



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 5. Februar 2026 (725 24 372)

Unfallversicherung

Überwiegend wahrscheinlich unfallbedingter Arbeitsplatzverlust; Ermittlung des Valideneinkommens somit gestützt auf den zuletzt erzielten Lohn und nicht anhand der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (LSE).

Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Kantonsrichter Daniel Noll, Kantonsrichter Beat Hersberger, Gerichtsschreiber Philipp Bertschy

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

Suva, Rechtsabteilung, Postfach 4358, 6002 Luzern, Beschwerdegegnerin

Betreff Leistungen

A. Der 1967 geborene A._____ war seit November 2010 in einem 100 %-Pensum als Vorarbeiter Stanzerei bei der B._____ AG (nachfolgend: B._____ AG oder Arbeitgeberin), tätig und in dieser Eigenschaft bei der Suva obligatorisch unter anderem gegen die Folgen von Unfällen versichert. Mit Bagatellunfall-Meldung UVG vom 29. Juni 2022 informierte die B._____ AG die Suva,

der Versicherte habe am 25. Juni 2022 beim Fussball spielen aufgrund eines Sturzes eine Schulterprellung links erlitten. Nachdem die B.____ AG am 30. August 2022 das Arbeitsverhältnis mit A.____ gekündigt hatte, erstattete sie der Suva zudem am 1. September 2022 eine Schadenmeldung UVG. Aufgrund des Unfallereignisses vom 25. Juni 2022 bestehe an der linken Schulter ein Muskelriss sowie eine Entzündung. Der Versicherte habe deswegen ab dem 3. August 2022 die Arbeit ausgesetzt. Seit 18. August 2022 arbeite er wieder zu 100 %. Die Suva anerkannte daraufhin ihre Leistungspflicht und erbrachte vom 3. bis 17. August sowie ab 3. September 2022 die gesetzlichen Leistungen (Taggelder, Heilbehandlung). Mit Verfügung vom 18. Januar 2023 eröffnete die Suva A.____, sie werde den Fall per 31. Januar 2023 abschliessen und die Versicherungsleistungen auf diesen Zeitpunkt hin einstellen, da die bestehenden Beschwerden nicht mehr unfallbedingt seien. Aufgrund einer dagegen am 16. Februar erhobenen und am 28. April 2023 ergänzend begründeten Einsprache von A.____ tätigte die Suva weitere Abklärungen und hob ihre Verfügung vom 18. Januar am 18. August 2023 auf. Nach einem operativen Eingriff an der linken Schulter am 21. September 2023 (Schulterarthroskopie, mit u.a. Débridement, Narbenlösung, Bizepstenotomie und subakromialer Bursektomie) sowie weiteren medizinischen Abklärungen teilte die Suva dem Versicherten mit, sie stelle die Heilkosten- und Taggeldleistungen per 30. April 2024 ein (wobei Physiotherapie noch bis Ende August 2024 übernommen werde) und prüfe weitere Versicherungsleistungen (Rente und Integritätsentschädigung). Mit Verfügung vom 10. Juli 2024 verneinte die Suva sodann sowohl einen Anspruch auf Invalidenrente als auch einen solchen auf Integritätsentschädigung. Die hiergegen erhobene Einsprache vom 11. September 2024 wies sie mit Entscheid vom 11. November 2024 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____ am 5. Dezember 2024 Beschwerde beim Kantongericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, die Beschwerdegegnerin sei in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 11. November 2024 zu verpflichten, ihm die gesetzlichen Leistungen auszurichten. Eventualiter seien die erforderlichen Abklärungen durchzuführen und hernach zu entscheiden.

C. Die Suva schloss mit Vernehmlassung vom 23. Januar 2025 auf Abweisung der Beschwerde.

D. Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels (Eingaben vom 21. Februar 2025 und 24. April 2025) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000, dessen Bestimmungen gemäss Art. 2 ATSG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 auf die Unfallversicherung anwendbar sind, kann gegen Einspracheentscheide der Unfallversicherer beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erhoben werden. Zuständig ist nach Art. 58 ATSG das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung ihren Wohnsitz hat. Vorliegend

befindet sich dieser im Kanton Basel-Landschaft, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden, rechtzeitig erhobenen Beschwerde zuständig.

1.2 Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich Stellung genommen hat. Insoweit bestimmen die Verfügung oder der Einspracheentscheid den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Streitgegenstand im System der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist mithin stets das Rechtsverhältnis, das Gegenstand der angefochtenen Verfügung bzw. des angefochtenen Einspracheentscheids bildet, und zwar in dem Ausmass, als die Regelung des Rechtsverhältnisses nach den Parteianträgen des Beschwerdeverfahrens noch streitig ist (vgl. BGE 131 V 164 E. 2.1, 125 V 413 E. 1a mit Hinweisen).

1.3 Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bildet der Einspracheentscheid vom 11. November 2024, in welchem die Suva die Einsprache des Versicherten abgewiesen und damit ihre vorangehende Verfügung vom 10. Juli 2024 bestätigt hat. In dieser Verfügung hat sie auf der Basis einer vollumfänglich wiedererlangten Arbeitsfähigkeit in einer leidensangepassten Tätigkeit sowohl einen Anspruch auf eine Invalidenrente als auch einen solchen auf eine Integritätsentschädigung verneint. Weil der Beschwerdeführer mit seiner Einsprache vom 11. September 2024 einzig einen Rentenanspruch geltend gemacht hatte, erwuchs die vorgenannte Verfügung bezüglich der Integritätsentschädigung in Rechtskraft. Ebenfalls unangefochten blieb der mit Schreiben vom 8. März 2024 mitgeteilte Fallabschluss per 30. April 2024 und damit einhergehend die Einstellung der Heilkosten- und Taggeldleistungen. Prozessthema bildet somit einzig die Frage, ob die Suva zu Recht einen Rentenanspruch des Versicherten verneint hat. Davon geht auch der Beschwerdeführer aus, der trotz seines allgemein gehaltenen Rechtsbehrens, wonach ihm die gesetzlichen Leistungen auszurichten seien, letztlich lediglich seinen Rentenanspruch als streitig bezeichnete.

2.1. Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 11. November 2024 sind die Bestimmungen und Grundsätze zum Anspruch auf eine Invalidenrente der obligatorischen Unfallversicherung (UV) aus Unfall zutreffend dargelegt worden. Darauf wird verwiesen. Zu ergänzen ist Folgendes:

2.2 Nach Art. 16 ATSG wird für die Bestimmung des Invaliditätsgrads das Erwerbseinkommen, das die versicherte Person nach Eintritt der Invalidität durch eine ihr zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage erzielen könnte (Invalideneinkommen), in Beziehung gesetzt zum Erwerbseinkommen, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (Valideneinkommen). Der Einkommensvergleich hat in der Regel in der Weise zu erfolgen, dass die beiden hypothetischen Erwerbseinkommen ziffernmässig möglichst genau ermittelt und einander gegenübergestellt werden. Aus der Einkommensdifferenz lässt sich der Invaliditätsgrad bestimmen (BGE 128 V 30 E. 1). Dabei ist in zeitlicher Hinsicht grundsätzlich auf die

Gegebenheiten im Zeitpunkt des frühest möglichen Rentenbeginns abzustellen (BGE 129 V 222, 128 V 174), welcher mit dem Erreichen des Endzustands Ende April 2024 vorliegend auf den 1. Mai 2024 zu liegen kommt (vgl. Art. 19 Abs. 1 UVG; vorstehende E. 1.3). Für den Einkommensvergleich sind demnach die in diesem Zeitpunkt gegebenen Einkommensverhältnisse massgebend.

2.3. Das Valideneinkommen ist dasjenige Einkommen, das die versicherte Person erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (Art. 16 ATSG). Für die Ermittlung des Valideneinkommens ist rechtsprechungsgemäss entscheidend, was die versicherte Person im Zeitpunkt des frühest möglichen Rentenbeginns nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit als Gesunde tatsächlich verdienen würde, und nicht, was sie bestenfalls verdienen könnte (BGE 135 V 58 E. 3.1 mit Hinweisen). In der Regel ist am zuletzt erzielten, nötigenfalls der Teuerung und der realen Einkommensentwicklung angepassten Verdienst anzuknüpfen, da erfahrungsgemäss die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden fortgesetzt worden wäre. Ausnahmen von diesem Erfahrungssatz müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 144 I 103 E. 5.3, 139 V 28 E. 3.3.2 mit Hinweisen). Ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die versicherte Person die bisherige Tätigkeit unabhängig vom Eintritt des versicherten Risikos (Invalidität in der Invalidenversicherung; unfallkausale Erwerbsunfähigkeit in der Unfallversicherung) nicht mehr ausgeübt hätte, kann der daraus erzielte Lohn nicht zur Bestimmung des Valideneinkommens dienen. Dies trifft etwa zu, wenn die vor Eintritt des Gesundheitsschadens innegehabte Arbeitsstelle im für die Invaliditätsbemessung massgebenden Zeitpunkt nicht mehr besteht (Urteile des Bundesgerichts vom 28. November 2013, 9C_501/2013, E. 4.2, und vom 26. Januar 2011, 9C_416/2010, E. 3.2) oder bei einem auch ohne Gesundheitsschaden überwiegend wahrscheinlich eingetretenen Stellenverlust (Urteil des Bundesgerichts vom 25. Januar 2011, 9C_882/2010, E. 7.2.2). Gleiches gilt bei einem vor dem Unfall erfolgten Stellenverlust aus unfallfremden Gründen (Urteil des Bundesgerichts vom 24. April 2015, 8C_41/2015, E. 2.3). Die objektive Beweislast dafür, dass im Rahmen der Ermittlung des Valideneinkommens diese Regel der Anknüpfung an den zuletzt erzielten Verdienst im konkreten Fall nicht greift, trifft den Versicherer, wenn sich ein Abweichen davon in Form eines tieferen Valideneinkommens zu seinen Gunsten auswirkt (Urteil des Bundesgerichts vom 11. September 2019, 9C_225/2019, E. 4.2.1).

Die Verwendung der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2012 des Bundesamtes für Statistik (LSE) im Rahmen der Invaliditätsbemessung nach Art. 16 ATSG war und ist nach ständiger Rechtsprechung, an der gemäss Bundesgericht festzuhalten ist, ultima ratio. Der Griff zur Lohnstatistik ist demnach subsidiär, d.h. deren Beizug erfolgt nur, wenn eine Ermittlung des Validen- und/oder Invalideneinkommens aufgrund und nach Massgabe der konkreten Gegebenheiten des Einzelfalles nicht möglich ist (BGE 142 V 178 E. 2.5.7, bestätigt u.a. mit BGE 150 V 410 E. 9.5.2).

2.4. Das Administrativverfahren und der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). Danach haben die Verwaltung und das Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen

hinreichende Klarheit besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 14. Februar 2019, 9C_296/2018, E. 4).

3.1. Die Suva ging im angefochtenen Einspracheentscheid vom 11. November 2024 davon aus, die Kündigung durch die Arbeitgeberin sei auf unfallfremde Gründe zurückzuführen, weshalb beim Valideneinkommen auf die LSE und nicht auf den zuletzt erzielten Lohn abzustellen sei.

3.2. Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, er habe seine Anstellung unfallbedingt verloren. Die Beschwerdegegnerin habe sich – ohne eigene Abklärungen zu treffen bzw. in Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes – auf die erst nach der Kündigung erfolgten, pauschalen Aussagen der Arbeitgeberin gegenüber der Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft gestützt. Für deren Behauptung, sie hätte ihm ohnehin gekündigt, gebe es keine Belege, sondern vielmehr eine Vielzahl an Gründen, weshalb deren Aussagen zu hinterfragen seien. Es stehe fest, dass die Kündigung zu einem Zeitpunkt ausgesprochen worden sei, als eine auf den Unfall zurückzuführende langandauernde Arbeitsunfähigkeit bereits abzusehen gewesen sei. Die Arbeitgeberin hätte ohne die eingetretene Arbeitsunfähigkeit nicht auf seine Arbeitskraft verzichtet, was unter anderem durch das Zwischenzeugnis vom 7. Dezember 2022 belegt werde.

3.3. Die Suva hält unter Verweis auf zwischenzeitlich vorliegende Unterlagen der Arbeitgeberin dagegen, der Beschwerdeführer habe im Verlauf des Anstellungsverhältnisses verschiedentlich Anlass zu Beanstandungen gegeben. Laut einem schriftlichen Verweis vom 7. Juni 2013 lasse sein Verhalten immer wieder zu wünschen übrig. Er sei mehrmals mündlich und schriftlich darauf hingewiesen worden, seine Qualitäts- und Arbeitssicherheitsanforderungen seien nicht erfüllt worden bzw. er habe seine Vorbild- und Fachfunktion nicht oder bloss ungenügend wahrgenommen. Ein zweiter schriftlicher Verweis könne deshalb zu einer unmittelbaren Kündigung führen. Eine mündliche Verwarnung sei sodann am 9. Oktober 2014 erfolgt. Aufgrund unangekündigten Fernbleibens von der Arbeit infolge Inhaftierung sei zudem der Lohn des Versicherten von Januar bis Juni 2016 um 10 % reduziert worden. Zusätzliche Diskussionen im ersten Halbjahr 2016 im Zusammenhang mit dessen Verhalten und der Arbeitsqualität hätten, auch "um eine Kündigung zu vermeiden", zur Vereinbarung geführt, die vorerwähnte Lohnreduktion bis Ende Dezember 2016 bestehen zu lassen. Ein weiteres Mal sei er am 28. September 2016 mündlich verwarnt worden. Schliesslich sei er am 18. August 2022 im Zusammenhang mit geltend gemachter Krankheit verwarnt worden. Aufgrund der vorgenannten Umstände sei eine Kündigung wiederholt Thema gewesen. Dass in einem solchen Fall irgendwann der Zeitpunkt komme, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, sei unschwer nachvollziehbar. Inwiefern im Zeitpunkt der Kündigung eine unfallbedingte langandauernde Arbeitsunfähigkeit abzusehen gewesen sein solle, lege der Beschwerdeführer nicht dar und sei auch nicht ersichtlich. Der Klarheit halber sei hier zu erwähnen, dass der Versicherte im Zeitpunkt der Kündigung gearbeitet habe und somit – entgegen den Angaben von Dr. med. C.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, in den Zeugnissen vom 28. September 2022 – nicht arbeitsunfähig gewesen sei. Zusammenfassend sei von der Richtigkeit der von der Arbeitgeberin gegenüber der Sozialversicherungsanstalt gemachten Angaben auszugehen, womit die Kündigung ihren Grund im Verhalten des Beschwerdeführers gehabt habe, mithin auf unfallfremde Gründe zurückzuführen gewesen sei.

3.4. Der Versicherte bringt am 21. Februar 2025 replizierend vor, die Kündigung vom 30. August 2022 sei nichtig, da sie innerhalb der Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR) vom 30. März 1911 erfolgt sei. Er sei am Tag der Kündigung trotz attestierter Arbeitsunfähigkeit und erheblicher gesundheitlicher Einschränkungen aufgrund der enormen Druckausübung der Arbeitgeberin und finanzieller Ängste bei der Arbeit erschienen. Sodann werde von der Beschwerdegegnerin nicht erläutert, welche Rolle die viele Jahre zurückliegenden Verwarnungen für die Kündigung gespielt haben sollen. Dies gelte auch für die Verwarnung vom 18. August 2022. Der Zusammenhang zwischen dem Unfall und der Kündigung sei zeitlich sowie sachlich evident.

3.5. Mit Duplik vom 24. April 2025 hält die Beschwerdegegnerin daran fest, dass der Beschwerdeführer vom 18. August bis 2. September 2022 und damit auch am Tag der erfolgten Kündigung vom 30. August 2022 gearbeitet habe. Es befinde sich kein Arztzeugnis in den Akten der Suva, welches bereits zu diesem Zeitpunkt vorgelegen habe. Des Weiteren sei offensichtlich nach der Verwarnung vom 18. August 2022 wieder etwas vorgefallen, das dann am 30. August 2022 zur Kündigung geführt habe. Überdies sei zu bemerken, dass im Fall einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Taggelder der Unfallversicherung bestehe, womit einer Arbeitgeberin kaum eine finanzielle Einbusse erwachse. Dieser Umstand habe demnach für die Arbeitgeberin nicht Motivation für die Entlassung gebildet.

4.1. Streitig und zu prüfen ist insbesondere, ob Umstände gegeben sind, die hier ein Abweichen vom Regelfall rechtfertigen, das Valideneinkommen nicht anhand des zuletzt (bei der B.____ AG) erzielten Verdienstes zu ermitteln, sondern hierfür Tabellenwerte der LSE heranzuziehen. Die Suva vertritt diesbezüglich den Standpunkt, dem Beschwerdeführer sei aus unfallfremden Gründen gekündigt worden. Nachdem sie in ihrer Verfügung vom 10. Juli 2024 noch davon ausgegangen war, der Versicherte habe sich im Zeitpunkt des Unfalls bereits in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befunden, kam sie anlässlich des Einspracheverfahrens zum Schluss, der Kündigungsgrund sei unfallfremd, selbst wenn die Kündigung erst rund zwei Monate nach dem Unfall ausgesprochen worden sei. Sie stützte sich dabei namentlich auf die Angaben der Arbeitgeberin vom 21. Februar 2023 (Fragebogen für Arbeitgebende) und 9. Mai 2023 (Telefonnotiz) gegenüber IV-Stelle Basel-Landschaft (IV-Stelle). Eigene Abklärungen hat die Suva bei der Arbeitgeberin bis zum Erlass ihres Einspracheentscheids hingegen keine getätigt. Erst anlässlich des vorliegenden Beschwerdeverfahrens liess sich die Suva vom Geschäftsführer der B.____ AG telefonisch bestätigen, dass die Kündigung auf das Verhalten des Versicherten zurückzuführen gewesen sei. Wie nachfolgend aufzuzeigen ist, sind die Angaben sowie die entsprechenden Dokumente der Arbeitgeberin des Versicherten indessen nicht zum Nachweis geeignet, dass überwiegend wahrscheinlich von einer aus unfallfremden Gründen erfolgten Kündigung auszugehen ist, was sich zulasten der Suva auswirkt (vgl. vorstehende E. 2.3 a.E.).

4.2. Vorauszuschicken ist, dass das im Verfügungszeitpunkt (10. Juli 2024) zwischen dem Beschwerdeführer und der B.____ AG mutmasslich immer noch andauernde Arbeitsverhältnis (dieser zufolge war dies zumindest am 28. Juni 2024 noch der Fall) für die Frage, ob der Versicherte ohne Unfallereignis immer noch dort angestellt wäre, nicht von ausschlaggebender

Bedeutung ist. Entscheidend ist vielmehr, ob die Kündigung aus unfallfremden Gründen erfolgt ist. Des Weiteren ist bereits an dieser Stelle ebenfalls darauf hinzuweisen, dass beim Abstellen auf die Angaben der Arbeitgeberin Zurückhaltung geboten ist, weil diese selbst ein Interesse daran hat, dass die Kündigung nicht während des Bestehens einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden ist. Dies ergibt sich bereits aus dem Streit, der nach erfolgter Kündigung mit dem Versicherten über deren Rechtmässigkeit entbrannt ist, sowie aus den allfälligen weiteren diesbezüglichen Konsequenzen, z.B. hinsichtlich der Kündigungsfrist, des Anstiegs der UVG-Prämien, einer Leistungspflicht aus dem Gesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 oder eines Reputationsschadens (Entlassung eines langjährigen Mitarbeiters bei bestehender Arbeitsunfähigkeit). Abgesehen davon hat der Geschäftsführer der B.____ AG darauf hingewirkt, den Versicherten bei der Suva in ein schlechtes Licht zu rücken, indem er diese am 28. September 2022 darum bat, "den Fall eng zu führen" und am 13. Januar 2023 ausserdem per E-Mail mitteilte, der Beschwerdeführer sei bereit, die Suva sowie die B.____ AG als Arbeitgeberin aktiv zu schädigen. Diesen Vorwurf äusserte der Geschäftsführer ebenfalls gegenüber der D.____ AG, die mit diesem Anliegen am 19. Januar 2023 ihrerseits an die Suva gelangte.

4.3. Unabhängig von den vorgenannten Vorbehalten gegenüber der Unvoreingenommenheit der Arbeitgeberin des Versicherten, sind deren Auskünfte gegenüber der IV-Stelle inkonsistent und teilweise widersprüchlich. Am 21. Februar 2023 hielt die B.____ AG im Fragebogen für Arbeitgebende der IV-Stelle gegenüber fest, am 2. September 2022 sei der letzte Arbeitstag des Beschwerdeführers gewesen, "danach Unfall, krank". Bezüglich weiterer krankheits- oder unfallbedingter Absenzen wurden keine Angaben gemacht. Als Gründe für die durch die B.____ AG ausgesprochene Kündigung wurden "Sorgfaltspflicht, Nichteinhalten von internen Regeln und Vorschriften" genannt. Anlässlich eines Telefonats der IV-Stelle mit dem Geschäftsführer der B.____ AG vom 9. Mai 2023 bestätigte letzterer hingegen unter anderem, der Versicherte habe seit letztem Juni (2022) nicht mehr im Betrieb gearbeitet. Dieser sei teilweise unvorsichtig und unsorgfältig gewesen, was immer wieder zu vermeidbaren Materialschäden geführt habe. Ein Problem hierbei könnten auch die Deutschkenntnisse sein. So habe der Versicherte oftmals zugestimmt, aber die Aufträge nicht 100 % verstanden. Insgesamt sei es wichtig, dass er sich mehr Zeit nehme beim Durchführen der Arbeiten. Dies habe letztendlich auch zur Kündigung geführt. Zudem habe der Beschwerdeführer immer wieder Absenzen gehabt. Grundsätzlich habe man sehr viel in ihn investiert. Der Geschäftsführer äusserte sich überdies dahingehend, er sei nicht restlos überzeugt, dass die Krankschreibung gerechtfertigt sei.

Aufgrund dieser Unstimmigkeiten bestehen erhebliche Zweifel an der Darstellung der Arbeitgeberin, es habe die Verletzung von Sorgfaltspflichten sowie das Nichteinhalten von internen Regeln und Vorschriften zur Kündigung geführt. Es trifft zwar zu, dass es in der Vergangenheit zu Verwarnungen und disziplinarischen Massnahmen seitens der Arbeitgeberin gekommen ist. Wie der Beschwerdeführer zu Recht einwendet, liegen diese Vorfälle indessen zwischen sechs und mehr als zehn Jahre zurück. Einzig die schriftliche Verwarnung vom 18. August 2022, die aufgrund der angeblich wiederholt erfolgten Einreichung eines – nicht in einer Landessprache oder englisch abgefassten – Arztzeugnisses aus den Ferien ohne vorgängige Kontaktaufnahme ausgesprochen wurde, steht in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung. Jene enthielt

zwar ebenfalls eine explizite Kündigungsandrohung, sollte sich ein solcher Vorfall wiederholen, aufgrund der effektiven und unbestritten gebliebenen Anwesenheit vom 18. August bis 2. September 2022 des Versicherten im Betrieb hat der Versicherte indessen offensichtlich nicht dieser Anweisung zuwider gehandelt. Auch sonst wird von der Arbeitgeberin, sowohl in der Kündigung vom 30. August 2022 als auch anlässlich der Kontakte mit der IV-Stelle oder der Suva, kein bestimmtes Ereignis oder Fehlverhalten des Beschwerdeführers genannt, das schliesslich zur Kündigung geführt haben soll. Dies erstaunt insofern, als die B.____ AG diverse, viele Jahre zurückliegende Zwischenfälle mit schriftlichen Dokumenten belegen, aber just den für die Kündigung ausschlaggebenden Anlass nicht konkret benennen kann. Sodann hat die Arbeitgeberin zwar vordergründig mangelnde Sorgfalt bei der Arbeitsausübung als Grund für die Kündigung angeführt, im gleichen Atemzug hat sie allerdings erwähnt, der Versicherte habe immer wieder Absenzen gehabt. Angesichts der noch kurz vor Entlassung vorgelegenen Arbeitsunfähigkeit vom 25. Juli bis 17. August 2022 (vgl. auch nachstehende E. 4.4) erscheint ein diesbezüglicher Zusammenhang naheliegend. Im Ergebnis vermögen die Schilderungen der Arbeitgeberin deshalb nicht zu überzeugen.

4.4. Unter Berücksichtigung der zeitlichen Abfolge (Unfall vom 25. Juni, Arbeitsunfähigkeit vom 25. Juli bis 17. August, Kündigung vom 30. August 2022) sowie der medizinischen Dokumentation ist vielmehr ein unfallbedingter Arbeitsplatzverlust des Versicherten überwiegend wahrscheinlich. Richtig ist zwar, dass der Beschwerdeführer von Dr. med. E.____, FMH Orthopädische Chirurgie, erst am 21. September 2022 und von der bis Ende August 2022 behandelnden Hausärztin Dr. C.____ erst am 28. September 2022 jeweils ab 15. August 2022 arbeitsunfähig geschrieben wurde. Letztere hatte den Versicherten allerdings zumindest am 4. Juli 2022 bereits in ihrer Praxis gesehen, zudem hatte sie Kenntnis des am 11. Juli 2022 sonographisch erhobenen Befunds des linken Schultergelenks sowie der diesbezüglichen Beurteilung von Dr. med. F.____, FMH Radiologie. Dieser hatte eine intrasubstanzielle, möglicherweise nach gelenkseitig reichende Partialläsion der Supraspinatussehne im Footprint-Areal, eine Tendinopathie der langen Bizepssehne und vermehrte Flüssigkeit in der Bursa subakromialis/subdeltoidea, differenzialdiagnostisch Bursitis bzw. Hämatom festgestellt. Damit ist nicht bloss von einer rein rückwirkenden Beurteilung auszugehen. Überdies ist der Versicherte von seinem neuen Hausarzt Dr. med. G.____, FMH Allgemeine Innere Medizin (ab September 2022 Nachfolger von Dr. C.____), anlässlich einer Konsultation vom 5. September 2022 vom 29. August bis 20. September 2022 zu 100 % krankgeschrieben worden. Soweit die Suva in ihrer Duplik vom 24. April 2025 einwendet, es finde sich jedenfalls in den Akten der Suva kein Arztzeugnis, das schon am Tag der Kündigung (30. August 2022) vorgelegen und für diesen Tag eine Arbeitsunfähigkeit ausgewiesen habe, ist diese Darstellung zwar korrekt. Sie lässt indessen ausser Acht, dass die Arbeitgeberin der Suva mit Schadenmeldung UVG vom 1. September ein vom 10. August 2022 datierendes Arztzeugnis des H.____ Privatspitals, Türkei, eingereicht hat, das von zwei Fachärzten für Orthopädie und Unfallchirurgie sowie von einem Facharzt für Neurochirurgie unterzeichnet worden war und dem Beschwerdeführer aufgrund von Läsionen der Rotatorenmanschette für zwanzig Tage, mithin bis 29. August 2022 und damit gerade bis am Tag vor der ausgesprochenen Kündigung – oder anders gewendet: während des Zeitraums, als bei der Arbeitgeberin der Entschluss zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses gereift war –, eine vollständige Krankschreibung attestiert hatte (vgl. dazu auch die Übersetzung auf Deutsch, eingegangen

bei der Suva am 9. August 2023). Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Berichte ebendieses Spitals schliesslich dazu geführt haben, dass die Suva am 17. August 2023 auf ihren Entscheid, die Versicherungsleistungen per 31. Januar 2023 zu terminieren, zurückgekommen ist und die Kausalität der fortwährenden Beschwerden nunmehr bejaht hat.

Der von der Beschwerdegegnerin geltend gemachte Umstand, wonach der Beschwerdeführer vom 18. August bis 2. September 2022 und damit auch im Kündigungszeitpunkt effektiv gearbeitet habe, ist kein starkes Indiz, das gegen eine unfallbedingte Kündigung spricht. Der Versicherte hat gegen dieses Argument der Suva eingewendet, die Arbeitgeberin habe enormen Druck auf ihn ausgeübt und er habe finanzielle Ängste gehabt, weshalb er trotz attestierter Arbeitsunfähigkeit und gesundheitlicher Einschränkungen zur Arbeit erschienen sei. Auch wenn er keine Belege für eine allfällige Druckausübung seitens der B.____ AG ins Recht gelegt hat, geht zumindest aus deren schriftlicher Verwarnung vom 18. August 2022 hervor, dass sie nicht mehr gewillt war, Arztzeugnisse zu akzeptieren, wie sie der Versicherte soeben aus seinen Ferien eingereicht hatte. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer trotz des Zeugnisses des H.____ Spitals vom 10. August 2022 über kein von der Arbeitgeberin anerkanntes Arbeitsunfähigkeitsattest verfügte. Weshalb er, trotz geltend gemachter gesundheitlicher Beschwerden, der Arbeitgeberin kein Zeugnis seiner Hausärztin oder einer anderen medizinischen Fachperson vorgelegt hat, sondern vielmehr am 18. August 2018 wieder zur Arbeit erschienen ist, geht aus den Akten nicht hervor. Die Darstellung des Beschwerdeführers, im fraglichen Zeitpunkt arbeitsunfähig gewesen zu sein, wird indessen insofern von der Arbeitgeberin selbst gestützt, als deren Geschäftsführer die Suva am 22. September 2022 dahingehend informiert hat, vom 18. August bis 2. September 2022 bestehe kein Taggeldanspruch, weil der Versicherte in diesem Zeitraum *probiert* habe zu arbeiten. Damit hat dieser – indirekt – bestätigt, dass Gründe vorgelegen haben, die gegen das Bestehen einer vollumfänglichen Arbeitsfähigkeit gesprochen haben, andernfalls die gewählte Formulierung schlicht keinen Sinn ergeben würde. Überwiegend wahrscheinlich ist deshalb davon auszugehen, dass es aufgrund des Unfallereignisses vom 25. Juni 2022 bzw. dessen Folgen zur Kündigung gekommen ist. Es kann somit in diesem Verfahren offen bleiben, ob die Kündigung während der Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR ausgesprochen worden ist. Ebenfalls ohne ausschlaggebende Bedeutung ist das Zwischenzeugnis vom 7. Dezember 2022, weshalb auch darauf nicht weiter einzugehen ist.

4.5 Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden, dass die B.____ AG dem Versicherten nicht überwiegend wahrscheinlich aus unfallfremden Gründen gekündigt hat. Deshalb ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer ohne den erlittenen Unfall weiterhin ein Einkommen entsprechend seinem früher bei der B.____ AG erzielten Lohn realisieren würde.

Dieses ist, gestützt auf die Angaben im Fragebogen für Arbeitgebende der IV-Stelle vom 21. Februar 2023, im Jahr 2022 auf Fr. 83'200.-- (13 x Fr. 6'400.--) zu beziffern. Angepasst an die bis im Zeitpunkt des frühest möglichen Rentenbeginns (1. Mai 2024) eingetretene Nominallohnentwicklung (2023: 2,1 %, vgl. Bundesamt für Statistik [BFS], Nominallohnindex, Verarbeitendes Gewerbe [Wirtschaftszweige 10-33]), T1.1.20; Quartalsschätzung 2024: 0,6 %), ergibt sich ein Valideinkommen von Fr. 85'456.88.

5.1. Für die Festsetzung des trotz Gesundheitsschädigung zumutbarerweise noch realisierbaren Einkommens (Invalideneinkommen) ist primär von der beruflich-erwerblichen Situation auszugehen, in welcher die versicherte Person konkret steht. Hat sie nach Eintritt des Gesundheitsschadens keine oder jedenfalls keine ihr an sich zumutbare neue Erwerbstätigkeit aufgenommen, werden nach der Rechtsprechung die Tabellenlöhne der LSE beigezogen. Üblicherweise sind die Lohnverhältnisse im gesamten privaten Sektor massgebend (TA1_tirage_skill_level, Total; BGE 148 V 174 E. 6.2).

5.2. Hinsichtlich der noch zumutbaren Arbeitsfähigkeit hat sich die Suva auf die Beurteilung ihres Versicherungsmediziners Dr. med. I.____, Facharzt Orthopädische Chirurgie und Traumatologie des Bewegungsapparates, vom 19. Juni 2024 abgestützt und ist vom folgenden Zumutbarkeitsprofil ausgegangen: Ganztags leichte bis mittelschwere körperliche Tätigkeiten, wobei Arbeiten über Schulterhöhe sowie schwere Zug-, Stoss-, Schlag- und Vibrationsbelastungen zu vermeiden sind. Das Heben und Tragen von Lasten bis 15 kg unter Hüfthöhe ist möglich, darüber hinaus bis maximal 7,5 kg. Diese Beurteilung ist vom Beschwerdeführer – nach Lage der Akten zu Recht – nicht kritisiert worden, weshalb das Abstellen auf diese für die Ermittlung des Invalideneinkommens nicht zu beanstanden ist. Die diesbezügliche Berechnung in der Verfügung vom 10. Juli 2024 erweist sich als korrekt, weshalb darauf zu verweisen ist. Auszugehen ist somit per 1. Mai 2024 von einem Invalideneinkommen von Fr. 67'898.73.

6. Eine Gegenüberstellung der beiden Vergleichseinkommen ergibt eine Erwerbseinbusse von Fr. 17'558.15 (Fr. 85'456.88 - Fr. 67'898.73) bzw. einen Invaliditätsgrad von (gerundet) 21 % (genau 20,55 %). Demnach ist die Beschwerde in dem Sinn gutzuheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid der Suva vom 11. November 2024 aufzuheben und festzustellen ist, dass der Beschwerdeführer mit Wirkung ab 1. Mai 2024 Anspruch auf eine Invalidenrente basierend auf einem Invaliditätsgrad von 21 % hat. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist die Angelegenheit zur Feststellung des versicherten Verdienstes und betragsmässigen Berechnung der Rente an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

7.1. Es bleibt über die Kosten zu befinden. Nach Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Da das UVG keine grundsätzliche Kostenpflicht vorsieht, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

7.2. Eine Parteientschädigung kommt mangels anwaltlicher Vertretung des Beschwerdeführers nicht zur Ausrichtung (§ 21 Abs. 1 und 4 VPO).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer ab 1. Mai 2024 Anspruch auf eine Invalidenrente basierend auf einem Invaliditätsgrad von 21 % hat. Die Angelegenheit wird zur Feststellung des versicherten Verdienstes und betragsmässigen Berechnung der Rente an die Suva zurückgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet.