

BGer 8C 592/2017 vom 16. März 2018

Bundesgericht, 2018-03-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_592_2017

FR: TF 8C 592/2017 du 16 mars 2018

IT: TF 8C 592/2017 del 16 marzo 2018

Regeste

Unfallversicherung (Invalidenrente, Valideneinkommen) | 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). Immerhin prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Rüge- und Begründungspflicht im Beschwerdeverfahren (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Vorbringen, falls allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 ; 138 I 274 E. 1.6 S. 280). Es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254). Im Beschwerdeverfahren um die Zusprechung 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. 2.1

Das kantonale Gericht legte die für die Beurteilung der Streitsache massgeblichen Rechtsgrundlagen zutreffend dar, worauf verwiesen wird. Dies betrifft insbesondere die Ausführungen zum Begriff der Berufskrankheit (Art. 9 Abs.1 UVG i.V.m. Art. 3 ATSG) und zum erforderlichen Kausalzusammenhang (vgl. Urteil 8C_474/2010 vom 29. Juli 2010 E. 2.3, in: SVR 2011 UV Nr. 5 S. 17). Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer an einer Berufskrankheit (COPD) leidet. Streitig ist einzig die Festsetzung des Valideneinkommens. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob die Versetzungen innerhalb der Arbeitgeberin und die damit verbundene Lohnrückstufung auf die Berufskrankheit zurückzuführen sind.

E. 2.2

Zur Bemessung des Invaliditätsgrads ist gestützt auf Art. 16 ATSG das Einkommen, das der Beschwerdeführer als Gesunder verdienen könnte (Valideneinkommen), mit dem Lohn zu vergleichen, den er nach Eintritt der Gesundheitsschädigung zumutbarerweise verdienen könnte (Invalideneinkommen). Nach konstanter Rechtsprechung ist bei der Ermittlung des Valideneinkommens entscheidend, was die versicherte Person im Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbeginns als Gesunde tatsächlich verdienen würde. Es ist in der Regel am zuletzt erzielten, nötigenfalls der Teuerung und der realen Einkommensentwicklung angepassten Lohn anzuknüpfen, da es empirischer Erfahrung entspricht, dass die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden fortgesetzt worden wäre; Ausnahmen müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 139 V 28 E.

3.3.2 S. 30; 135 V 58 E. 3.1 S. 59; 134 V 322 E. 4.1 S. 325 f.; Urteil 8C_358/2017 vom 4. August 2017 E. 2.2). Ein zuletzt bezogener (hoher) Verdienst ist nur dann als Valideneinkommen heranzuziehen, wenn mit überwiegender Wahrscheinlichkeit feststeht, dass er weiterhin erzielt worden wäre (Urteile 9C_212/2015 vom 9. Juni 2015 E. 5.4; 9C_5/2009 vom 16. Juli 2009 E. 2.3, in: SVR 2009 IV Nr. 58 S. 181; vgl. auch Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts I 95/03 vom 28. Januar 2004 E. 4.2.2).

E. 2.3

Nach dem im Sozialversicherungsprozess geltenden Untersuchungsgrundsatz hat die Verwaltungsbehörde (Art. 43 Abs. 1 ATSG) bzw. das Gericht (Art. 61 lit. c ATSG) von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. 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 demnach 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 S. 221 f.; Urteil 8C_794/2016 vom 28. April 2017 E. 4.1). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts oder der verfügenden Verwaltungsstelle ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Mithin tragen die Parteien im Sozialversicherungsprozess in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 S. 222 mit Hinweisen; Urteil 8C_589/2017 vom 21. Februar 2018 E. 3.2.1).

E. 3.1

Zum Zeitpunkt der Rentenfestsetzung (Juli 2012) hatte der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle bei der B._____ AG bereits verloren. Die Vorinstanz ging davon aus, dass Verfehlungen in der Zeiterfassung und damit verbundene Disziplinar massnahmen zu einer Lohnreduktion geführt haben, so dass auf dasjenige (reduzierte) Einkommen abzustellen sei, das der Beschwerdeführer bei einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses im massgeblichen Zeitpunkt noch erzielt hätte. Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, er sei wegen der Berufskrankheit Ende Oktober 2007 von seiner Tätigkeit als Betriebsassistent enthoben und ab dann temporär in diversen Tätigkeiten in der B._____ AG eingesetzt worden. Die angeblichen Verfehlungen seien erst im Juli 2008 thematisiert worden und würden daher für diese interne Versetzung keine Rolle spielen. Auch habe die Verwarnung nichts mit der später eingetretenen Lohnreduktion zu tun. Vielmehr sei der Lohn einzig aus dem Grund herabgesetzt worden, weil er nicht mehr in seiner Tätigkeit als Betriebsassistent arbeiten können und man ihm intern keine seinem früheren Lohn entsprechende Stelle habe vermitteln können. Somit sei davon auszugehen, dass er ohne die Berufskrankheit weiterhin als Betriebsassistent tätig gewesen wäre und weiterhin den (markant höheren) damaligen Lohn erzielt hätte.

E. 3.2

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer per 1. November 2007 die bisherige, langjährige Tätigkeit als Betriebsassistent beendete und in das Projektteam "Erweiterung LTA" wechselte; dabei handelte es sich um eine reine Bürotätigkeit. Zu den Gründen für diese Versetzung geben die Akten keine klare Auskunft: Einerseits lässt sich aufgrund des zeitlichen Ablaufs nicht mit Sicherheit ausschliessen, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen dabei eine Rolle gespielt hätten, wurde doch die COPD am 24. September 2007 und damit kurz vor der Versetzung diagnostiziert. Andererseits hatte Dr. med. C. _____ die Tätigkeit als Betriebsassistent damals als weiterhin zumutbar erachtet, weil er nur von einer geringen Exposition mit atemwegsreizenden Stoffen ausging, so dass sich jedenfalls aus den Akten kein zum damaligen Zeitpunkt dringender Handlungsbedarf ergibt. Des Weiteren wiesen die Vorgesetzten im Verlauf der Abklärungen die Suva wiederholt darauf hin, dass der Wechsel nicht aus gesundheitlichen Gründen erfolgt sei, sondern weil der Beschwerdeführer nicht die notwendigen fachlichen und führungstechnischen Qualitäten aufgewiesen habe. Dafür sprechen sowohl die Beurteilungen in den Mitarbeiter-Bewertungsbögen der Jahre 2006 bis 2008, in denen der jeweilige Vorgesetzte bei verschiedenen Zielen die Leistungen des Beschwerdeführers mit "Muss verbessert werden" bewertete, als auch die schriftliche Auskunft von F. _____, der bis Juli 2007 der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers war. Im Ergebnis ist mit der Vorinstanz nicht dargetan, dass die Aufgabe der Tätigkeit als Betriebsassistent im November 2007 aus gesundheitlichen, auf die Berufskrankheit zurückzuführenden Gründen erfolgte. Angesichts der umfangreichen Nachforschungen der Suva zu diesem Punkt sowie mit Blick auf das Folgende erübrigen sich jedoch weitere Abklärungen zu dieser Frage, zumal das Grundgehalt des Beschwerdeführers nach dem internen Wechsel im November 2007 - bei variierenden Incentiv-Zahlungen - vorerst unverändert blieb.

E. 3.3.1

Am 21. Juli 2008 wurde gegen den Beschwerdeführer eine Verwarnung ausgesprochen, weil er in seiner Funktion als Vorgesetzter und Zeitverantwortlicher während ca. zwei Jahren das Vertrauen, das die B. _____ AG mit der gleitenden Arbeitszeit den Mitarbeitenden entgegenbringt, missbraucht habe. Der Beschwerdeführer hat die Verwarnung unterzeichnet, und darauf ist er (wie die Vorinstanz zutreffend feststellt) zu behaften. In der Verwarnung wurde zudem darauf hingewiesen, dass in Anbetracht der Schwere des Vergehens weitere Massnahmen umgesetzt würden, die in einem separaten Schreiben festgehalten würden. Als Disziplinar massnahmen wurden die temporäre (voraussichtlich bis Ende 2008 dauernde) Versetzung in die Werkslogistik und die Einstufung im Lohnsystem in die Funktionsgruppe 8 (vorher Funktionsgruppe 6) angeordnet - immerhin bei vorläufig gleich bleibendem Grundlohn. Auch teilte ihm die Arbeitgeberin mit, dass sie von ihm ein aktives Engagement bei der Suche einer adäquaten neuen Stelle bis Ende 2008 erwarte, ansonsten sie sich gezwungen sehe, eine Reduktion seines Lohns sowie weitere disziplinarische Massnahmen zu prüfen. Der Beschwerdeführer hatte das Fehlverhalten somit teilweise bereits an den Tag gelegt, als er noch als Betriebsassistent tätig gewesen war und die Funktion eines Vorgesetzten innehatte. Diese zweite Versetzung, die Herabstufung im Lohnsystem und die Androhung weiterer Massnahmen erfolgten daher nicht aus gesundheitlichen, sondern aus disziplinarischen Gründen. Im Übrigen ist auch nicht ersichtlich, dass sich die Verfehlungen mit der Berufskrankheit erklären liessen.

E. 3.3.2

Im Schreiben vom 31. Juli 2009 an den Beschwerdeführer hielten der Vorgesetzte und der HR Manager fest, dass sein Engagement und Verhalten bei der Stellensuche innerhalb der B. _____ AG nicht genügt hätten. Daher werde sein Lohn innerhalb der nächsten zwei Jahre gestaffelt auf Fr. 80'015.- pro Jahr reduziert (vgl. Memo vom 31. Juli 2009). Es werde weiterhin ein proaktives Engagement und ein entsprechendes Verhalten bei der Suche einer neuen Stelle erwartet, ansonsten könne dies die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Die Kündigung erfolgte dann per 30. Juni 2010. Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers war somit nicht primär die (in diesem Schreiben zwar ebenfalls erwähnte) schwierige wirtschaftliche Situation ausschlaggebend für die Lohnreduktion, sondern seine ungenügende Stellensuche. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Protokoll zum Standortbestimmungsgespräch vom 15. Dezember 2008: Zwar wird dort festgehalten, dass die Initiative des Beschwerdeführers bezüglich der Suche eines neuen Arbeitsplatzes damals den Erwartungen genüge. Demgegenüber sprach der HR Manager am 5. August 2009 wiederum von einem sehr passiven Verhalten des Versicherten bei der Arbeitssuche, das nicht mehr toleriert werde und zur Kündigungsandrohung geführt habe.

E. 3.3.3

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass die Lohnreduktion auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen ist und mithin nicht aus gesundheitlichen, sondern aus unfallfremden Gründen erfolgte. Suva und Vorinstanz gingen somit beim Valideneinkommen zu Recht davon aus, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Rentenfestsetzung bei der B. _____ AG als Gesunder mit überwiegender Wahrscheinlichkeit noch einen (reduzierten) Lohn von Fr. 80'615.- erzielt hätte. Damit erweist sich die Beschwerde als unbegründet.

E. 4

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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