

BGer 8C_408/2023 vom 13. Dezember 2023

Bundesgericht, 2023-12-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_408_2023

FR: TF 8C_408/2023 du 13 décembre 2023

IT: TF 8C_408/2023 del 13 dicembre 2023

Erwägungen

E. 1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 141 V 234 E. 1). Es legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 2

Streitig ist, ob das kantonale Gericht Bundesrecht verletzte, indem es in Bestätigung der Revisionsverfügungen der Beschwerdegegnerin vom 28. April und 11. Mai 2022 ab 1. Januar 2019 den Anspruch auf eine halbe Invalidenrente herabsetzte und ab 1. Januar 2020 aufhob. Prozessthema bildet dabei einzig die Frage, ob die Vorinstanz das der Bestimmung des Invaliditätsgrades zugrunde zu legende Erwerbseinkommen, das der Beschwerdeführer erzielen könnte, wenn er nicht invalid geworden wäre (Valideneinkommen), bundesrechtskonform festlegte (vgl. Art. 16 ATSG).

E. 3.1

Am 1. Januar 2022 trat das revidierte Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20) in Kraft (Weiterentwicklung der IV [WEIV]; Änderung vom 19. Juni 2020, AS 2021 705, BBl 2017 2535).

Entsprechend den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsätzen (vgl. BGE 144 V 210 E. 4.3.1) ist nach der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Rechtslage zu beurteilen, ob bis zu diesem Zeitpunkt ein Rentenanspruch entstanden ist. Trifft dies zu, so erfolgt ein allfälliger Wechsel zum neuen stufenlosen Rentensystem je nach Alter der Rentenbezügerin oder des Rentenbezügers gemäss lit. b und c der Übergangsbestimmungen des IVG zur Änderung vom 19. Juni 2020. Gemäss lit. c gilt für Rentenbezügerinnen und -bezüger das bisherige Recht, sofern der Rentenanspruch vor Inkrafttreten dieser Änderung entstanden ist und sie bei Inkrafttreten dieser Änderung das 55. Altersjahr vollendet haben (Weiterentwicklung der IV; vgl. auch Rz. 9100 ff. des Kreisschreibens des Bundesamtes für Sozialversicherungen [BSV] über Invalidität und Rente in der Invalidenversicherung [KSIR]).

Zwar wurden die dem angefochtenen Urteil zugrunde liegenden Verfügungen erst nach dem 1. Januar 2022 erlassen. Indessen steht der ab 1. Januar 2019 herabgesetzte und ab 1. Januar 2020 aufgehobene Anspruch auf eine halbe Invalidenrente zur Diskussion. Überdies war

der Beschwerdeführer am 1. Januar 2022 bereits 61 Jahre alt. Damit beurteilt sich die zu prüfende Streitigkeit allein nach der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Rechtslage.

E. 3.2

Das kantonale Gericht legte die zur Beurteilung des Streitgegenstandes anzuwendenden rechtlichen Grundlagen zur Revision der Invalidenrente und die in diesem Zusammenhang zu beachtenden Grundsätze zutreffend dar (Art. 17 Abs. 1 ATSG ; BGE 141 V 9 E. 2.3 mit Hinweisen; zum massgeblichen Vergleichszeitpunkt: BGE 133 V 108 E. 5.4). Richtig sind auch die vorinstanzlichen Erwägungen zur Bestimmung des Invaliditätsgrades (Art. 16 ATSG in Verbindung mit Art. 28a Abs. 1 IVG). Darauf wird verwiesen.

E. 4.1.1

Das kantonale Gericht hielt zunächst fest, gemäss dem von der Beschwerdegegnerin im Revisionsverfahren eingeholten IK-Auszug vom 30. September 2021 sowie den Auskünften des Arbeitgebers (C._____) vom 28. September 2021 habe der Beschwerdeführer Einkommen von Fr. 53'905.- (2019) und Fr. 56'374.- (2020) erzielt. Er sei neben seiner in einem Pensum von 50 % ausgeübten Funktion als Sachbearbeiter "Interessenvertretung" zusätzlich noch als Sachbearbeiter "VoiceNet" im Stundenlohn erwerbstätig gewesen. Diesen Umstand habe der Beschwerdeführer in Verletzung der Meldepflicht nicht unverzüglich bekannt gegeben. Die Beschwerdegegnerin habe laut Verfügung vom 21. Februar 2019 dem Einkommensvergleich einen Invalidenlohn von Fr. 39'605.15 zugrunde gelegt, der dem vom C._____ ausbezahlten Salär als Sachbearbeiter "Interessenvertretung" entsprochen habe. Insoweit sei der Sachverhalt unbestritten. Der Beschwerdeführer beanstande ausschliesslich die Höhe der von der Beschwerdegegnerin in den angefochtenen Verfügungen vom 28. April und 11. Mai 2022 anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik (BFS) 2018 festgesetzten Valideneinkommen von Fr. 92'444.- für das Jahr 2019 und Fr. 93'150.- für das Jahr 2020. Diese Frage sei im Rahmen des Revisionsverfahrens ohne Bindung an die der ursprünglichen Rentenverfügung zugrunde liegenden Qualifikation frei zu prüfen.

E. 4.1.2

Die Vorinstanz erwog weiter, die D._____ AG, bei welcher der Beschwerdeführer im Zeitpunkt des Bandscheibenvorfalles im Juni 2009 angestellt gewesen sei, habe das Arbeitsverhältnis nicht aus gesundheitlichen Gründen auf Ende August 2009 aufgelöst. Aufgabe des Beschwerdeführers sei gewesen, Verbesserungen in der Fertigung, von der Idee bis zur Umsetzung, voranzutreiben. Der Optimierungsprozess sei im August abgeschlossen worden. Mithin sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer auch im Gesundheitsfall im Zeitpunkt des Rentenbeginns (1. August 2010) nicht mehr bei dieser Unternehmung gearbeitet hätte. Daher könne der dort in den Monaten Januar bis August 2009 erzielte Lohn von hochgerechnet auf ein Jahr Fr. 97'150.50 nicht als Valideneinkommen eingesetzt werden.

Sodann hielt das kantonale Gericht fest, die E._____ AG habe mit Schreiben vom 3. August 2009 die gleichentags mit dem Beschwerdeführer mündlich vereinbarte Anstellung ab 1. Januar 2010 als Leiter IT und Telefonie für die gesamte Gruppe bestätigt. Da diese Aufgabe nicht ein volles Pensum abdecken könne, werde er für die restliche Zeit in der Kalkulation eingesetzt. Als Eckwert sei unter anderem ein monatlicher Bruttolohn von Fr. 8'800.- plus ein dreizehntes Monatsgehalt, mithin ein Salär von Fr. 114'400.- jährlich angegeben worden. Allerdings, so die Vorinstanz weiter, sei der in Aussicht gestellte

Arbeitsvertrag nie ausgefertigt und zugesandt worden. Der Beschwerdeführer bringe dazu vor, im Wissen um die damaligen gesundheitlichen Probleme (Diskushernie) und die bevorstehende Operation habe die Dauer der Arbeitsunfähigkeit am 3. August 2009 noch nicht sicher vorausgesagt werden können. Bei einer kurzen Rehabilitationsphase wäre auch ein Arbeitsbeginn vor dem 1. Januar 2010 möglich gewesen, weshalb die E._____ AG mit der Ausfertigung des Arbeitsvertrages zugewartet habe. Nachdem er während der Rehabilitationszeit verunfallt sei (Sturz in der Badewanne Mitte September 2009), sich deshalb am 7. Dezember 2009 erneut einem chirurgischen Eingriff (Rückenversteifung) habe unterziehen müssen und er Mitte Dezember 2009 einen Sehsturz erlitten habe, habe die E._____ AG von einer Anstellung abgesehen. Dazu sei festzuhalten, so die Vorinstanz weiter, dass sich in den Akten keine dementsprechende Bestätigung der E._____ AG finde. Der Beschwerdeführer habe ausserdem anlässlich des Früherfassungsgespräches vom 8. Februar 2010 zwar von einer Anschlusslösung gesprochen, jedoch den Namen der potentiellen Arbeitgeberin, die Funktion als Leiter IT und Telefonie oder die Tätigkeit in der Kalkulation nicht erwähnt. Vielmehr habe er angegeben, es handle sich um eine Anstellung im Werk F._____. Zudem bestünden Zweifel, ob er das hohe Einkommen bei der E._____ AG über einen längeren Zeitraum hätte realisieren können, habe die D._____ AG im Arbeitgeberbericht doch darauf hingewiesen, er habe den hohen Anforderungen in Bezug auf die Methodik, ein Problem anzugehen, nicht entsprochen; ihm habe für die anspruchsvolle Tätigkeit die Projekterfahrung gefehlt. Die Beschwerdegegnerin habe denn auch später die Ausbildung beziehungsweise Umschulung zum Prozessfachmann gewährt. Insgesamt sei nicht mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass der Beschwerdeführer im Gesundheitsfall bei der E._____ AG längere Zeit beschäftigt worden wäre und auf die Jahre 2019 und 2020 an die Nominallohnentwicklung angepasste Löhne von Fr. 121'492.80 beziehungsweise Fr. 122'408.- hätte erzielen können. Die Beschwerdegegnerin habe daher zu Recht das hypothetische Valideneinkommen anhand der standardisierten Bruttolöhne der LSE bestimmt.

E. 4.2.1

Der Beschwerdeführer weist zunächst darauf hin, bei der Frage, wieviel er bei guter Gesundheit verdienen würde, handle es sich um eine vom Bundesgericht frei zu prüfende Rechtsfrage. Das trifft so nicht zu. Die Schlussfolgerung des kantonalen Gerichts, dass die festgestellte Beweislosigkeit zuungunsten des Beschwerdeführers ausfalle, beruht auf einer konkreten Beweiswürdigung. Diese überprüft das Bundesgericht mit eingeschränkter Kognition (vgl. E. 1 oben).

E. 4.2.2

Der Beschwerdeführer bringt vor, Grund der Kündigung der D._____ AG könne auch der Bandscheibenvorfall vom Juni 2009 gewesen sein. Er benennt kein Aktenstück, das diese Sichtweise untermauern würde. Vielmehr brachte er laut Gesprächsprotokoll Früherfassung vom 8. Februar 2010 klar zum Ausdruck, die Prozessoptimierung sei abgeschlossen gewesen und ihm sei nicht aus gesundheitlichen Gründen gekündigt worden. Diese Aussage steht im Übrigen in Einklang mit seinen späteren Auskünften anlässlich des Assessments vom 30. April 2010 mit dem Eingliederungsteam der Beschwerdegegnerin.

E. 4.2.3

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, es sei nicht ersichtlich, weshalb die Annahme des kantonalen Gerichts, dass das Arbeitsverhältnis mit der E._____ AG wegen der ungenügenden Ausbildung nicht zustande gekommen sei, zutreffender sein soll, als die in deren Bestätigung enthaltenen Erklärungen vom 3. August 2009. Hiezu ist nochmals auf die Erwägungen der Vorinstanz hinzuweisen, wonach es sich gemäss den Angaben im Protokoll zur Früherfassung vom 8. Februar 2010 bei der von der E._____ AG in Aussicht gestellten Funktion als Leiter IT und Telefonie ebenfalls um eine Beschäftigung im Bereich der Prozessoptimierung und damit, wie schon bei der Anstellung bei der D._____ AG, um eine zeitlich begrenzte Tätigkeit gehandelt haben müsse. Daher könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer die im Schreiben vom 3. August 2009 erwähnten, auf die Jahre 2019 und 2020 aufindexierten Einkommen von Fr. 121'492.80 beziehungsweise Fr. 122'408.- über einen längeren Zeitraum hätte erzielen können. Zudem stünden seine Angaben bezüglich der E._____ AG in Widerspruch zu den Auskünften anlässlich des Assessments vom 30. April 2010, bei der erwarteten Beschäftigung handle es sich um diejenige im Werk F._____. Dieser Widerspruch sei nicht aufzulösen. Diese Schlussfolgerung ist nicht offensichtlich unrichtig.

E. 4.2.4

Schliesslich bringt der Beschwerdeführer vor, er habe den Sehsturz mit massiver Seheinschränkung rund einen Monat vor dem Früherfassungsgespräch vom 8. Februar 2010 erlitten. Angesichts dieser traumatischen Erfahrung erstaune nicht, dass seine Angaben unvollständig gewesen seien. Indessen ist auch in diesem Kontext auf das protokollierte Assessment hinzuweisen. Dort hielt er rund vier Monate nach dem traumatischen Ereignis fest, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der D._____ AG habe er eine mögliche Anstellung beim Werk F._____ aus gesundheitlichen Gründen nicht antreten können. Von der E._____ AG war auch an diesem Gespräch nicht die Rede.

E. 4.3.1

Das kantonale Gericht legte das Valideneinkommen anhand der standardisierten Bruttolöhne der LSE 2018, Tabelle TA1_tirage_skill_level, Ziffern 41 bis 43 (Baugewerbe), Kompetenzniveau 3 (komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen), Männer, fest (Fr. 7'390.-). Hochgerechnet auf ein Jahr und angepasst an die Nominallohnentwicklung sowie die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 41.3 Stunden ergebe sich ein Valideneinkommen von Fr. 92'444.- für das Jahr 2019 und Fr. 93'150.- für das Jahr 2020. Verglichen mit den Auszügen aus dem Individuellen Konto für die Jahre 2019 und 2020 (Fr. 53'905.- und Fr. 56'374.-) resultiere ab 1. Januar 2019 ein Invaliditätsgrad von 41.69 % und ab 1. Januar 2020 von 39.48 %.

E. 4.3.2

Der Beschwerdeführer bringt vor, der Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV) gelte gemäss dessen Art. 3 Abs 2 lit. c nur für die Bauarbeiter und nicht für sämtliche im Baugewerbe beschäftigten Personen. Als Leiter IT und Telefonie hätte er keine Arbeiten auf der Baustelle verrichtet, weshalb die wöchentliche Arbeitszeit nicht 41.3, sondern 41.7 Stunden betragen hätte. Die Vorinstanz hielt hiezu zutreffend fest, angesichts seiner Ausbildung und seiner bisherigen Erwerbstätigkeiten sei nicht anzunehmen, dass er ausschliesslich in der Administration oder im Büro arbeiten würde. Dem ist hinzuzufügen, dass der Wirtschaftszweig "Baugewerbe" der LSE sämtliche

standardisierten Bruttolöhne enthält, die von den dort beschäftigten Personen erzielt werden. Dies ergibt sich schon daraus, dass im "Total" alle Wirtschaftsabteilungen zusammengefasst sind. Daher ist die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit im Baugewerbe von 41.3 und nicht diejenige im Total von 41.7 Stunden massgeblich (vgl. Tabelle T03.02.03.01.04.01, Betriebsübliche Arbeitszeit nach Wirtschaftsabteilungen, BFS - Statistik der betriebsüblichen Arbeitszeit [BUA], 2023).

E. 4.4

Insgesamt ist festzustellen, dass das kantonale Gericht zu Recht in Bestätigung der Revisionsverfügungen der Beschwerdegegnerin vom 28. April und 11. Mai 2022 die halbe Invalidenrente ab 1. Januar 2019 auf eine Viertelsrente herabsetzte und ab 1. Januar 2020 aufhob. Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 5

Der Beschwerdeführer hat als unterliegende Partei die Gerichtskosten zu tragen (Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BGG).

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