

# FR\_GERICHTE 608 2017 196 vom 26. Februar 2018

FR Kantonsgericht, 2018-02-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_608\\_2017\\_196](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_608_2017_196)

FR: FR\_GERICHTE 608 2017 196 du 26 février 2018

IT: FR\_GERICHTE 608 2017 196 del 26 febbraio 2018

## Regeste

Urteil des II. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Berufliche Vorsorge

## Erwägungen

### E. 1

a) Jeder Kanton bezeichnet ein Gericht, das als letzte kantonale Instanz über Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen, Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten entscheidet (Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG; SR 831.40]). Im Kanton Freiburg ist das Kantonsgericht, II. Sozialversicherungsgerichtshof, sachlich zuständig, über Streitigkeiten betreffend die berufliche Vorsorge zu entscheiden (Art. 28 lit. f des Reglements für das Kantonsgericht vom 22. November 2012 betreffend seine Organisation und seine Arbeitsweise [RKG; SGF 131.11]). Gerichtsstand ist der schweizerische Sitz oder Wohnsitz des Beklagten oder der Ort des Betriebes, bei dem der Versicherte angestellt wurde (Art. 73 Abs. 3 BVG). Hinsichtlich von Streitigkeiten im Gebiet der gebundenen Vorsorge wird zusätzlich – entgegen dem Wortlaut von Art. 73 Abs. 3 BVG – ein alternativer Gerichtsstand am Wohnsitz des Versicherungsnehmers anerkannt (Urteil BGer 9C\_944/2008 vom 30. März 2009 E. 5.4, bestätigt in Urteil BGer 9C\_1016/2010 vom 30. Mai

Kantonsgericht KG Seite 5 von 10 2011 E. 2.3.3). Der Kläger wohnt im Kanton Freiburg. Die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Freiburg ist damit gegeben. Die Klage ist am 25. August 2017 (Datum der Postaufgabe) formrichtig durch den rechtsgültig bevollmächtigten Rechtsvertreter des Klägers erhoben worden. Die Partei- und Prozessfähigkeit des Klägers sowie der Beklagten ist vorliegend ohne weiteres gegeben. Auf die Klage ist somit einzutreten. b) Das kantonale Verfahren ist einfach, rasch und in der Regel kostenlos. Der Richter stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 73 Abs. 2 BVG).

### E. 2

a) Gemäss Art. 23 lit. a BVG haben Personen Anspruch auf Invalidenleistungen, die im Sinne der IV zu mindestens 40 Prozent invalid sind und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert waren. Der Versicherte hat Anspruch auf eine volle Invalidenrente, wenn er im Sinne der IV zu mindestens 70 Prozent, auf eine Dreiviertelsrente, wenn er zu mindestens 60 Prozent, eine halbe Rente, wenn er mindestens zur Hälfte, und eine Viertelsrente, wenn er mindestens zu 40 Prozent invalid ist (Art. 24 Abs. 1 BVG). Aus der engen Verbindung zwischen dem Recht auf eine Rente der Invalidenversicherung und demjenigen auf eine Invalidenleistung aus beruflicher Vorsorge ergibt sich, dass der Invaliditätsbegriff im obligatorischen Bereich der beruflichen

Vorsorge und in der Invalidenversicherung grundsätzlich der gleiche ist. Auch das Vorsorgereglement der Beklagten, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (Klägerbeilage 2), sieht hinsichtlich des Risikos „Invalidität“ (Ziff. 4.1 des Reglements) vor, dass der Invaliditätsgrad dem von der IV festgesetzten Invaliditätsgrad entspreche. Der Anspruch sei abhängig vom Grad der Invalidität und betrage: IV-Grad weniger als 40 Prozent Kein Anspruch IV-Grad ab 40 Prozent Anspruch auf Viertelsrente IV-Grad ab 50 Prozent Anspruch auf halbe Rente IV-Grad ab 60 Prozent Anspruch auf Dreiviertelsrente IV-Grad ab 70 Prozent Anspruch auf volle Rente Es kann demnach festgestellt werden, dass auch das Reglement der Beklagten denselben Invaliditätsbegriff verwendet wie die Invalidenversicherung. b) Rechtsprechungsgemäss (BGE 132 V 1; 130 V 270 E. 3.1 mit Hinweis) sind die Vorsorgeeinrichtungen, wenn sie ausdrücklich oder unter Hinweis auf das Gesetz vom gleichen Invaliditätsbegriff wie die Invalidenversicherung ausgehen, an die Feststellungen der IV-Organe, insbesondere hinsichtlich des Invaliditätsgrades sowie des Eintrittes der invalidisierenden Arbeitsunfähigkeit, grundsätzlich gebunden, soweit die invalidenversicherungsrechtliche Betrachtungsweise auf Grund einer gesamthaften Prüfung der Akten nicht als offensichtlich unhaltbar erscheint. Die Verbindlichkeitswirkung erstreckt sich auf diejenigen Feststellungen und Beurteilungen der IV- Organe, die im invalidenversicherungsrechtlichen Verfahren für die Festlegung des Anspruchs auf eine Invalidenrente entscheidend waren und über die effektiv zu befinden war. Diese Bindungswirkung setzt voraus, dass die vermutlich leistungspflichtige Vorsorgeeinrichtung ins Vorbescheidverfahren einbezogen und ihr die Verfügung formgültig eröffnet wurde (vgl. hierzu das Urteil des Kantonsgerichts 608 2016 183/4 vom 23. November 2016 E. 2b mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

Kantonsgericht KG Seite 6 von 10 Da der Beklagten die Rentenverfügung der IV-Stelle vom 14. Juni 2016, mit welcher dem Kläger vom 1. April 2013 bis 30. Juni 2015 eine Dreiviertelsrente und ab dem 1. Juli 2015 eine ganze Rente der Invalidenversicherung zugesprochen wurde, nicht eröffnet wurde, kann sie, soweit sie die Beklagte belastet, von vornherein nicht verbindlich sein. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Sachverhaltsabklärungen der IV-Stelle und die einschlägigen Vorschriften des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20) über die Festlegung der Höhe des Invaliditätsgrades und die Bestimmung des Zeitpunkts des Eintritts der Invalidität unbeachtlich wären. Vielmehr bilden ungeachtet der fehlenden Verbindlichkeit der Rentenverfügung der IV- Stelle deren Sachverhaltsabklärungen die tatsächliche Grundlage auch für den hier zu treffenden Entscheid und sind die gesetzlichen Vorschriften der Invalidenversicherung sowie die einschlägige Rechtsprechung zu berücksichtigen, soweit es um die Bestimmung von Eintritt und Umfang der Invalidität geht, da das Reglement der Beklagten, wie bereits gesagt (vgl. vorstehende E. 2a) denselben Invaliditätsbegriff wie die Invalidenversicherung verwendet. c) Gemäss Art. 28a IVG ist für die Bemessung der Invalidität von erwerbstätigen Versicherten Art. 16 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) anwendbar. Gemäss dieser Bestimmung wird für die Bestimmung des Invaliditätsgrades das Erwerbseinkommen, das die versicherte Person nach Eintritt der Invalidität und nach Durchführung der medizinischen Behandlung und allfälliger Eingliederungsmassnahmen durch eine ihr zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage erzielen könnte (sog. Invalideneinkommen), in Beziehung gesetzt zum Erwerbseinkommen, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (sog. 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, worauf sich aus der Einkommensdifferenz der Invaliditätsgrad bestimmen lässt (allgemeine Methode des Einkommensvergleichs; BGE 128 V 30 E. 1 und 104 V E. 2a und b). Für die Bestimmung des trotz Gesundheitsschädigung zumutbarerweise noch realisierbaren Invalideneinkommens ist 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 verbliebene Arbeitsfähigkeit in zumutbarer Weise voll ausschöpft, sowie das Einkommen aus der Arbeitsleistung als angemessen und nicht als Soziallohn erscheint, gilt grundsätzlich der von ihr tatsächlich erzielte Verdienst als Invalidenlohn (BGE 126 V 76 E. 3b/aa mit Hinweisen). Nach Art. 25 Abs. 1 lit. b der Verordnung vom 17. Januar 1961 über die Invalidenversicherung (IVV; SR 831.201) gehören Lohnbestandteile, für die der Arbeitnehmer nachgewiesenermassen wegen beschränkter Arbeitsfähigkeit keine Gegenleistung erbringen kann, nicht zu dem für die Invaliditätsbemessung massgebenden Erwerbseinkommen. Praxisgemäss sind an den Nachweis von Soziallohn strenge Anforderungen zu stellen, da vom Grundsatz ausgegangen werden muss, dass ausbezahlte Löhne normalerweise das Äquivalent einer entsprechenden Arbeitsleistung sind (Urteil BGer 9C\_399/2013 vom 30. November 2013 E. 2.3.4 mit Verweis auf BGE 117 V 8 E. 2c/aa). Als Indiz für eine freiwillige Sozialleistung fallen insbesondere verwandtschaftliche Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und der versicherten Person oder eine lange Dauer des Arbeitsverhältnisses in Betracht. d) Um den Invaliditätsgrad bemessen zu können, ist die Verwaltung (und im Beschwerdefall das Gericht) auf Unterlagen angewiesen, die ärztliche und gegebenenfalls auch andere Fachleute zur Verfügung zu stellen haben. Aufgabe des Arztes ist es, den Gesundheitszustand zu be-

Kantonsgericht KG Seite 7 von 10 urteilen und dazu Stellung zu nehmen, in welchem Umfang und bezüglich welcher Tätigkeiten die versicherte Person arbeitsunfähig ist. Im Weiteren sind die ärztlichen Auskünfte eine wichtige Grundlage für die Beurteilung der Frage, welche Arbeitsleistungen der versicherten Person noch zugemutet werden können (BGE 125 V 261 E. 4 mit Hinweisen). Eine Tätigkeit, welche die invalide Person über längere Zeit tatsächlich ausgeübt hat, ohne dass sich dadurch ihre gesundheitlichen Probleme sichtlich verstärkt hätten, kann nur ausnahmsweise unzumutbar sein. Denn mit der dauerhaften und problemlosen tatsächlichen Ausübung einer Tätigkeit hat die invalide Person im Grunde genommen den Nachweis erbracht, dass die Tätigkeit ihrem trotz Behinderung noch vorhandenen Leistungsvermögen entspricht. Ärztliche Beurteilungen, welche ein geringeres Leistungsvermögen attestieren, haben in solchen Fällen detailliert darzulegen, welche Kriterien für die ärztliche Einschätzung der Zumutbarkeit massgebend sind und welche nachteiligen gesundheitlichen Folgen eine darüber hinausgehende Erwerbstätigkeit der invaliden Person haben könnte. Andernfalls müssen Verwaltung und Gericht bei der Würdigung der ärztlichen Beurteilung des Leistungsvermögens in Rechnung stellen, dass es sich dabei nicht um eine direkt aus den medizinischen Befunden ableitbare und exakt bestimmbare Grösse handelt, sondern um eine prospektive Schätzung, welche naturgemäss mit einer gewissen Ungenauigkeit behaftet ist und einen Minimalwert angibt, welcher durch eine zur Eingliederung motivierte Person tatsächlich übertroffen werden kann (Urteil des Sozialversicherungsgerichts Zürich BV.2000.00052 vom 25. April 2003 E. 3.3.1).

### E. 3

Vorliegend ist unbestritten, dass ein Versicherungsfall vorliegt und der Kläger seit dem 1. Juli 2015 Anspruch auf mindestens eine Dreiviertelsrente aus beruflicher Vorsorge hat. Streitig ist lediglich, ob die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer vollen Invalidenrente erfüllt sind. Diese Frage ist gestützt auf die Sachverhaltsabklärungen der IV-Stelle und die gesetzlichen Vorschriften der Invalidenversicherung, aber losgelöst von der invalidenversicherungsrechtlichen Festsetzung des Invaliditätsgrades selbständig zu prüfen. a) Der Kläger arbeitete seit dem Jahr 1977 bei D. \_\_\_\_\_, welche von B. \_\_\_\_\_ übernommen wurde. Bis ins Jahr 2011 war er in seinem angestammten Bereich als Laborant tätig (zunächst in C. \_\_\_\_\_, dann in E. \_\_\_\_\_). Aufgrund eines im Jahr 1994 erlittenen Schlaganfalls und den sich daraus ergebenden gesundheitlichen Folgen erbrachte der Kläger zunehmend mangelhafte Leistungen, weshalb er nach seinem Wechsel ins Labor E. \_\_\_\_\_ vermehrt im Bereich der Fassabfüllung (KEG-Anlage) eingesetzt und per 7. Dezember 2012 definitiv dorthin versetzt wurde. Im Oktober 2013 wurde ihm ausserdem die Möglichkeit geboten, einen dreiwöchigen Arbeitsversuch im Lager in G. \_\_\_\_\_ zu absolvieren (IV-Akten S. 167 f.). Während dieser ganzen Zeit behielt der Kläger – als Folge des in Zusammenhang mit der Schliessung der Filiale in C. \_\_\_\_\_ ausgearbeiteten Sozialplans – weiterhin das bisherige Jahressalär eines Labormitarbeiters in der Höhe von CHF 79'690.-. Da das Jahressalär eines Mitarbeiters KEG-Anlage (mit quantitativ und qualitativ genügender Leistung) bei rund CHF 72'000.- liegt und der Kläger auch in seiner neuen Funktion die geforderten Leistungen nicht erfüllte (seine Leistung betrug nur gerade 40 Prozent) (vgl. Zielvereinbarung, Klägerbeilage 8), wurde ihm – noch vor Ablauf des Sozialplans am 31. Juli 2014 – am 28. April 2014 ein neuer Vertrag (Vertragsnachtrag, Änderungskündigung) unterbreitet und ihm mit Wirkung ab 1. August 2014 eine Stelle als Betriebsmitarbeiter Füllerei zu 100 Prozent am Standort E. \_\_\_\_\_ mit einem Jahressalär von CHF 30'420.- angeboten (vgl. Klägerbeilage 9). Trotz mehrerer Gespräche konnte sich der Kläger aber nicht dazu durchringen, dieses Angebot zu akzeptieren. Mit Schreiben vom 14. Januar 2015 wurde dem Kläger ein letztes Mal die Möglichkeit gegeben, den neuen Arbeitsvertrag anzunehmen

Kantonsgericht KG Seite 8 von 10 (Klägerbeilage 8). Da er den ihm unterbreiteten Vertrag aber nicht unterschrieb, wurde sein Arbeitsverhältnis seitens der Arbeitgeberin per Ende Juni 2015 gekündigt. Die konkreten Umstände zeigen, dass sich der Kläger seit dem Jahr 1977 in einem stabilen Arbeitsverhältnis befunden hat. Die Arbeitgeberin hat, nachdem der Kläger wegen gesundheitlicher Beschwerden die geforderten Leistungen als Laborant nicht mehr erbringen konnte, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht, ihn vermehrt im Bereich der Fassabfüllung (KEG-Anlage) eingesetzt und ihn schliesslich definitiv dorthin versetzt. Zudem konnte der Kläger einen dreiwöchigen Arbeitsversuch im Lager in G. \_\_\_\_\_ absolvieren. Schliesslich hat die Arbeitgeberin dem Kläger mit Wirkung ab 1. August 2014 eine Vollzeitstätigkeit in der Fassabfüllung angeboten. Sie hat ihm somit eine Stelle offeriert, die er bereits seit knapp zwei Jahren tatsächlich innehatte, obschon er die an ihn gestellten Anforderungen nicht erfüllte. Dies zeigt auf, dass die Arbeitgeberin darum bemüht war, den Kläger in ihrem Betrieb weiterzubeschäftigen und ihm eine Tätigkeit anzubieten, die an seine gesundheitlichen Leiden angepasst war. Es ist deshalb nicht anzunehmen, die Arbeitgeberin hätte den neuen Arbeitsvertrag, wenn er denn geschlossen worden wäre, zu einem späteren Zeitpunkt doch noch gekündigt, wie es der Beschwerdeführer vorbringt. Dass es schliesslich doch noch zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin gekommen ist, ist darauf zurückzuführen,

dass der Kläger die ihm von der Arbeitgeberin angebotene Stelle ausschlug. Dies hat er allerdings nicht aus gesundheitlichen Gründen getan, war doch der Kläger an der ihm angebotenen Stelle bereits seit knapp zwei Jahren arbeitstätig, ohne dass sich dadurch seine gesundheitlichen Probleme verstärkt hätten. Mit der problemlosen tatsächlichen Ausübung dieser Tätigkeit hat der Kläger somit den Nachweis erbracht, dass die Tätigkeit seinem trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung noch vorhandenen Leistungsvermögen entspricht. Vielmehr dürften primär wirtschaftliche Gründe dazu geführt haben, dass sich der Kläger nicht dazu entschliessen konnte, den neuen, an seine gesundheitlichen Leiden angepassten Vertrag anzunehmen (vgl. hierzu seine Argumentation in der Klageschrift). Dies mag unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten durchaus verständlich sein, hätte doch der Kläger mit der Vertragsunterzeichnung bei gleichbleibendem Arbeitspensum (100 Prozent) und gleicher Funktion (Mitarbeiter KEG-Anlage) eine Lohneinbusse von über 60 Prozent zu verzeichnen gehabt (von CHF 79'690.- auf CHF 30'420.-). In diesem Zusammenhang ist jedoch zu bemerken, dass die Änderungskündigung rechtens war, hat doch der Kläger diese erfolglos beim Arbeitsgericht angefochten. Zudem ist der Kläger darauf hinzuweisen, dass das ihm angebotene Jahressalär von CHF 30'420.-, obschon es im Vergleich zum bisher erzielten Einkommen von CHF 79'690.- sehr tief ist, der von ihm bis zur Kündigung erbrachten Arbeitsleistung entsprach (Arbeitsleistung von 40 Prozent bei einem Jahressalär bei quantitativ und qualitativ genügender Leistung von CHF 72'000.-; vgl. Zielvereinbarung, Klägerbeilage 8). Bei seiner Argumentation übersieht der Versicherte zudem, dass ihm nebst dem deutlich tieferen Lohn Versicherungsleistungen zustehen, die diese Lohneinbusse verringern. Kommt schliesslich hinzu, dass rein wirtschaftliche Gründe nicht invaliditätsrelevant sind und bei der Bemessung des Invaliditätsgrades nicht berücksichtigt werden können. Folglich muss sich der Kläger anrechnen lassen, dass er mit der Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrages trotz gesundheitlicher Beschwerden durchaus ein Invalideneinkommen erzielen könnte. Dies ist auch unter dem folgenden Gesichtspunkt gerechtfertigt: Würde einzig darauf abgestellt, dass das bisherige Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht und der Kläger in der freien Wirtschaft nicht arbeitsfähig ist, könnte ihm kein Invalideneinkommen angerechnet werden und die Beklagte müsste, obschon der Kläger den ihm angebotenen Vertrag aus wirtschaftlichen und damit invaliditätsfremden Gründen ausgeschlagen hat, ab dem 1. Juli 2015 höhere Leistungen (namentlich eine volle Rente anstatt eine Dreiviertelsrente) erbringen (vgl. die Verfügung der IV-Stelle vom 14. Juni Kantonsgericht KG Seite 9 von 10 2016). Es liegt aber nicht im Belieben der versicherten Person, zu entscheiden, eine bestehende Restarbeitsfähigkeit zu verwerten und einen Invalidenlohn zu erzielen, oder aber höhere Sozialversicherungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Vielmehr besteht der Zweck der vorgeschriebenen Anrechenbarkeit zumutbarerweise erzielbaren Erwerbseinkommens darin, teilinvaliden Versicherten, welche die ihnen zumutbare Restarbeitsfähigkeit nicht verwerten, finanziell denjenigen gleichzustellen, die – in Erfüllung der Schadenminderungspflicht – das ihnen zumutbare Invalideneinkommen tatsächlich erzielen (vgl. BGE 134 V 64 E. 4.1.1, bestätigt in Urteil BGer 9C\_592/2009 vom 15. April 2010 E. 2.1). Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeberin dem Kläger die Möglichkeit bot, weiterhin während 4 Tagen pro Woche zu arbeiten. Sie hätte auch zu einer anderen flexiblen Lösung Hand geboten. Zudem waren innerhalb eines Jahres bereits zwei Stellen in G. \_\_\_\_\_ zu besetzen, die auf das Profil des Klägers gepasst hätten (Besprechungsnotiz vom 14. April 2016, IV-Akten S. 320). Der Kläger kann sich somit nicht mit guten Gründen darauf berufen, aus gesundheitlichen Gründen kein Erwerbseinkommen erzielen zu können, welches ihm von seinem

Arbeitgeber konkret ermöglicht worden wäre, und sich darauf beschränken, Leistungen der Pensionskasse dieses selben Arbeitgebers zu beziehen. b) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass dem Kläger von seiner Arbeitgeberin ein neuer Vertrag angeboten wurde, der ihm erlaubt hätte, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung ein Invalideneinkommen zu erzielen. Diese ihm angebotene Tätigkeit als Betriebsmitarbeiter Füllerei zu einem Pensum von 100 Prozent und einer Leistungsminderung von etwa 60 Prozent (das ihm angebotene Jahressalär von CHF 30'420.- entspricht 42.5 Prozent des regulären Jahressalärs eines Mitarbeiters KEG-Anlage von rund CHF 72'000.-) muss als zumutbar betrachtet werden, hat der Kläger sie doch trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung über längere Zeit tatsächlich ausgeübt, ohne dass sich dadurch seine gesundheitlichen Probleme sichtlich verstärkten, schliesslich hat er die Änderungskündigung nicht etwa aus gesundheitlichen, sondern aus rein wirtschaftlichen Gründen abgelehnt. Damit hat er ohne Weiteres den Nachweis erbracht, dass diese Tätigkeit seinem trotz Behinderung noch vorhandenen Leistungsvermögen entspricht. c) Da der Kläger den ihm angebotenen Arbeitsvertrag nicht angenommen hat und somit das ihm angebotene Jahressalär von CHF 30'420.- nicht tatsächlich erzielt, ist in Bezug auf das ihm anrechenbare Invalideneinkommen auf die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012 abzustellen. Gemäss der Tabelle T1\_skill\_level könnte der Kläger in der ihm angebotenen Tätigkeit ein Einkommen von CHF 4'904.- erzielen (Code 10-11: Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken; Kompetenzniveau 1: einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art; Männer). Die Summe wurde aufgrund einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden berechnet, die durchschnittliche Arbeitszeit im Jahr 2012 betrug jedoch 42.2 Stunden. Mit dieser Arbeitszeit berechnet beträgt das monatliche Einkommen deshalb CHF 5'173.70, was eine jährlichen Einkommen von CHF 62'084.40 (CHF 5'173.70 x 12 Monate) entspricht. Indexiert mit 0.8 (Jahr 2013) und 0.7 (Jahr 2014) beläuft sich das zu berücksichtigende Jahreseinkommen 2014 auf CHF 63'019.10. Bei einer Leistungsminderung von 60 Prozent ergibt sich ein dem Kläger anrechenbares Invalideneinkommen von CHF 25'508.-. Ausgehend von einem anrechenbaren Invalideneinkommen von CHF 25'508.- und einem (nicht bestrittenen) Valideneinkommen von CHF 79'690.- resultiert eine Einkommenseinbusse von CHF 54'182.-, was einen Invaliditätsgrad von 68 Prozent ergibt. Bei einem Invaliditätsgrad von 68 Prozent hat der Kläger Anspruch auf eine Dreiviertelsrente aus beruflicher Vorsorge.

Kantonsgericht KG Seite 10 von 10 Entsprechend ist die Klage vom 25. August 2017 abzuweisen.

#### **E. 4**

Das kantonale Verfahren ist grundsätzlich kostenlos. Nur im Fall von mutwilliger oder leichtsinniger Prozessführung können Kosten auferlegt werden (Art. 73 Abs. 2 BVG). Dies ist vorliegend aber nicht der Fall. Der bundesrechtliche Grundsatz der Kostenfreiheit befreit auch von der Pflicht zur Zahlung einer Parteientschädigung an die obsiegende Vorsorgeeinrichtung (MEYER/UTTINGER, in Schneider/Geiser/Gächter, Handkommentar zum BVG und FZG, 2010, Art. 73 N. 90). Der Hof erkennt: I. Die Klage wird abgewiesen. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren

abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 26. Februar 2018/dki Präsident  
Gerichtsschreiberin

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