

SG_VERSICHERUNGSGERICHT UV 2022/46 vom 23. Mai 2023

Sg Versicherungsgericht, 2023-05-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_UV_2022_46

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT UV 2022/46 du 23 mai 2023

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT UV 2022/46 del 23 maggio 2023

Regeste

Art. 15 UVG, Art. 22 UVV; versicherter Verdienst. Entgegen dem angefochtenen Einspracheentscheid ist eine Lohnerhöhung per 1. Januar 2021 (rund 1.5 Monate vor dem Unfallereignis) überwiegend wahrscheinlich ausgewiesen und ist entsprechend für die Berechnung der Taggeldleistungen von diesem höheren versicherten Verdienst auszugehen. Gutheissung der Beschwerde (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 23. Mai 2023, UV 2022/46).

Volltext

Entscheid vom 23. Mai 2023 Besetzung Versicherungsrichter Michael Rutz (Vorsitz), Versicherungsrichterinnen Mirjam Angehrn und Christiane Gallati Schneider; Gerichtsschreiberin Anita Hüsler Geschäftsnr. UV 2022/46 Parteien A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Linda Keller, Grand & Nisple Rechtsanwälte, Oberer Graben 26, 9000 St. Gallen, gegen Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva), Fluhmattstrasse 1, Postfach 4358, 6002 Luzern, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Höhe der Taggeldleistungen (versicherter Verdienst) Sachverhalt A.____ (nachfolgend: Versicherter) war durch seine Tätigkeit bei der B.____ GmbH bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (nachfolgend: Suva) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert, als er am 17. Februar 2021 in einen Auffahrunfall verwickelt wurde (Suva-act. 1). Aufgrund der nachfolgend durchgeführten Untersuchungen wurde insbesondere ein cronio-cervikales Beschleunigungstrauma Grad II-III sowie eine schmerzhafte posteriore Schulterinstabilität links bei Hill-Sachsläsion diagnostiziert (Suva-act. 29). Mit Schreiben vom 22. Februar 2021 anerkannte die Suva ihre Zuständigkeit im Zusammenhang mit dem vorerwähnten Unfallereignis und teilte dem Versicherten unter anderem mit, dass er ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit, frühestens ab 20. Februar 2021, Anspruch auf 50 % des vollen Taggeldes von Fr. 217.60 für jeden Wochentag habe (Suva-act. 3). Am 25. Juli 2021 teilte die B.____ GmbH der Suva mit, ihr sei bei der Vorbereitung der 13. Monatslöhne aufgefallen, dass in der Schadenmeldung vom 18. Februar 2021 (Suva-act. 1) fälschlicherweise der letztjährige Lohn des Versicherten angegeben worden sei. Der Lohn des Versicherten sei per 1. Januar 2021 angepasst worden und betrage korrekterweise Fr. 11'000.■■ brutto zuzüglich Kinderzulagen (Fr. 690.--) und 13. Monatslohn (Fr. 916.65; vgl. zum Ganzen: Suva-act. 46). Mit Schreiben vom 27. Juli 2021 teilte die Suva dem Versicherten mit, dass sie aufgrund des fälschlicherweise gemeldeten Lohns vom letzten Jahr – den Taggeldansatz korrigieren würde. Dieser betrage (neu) Fr. 324.85 (Suva-act. 48). Am 6. August 2021 ersuchte die Suva die B.____ GmbH und die Sozialversicherungsanstalt des Kantons St. Gallen (nachfolgend: SVA) um Zustellung zusätzlicher Unterlagen bzw. Informationen betreffend die Lohnanpassung (Suva-act. 49

und 50). Zudem forderte sie einen Auszug aus dem individuellen Konto des Versicherten an (Suva-act. 51). Mit Schreiben vom 17. August 2021 widerrief die Suva ihr Schreiben vom 27. Juli 2021. Sie würde ihre Leistungspflicht derzeit überprüfen und weitere Abklärungen durchführen. Die weiteren Versicherungsleistungen würden auf Basis des vollen Taggeldes gemäss Bestätigung vom 22. Februar 2021 (vgl. dazu vorstehend Sachverhalt A.b) ausgerichtet werden (Suva-act. 55). Noch gleichentags ersuchte die Suva die B.____ GmbH mittels A-Post-Plus-Brief nochmals um Zustellung der einverlangten Unterlagen (vgl. dazu vorstehend Sachverhalt A.e) und setzte ihr dafür eine entsprechende Frist an (Suva-act. 56). Am 12. August 2021 stellte die SVA der Suva den Auszug aus dem individuellen Konto des Versicherten zu (Suva-act. 61). Die B.____ GmbH teilte der Suva am 7. September 2021 per E-Mail mit, dass es sich beim Versicherten um den Inhaber und Geschäftsführer der Firma handle (vgl. dazu auch den Handelsregisterauszug der B.____ GmbH, abrufbar unter: www.zefix.ch). Aufgrund der guten Ausgangslage für das Jahr 2021 sei der Monatslohn auf brutto Fr. 11'000.■■■ festgesetzt worden. Sofern alle Projekte wie geplant realisiert werden könnten, werde dieser Lohn von Januar bis Dezember ausbezahlt. Sollten sich unterjährig unvorhersehbare Änderungen bei den Aufträgen ergeben, würden sie es sich natürlich vorbehalten, den Lohn des Versicherten entsprechend anzupassen. Ende Jahr werde der effektive Jahreslohn der Suva, der Pensionskasse und der Ausgleichskasse gemeldet. Damit die Firma unterjährig genügend liquide Mittel zur Verfügung habe, um die laufenden Ausgaben bezahlen zu können, werde ein Bruttolohn von Fr. 7'000.■■■ ab dem Bankkonto ausbezahlt. Der Rest des Bruttolohns werde monatlich dem Kontokorrentkonto des Versicherten gutgeschrieben. Der Anteil von 50 % des 13. Monatslohns 2021 sei im Juli vom Bankkonto ausbezahlt worden (Suva-act. 65-3). Gleichzeitig stellte die B.____ GmbH der Suva eine Bestätigung der zuständigen Pensionskasse über das Bestehen eines Versicherungsverhältnisses (Suva-act. 65), den Auszug aus dem Kontokorrentkonto des Versicherten bei der B.____ GmbH (Suva-act. 65-4), die Lohnabrechnungen für den Zeitraum von Oktober 2020 bis Juli 2021 (Suva-act. 67) sowie die Überweisungsbelege für die getätigten Überweisungen auf das Privatkonto des Versicherten (Suva-act. 68) zu. Mit E-Mail vom 8. September 2021 teilte die Suva der B.____ GmbH mit, dass für die Berechnung der Taggeldhöhe die tatsächlich geleisteten Lohnzahlungen herangezogen würden. Es könne nicht von einer eventuellen Lohnnachzahlung am Ende des Jahres ausgegangen werden. Ausserdem ersuchte sie nochmals um Zustellung des Deckungsnachweises der Pensionskasse (Suva-act. 69). Mit E-Mail vom 16. September 2021 stellte die B.____ GmbH der Suva Auszüge aus dem Versicherten-Verzeichnis ihrer Pensionskasse für die Jahre 2020 und 2021 zu, aus denen insbesondere der versicherte Jahreslohn des Versicherten ersichtlich ist. In diesem Zusammenhang teilte sie jedoch sinngemäss mit, dass man mit der Pensionskasse – aufgrund des Umstands, dass der Versicherte Inhaber und Geschäftsführer der Firma sei und man sich eine Lohnanpassung, je nach Entwicklung, vorbehalten wollte – abgemacht habe, dass sie den Lohn gleich lassen würden, wie im letzten Jahr und nach erfolgter Auszahlung eine Nachmeldung machen würden (Suva-act. 72). Am 7. Oktober 2021 teilte die SVA der Suva mit, der Anspruch von Fr. 690.-- (Anmerkung: gemeint ist damit wohl der Anspruch auf Kinderzulagen) sei korrekt (Suva-act. 75). Mit Schreiben vom 8. Oktober 2021 teilte die Suva dem Versicherten mit, aus den eingereichten Unterlagen gehe hervor, dass sich sein Gehalt nicht erhöht habe und auch weiterhin auf Basis des in der Schadenmeldung gemeldeten Lohns (Fr. 7'000.-- monatlich) ausbezahlt werde. Mit E-Mail vom 7. September 2021 habe die B.____ GmbH ausgeführt, dass eine Lohnnachzahlung bei guter Auftragslage Ende Jahr in

Aussicht gestellt und ausbezahlt werde. Für die Berechnung der Taggeldhöhe würden die tatsächlich geleisteten Lohnzahlungen herangezogen. Der in der E-Mail vom 25. Juli 2021 gemeldete Bruttolohn sei demzufolge zu hoch gewesen. Die Suva räumte dem Versicherten die Gelegenheit ein, schriftlich Stellung zu nehmen und seinen Standpunkt darzulegen (Suva-act. 76). Am 29. Oktober 2021 teilte der nunmehr anwaltlich vertretene Versicherte der Suva mit, dass ihm ein monatlicher Nettolohn in Höhe von Fr. 6'877.70 zuzüglich Fr. 500.-- Spesen ausgerichtet werde. Diese würden jeweils auf sein Privatkonto fliessen. Daneben erhalte er monatlich eine weitere Lohnzahlung von Fr. 4'000.-- (brutto) bzw. Fr. 3'744.-- (netto). Dieser Lohnbestandteil werde nicht auf das Privatkonto überwiesen, sondern auf dem Kontokorrent gutgeschrieben. Wie dem entsprechenden Auszug entnommen werden könne, würden von diesem Kontokorrent private Auslagen des Versicherten beglichen. Insgesamt belaufe sich damit der Bruttolohn des Versicherten auf Fr. 11'000.-- zuzüglich 13. Monatslohn sowie monatlicher Spesen. Der entsprechende Betrag werde sowohl bei der Pensionskasse als Grundlage für die Berechnung der entsprechenden Beiträge als auch bei der SVA als Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge verwendet sowie in der Steuererklärung als Einkommen deklariert. Vor diesem Hintergrund würden sie davon ausgehen, dass ohne Weiteres ein Einkommen in Höhe von Fr. 11'000.-- (brutto) zuzüglich 13. Monatslohn sowie Spesen zur Berechnung der Höhe der Taggeldleistungen heranzuziehen sei (Suva-act. 78). Am 3. November 2021 stellte das Steueramt C.____ der Suva auf entsprechendes Ersuchen hin den Lohnausweis des Versicherten bei der B.____ GmbH für das Jahr 2019 zu (Suva-act. 81). Dieser weist einen Bruttolohn von Fr. 98'200.-- aus (Suva-act. 80). Für die Steuererklärung 2020 sei ein Fristerstreckungsgesuch eingereicht worden, weshalb nur der Lohnausweis 2019 vorhanden sei (Suva-act. 81). Mit Verfügung vom 9. November 2021 unterzog die Suva den Entscheid bezüglich Taggeldansatz einer prozessualen Revision. Aufgrund der ihnen vorliegenden Unterlagen sei der Taggeldansatz auf der Basis von Fr. 91'000.-- zu berechnen. Die zu viel ausgerichteten Taggeldleistungen seien bereits verrechnet und die Taggeldleistungen entsprechend angepasst worden (Suva-act. 84). Gegen die vorerwähnte Verfügung erhob der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Linda Keller, St. Gallen, am 13. Dezember 2021 Einsprache. Er beantragte, ihm seien Taggeldleistungen basierend auf einem versicherten Grundlohn in der Höhe von Fr. 11'000.-- zuzüglich 13. Monatslohn auszurichten; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Zur Begründung machte er im Wesentlichen geltend, die B.____ GmbH sei von ihm erst Mitte 2018 gegründet worden. Erfreulicherweise hätten aber bereits nach relativ kurzer Geschäftsdauer wichtige Aufträge angenommen werden können. Unmittelbar nach der Gründung habe der Versicherte zunächst die Entwicklung der Aufträge abwarten wollen und habe sich bewusst ein tieferes Einkommen ausbezahlt. Da die GmbH bereits nach wenigen Jahren gute Zahlen habe vorweisen können, habe sich der Versicherte bereits anfangs 2020 bei der Pensionskasse erkundigt, wie vorzugehen wäre, wenn er sich 2021 ein höheres Einkommen auszahlen würde. Ihm sei mitgeteilt worden, dass er auch Ende Jahr ein höheres Einkommen deklarieren und die Beiträge dann rückwirkend leisten könne. Aus diesem Grund sei das höhere Einkommen zwar über das Kontokorrent ausgerichtet, aber noch nicht gemeldet worden. Vor rund einem Monat sei bei der B.____ GmbH eine Arbeitgeberkontrolle der SVA durchgeführt worden. Aus dem entsprechenden Bericht (welcher der Einsprache beigelegt wurde, vgl. Suva-act. 90-4 ff.) gehe hervor, dass der bei der SVA gemeldete Lohn als zu tief bewertet worden sei und hier eine Anpassung zu erfolgen habe und zwar auf einen Monatslohn in der Höhe von Fr. 10'652.--. Damit sei

erstellt, dass der Lohn, welcher sich der Versicherte selbst auszahlen lassen habe, eigentlich zu tief angesetzt gewesen sei. Da der Versicherte seit mehr als drei Monaten arbeitsunfähig und eine Lohnerhöhung ohne Weiteres nachvollziehbar sei, nicht zuletzt auch durch die Einschätzung der SVA, sei hier von einem höheren Basiseinkommen als Grundlage der Taggelder auszugehen (Suva-act. 89). Gemäss Telefonnotiz der Suva, teilte die zuständige Pensionskasse dieser am 30. Mai 2022 mit, dass bei ihr keine Telefonnotizen oder E-Mails bezüglich einer Anfrage seitens des Versicherten oder der B.____ GmbH hinsichtlich eines höheren Einkommens vorliegen würden. Das höhere Einkommen des Versicherten sei im November 2021 rückwirkend auf den 1. Januar 2021 gemeldet worden (Suva-act. 102). Gemäss Telefonnotiz vom selben Tag, gab die SVA an, dass der Lohn für das Jahr 2018 (nachträglich) habe aufgerechnet werden müssen, weil sich der Versicherte in diesem Jahr eine zu hohe Dividende (im Vergleich zu seinem Lohn) ausbezahlt habe. Die Dividende dürfe den Steuerwert von 10 % der Firma nicht übersteigen, wenn das Gehalt nicht einem orts- und branchenüblichen Lohn entspreche (Suva-act. 103). Noch gleichentags liess die SVA der Suva die Unterlagen über die erfolgte Arbeitgeberkontrolle zukommen (Suva-act. 101). Auf Nachfrage der Suva hin stellte das Steueramt C.____ dieser am 8. Juni 2022 den Lohnausweis des Versicherten für das Jahr 2020 zu. Dieser weist einen Bruttolohn in Höhe von Fr. 99'280.-- aus (Suva-act. 105). Mit Einspracheentscheid vom 4. Juli 2022 wies die Suva die Einsprache des Versicherten ab, da die Gutschriften auf dem Kontokorrent des Beschwerdeführers nicht überwiegend wahrscheinlich einen Lohnbestandteil darstellen würden (Suva-act. 108). Am 6. September 2022 erhob der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer), vertreten durch Rechtsanwältin Keller, Beschwerde gegen den vorerwähnten Einspracheentscheid der Suva (nachfolgend: Beschwerdegegnerin). Darin beantragte er die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 4. Juli 2022 sowie der Verfügung vom 9. November 2021. Die Suva sei zu verpflichten, Taggeldleistungen basierend auf einem versicherten Verdienst von monatlich Fr. 11'000.-- brutto, zuzüglich eines 13. Monatslohns auszurichten. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge (act. G 1). Zusammen mit der Beschwerdeschrift reichte der Beschwerdeführer dem Gericht neben dem angefochtenen Einspracheentscheid (act. G 1.1) eine Aufstellung betreffend Umsatz und Nettolohnsummen der B.____ GmbH (act. G 1.2), den Bericht über die Arbeitgeberkontrolle der SVA mit Beilagen (act. G 1.3), Beitragsverfügungen der SVA (act. G 1.4) und Unterlagen der Pensionskasse (act. G 1.5) ein. Mit Eingabe vom 13. Oktober 2022 verzichtete die Beschwerdegegnerin zufolge fehlender neuer Gesichtspunkte in der Beschwerde auf eine umfassende Beschwerdeantwort und verwies auf die Begründung im angefochtenen Einspracheentscheid. Ergänzend führte sie aus, dass für die Berechnung der Taggeldhöhe rechtsprechungsgemäss der tatsächliche Lohnbezug vor dem Unfallereignis vom 17. Februar 2021 massgebend sei, unabhängig davon, welchen Lohn der Arbeitgeber deklariert habe. Die Arbeitgeberkontrolle der SVA habe die Periode 2018 bis 2020 betroffen und es sei – zufolge einer zu hohen Dividende im Vergleich zum ausbezahlten Lohn – lediglich für das Jahr 2018 eine Lohnaufrechnung erfolgt. Die Beschwerdegegnerin beantragte die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde (act. G 3). Mit Replik vom 21. November 2022 hielt der Beschwerdeführer an seinen Rechtsbegehren fest. Er führte aus, dass aus den Umsatzzahlen und im Vergleich zu den Löhnen der Mitarbeiter nachvollziehbar sei, dass sich der Beschwerdeführer nicht mit einem tieferen Einkommen, wie er dies in den ersten Jahren der Geschäftsaufnahme habe erzielen können, zufriedengegeben hätte, sondern von einem höheren Einkommen auszugehen sei (act. G 5). Mit Eingabe vom 13. Januar 2023 verzichtete die Beschwerdegegnerin auf eine umfassende

Duplik, verwies auf die Begründung in der Beschwerdeantwort sowie im angefochtenen Einspracheentscheid und erneuerte den Antrag auf Abweisung der Beschwerde (act. G 7). Erwägungen Der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. Juli 2022 wurde am 5. Juli 2022 der Post übergeben und dem Beschwerdeführer bzw. seiner Rechtsvertretung am 6. Juli 2022 zugestellt (vgl. Sendungsverfolgung, act. G 0). Die vorliegende Beschwerde, die am 6. September 2022 der Post übergeben wurde (vgl. Zustellcouvert, act. G 1.6), erfolgte mithin – unter Berücksichtigung der Gerichtsferien – fristgerecht (Art. 60 i. V. m. Art. 38 Abs. 4 lit. b des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Da auch die übrigen Voraussetzungen, insbesondere die sachliche und örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, unbestrittenermassen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind lediglich Rechtsverhältnisse zu überprüfen bzw. zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde oder Versicherung vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung bzw. eines Einspracheentscheids – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmen die Entscheide der Beschwerdegegnerin den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Umgekehrt fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand und somit an einer Sachurteilsvoraussetzung, wenn und insoweit kein Entscheid ergangen ist (BGE 131 V 164 f. E. 2.1 mit Hinweis). Anfechtungsgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet der Einspracheentscheid vom 4. Juli 2022 (Suva-act. 108), der an die Stelle der ihm zugrundeliegenden Verfügung vom 9. November 2021 (Suva-ct. 84) getreten ist. In diesen Entscheiden hat die Beschwerdegegnerin über die Höhe des versicherten Verdienstes des Beschwerdeführers als Grundlage der Taggeldbemessung befunden. In diesem Zusammenhang ist – aufgrund der etwas missverständlichen Formulierungen der Verfügung bzw. des Einspracheentscheids der Beschwerdegegnerin – auf Folgendes hinzuweisen: In der Verfügung vom 9. November 2021 hielt die Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Höhe des versicherten Verdienstes fest, aufgrund der vorliegenden Unterlagen sei der Taggeldansatz auf der Basis von Fr. 91'000.-- zu berechnen. Die zu viel ausgerichteten Taggeldleistungen seien bereits verrechnet und die Taggeldleistungen entsprechend angepasst worden (Suva-act. 84). Im Einspracheentscheid vom 4. Juli 2022 hielt die Beschwerdegegnerin in den Erwägungen zusammenfassend fest, ausgehend von einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 7'000.-- zuzüglich eines 13. Monatslohns sowie Kinder-/Familienzulagen von Fr. 690.-- pro Monat, resultiere ein versicherter Verdienst von Fr. 99'280.-- bzw. ein Taggeldansatz von Fr. 217.60 pro Kalendertag. Mit Ziffer 1 des Entscheids wies die Beschwerdegegnerin die Einsprache im Ergebnis ab (Suva-act. 108). Angesichts der dargelegten Aktenlage ist somit einzig die Höhe des versicherten Verdienstes als Grundlage der Taggeldbemessung zu prüfen. Zu der in E. 4b des angefochtenen Einspracheentscheids erwähnten Rückforderung ist festzuhalten, dass eine solche nicht Gegenstand der ursprünglichen Verfügung war und im Übrigen auch nicht des Dispositivs des Einspracheentscheids. Eine solche kann deshalb nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bilden. Im Zusammenhang mit der Taggeldbemessung wird nachfolgend – entgegen dem abweisenden Dispositiv des angefochtenen Einspracheentscheids – davon ausgegangen, dass die Beschwerdegegnerin von einem (im Vergleich zur Verfügung höheren) versicherten Verdienst von Fr. 99'280.■■■ ausging (bzw. bei den Fr. 91'000.-- gemäss der Verfügung vom 9. November 2021 der 13. Monatslohn und die Familienzulagen noch nicht berücksichtigt waren). Ausgehend von einem versicherten Verdienst von Fr. 99'280.-- ergibt sich ein Taggeldansatz von Fr. 217.60 (was dem Taggeldansatz gemäss dem ursprünglichen

Anerkennungsschreiben vom 22. Februar 2021 entspricht [vgl. Suva-act. 2]; vgl. zur Berechnung des Taggeldansatzes nachfolgende E. 3.2). Bei einem versicherten Verdienst von (bloss) Fr. 91'000.-- würde der Taggeldansatz lediglich Fr. 199.45 betragen. Da sich bei den von der Beschwerdegegnerin eingereichten Akten aber keine Taggeldabrechnungen befinden, kann nicht nachvollzogen werden, ob die dem Beschwerdeführer letztlich ausgerichteten Taggeldleistungen auch tatsächlich auf einem Taggeldansatz von Fr. 217.60 basierten. Ist der Versicherte infolge eines Unfalls voll oder teilweise arbeitsunfähig, so hat er nach Art. 16 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) Anspruch auf ein Taggeld. Die Taggelder werden nach dem versicherten Verdienst bemessen (Art. 15 Abs. 1 UVG). Als versicherter Verdienst gilt für die Bemessung der Taggelder der letzte vor dem Unfall bezogene Lohn (Art. 15 Abs. 2 UVG). Das Taggeld beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des versicherten Verdienstes und wird bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend gekürzt (Art. 17 Abs. 1 UVG). Nach Art. 22 Abs. 3 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV; SR 832.202) gilt als Grundlage für die Bemessung der Taggelder der letzte vor dem Unfall bezogene Lohn, einschliesslich noch nicht ausbezahlter Lohnbestandteile, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Beim "letzten bezogenen Lohn" handelt es sich in der Regel um den Monats-, Wochen- oder Stundenlohn. Dieser wird auf ein volles Jahr aufgerechnet, auf 80 % gekürzt und durch 365 geteilt (Art. 25 Abs. 1 UVV und Anhang 2 UVV). Der vorliegend relevante Unfall ereignete sich am 17. Februar 2021 (Suva-act. 1). Demnach ist grundsätzlich der (Monats-)Lohn des Beschwerdeführers vom Januar 2021 massgebend. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat die Verwaltung und im Beschwerdefall das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen, ohne dabei an die Anträge der Parteien gebunden zu sein. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 122 V 158 E. 1a und 121 V 210 E. 6c). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst eine Beweislast im Sinn einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Die Parteien tragen aber eine Beweislast insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel kommt jedoch nur zur Anwendung, wenn es sich als unmöglich erweist, aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 28. April 2017, 8C_794/2016, E. 4.3.1 mit Hinweisen; RKUV 1994 Nr. U 206 S. 327 E. 1). Die Beweislast für die Höhe des versicherten Verdiensts liegt nach Gesagtem bei der versicherten Person (vgl. dazu auch das Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 28. März 2006, C 5/06, E. 2 f., betreffend Nachweis der tatsächlich erfolgten Auszahlung des Lohnes gemäss Arbeitsvertrag). Im Sozialversicherungsrecht gilt grundsätzlich der Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Die Versicherungsträger haben dabei alle Beweismittel, unabhängig davon, von wem sie stammen, objektiv zu prüfen und danach zu entscheiden, ob die verfügbaren Unterlagen eine zuverlässige Beurteilung des streitigen Anspruchs gestatten (sog. Grundsatz der freien Beweiswürdigung, vgl. dazu auch Art. 61 lit. c ATSG; vgl. zum Ganzen: Ueli Kieser, Kommentar ATSG, 4. Aufl. 2020, N 53 f. zu Art. 43 und N 129 f. zu Art. 61, je mit weiteren Hinweisen). Im Umfang von monatlich Fr. 7'000.-- brutto zuzüglich dem Anteil 13. Monatslohn ist der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers zwischen den Parteien zu Recht unstrittig, zumal es sich dabei um

denselben Betrag handelt, der dem Beschwerdeführer bereits im Jahr 2020 als Lohn ausgerichtet wurde (vgl. dazu insbesondere die Lohnabrechnung vom Dezember 2020 [Suva-act. 67-3] und den Lohnausweis 2020 [Suva-act. 105-3]) und auch im Jahr 2021 weiterhin monatliche Überweisungen auf das Bankkonto des Beschwerdeführers in entsprechender Höhe erfolgten (vgl. dazu die Überweisungsbestätigungen der Bank D.____ [Suva-act. 68]). Die Kinder-/Familienzulagen von Fr. 690.-- monatlich wurden seitens der Beschwerdegegnerin – nach Bestätigung durch die SVA (vgl. vorstehend Sachverhalt A.k) – richtigerweise ebenfalls in die Berechnung des versicherten Verdiensts miteinbezogen (vgl. dazu auch Art. 22 Abs. 2 lit. b UVV). Demnach beträgt der versicherte (jährliche) Verdienst unstrittig mindestens Fr. 99'280.-- ([Fr. 7'000.■■■ + Fr. 583.30 + Fr. 690.■■■] * 12). Unbestritten und mittels Buchungsblatt "2820 Kontokorrent A.____" ausgewiesen ist sodann, dass dem Beschwerdeführer auf seinem Inhaber-Kontokorrent bei der B.____ GmbH am 22. Januar 2021 ein Betrag von Fr. 3'744.-- unter dem Titel "Nettolohn Januar 2021 A.____ Interne Zahlung" gutgeschrieben wurde (die gleiche Buchung erfolgte jeweils auch für die Folgemonate am 24. Februar, 24. März, 23. April, 21. Mai, 24. Juni und 23. Juli 2021; Suva-act. 65-4). Ab dem entsprechenden Kontokorrent wurden sodann offenbar private Auslagen des Beschwerdeführers beglichen (z. B. "Winterstiefel Kinder" am 11. Januar 2021 oder "Digitec A.____" am 25. Februar 2021; Suva-act. 65-4). Umstritten und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Gutschrift vom 22. Januar 2021 auf dem Inhaber-Kontokorrent als Teil des "letzten vor dem Unfall bezogenen Lohns" im Sinn von Art. 15 Abs. 2 UVG zu qualifizieren ist. In der Schadenmeldung vom 18. Februar 2021 meldete die B.____ GmbH der Suva einen Lohn des Beschwerdeführers von monatlich Fr. 7'000.-- brutto zuzüglich Fr. 690.-- Kinder-/Familienzulagen und Fr. 583.30 Anteil 13. Monatslohn (Suva-act. 1). Mit E-Mail vom 25. Juli 2021 meldete die B.____ GmbH, dass es sich dabei fälschlicherweise um den letztjährigen Lohn handle und per 1. Januar 2021 eine Lohnerhöhung auf Fr. 11'000.-- brutto zuzüglich Kinder-/Familienzulagen (Fr. 690.--) und Anteil 13. Monatslohn (Fr. 916.65) erfolgt sei (Suva-act. 46). In der Lohnabrechnung für den Januar 2021 (wie im Übrigen auch in denjenigen für den Zeitraum von Februar bis Juli 2021) wurde festgehalten, der Bruttolohn betrage total Fr. 11'000.--, wobei eine Unterteilung in einen "Bruttolohn Auszahlung" in Höhe von Fr. 7'000.-- und einen "Bruttolohn Interne Zahlung" (bei der eine "Auszahlung auf Kontokorrentkonto A.____" festgehalten wurde) in Höhe von Fr. 4'000.■■■ erfolgte. Auf beiden Beträgen wurden (gemäss Lohnabrechnung) jeweils Sozialversicherungsabzüge (AHV, ALV, BVG) getätigt (Suva-act. 67-4 ff.). In Bezug auf den Nachweis einer erfolgten Lohnerhöhung hielt die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid fest, dass früher keine Lohnzahlungen auf ein Kontokorrent erfolgt seien, weshalb eine Praxisänderung nun nicht überzeuge (Suva-act. 108-6 E. 3c). Dem ist entgegen zu halten, dass es in der Praxis durchaus üblich ist, dass für einen mitarbeitenden Gesellschafter ein Inhaber■■Kontokorrentkonto geführt wird und sich die entsprechenden Personen ihren Lohn nicht (vollständig) auszahlen, sondern auf diesem gutschreiben lassen. Dies wird von der Beschwerdegegnerin auch nicht grundsätzlich in Abrede gestellt. Ausgehend davon, dass – wie der Beschwerdeführer bzw. die B.____ GmbH geltend machen – per 1. Januar 2021 tatsächlich eine Lohnerhöhung erfolgt ist, welche in Form einer solchen Gutschrift ausgerichtet wird, ist es nur folgerichtig, dass in den Vorjahren keine entsprechenden Gutschriften getätigt wurden. Ebenfalls erscheint es grundsätzlich glaubhaft, dass man – um die Liquidität der Gesellschaft nicht zu gefährden – den Anteil der neu erfolgten Lohnerhöhung dem Kontokorrentkonto gutschreibt, und diesen nicht direkt auszahlt (vgl.

E-Mail der B.____ GmbH vom 7. September 2021, Suva-act. 65-1). Alleine der Umstand, dass in den Vorjahren keine (zusätzlichen) Gutschriften zugunsten des Kontokorrents des Beschwerdeführers getätigt wurden, spricht mithin nicht gegen eine erfolgte Lohnerhöhung bzw. die Qualifikation der ab Januar 2021 erfolgten Kontokorrent-Gutschriften als Teil des versicherten Verdienstes. Ebenfalls keinen Rückschluss auf das Vorliegen einer Lohnerhöhung lässt – entgegen den Ausführungen der Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid (Suva-act. 108-6 E. 3c) – der Umstand zu, dass die Pensionskasse eine entsprechende Erkundigung der B.____ GmbH hinsichtlich einer späteren Lohnnachmeldung nicht bestätigen konnte. Grundsätzlich ist nämlich denkbar, dass eine entsprechende Anfrage zwar erfolgt, seitens der Pensionskasse jedoch – zufolge fehlender Relevanz, da keine effektive Anpassung der Lohnsumme gemeldet wurde – nicht dokumentiert worden ist. Die Lohnerhöhung per 1. Januar 2021 erscheint im vorliegenden Fall auch insofern als nachvollziehbar, als die Firma erst Mitte 2018 gegründet wurde, ihre Umsatzzahlen aber offenbar tatsächlich schnell steigern und auch während dem Jahr 2020, in welchem aufgrund der Corona-Pandemie massive Einschränkungen bestanden, einigermaßen halten konnte (vgl. dazu die vom Beschwerdeführer eingereichten Umsatzzahlen, act. G 1.2). Demnach erscheint es auch nicht als ungewöhnlich, dass sich der Beschwerdeführer nicht mehr mit dem verhältnismässig tiefen Einkommen (welches vermutlich auf eine vorsichtige Prognose bei der Firmengründung zurückgeht) zufriedengeben wollte, sondern per 1. Januar 2021 eine Lohnerhöhung gewährt wurde. In diesem Zusammenhang ist zudem darauf hinzuweisen, dass der von der Beschwerdegegnerin angenommene Monatslohn von Fr. 7'538.45 brutto (inkl. Anteil 13. Monatslohn, exkl. Kinderzulagen) weit unter dem von der SVA im Rahmen einer Arbeitgeberkontrolle bei der B.____ GmbH für das Jahr 2018 ermittelten branchenüblichen Lohn gemäss dem statistischen Lohnrechner Salarium (in Höhe von Fr. 10'652.■■■, vgl. Suva-act. 90-6) liegt. Verwendet man dieselben Parameter wie die SVA und passt im Online-Berechnungstool (abrufbar unter: <https://www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start> [zuletzt abgerufen am: 19. April 2023]) das Alter und die Dienstjahre an die bis 2021 geänderten Umstände an (Alter neu: 39 Jahre; Dienstjahre neu: 4 Jahre), beträgt der branchenübliche monatliche Lohn nämlich Fr. 11'216.-- (inkl. Anteil 13. Monatslohn, exkl. Kinderzulagen) und liegt damit nur leicht unter dem vom Beschwerdeführer geltend gemachten Monatslohn von Fr. 11'916.65 (inkl. Anteil 13. Monatslohn, exkl. Kinderzulagen). Hinsichtlich der – von der Beschwerdegegnerin zurecht angesprochenen – Unsicherheit bzw. Bedingtheit der "Lohnerhöhung" (vgl. Suva-act. 108-6 E. 3c), ist angesichts der Ausführungen der B.____ GmbH zum Vorbehalt einer Lohnanpassung bzw. der Voraussetzung des guten Geschäftsgangs (vgl. Suva-act. 65) vorliegend tatsächlich fraglich, ob eine Lohnerhöhung im eigentlichen (zivilrechtlichen) Sinn erfolgt ist. Angesichts der Bezeichnung der Gutschriften auf dem Kontokorrent als "Nettolohn" (Suva-act. 65-4) ist vorliegend nicht davon auszugehen, dass es sich bei den Gutschriften um einen gesellschaftsrechtlichen Anspruch des Beschwerdeführers (z. B. um eine Dividende bzw. einen Dividendenvorschuss) handelt. Dies, zumal die entsprechenden Brutto-Beträge auch auf den Lohnabrechnungen aufgeführt und auf diesen entsprechende Sozialversicherungsabgaben abgerechnet worden sind (Suva-act. 67-4 ff.; vgl. zu den letztlichen Lohnmeldungen an die SVA und die Pensionskasse für das Jahr 2021 in entsprechender Höhe auch: act. G 1.4-9 und 1.5-3). Entsprechend ist davon auszugehen, dass es sich bei den Gutschriften auf dem Kontokorrent tatsächlich um arbeitsrechtliche Forderungen des Beschwerdeführers handelt. In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist sodann

einerseits vorstellbar, dass die entsprechenden, zusätzlich zum bisherigen Lohn, erfolgten Gutschriften auf dem Kontokorrent als eine Art (monatliche) Boni/Gratifikationen einzustufen sind, welche eben nur unter der Voraussetzung des guten Geschäftsgangs im entsprechenden Monat gewährt werden. Gratifikationen und Bonuszahlungen sind rechtsprechungsgemäss bei der Ermittlung des versicherten Verdiensts nur zu berücksichtigen, sofern effektiv ein Rechtsanspruch darauf besteht; eine blossе Anwartschaft genügt nicht (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 1. April 2003, U 292/01, E. 6.2). Andererseits erscheint es – nachdem entsprechende Gutschriften während den ersten sieben Monaten des Jahres 2021 regelmässig erfolgt sind (vgl. Auszug aus dem Kontokorrentkonto, Suva-act. 65-4) – aus zivilrechtlicher Sicht auch möglich, dass es sich um einen Lohnanspruch im eigentlichen Sinn handelt, zumal auch der im Juli 2021 ausbezahlte hälftige 13. Monatslohn auf der Basis von Fr. 11'000.-- brutto berechnet worden ist (vgl. Lohnabrechnung Anteil 13. Monatslohn 2021, Suva-act. 67-11). Vorliegend wurden in der Buchhaltung der B.____ GmbH auch nicht bloss monatliche Rückstellungen für einen Bonusanspruch des Beschwerdeführers, welcher erst zu einem späteren Zeitpunkt definitiv entsteht, gemacht. Vielmehr erfolgten vorbehaltlose Gutschriften auf dem Kontokorrent des Beschwerdeführers; auch den Lohnabrechnungen ist kein Vorbehalt hinsichtlich der erfolgten Gutschrift(en) zu entnehmen (Suva-act. 67-4 ff.). Dieser Umstand spricht für die Darstellung des Beschwerdeführers bzw. der B.____ GmbH, wonach es sich bei den Fr. 4'000.-- (brutto) um einen echten Lohnbestandteil handelt, d. h. ein Rechts-/Lohnanspruch seitens des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der entsprechenden Gutschrift vom 22. Januar 2021 bestand (vgl. dazu auch den Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 17. August 2010, AHV 2009/17, KZL 2009/4, E. 3.2.2 e contrario [im Zusammenhang mit dem für die AHV-rechtliche Beitragspflicht massgebenden Realisierungszeitpunkt eines Bonusanspruchs]). Auch das spätere Verhalten der B.____ GmbH (nach dem Unfallereignis) deutet im Übrigen auf eine "ordentliche" Lohnerhöhung hin. So ergibt sich nämlich aus den vom Beschwerdeführer mit der Replik eingereichten Unterlagen, dass die B.____ GmbH Ende 2021/Anfang 2022 offenbar sowohl der SVA als auch der Pensionskasse einen Jahreslohn des Versicherten von Fr. 143'000.-- für das Jahr 2021 gemeldet hat (act. G 1.4-9 und 1.5-3), was einem Monatslohn von Fr. 11'000.-- (x13) entspricht. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass dem Kontokorrent des Beschwerdeführers auch in der zweiten Jahreshälfte 2021 weiterhin monatlich Fr. 4'000.-- brutto bzw. Fr. 3'744.-- netto gutgeschrieben wurden. Ausschlaggebend erscheint im vorliegenden Fall hinsichtlich der Qualifikation als echter Lohnbestandteil aber letztlich, dass der künftige Lohnanspruch faktisch immer vom guten Geschäftsgang der Firma abhängt und demnach mit einer gewissen Unsicherheit behaftet ist. Insbesondere kann – im Falle einer schlechten Geschäftslage – auch eine Kündigung erfolgen, welche den entsprechenden Lohnanspruch für die Zukunft vollständig untergehen lässt. In einem solchen Fall würde der Taggeldanspruch trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gleicher Höhe weiterbestehen, da der einmal entstandene Taggeldanspruch nach Art. 16 Abs. 2 UVG erst mit der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, dem Beginn einer Rente oder dem Tod des Versicherten endet (so besteht der entstandene Taggeldanspruch beispielsweise auch über das Erreichen des ordentlichen Rentenalters hinaus, vgl. dazu BGE 134 V 394 ff. E. 5). Zusammengefasst ist nach Gesagtem eine Lohnerhöhung im Umfang von Fr. 4'000.-- brutto per 1. Januar 2021 überwiegend wahrscheinlich erstellt. Mithin ist die Gutschrift vom 22. Januar 2021 auf dem Inhaber-Kontokorrent als Teil des "letzten vor dem Unfall bezogenen Lohns" im Sinn von

Art. 15 Abs. 2 UVG zu qualifizieren und der versicherte Verdienst entsprechend auf Basis eines Monatslohns von Fr. 11'000.-- brutto (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn) zu berechnen. Der Beschwerdeführer beantragte im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens zwar sinngemäss lediglich, für die Bestimmung seines versicherten Verdiensts sei ein Monatslohn von Fr. 11'000.-- brutto zuzüglich 13. Monatslohn zu berücksichtigen (act. G 1). Aufgrund der im Sozialversicherungsrecht geltenden Officialmaxime ist das Gericht jedoch an die Anträge der Parteien nicht gebunden. Entsprechend sind – wie dies auch die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid korrekterweise getan hat – in Anwendung von Art. 22 Abs. 2 lit. b UVV zusätzlich auch die Kinder- und Familienzulagen in Höhe von Fr. 690.-- monatlich zu berücksichtigen (vgl. dazu auch vorstehende E. 4.1). Zusammengefasst wäre demnach vorliegend grundsätzlich von einem versicherten Verdienst von monatlich Fr. 12'606.65 (Fr. 11'000.-- Monatslohn + Fr. 916.65 Anteil 13. Monatslohn + Fr. 690.-- Kinder-/Familienzulagen) bzw. jährlich Fr. 151'279.80 (x12) auszugehen. Da dieser Betrag den vom Bundesrat festgelegten Maximalbetrag von Fr. 148'200.-- gemäss Art. 22 Abs. 1 UVV übersteigt, ist vorliegend von diesem Maximalbetrag als versicherter Verdienst auszugehen. Angesichts des Umstands, dass im vorliegenden Fall letztlich ohnehin auf den gesetzlichen Maximalbetrag als versicherter Verdienst abzustellen ist, kann auf weitere Abklärungen zum Abstellen bzw. Aufrechnen auf den berufs- und ortsüblichen Lohn beim Beschwerdeführer als mitarbeitenden Gesellschafter (Art. 22 Abs. 2 lit. c UVV) verzichtet werden. Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde vom 6. September 2022 unter Aufhebung des Einspracheentscheids vom 4. Juli 2022 dahingehend gutzuheissen, dass die Beschwerdegegnerin zu verpflichten ist, dem Beschwerdeführer Taggeldleistungen basierend auf einem versicherten Verdienst von Fr. 148'200.-- auszurichten. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis ATSG). Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Partei Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Die Parteientschädigung wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung (sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. In der vorliegend zu beurteilenden Angelegenheit erscheint mit Blick auf die eingeschränkte Streitfrage, den notwendigen Aufwand für die Beschwerdeführung bei bescheidenem Aktenumfang sowie Verzicht auf umfassende Rechtsschriften seitens der Beschwerdegegnerin eine pauschale Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) als angemessen. Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP In Gutheissung der Beschwerde wird die Beschwerdegegnerin verpflichtet, dem Beschwerdeführer Taggeldleistungen basierend auf einem versicherten Verdienst von Fr. 148'200.-- auszurichten. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- zu bezahlen (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer).

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