fr. 414.17]) resultieren. Daraus lasse sich schliessen, dass für den Februar 2024 - auch ohne Berücksichtigung der Positionen 'Lohnkürzung Krankstunden' und '13. Monatslohn 2023' - in jedem Fall nicht ein tieferer Nettolohn als jener für den Januar 2024 von der Arbeitgeberin an den Beschwerdeführer bezahlt worden sei. Damit ist gemäss Suva die von der Arbeitgeberin effektiv geleistete Lohnzahlung in jedem Fall höher als der Taggeldanspruch.

5.4 Vorliegend rechtfertigt sich weder eine Berechnung gemäss Vorbringen des Beschwerdeführers, noch jene der Suva. Beide beziehen sich auf Positionen der Lohnabrechnung Februar 2024, welche gleichzeitig auch die Schlussabrechnung der Anstellung des Beschwerdeführers ist. Entsprechend weist diese Ab-

rechnung (und damit auch die letzte, gestützt auf diese Abrechnung erfolgte Lohnzahlung) Positionen auf, welche zeitlich nicht dem strittigen Zeitraum (15.1.2024 - 15.2.2024) zuzurechnen sind. Damit aber festgestellt werden kann, welche Lohnzahlung die Arbeitgeberin im relevanten Zeitraum effektiv tätigte, müssen die beiden Lohnabrechnungen Januar 2024 und Februar 2024 neu erstellt werden unter zeitlicher Abgrenzung der verschiedenen Positionen. Entscheidend ist, welche Lohnzahlungen (in Frankenbeträgen) in der konkreten Taggeldperiode geleistet wurden (Kieser, a.a.O., Art. 19 Rz. 45). Dies aber schliesst es aus, bei einer Taggeldperiode, welche rund einen Monat, aber über einen Monatswechsel hinaus andauert, auf die Lohnabrechnung beider Monate abzustellen, welche zudem auch Zahlungen/Kürzungen anderer Monate beinhalten oder - wie dies etwa auch die Suva vorschlägt - Lohnkürzungen einfach ausser Acht zu lassen. Vielmehr ist eine periodengerechte Berechnung der effektiv erfolgten Lohnzahlung vorzunehmen. Bestätigt sich, dass die Arbeitgeberin in dieser Periode mehr Lohn zahlte als Taggelder zu leisten sind, geht der ganze Taggeldanspruch auf die Arbeitgeberin über; wurde aber effektiv weniger Lohn ausbezahlt, hat die Arbeitgeberin nur Anspruch auf Taggeldleistungen bis zur Höhe der Lohnzahlung; darüber hinausgehende Taggelder stehen der versicherten Person zu (Kieser, a.a.O., Art. 19 Rz. 47; BSK, ATSG-Caderas, Art. 19 N 31 f.).

5.5.1 Der gemäss Schlussabrechnung mit dem Monatslohn Februar 2024 ausbezahlte 13. Monatslohn 2023 (Fr. 1'002.10) hat mit der effektiven Lohnzahlung im strittigen Zeitraum nichts zu tun und muss daher unbeachtlich bleiben.

5.5.2 Auch der 13. Monatslohn 2024 pro rata (Fr. 828.35) wurde in der Schlussabrechnung, d.h. mit der Abschlusslohnzahlung Februar 2024, berücksichtigt. Er ist aber pro rata im Januar 2024 und Februar 2024 mit je Fr. 414.17 zu berücksichtigen, wobei beachtlich bleibt, dass die Taggeldperiode vom 15. Januar bis 15. Februar 2024 dauerte. Der 13. Monatslohn 2024 pro rata ist nur für diese Taggeldperiode anzurechnen (17 Tage im Januar, 15 Tage im Februar).

5.5.3 Wie aus allen Lohnabrechnungen ersichtlich ist, nahm die Arbeitgeberin für Arbeitsstunden, die wegen Krankheit oder Unfall nicht geleistet wurden, Lohnkürzungen von Fr. 6.81/h vor (vgl. Suva-act. 46). So wurde im November 2023 Lohn für 16.8h abgezogen, was zwei Arbeitstagen à 8.4h entspricht. Der Lohnabrechnung Dezember 2023 kann dann auch entnommen werden, dass ab 28. November 2023 Unfalltaggelder berechnet wurden. Diese Taggeldzahlung (auch für November) floss in die Abrechnung Dezember 2023 ein. Weiter erfolgte im Dezember eine Lohnkürzung für 159.6 Ausfallstunden bei Soll-Arbeitsstunden von

159.6h. Auch im Januar 2024 wurden Unfalltaggelder in der Lohnabrechnung berücksichtigt, nämlich welche vom 6. Dezember 2023 bis 14. Januar 2024, mit hin für eine Zeit ausserhalb der interessierenden Taggeldperiode. Hingegen erfolgte keine Lohnkürzung wegen Krankstunden, obwohl der Beschwerdeführer im Januar 2024 aktenkundig über Ausfallstunden verfügte. Auch die Unfalltaggeldzahlungen der Suva ab dem 15. Januar 2024 flossen nicht in die Lohnabrechnung Januar 2024 ein. Vielmehr wurden sämtliche Suva-Taggelder (15.1.2024 - 15.2.2024) in der Schlussabrechnung (Februar 2024) berücksichtigt. Auch ist davon auszugehen, dass die Lohnkürzungen für Ausfallstunden Januar 2024 allesamt im Februar 2024 berücksichtigt wurden, nachdem keine in die Januarabrechnung einflossen. Denn im Februar wurde der Lohn um 361.2 Ausfallstunden gekürzt, wobei der Februar selbst nur 176.4 Unfallstunden ausweist; ergo dürften sich die weiteren 184.8 Ausfallstunden auf den Monat Januar 2024 beziehen.

5.5.4 Damit aber steht fest, dass die Lohnabrechnungen der Arbeitgeberin keine zeitliche Abgrenzung aufweisen. Sie können damit für die Beurteilung, ob die Arbeitgeberin während der Taggeldperiode effektiv Lohnzahlungen in der Höhe der Taggeldleistungen getätigt hat, nicht pauschal herangezogen werden, wie dies die Suva tat. Vielmehr ist eine zeitliche Abgrenzung der Lohnzahlungen inkl. 13. Monatslohn und Lohnkürzungen vorzunehmen, um festzustellen, welchen Lohn die Arbeitgeberin im relevanten Zeitraum (Taggeldperiode vom 15.1.2024 - 15.2.2024) effektiv bezahlt hatte.

5.5.5 Eine Betrachtung der Lohnzahlung mit zeitlicher Abgrenzung der verschiedenen Positionen ist auch aus folgendem Grund angezeigt: Eine Rückforderung der Suva rechtfertigt sich nur in dem Umfang, als die Lohnzahlung effektiv der Taggeldhöhe entspricht, beschränkt sich doch die Legalzession auf die Höhe der effektiven Lohnzahlung. Ist das Taggeld höher als die effektive Lohnzahlung, steht die Differenz der versicherten Person zu und kann entsprechend von ihr nicht zurückgefordert werden (vgl. oben E. 5.4).

Die Suva leistete dem Beschwerdeführer pro Tag ein Taggeld von Fr. 176.70 abzüglich 5.64% Quellensteuer (vgl. oben E. 5.2), d.h. von Fr. 166.70/Tag. In dieser Höhe muss während der Taggeldperiode auch effektiv Lohn geflossen sein, damit das gesamte Taggeld zurückgefordert werden kann.

Der Beschwerdeführer hatte einen Jahreslohn von Fr. 80'600 (Suva-act. 34). Gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (<https://gebäudehülle.swiss>; eingesehen am 23.7.2025) beträgt die Jahresarbeitszeit 2'184 Stunden (Art. 28 GAV). Ausgerichtet wird im Grundsatz ein Monatsgehalt (in casu Fr. 6'200.--). Gleichwohl lässt sich ein Stundenlohn er-

rechnen; er entspricht dem Monatslohn x 12 / 2184 (vgl. Art. 20 GAV). Vorliegend ergibt dies einen Stundenlohn von rund Fr. 34.--. Pro Ausfallstunde zog die Arbeitgeberin Fr. 6.81 ab, d.h. 20%. Mithin betrug der Bruttolohn bei Ausfallstunden 80%. Davon abgezogen wurden noch verschiedene Abzüge, weshalb angenommen werden muss, dass der Nettolohn letztlich tiefer war als 80%. Demgegenüber beträgt das Taggeld der Suva 80% des Bruttolohnes ohne Abzüge (vgl. Suva-act. 34 und 56).

5.5.6 Dies wird bestätigt durch folgende Einschätzung für die Zeitperiode 15. bis 31. Januar 2024 (17 Tage): Bei einem Monatslohn brutto von Fr. 6'200.-- fallen Fr. 3'400.-- auf diese Zeitspanne. Der Anteil 13. Monatslohn pro rata beträgt gemäss Lohnabrechnungen Fr. 227.13 ($[(828.35/2)/31*17]$). Im Januar sind Lohnkürzungen für 184.8 Krankstunden vorzunehmen, was 22 Tagen (à 8.4h) entspricht. In der Taggeldperiode waren es 13 Arbeitstage, d.h. 109.2 Ausfallstunden, was einer Lohnkürzung von Fr. 743.65 entspricht. Dies ergibt einen Bruttolohn von Fr. 2'883.48 (Fr. 3'400.-- + Fr. 227.13 - Fr. 743.65). Hiervon sind noch die Abzüge zu tätigen, weshalb sich die Annahme aufdrängt, dass der Nettolohn letztlich tiefer ausfallen dürfte als das in dieser Periode ausbezahlte Taggeld von Fr. 2'834.50. Für die Taggeldperiode Februar (1.-15.2.2024) ergibt die gleiche Einschätzung einen Bruttolohn von rund Fr. 2'585.-- bei einem ausbezahlten Taggeld von Fr. 2'501.--. Es ergibt sich somit bereits bei einer summarischen Prüfung, dass hier nicht nur geringe Zweifel an der Abrechnung der Suva bestehen, da sie keine auf die effektive Taggeldperiode abgegrenzte Berechnung vornahm.

5.5.7 Auch wenn die Differenz letztlich womöglich nicht hoch sein dürfte, so kann dennoch nicht ausgeschlossen werden, dass die effektive Lohnzahlung der Arbeitgeberin im fraglichen Zeitraum (15.1.2024 - 15.2.2024) tiefer war als die Taggeldzahlung der Suva. Auf die Arbeitgeberin übergegangen ist der Taggeldanspruch aber nur in der Höhe der effektiven Lohnzahlung. Die Differenz kann vom Beschwerdeführer nicht zurückgefordert werden.

5.6 Damit aber kommt die Suva nicht um eine periodengerechte Ermittlung der effektiven Lohnzahlung umhin. Es gilt den während der Zeit der Taggeldzahlung (15.1.2024 - 15.2.2024) effektiv geleisteten Lohn zu ermitteln und der Taggeldzahlung gegenüberzustellen. Die Rückforderung der Suva entspricht nur dann der bezahlten Taggeldsumme, wenn diese tiefer ist als der effektiv geleistete Lohn. Ist der effektiv geleistete Lohn tiefer, kann die Suva höchstens einen dem entsprechenden Betrag zurückfordern.

6. Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich die Beschwerde als unbegründet erweist, soweit der Beschwerdeführer geltend macht, es sei keine Doppelzahlung erfolgt. Begründet ist die Beschwerde hingegen insoweit, als die Suva die gesamte Taggeldleistung zurückfordert, ohne die während der Taggeldperiode effektiv ausgerichtete Lohnzahlung frankengenau ermittelt zu haben. Der Einspracheentscheid vom 16. April 2025 ist daher aufzuheben und die Sache zur Neuberechnung der Rückforderung im Sinne der Erwägungen und neuem Entscheid an die Suva zurückzuweisen.

7. Es sind keine Kosten zu erheben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG). Soweit der Beschwerdeführer eine Parteientschädigung fordert, ist darauf hinzuweisen, dass nicht anwaltschaftlich vertretenen Parteien im Grundsatz keine solche zusteht (Art. 61 lit. g ATSG); inwiefern vorliegend von diesem Grundsatz abzuweisen wäre, macht der Beschwerdeführer nicht geltend.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 16. April 2025 aufgehoben und die Sache zur Neuberechnung der Rückforderung im Sinne der Erwägungen und neuem Entscheid an die Suva zurückgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).
4. Zustellung an:
 - den Beschwerdeführer (R)
 - die Suva (R)
 - und das Bundesamt für Gesundheit, BAG, 3003 Bern (A).

Schwyz, 17. November 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 5. Dezember 2025