

BGer 8C 72/2008 vom 26. Juni 2008

Bundesgericht, 2008-06-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_72_2008

FR: TF 8C 72/2008 du 26 juin 2008

IT: TF 8C 72/2008 del 26 giugno 2008

Regeste

Unfallversicherung | Unfallversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Im Beschwerdeverfahren um die Zusprechung oder Verweigerung von Geldleistungen der Militär- oder der Unfallversicherung ist das Bundesgericht - anders als in den übrigen Sozialversicherungsbereichen (Art. 97 Abs. 1 BGG) - nicht an die vorinstanzliche Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gebunden (Art. 97 Abs. 2 und Art. 105 Abs. 3 BGG). Es darf im Übrigen weder zu Gunsten noch zu Ungunsten der Parteien über deren Begehren hinausgehen (Art. 107 Abs. 1 BGG). Neue Begehren sind unzulässig (Art. 99 Abs. 2 BGG).

E. 2

Im vorinstanzlichen Entscheid sind die gesetzlichen Bestimmungen über den Anspruch auf eine Rente der Unfallversicherung (Art. 18 Abs. 1 UVG), den Begriff der Invalidität (Art. 8 ATSG) sowie die Ermittlung des Invaliditätsgrades bei Erwerbstätigen nach der Einkommensvergleichsmethode (Art. 16 ATSG) zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen.

E. 3

Nicht mehr streitig sind die Zusprechung einer Integritätsentschädigung für eine Integritätseinbusse von 10 %, die vom kantonalen Gericht gestützt auf die medizinischen Unterlagen angenommene Restarbeitsfähigkeit, welche einen ganztägigen Einsatz bei einer leidensangepassten Tätigkeit ermöglichen sollte, sowie das vorinstanzlich ermittelte Valideneinkommen von Fr. 78'754.80. Streitig und zu prüfen ist einzig noch das für die Invaliditätsbemessung und den Rentenanspruch massgebende Einkommen, welches der Versicherte trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch eine ihm zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage zu erzielen vermöchte. Die SUVA hat das Invalideneinkommen gestützt auf die Interne Dokumentation von Arbeitsplätzen (DAP) auf Fr. 53'903.- (Mittel der Durchschnittslöhne von fünf DAP-Arbeitsplätzen per 2005) festgesetzt und im Vergleich zum dem Verwaltungsverfahren zu Grunde gelegten Valideneinkommen von Fr. 77'480.- einen Invaliditätsgrad von 30 % ermittelt. Die Vorinstanz ist demgegenüber zum Schluss gelangt, einer der fünf von der SUVA beigezogenen DAP-Arbeitsplätze könne nicht berücksichtigt werden, da es nicht möglich sei, den Beschwerdegegner innerhalb des für diesen Arbeitsplatz angegebenen Lohnbandes einzustufen. Sie hat daher das Invalideneinkommen aufgrund statistischer Tabellenlöhne

und unter Berücksichtigung eines leidensbedingten Abzuges von 15 % für das Jahr 2006 auf Fr. 50'317.70 festgesetzt, was gemessen am von ihr ebenfalls für das Jahr 2006 ermittelten Valideneinkommen von Fr. 78'754.80 einen Invaliditätsgrad von 36 % ergab. Beschwerdeweise hält die SUVA an der Ermittlung des Invalideneinkommens mittels DAP fest und passt den Durchschnittswert der fünf beigezogenen Arbeitsplätze der Nominallohnentwicklung für das Jahr 2006 an, was zu einem Invalideneinkommen von Fr. 54'496.55 und bei Gegenüberstellung mit dem Valideneinkommen von Fr. 78'754.80 zu einem Invaliditätsgrad von 31 % führt. Zu prüfen ist, ob das kantonale Gericht zu Recht von der Ermittlung des Invalideneinkommens aufgrund der von der SUVA herangezogenen DAP-Lohnangaben abgegangen ist und stattdessen auf Tabellenlöhne abgestellt hat.

E. 4.1

Für die Festsetzung des Invalideneinkommens ist nach der Rechtsprechung primär von der beruflich-erwerblichen Situation auszugehen, in welcher die versicherte Person konkret steht. Übt sie nach Eintritt der Invalidität eine Erwerbstätigkeit aus, bei der - kumulativ - besonders stabile Arbeitsverhältnisse gegeben sind und anzunehmen ist, dass sie die ihr verbleibende Arbeitsfähigkeit in zumutbarer Weise voll ausschöpft, und erscheint zudem das Einkommen aus der Arbeitsleistung als angemessen und nicht als Soziallohn, gilt grundsätzlich der tatsächlich erzielte Verdienst als Invalidenlohn. Ist kein solches tatsächlich erzieltetes Erwerbseinkommen gegeben, namentlich weil die versicherte Person nach Eintritt des Gesundheitsschadens keine oder jedenfalls keine ihr an sich zumutbare neue Erwerbstätigkeit aufgenommen hat, so können nach der Rechtsprechung entweder Tabellenlöhne gemäss den vom Bundesamt für Statistik periodisch herausgegebenen Lohnstrukturerhebungen (LSE) oder die DAP-Zahlen herangezogen werden (BGE 129 V 472 E. 4.2.1 S. 475 mit Hinweisen).

E. 4.2

Nach der Rechtsprechung setzt das Abstellen auf DAP-Lohnangaben voraus, dass sich die Ermittlung des Invalideneinkommens auf mindestens fünf zumutbare Arbeitsplätze stützt. Zusätzlich sind Angaben zu machen über die Gesamtzahl der aufgrund der gegebenen Behinderung in Frage kommenden dokumentierten Arbeitsplätze, über den Höchst- und den Tiefstlohn sowie über den Durchschnittslohn der dem jeweils verwendeten Behinderungsprofil entsprechenden Gruppe. Damit wird auch die Überprüfung des Auswahlermessens hinreichend ermöglicht, und zwar in dem Sinne, dass die Kenntnis der dem verwendeten Behinderungsprofil entsprechenden Gesamtzahl behinderungsbedingt in Frage kommender Arbeitsplätze sowie des Höchst-, Tiefst- und Durchschnittslohnes im Bereich des Suchergebnisses eine zuverlässige Beurteilung der von der SUVA verwendeten DAP-Löhne hinsichtlich ihrer Repräsentativität erlaubt. Das rechtliche Gehör ist dadurch zu wahren, dass die SUVA die für die Invaliditätsbemessung im konkreten Fall herangezogenen DAP-Profile mit den erwähnten zusätzlichen Angaben auflegt und die versicherte Person Gelegenheit hat, sich dazu zu äussern. Allfällige Einwendungen der versicherten Person bezüglich des Auswahlermessens und der Repräsentativität der DAP-Blätter im Einzelfall sind grundsätzlich im Einspracheverfahren zu erheben, damit sich die SUVA im Einspracheentscheid damit auseinandersetzen kann. Ist die SUVA nicht in der Lage, im Einzelfall den erwähnten Anforderungen zu genügen, kann im Bestreitungsfall nicht auf den DAP-Lohnvergleich abgestellt werden; die SUVA hat diesfalls im Einspracheentscheid die Invalidität aufgrund der LSE-Löhne zu ermitteln. Im Beschwerdeverfahren ist es Sache des angerufenen Gerichts, die Rechtskonformität der

DAP-Invaliditätsbemessung zu prüfen, gegebenenfalls die Sache an den Versicherer zurückzuweisen oder an Stelle des DAP-Lohnvergleichs einen Tabellenlohnvergleich gestützt auf die LSE vorzunehmen (BGE 129 V 472 E. 4.2.2 S. 480 f.).

E. 5.1

Im vorliegenden Fall stützt sich die Invaliditätsbemessung der SUVA auf fünf DAP-Arbeitsplätze aus dem Industriebereich. Dabei handelt es sich um eine Tätigkeit als Betriebsmitarbeiter in einer Bäckerei mit einem Jahreslohn von Fr. 51'770.- (DAP-Nr. 8316), als Betriebsmitarbeiter in der Thermostatenmontage mit einem Jahreslohn von Fr. 55'752.- (DAP-Nr. 6795), als Hilfsarbeiter beim Entgraten von Metallteilen und Rohren mit einem Jahreslohn von Fr. 55'989.- (DAP-Nr. 1567), als Hilfsarbeiter an verschiedenen Stanzmaschinen mit einem Jahreslohn von Fr. 52'000.- (DAP-Nr. 1574) sowie als Betriebsmitarbeiter beim Abfüllen von Behältern mit einem Jahreslohn von minimal Fr. 50'588.-, maximal Fr. 57'425.- und durchschnittlich Fr. 54'007.- (DAP-Nr. 3602). Der Durchschnitt der Durchschnittslöhne der fünf DAP-Profile beträgt Fr. 53'903.60, angepasst an die Nominallohnentwicklung für Männer für das Jahr 2006 von 1,1 % Fr. 54'496.55. Dass diese Arbeitsplätze dem Zumutbarkeitsprofil des Beschwerdegegners entsprechen ist unbestritten. Beanstandet und von der Vorinstanz als nicht verwendbar qualifiziert wird der DAP-Arbeitsplatz Nr. 3602, da für den in diesem Betrieb vorhandenen Arbeitsplatz ein Lohnband mit einem Minimal- und Maximalwert und nicht ein konkreter Lohn angegeben werde. Demgegenüber macht die Beschwerdeführerin geltend, es sei bei DAP-Arbeitsplätzen mit einem Minimal- und einem Maximallohn auf den Durchschnittswert abzustellen, welcher ebenfalls auf dem DAP-Blatt ausgewiesen werde.

E. 5.2

Die Ermittlung des Invalideneinkommens anhand der DAP bezweckt, der Anforderung der Rechtsprechung, möglichst konkrete Verdienstmöglichkeiten aufzuzeigen, optimal zu entsprechen. So berücksichtigt die DAP - im Gegensatz zu den LSE - tatsächlich vorhandene, konkrete Arbeitsplätze und ermöglicht eine differenzierte Zuweisung von zumutbaren Tätigkeiten unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Einschränkungen, der weiteren persönlichen und beruflichen Umstände sowie der regionalen Aspekte (vgl. Stefan Dettwiler, SUVA "DAP"t nicht im Dunkeln, in SZS 50/2006 S. 6ff.; BGE 129 V 472 E. 4.2.1 S. 475 ff.). Die auf den DAP-Blättern ausgewiesenen Löhne sind nicht statistische Durchschnittswerte, sondern werden effektiv ausbezahlt. Wenn ein DAP-Profil mit einem Lohnband versehen ist, ist für die betreffende, dem Zumutbarkeitsprofil der versicherten Person entsprechende Tätigkeit grundsätzlich der Minimal- oder der Maximallohn erreichbar, je nach weiteren zu berücksichtigenden Umständen wie Alter, Anzahl Dienstjahre usw. Praxisgemäss wird in diesen Fällen der Durchschnittswert beigezogen (vgl. Urteile 8C_639/2007 vom 4. Februar 2008, E. 4.3, und U 405/05 vom 19. Juni 2006, E. 4.2). Da auch der Durchschnittswert die behinderungsbedingten Einschränkungen, die weiteren persönlichen und beruflichen Umstände sowie die regionalen Aspekte berücksichtigt, liefert er immer noch konkretere Angaben als gesamtschweizerisch und unabhängig von den leidensbedingten Einschränkungen erhobene statistische Löhne, weshalb - unter Vorbehalt der geforderten Repräsentativitätskontrolle der verwendeten DAP-Profile - wegen Vorliegen eines Lohnbandes grundsätzlich kein Anlass besteht, das Invalideneinkommen anstatt mittels DAP-Lohnangaben durch einen Tabellenlohnvergleich anhand der LSE zu ermitteln.

E. 5.3

Was die erwähnte Repräsentativitätskontrolle der verwendeten DAP-Profile anbelangt, hat die SUVA zusammen mit den DAP-Blättern Belege mit Angaben zur Datenbankabfrage zu den Akten gelegt. Daraus geht hervor, dass die Gesamtzahl der den eingegebenen Suchkriterien (Region, behinderungsbedingte Einschränkungen) entsprechenden Arbeitsplätze 298 beträgt und sich das Mittel aus den Durchschnittslöhnen dieser Arbeitsplätze im Jahr 2005 auf Fr. 51'708.- beläuft bei einem Minimallohn (1. Dezil) von Fr. 39'000.- und einem Maximallohn (9. Dezil) von Fr. 67'600.-. Die Durchschnittslöhne der fünf verwendeten DAP-Arbeitsplätze für das Jahr 2005 liegen zwischen Fr. 51'770.- und Fr. 55'989.-, was einer üblichen Streuung entspricht. Der Durchschnitt der Durchschnittslöhne beträgt Fr. 53'903.60 und liegt nur rund 4 % über dem Durchschnitt aller 298 der den eingegebenen Suchkriterien entsprechenden Arbeitsplätze von Fr. 51'708.-. Damit genügt der DAP-Lohnvergleich den vom Bundesgericht für die Überprüfung des Auswahlermessens als notwendig bezeichneten Erfordernissen (vgl. zur Umsetzung dieser Anforderungen: Stefan Dettwiler, a.a.O., insbes. S. 11; BGE 129 V 472 E. 4.2.2 S. 478 ff.). Es ergeben sich daraus keine Hinweise auf eine fehlerhafte Ausübung des Auswahlermessens oder eine mangelnde Repräsentativität der DAP-Angaben, sodass für die Vorinstanz kein Anlass bestand, das Invalideneinkommen anhand eines Tabellenlohnvergleichs gestützt auf die LSE anstatt anhand des DAP-Lohnvergleichs vorzunehmen. Mit der Beschwerdeführerin ist daher von einem Invalideneinkommen von Fr. 54'496.55 für das Jahr 2006 und bei Gegenüberstellung mit dem Valideneinkommen von Fr. 78'754.80 für das Jahr 2006 von einem Invaliditätsgrad von 31 % auszugehen.

E. 6

Dem Prozessausgang entsprechend werden die Gerichtskosten dem Beschwerdegegner als unterliegender Partei auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG)

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