

BGer 8C 46/2013 vom 27. August 2013

Bundesgericht, 2013-08-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_46_2013

FR: TF 8C 46/2013 du 27 août 2013

IT: TF 8C 46/2013 del 27 agosto 2013

Regeste

Unfallversicherung (Überentschädigung) | Unfallversicherung

Erwägungen

E. 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). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (BGE 134 V 250 E. 1.2 S. 252 mit Hinweisen). Das Bundesgericht prüft grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen; es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu prüfen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen wurden. Es kann die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht nur insofern prüfen, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Im Beschwerdeverfahren um die Zuspreehung oder Verweigerung von Geldleistungen der Militär- oder Unfallversicherung ist das Bundesgericht nicht an die vorinstanzliche Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gebunden (Art. 97 Abs. 2 und Art. 105 Abs. 3 BGG).

E. 2

Streitig ist die koordinationsrechtlich begründete Rückforderung von im Zeitraum vom 23. Februar 2008 bis 31. Oktober 2010 ausbezahlten Unfalltagelder von Fr. 35'047.80.

E. 2.1

Gemäss Art. 68 ATSG (SR 830.1) werden Tagelder unter Vorbehalt der Überentschädigung kumulativ zu Renten anderer Sozialversicherungen gewährt. Nach Art. 69 ATSG darf das Zusammentreffen von Leistungen verschiedener Sozialversicherungen nicht zu einer Überentschädigung der berechtigten Person führen. Bei der Berechnung der Überentschädigung werden nur Leistungen gleicher Art und Zweckbestimmung berücksichtigt, die der anspruchsberechtigten Person aufgrund des schädigenden Ereignisses gewährt werden (Abs. 1). Eine Überentschädigung liegt in dem Masse vor, als die gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen den wegen des Versicherungsfalls mutmasslich entgangenen Verdienst zuzüglich der durch den Versicherungsfall verursachten Mehrkosten und allfälliger Einkommenseinbussen von Angehörigen übersteigen (Abs. 2). Die Leistungen werden um den Betrag der Überentschädigung gekürzt. Von einer Kürzung ausgeschlossen sind die Renten der Alters- und

Hinterlassenversicherung und der Invalidenversicherung sowie alle Hilfslos- und Integritätsentschädigungen. Bei Kapitalleistungen wird der Rentenwert berücksichtigt (Abs. 3).

E. 2.2

Mutmasslich entgangen ist derjenige Verdienst, den die versicherte Person ohne das schädigende Ereignis wahrscheinlich erzielt hätte, und zwar im Zeitpunkt, in dem sich die Kürzungsfrage stellt (BGE 126 V 468 E. 4a S. 471; Urteil 8C_512/2012 vom 7. Juni 2013 E. 5.3.6). Rechtlich entspricht der mutmasslich entgangene Verdienst nicht, betraglich höchstens zufällig dem versicherten Verdienst oder dem bei Eintritt der Invalidität tatsächlich erzielten Einkommen (BGE 126 V 93 E. 3 S. 96). Hingegen besteht eine weitgehende Parallelität, jedoch keine Kongruenz zum Valideneinkommen gemäss Art. 16 ATSG (UELI KIESER, ATSG-Kommentar, 2. Aufl. 2009, N. 16 zu Art. 69 ATSG). Beides stellt das hypothetische Einkommen dar, das die betroffene Person - nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit - im jeweils massgeblichen Zeitpunkt ohne gesundheitliche Beeinträchtigung erzielen würde (vgl. Urteil 9C_91/2013 vom 17. Juni 2013 E. 5.3.1). Es ist in beiden Fällen den spezifischen Gegebenheiten und tatsächlichen Chancen der versicherten Person auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Ausgehend vom zuletzt vor dem Eintritt der gesundheitlichen Beeinträchtigung mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit erzielten Verdienst sind alle einkommensrelevanten Veränderungen (Teuerung, Realloohnerhöhung, Karriereschritte usw.) zu berücksichtigen, welche ohne Invalidität überwiegend wahrscheinlich eingetreten wären (vgl. BGE 137 V 20 E. 5.2.3.1 S. 27 mit Hinweisen; Urteil 9C_434/2012 vom 11. Oktober 2012 E. 2.1). Für das Valideneinkommen wird in der Regel am zuletzt erzielten, nötigenfalls der Teuerung und der realen Einkommensentwicklung angepassten Verdienst angeknüpft, da es empirischer Erfahrung entspricht, dass die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden fortgesetzt worden wäre. Ausnahmen müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 135 V 297 E. 5.1 S. 300 mit Hinweisen).

E. 2.3

Eine Nebenbeschäftigung und das daraus erzielte Einkommen ist zu berücksichtigen, sofern es mit überwiegender Wahrscheinlichkeit weiterhin erzielt worden wäre, wenn die versicherte Person gesund geblieben wäre. Dies gilt ohne Rücksicht auf den hierfür erforderlichen zeitlichen und leistungsmässigen Aufwand. Auch Einkünfte, die im Rahmen einer oberhalb eines bestimmten Durchschnitts liegenden Arbeitszeit erzielt werden, sind mit einzubeziehen. Die Frage der Zumutbarkeit des Nebenerwerbs spielt dabei keine Rolle (RKUV 2005 Nr. U 538 S. 112, U 66/02 E. 4.1.2; 2003 Nr. U 476 S. 107, U 130/02 E. 3.2.1). Nicht massgebend sind dabei die Bestimmungen der öffentlich-rechtlichen Arbeitsgesetzgebung über die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 9 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11; Urteile 8C_676/2007 vom 11. März 2008 E. 3.3.4; K 15/03 vom 4. August 2003 E. 3.3).

E. 2.4

Gemäss Art. 25 Abs. 1 ATSG sind unrechtmässig bezogene Leistungen zurückzuerstatten.

E. 3

Die Überentschädigungsberechnung wird lediglich hinsichtlich des mutmasslich entgangenen Verdienstes bestritten. Dabei stellt sich die Frage, ob bei der Berechnung des

mutmasslich entgangenen Verdienstes zusätzlich zum Verdienst bei der X. _____ AG Einkommen aus einer Nebenbeschäftigung zu berücksichtigen ist. Die übrigen Parameter der Überentschädigung - insbesondere die anzurechnenden Sozialversicherungsleistungen - werden in der Beschwerde nicht gerügt, weshalb dazu Weiterungen unterbleiben können. Nach den Feststellungen der Vorinstanz musste der Versicherte seine langjährige Nebenerwerbstätigkeit als Aushilfskellner im Jahr 2007 aufgrund eines Pächterwechsels aufgeben. Am 8. Dezember 2010 reichte der Beschwerdeführer der SUVA einen unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Z. _____ GmbH vom 29. Januar 2008 ein, gemäss welchem er bei dieser Firma ab 3. März 2008 als Fahrer und Hilfsarbeiter mit einem Pensum von 25 Prozent (entsprechend einer Arbeitszeit von monatlich 40 Stunden) eingestellt worden wäre und dabei ein Salär von brutto Fr. 14'400.- pro Jahr erzielt hätte. Das kantonale Gericht hat geprüft, ob der Versicherte diese Tätigkeit tatsächlich aufgenommen hätte, wenn er nicht am 20. Februar 2008 den Unfall erlitten hätte. Dabei hat es erwogen, sowohl aufgrund des Angestelltenreglements der X. _____ AG vom 1. Oktober 1991 wie auch gemäss Mitarbeiterreglement 2003 der Firma seien auf Gelderwerb ausgerichtete Nebenbeschäftigungen bewilligungspflichtig. Gestützt auf die von der X. _____ AG gegenüber der SUVA erteilte Auskunft, wonach der Beschwerdeführer kein Gesuch um Aufnahme einer neuen Zusatzbeschäftigung zu seinem im Schichtbetrieb ausgeübten Arbeitspensum von 40 Wochenstunden eingereicht hatte, und eine entsprechende Bewilligung angesichts des mit der Nebenerwerbstätigkeit verbundenen relativ hohen Arbeitspensums auch nicht erteilt worden wäre, ging das kantonale Gericht davon aus, dass der Beschwerdeführer bei Aufnahme der Nebentätigkeit seine Treuepflicht gegenüber der X. _____ AG verletzt hätte. Daraus schloss es, dass er das Nebeneinkommen nicht hätte erzielen können, weshalb das geltend gemachte Entgelt nicht als mutmasslich entgangener Verdienst im Sinne von Art. 69 Abs. 2 ATSG zu berücksichtigen sei. Die Vorinstanz hat die Rückforderung der SUVA in Höhe von Fr. 35'047.80 daher bestätigt.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer rügt, SUVA und Vorinstanz hätten bei der Ermittlung des mutmasslich entgangenen Verdienstes zu Unrecht kein Einkommen aus Nebenerwerb berücksichtigt. Er macht in diesem Zusammenhang eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz habe er die Nebenbeschäftigung als Kellner nicht erst am 16. Dezember 2008 gegenüber der Invalidenversicherung erwähnt. Vielmehr habe er diese Tätigkeit bereits beim Einstellungsgespräch bei der X. _____ AG offengelegt, worauf ihm die Arbeitgeberin die Ausübung der Zusatztätigkeit bewilligt habe. Veranlassung zur Angabe des Nebenverdienstes gegenüber der SUVA habe erst die Festlegung der Versicherungsleistungen gegeben. Das kantonale Gericht hat keine davon abweichende Feststellung getroffen, weshalb nicht ersichtlich ist, was der Beschwerdeführer daraus ableiten will. Insbesondere hat es nicht übersehen, dass die X. _____ AG einer Zusatzbeschäftigung als Kellner im Restaurant Y. _____ zugestimmt hatte.

E. 4.2.1

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, die vorinstanzliche Feststellung, wonach die X. _____ AG für die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit bei der Z. _____ GmbH keine Bewilligung erteilt hätte, beruhe auf einer willkürlichen Beweiswürdigung und verletze den Untersuchungsgrundsatz.

E. 4.2.2

Die Beweiswürdigung durch das kantonale Gericht verletzt namentlich dann Bundesrecht, wenn es den Sinn und die Tragweite eines Beweismittels offensichtlich falsch einschätzt, ohne sachlichen Grund ein wichtiges und für den Ausgang des Verfahrens entscheidendes Beweismittel nicht beachtet oder aus den abgenommenen Beweisen unhaltbare Schlüsse gezogen hat (BGE 129 I 8 E. 2.1 S. 9; Urteil 8C_206/2012 vom 12. April 2012 E. 1).

E. 4.2.3

Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang vor, die X._____ AG habe im Schreiben vom 24. August 2011 gegenüber der SUVA die Nichtbewilligung einer Zusatzbeschäftigung bei der Z._____ GmbH mit der damit verbundenen Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit begründet. Obwohl das kantonale Gericht bestätigt habe, dass das Arbeitspensum von Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit insgesamt 49 Stunden ausgemacht hätte und die Höchstarbeitszeit gemäss ArG somit nicht überschritten worden wäre, vertrete dieses die Ansicht, dass die Nebenbeschäftigung trotzdem nicht bewilligt worden wäre. Dabei habe es den Umstand nicht gewürdigt, dass er während den sieben Jahren, in denen er nebst dem Vollpensum im Schichtbetrieb einer Nebenerwerbstätigkeit im Umfang von monatlich durchschnittlich 18 Stunden nachgegangen sei, ohne dass die Leistungsfähigkeit dadurch beeinträchtigt worden wäre. Das kantonale Gericht hat diesem Einwand jedoch mit dem Hinweis auf die unterschiedliche zeitliche Arbeitsbelastung in der bisherigen, von der X._____ AG bewilligten Tätigkeit und der beabsichtigten Arbeit für die Z._____ GmbH durchaus Rechnung getragen. Nach Ansicht der Vorinstanz kann unabhängig davon, ob die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten worden wäre oder nicht, aus dem Umstand, dass die X._____ AG einer Nebentätigkeit mit einem zeitlichen Aufwand von 18 Stunden pro Monat zustimmte, nicht geschlossen werden, dass sie auch eine Zusatzbeschäftigung von 25 Prozent eines Vollzeitpensums bewilligt hätte. Eine Tätigkeit in diesem Umfang ist nach den Erwägungen im angefochtenen Entscheid geeignet, die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters herabzusetzen. Laut dem ab 1. Oktober 1991 gültigen Angestelltenreglement der X._____ AG könne eine Nebenbeschäftigung nur bewilligt werden, wenn keine Beeinträchtigung der Leistungen des Mitarbeiters zu befürchten sei. Das kantonale Gericht kam daher zum Schluss, der Versicherte hätte eine Stelle bei der Z._____ GmbH gar nicht antreten können. Die zu dieser Erkenntnis führende vorinstanzliche Sachverhaltswürdigung steht nicht im Widerspruch zu den Angaben der Arbeitgeberin im Schreiben vom 24. August 2011 und erweist sich nicht als rechtsfehlerhaft.

E. 4.3.1

Dem Argument des Beschwerdeführers, aufgrund des Mitarbeiterreglements 2003, welches alle früheren Bestimmungen und somit auch das Angestelltenreglement vom 1. Oktober 1991 und dessen Vorschriften über die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen ersetzt habe, hätte er gar keine Erlaubnis für die Tätigkeit bei der Z._____ GmbH einholen müssen, hält die Vorinstanz entgegen, das Mitarbeiterreglement 2003 sehe in den Schlussbestimmungen (8.2 "Gültigkeit") der Kapitel "Allgemeine Anstellungsbedingungen" vor, dass in Fällen, die durch dieses Reglement nicht eindeutig geregelt seien, die Geschäftsleitung entscheide. Sonderabmachungen zwischen der X._____ AG und ihren Mitarbeitern müssten in schriftlicher Form festgehalten werden. Gleiches gelte gemäss den Schlussbestimmungen der Kapitel "Reglement: Ferien, Urlaub, Feiertag, Absenzen" und "Reglement: Flexible Arbeitszeit". Zudem sei das

Angestelltenreglement von 1991 laut den Ausführungen der Arbeitgeberfirma im Schreiben vom 24. August 2011 für Mitarbeitende mit Stellenantritt vor Juli 2002 weiterhin gültig. Für die andern Angestellten sei der Passus betreffend Nebenbeschäftigung in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden.

E. 4.3.2

Der Beschwerdeführer kritisiert, dass die Vorinstanz bei der Massgeblichkeit und Auslegung des Reglements einseitig auf die Sichtweise der Arbeitgeberin abgestellt und damit die Regeln der Beweiswürdigung verletzt habe. Mit dem Hinweis, die Ausführungen der Arbeitgeberin seien plausibel, habe sie den Grundsatz der Auslegung nach der Regel in dubio contra stipulatorem verletzt. Zudem wirft er dem kantonalen Gericht eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör resp. der daraus abgeleiteten Begründungspflicht (Art. 29 Abs. 2 BV ; BGE 134 I 83 E. 4.1 S. 88) vor, weil es auf seine Vorbringen bezüglich des zeitlichen Geltungsbereichs des Mitarbeiterreglements 2003 nicht eingegangen sei.

E. 4.3.3

Zwar ist die Vorinstanz nicht explizit auf den Einwand eingegangen, gemäss Art. 1 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen des Mitarbeiterreglements 2003 werde dessen Geltungsbereich ausdrücklich als auf alle Mitarbeitenden der X. _____ AG anwendbar erklärt. Implizit hat sie jedoch mittels ihrer konkret vorgenommenen Auslegung der Reglementbestimmungen die Auffassung des Beschwerdeführers verworfen, es habe keine reglementarische Pflicht bestanden, um Erlaubnis für die beabsichtigte Nebenbeschäftigung nachzusehen. Diesem war es denn auch möglich, den vorinstanzlichen Entscheid sachgerecht anzufechten (BGE 134 I 83 E. 4.1 S. 88), weshalb nicht von einer Verletzung der Begründungspflicht gesprochen werden kann. Hingegen hat sich die Vorinstanz - wenn auch ohne Art. 3.2 der Schlussbestimmungen ausdrücklich zu erwähnen - mit dem beschwerdeführerischen Argument, das Reglement habe mit Inkrafttreten am 1. Januar 2000 (recte wohl: 1. Januar 2003) alle früheren Bestimmungen ersetzt, einlässlich auseinandergesetzt.

E. 4.3.4

Während das Mitarbeiterreglement 2003 das Vorgehen beim Engagement in öffentlichen Ämtern und in der Freiwilligenarbeit ausdrücklich regelt, enthält es - anders als noch das Angestelltenreglement vom 1. Oktober 1991 - keine Bestimmung bezüglich einer bezahlten Nebenbeschäftigung. Dafür bestand auch kein Handlungsbedarf, weil die Regelung der Nebenbeschäftigungen laut Angaben der Arbeitgeberfirma seit Juli 2002 Gegenstand des Arbeitsvertrages bilden. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass die seither abgeschlossenen Arbeitsverträge eine entsprechende Klausel enthalten. Das Mitarbeiterreglement 2003 sieht jedoch ausdrücklich vor, dass darin nicht eindeutig geregelte Fälle der Geschäftsleitung zum Entscheid vorzulegen seien und Sonderabmachungen für ihre Rechtsgültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

E. 4.3.5

Vorformulierte Vertragsbestimmungen sind grundsätzlich nach den gleichen Regeln wie individuell verfasste Vertragsklauseln auszulegen. Dabei hat das Gericht vom Wortlaut auszugehen und zu berücksichtigen, was sachgerecht erscheint (BGE 122 III 118 E. 2a S. 121; Urteil 4A_308/2008 vom 25. September 2008 E. 4.1 f.). Ziel der Vertragsauslegung ist es, in erster Linie den übereinstimmenden Willen der Parteien festzulegen (vgl. Art. 18 Abs. 1 OR). Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung. Steht eine

tatsächliche Willensübereinstimmung fest, bleibt für eine Auslegung nach dem Vertrauensgrundsatz kein Raum. Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (Urteil 4A_610/2009 vom 8. März 2010 E. 1.1).

E. 4.3.6

Da das Mitarbeiterreglement 2003 keine ausdrückliche Bestimmung hinsichtlich der Nebenbeschäftigungen enthält, hat das kantonale Gericht eine Auslegung nach dem Vertrauensprinzip vorgenommen und dabei namentlich die bisherige Regelung gemäss Angestelltenreglement vom 1. Oktober 1991 herangezogen, welche für den Beschwerdeführer im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages mit der X. _____ AG unbestrittenermassen Gültigkeit hatte. Dieses enthielt nicht nur Bestimmungen über die Ausübung eines öffentlichen Amtes, sondern regelte in Ziff. 12.2 ausdrücklich auch die Nebenbeschäftigung. Danach waren auf Gelderwerb gerichtete Nebenbeschäftigungen grundsätzlich nicht gestattet. Ausnahmen konnten bewilligt werden, wenn keine Beeinträchtigung der Leistungen des Angestellten in der Firma zu befürchten waren (Abs. 1). Gesuche um Bewilligung einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit waren über den Vorgesetzten dem Personalchef schriftlich einzureichen (Abs. 2). Diese Bestimmungen wurden den Arbeitnehmenden von der Geschäftsleitung im April 2000 ausdrücklich in Erinnerung gerufen mit der Aufforderung, sich im Sinne der Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden daran zu halten. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass die Melde- und Bewilligungspflicht für geldwerte Zusatzbeschäftigungen nach Inkrafttreten des Mitarbeiterreglements 2003 für unter dem alten Angestelltenreglement eingestellte Mitarbeitende nicht mehr gelten sollte. Es ist somit nicht ersichtlich, dass das kantonale Gericht Recht verletzt haben sollte, wenn es davon ausging, gestützt auf die Schlussbestimmungen des Mitarbeiterreglements 2003 hätten sich die Betroffenen mit einem Gesuch an die Geschäftsleitung zu wenden. Da sich aufgrund der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip der Sinn der Reglementbestimmungen ermitteln lässt, bleibt kein Raum für die geforderte Anwendung der Formel "in dubio contra stipulatorem", welche gegenüber diesem Auslegungselement subsidiären Charakter hat (BGE 133 III 61 E. 2.2.2.3 S. 69).

E. 4.3.7

Daraus folgt auch, dass der Beschwerdeführer gestützt auf die Reglementbestimmungen nicht nach Treu und Glauben davon ausgehen durfte, dass er keine Treuepflicht verletze, wenn er weiterhin einer Nebenerwerbstätigkeit nachgehe, wie er dies bereits seit sieben Jahren getan habe. Etwas anderes kann er zudem auch nicht aus der Treuepflicht gemäss Art. 321a Abs. 3 OR ableiten, wonach der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten darf, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert. Denn infolge der dispositiven Natur von Art. 321a OR kann die Treuepflicht vertraglich erweitert oder konkretisiert werden. Absatz 3 der Bestimmung regelt den Fall der entgeltlichen Nebenbeschäftigung mit der Erwähnung des Konkurrenzverbots zudem nicht abschliessend (dazu: WOLFGANG PORTMANN, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. Aufl. 2011, N. 16 und N. 19 ff. S. 1832 ff.). Darauf hat bereits die Vorinstanz implizit hingewiesen, weshalb ihr keine Verletzung des rechtlichen Gehörs im Sinne der Verletzung der

Begründungspflicht (Art. 29 Abs. 2 BV) zum Vorwurf gemacht werden kann.

E. 4.4

Soweit der Beschwerdeführer in weiteren Punkten eine Verletzung der Begründungspflicht (als Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV) rügt, erweist sich der Einwand als unbegründet. Die Begründungspflicht verlangt nicht, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass die betroffene Partei den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Diesen Anforderungen wird der angefochtene Entscheid bei der Beurteilung der Frage, ob der Beschwerdeführer eine 25 %-Tätigkeit bei der Z. _____ GmbH aufgenommen hätte, gerecht.

E. 4.5

Zusammenfassend ergibt sich somit, dass dem Beschwerdeführer bei der Überentschädigungsberechnung kein Einkommen aus einer Tätigkeit bei der Z. _____ GmbH im geltend gemachten Umfang von 40 Stunden pro Monat als mutmasslich entgangener Verdienst anzurechnen ist. In diesem Punkt ist die Beschwerde daher abzuweisen.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer rügt weiter eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, weil die Vorinstanz sich nicht zu seinem Eventualantrag geäussert habe, dass er, falls die X. _____ AG die Bewilligung für die beabsichtigte Zusatzbeschäftigung nicht erteilt hätte, im Gesundheitsfall sonstwie einer Zusatzbeschäftigung nachgegangen wäre, sei dies bei der Z. _____ GmbH in reduziertem Pensum oder in einem anderen Betrieb im Rahmen des bisherigen Umfangs. Nachdem er während sieben Jahren durchschnittlich 17.6 Stunden zusätzlich gearbeitet habe und dies nie zu Problemen mit dem Hauptarbeitgeber geführt habe, bestehe kein Grund, weshalb ihm dies nicht weiterhin möglich gewesen wäre. Die Tatsache, dass er bereits vor dem Unfall einen Vertrag für einen Nebenerwerb unterzeichnet hatte, unterstreicht laut Beschwerdeführer seinen Willen, einen zusätzlichen Nebenerwerb zu erzielen.

E. 5.2

Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Die Verletzung der aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV sowie Art. 61 lit. h ATSG und Art. 112 Abs. 1 lit. b BGG abgeleiteten Prüfungs- und Begründungspflicht durch das kantonale Gericht (vgl. u.a. Urteil 8C_54/2013 vom 8. Mai 2013 E. 4.2) führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Es kommt nicht darauf an, ob die Anhörung im konkreten Fall für den Ausgang der materiellen Streitentscheidung von Bedeutung ist, d.h. die Behörde zu einer Änderung ihres Entscheids veranlasst wird oder nicht (BGE 132 V 387 E. 5.1 S. 390; 127 V 431 E. 3d/aa S. 437 f.). Nach der Rechtsprechung kann eine - nicht besonders schwerwiegende - Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann (BGE 135 I 279 E. 2.6.1 S. 285). Von einer Rückweisung der Sache an die Verwaltung ist selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs dann abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen

Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 136 V 117 E. 4.2.2.2 S. 126 f. mit Hinweisen).

E. 5.3

Eine ausdrückliche Behandlung des Eventualantrags, die Überentschädigung unter Berücksichtigung einer zusätzlichen Arbeitstätigkeit auf Fr. 858.45 zu reduzieren, findet sich in den Erwägungen der Vorinstanz nicht.

E. 5.4

Vor diesem Hintergrund hat die Vorinstanz den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör mangels Begründung eines Antrags in schwerwiegender Weise verletzt. Eine Heilung des Mangels im vorliegenden Verfahren ist mangels hinreichender Sachverhaltsangaben in den Akten nicht möglich. Die SUVA hat sich im Einspracheentscheid einzig mit der Feststellung begnügt, es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die X. _____ AG die Tätigkeit bei der Z. _____ GmbH mit einem geringeren Arbeitspensum bewilligt hätte; zudem sei unklar, ob der Versicherte bei der genannten Firma überhaupt für ein geringeres Pensum eingestellt worden wäre. Einen formalistischen Leerlauf stellt die Rückweisung der Angelegenheit nicht dar. Denn es ist nicht unwahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer als Gesunder zusätzlich zu seiner Haupttätigkeit eine Nebenbeschäftigung im bisherigen Umfang ausgeübt hätte. In den sozialen Verhältnissen des Beschwerdeführers sind Mehrfachbeschäftigungen durchaus üblich und verbreitet. Selbst wenn er bei der Z. _____ GmbH nicht für ein geringeres Pensum eingestellt worden wäre, bestehen aufgrund der Akten doch gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass der Versicherte nach einer Übergangsfrist für die Suche einer anderen Stelle wieder eine Nebenbeschäftigung im bisherigen Umfang aufgenommen hätte. Für die Verdienstmöglichkeiten bietet sich allenfalls ein Rückgriff auf die Schweizerische Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik an.

E. 6

Die Rückweisung der Sache an das kantonale Gericht oder den Versicherungsträger zur erneuten Abklärung (mit noch offenem Ausgang) gilt praxisgemäss für die Frage der Auferlegung der Gerichtskosten wie auch der Parteientschädigung als vollständiges Obsiegen im Sinne von Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 sowie 2 BGG , unabhängig davon, ob sie überhaupt beantragt oder ob das Begehren im Haupt- oder im Eventualantrag gestellt worden ist (BGE 132 V 215 E. 6.1 S. 235 mit Hinweisen; bereits erwähntes Urteil 8C_54/2013 E. 6). Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat die Beschwerdegegnerin die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG) und dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 68 Abs. 2 BGG).

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