

# GR\_GERICHTE S 2024 35 vom 17. Dezember 2024

GR Gerichte, 2024-12-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S\\_2024\\_35](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2024_35)

FR: GR\_GERICHTE S 2024 35 du 17 décembre 2024

IT: GR\_GERICHTE S 2024 35 del 17 dicembre 2024

## Regeste

IV-Rente | Invalidenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_, Jahrgang 1994, erlitt am 4. Dezember 2011 einen Skiunfall und zog sich dabei unter anderem eine Berstungsfraktur auf Höhe HWK 6 zu. Die Fraktur wurde gleichentags operativ versorgt und es folgte eine Rehabilitation im B.\_\_\_\_ (B.\_\_\_\_). A.\_\_\_\_\_ leidet seit dem Unfall an einer sensomotorischen inkompletten Tetraplegie sub C7 AIS D sowie an einer neurogenen Blasenfunktionsstörung mit ausgeprägter Detrusorüberaktivität. Die Anmeldung bei der IV-Stelle erfolgte am 24. Januar 2011.

### E. 2

Sowohl die im Sommer 2010 begonnene Berufslehre zum Zeichner bei der C.\_\_\_\_\_ AG mit darauffolgender BMS als auch das anschliessende Teilzeitarchitekturstudium an der D.\_\_\_\_\_ in E.\_\_\_\_\_ schloss A.\_\_\_\_\_ erfolgreich ab (berufliche Massnahmen). Neben dem Studium arbeitete er bei der C.\_\_\_\_\_ AG als Sachbearbeiter Arch. Planung und nach Abschluss des Studiums war er dort als Architekt sowie Projektleiter in einem 80 %-Pensum angestellt. Circa 2021 bemerkte A.\_\_\_\_\_, dass er dieses Pensum nur grenzwertig toleriert und fühlte sich zunehmend müde und erschöpft. Seit 1. Juni 2023 ist A.\_\_\_\_\_ bis auf Weiteres zu 40 % arbeitsunfähig geschrieben und arbeitet seither in einem 60 % Pensum im Rahmen einer Stabstelle.

### E. 3

A.\_\_\_\_\_ reichte am 27. Juli 2023 eine Anmeldung zur Invalidenrente ein.

### E. 4

Mit Verfügung vom 12. März 2024 sprach die IV-Stelle A.\_\_\_\_\_ eine Invalidenrente von 25 % zu, ausgehend von einem Valideneinkommen über CHF 80'600.-- und einem Invalideneinkommen über CHF 48'360.--, entsprechend einem Invaliditätsgrad von 40 %.

- 3 -

### E. 4.1

Im Allgemeinen setzt der Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung unter anderem voraus, dass die versicherte Person invalid oder von Invalidität unmittelbar bedroht ist. Invalidität ist gemäss Art. 8 Abs. 1 ATSG die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit (vgl. ferner Art. 4 IVG). Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung

verbleibende ganze oder teilweise Verlust

- 6 - der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt (Art. 7 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit sind ausschliesslich die Folgen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen (Art. 7 Abs. 2 Satz 1 ATSG).

#### **E. 4.2**

Die Bemessung des Invaliditätsgrades wird in Art. 28a IVG geregelt. Diese richtet sich bei erwerbstätigen Versicherten nach Art. 16 ATSG, wobei der Bundesrat die zur Bemessung des Invaliditätsgrads massgebenden Erwerbseinkommen sowie die anwendbaren Korrekturfaktoren umschreibt. Mithin ist in diesem Fall ein Einkommensvergleich vorzunehmen. Dazu wird 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. Aus der Einkommensdifferenz lässt sich der Invaliditätsgrad bestimmen (sog. allgemeine Methode des Einkommensvergleichs [vgl. BGE 128 V 29 E.1; Urteil des Bundesgerichts 8C\_111/2023 vom 12. Oktober 2023 E.6.2]). Gemäss Art. 25 Abs. 2 IVV sind die massgebenden Erwerbseinkommen nach Art. 16 ATSG in Bezug auf den gleichen Zeitraum festzusetzen und richten sich nach dem Arbeitsmarkt in der Schweiz. Soweit für die Bestimmung der massgebenden Erwerbseinkommen statistische Werte herangezogen werden, sind die Zentralwerte der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik massgebend. Andere statistische Werte können

- 7 - beigezogen werden, sofern das Einkommen im Einzelfall nicht in der LSE abgebildet ist. Es sind altersunabhängige und geschlechtsspezifische Werte zu verwenden (Art. 25 Abs. 3 IVV). Die statistischen Werte sind an die betriebsübliche Arbeitszeit nach Wirtschaftsabteilungen und an die Nominallohnentwicklung anzupassen (Art. 25 Abs. 4 IVV).

#### **E. 4.3**

Ein rentenbegründender Invaliditätsgrad liegt gemäss Art. 28 Abs. 1 IVG vor, wenn eine versicherte Person ihre Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wiederherstellen, erhalten oder verbessern kann (lit. a), während mindestens eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 % arbeitsunfähig (Art. 6 ATSG) gewesen ist (lit. b) und nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 % invalid (Art. 8 ATSG) ist (lit. c). Nach Art. 28b Abs. 1 IVG wird die Höhe des Rentenanspruchs in prozentualen Anteilen an einer ganzen Rente festgelegt. Bei einem Invaliditätsgrad von 50 % bis 69 % entspricht der prozentuale Anteil dem Invaliditätsgrad (Art. 28b Abs. 2 IVG). Bei einem Invaliditätsgrad ab 70 % besteht Anspruch auf eine ganze Rente (Art. 28b Abs. 3 IVG). Bei einem Invaliditätsgrad unter 50 % gelten die folgenden prozentualen Anteile (Art. 28b Abs. 4 IVG). Invaliditätsgrad Prozentualer Anteil 49 % 47.5 % 48 % 45 % 47 % 42.5 % 46 % 40 % 45 % 37.5 % 44 % 35 % 43 % 32.5 % 42 % 30 % 41 % 27.5 % 40 % 25 %

## E. 5

Dagegen liess A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 29. April 2024 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden erheben und stellte folgende Rechtsbegehren: 1. "Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 12. März 2024 sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer ab dem 1. Juni 2024 eine Invalidenrente von 53 %, basierend auf einem Invalideneinkommen von CHF 48'360.-- und einem Valideneinkommen von CHF 102'056.-- auszurichten. 2. Eventualiter: Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 12. März 2024 sei aufzuheben und die Sache sei zur Vornahme weiterer Abklärungen an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen, verbunden mit der Anordnung, eine neue Verfügung im Sinne der Beschwerderügen zu erlassen. - unter Kosten- und Entschädigungsfolgen -"

### E. 5.1

Vorliegend sprach die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer gemäss angefochtener Verfügung vom 12. März 2024 einen Anspruch auf eine Invalidenrente von 25 % einer ganzen Rente ab dem 1. Juni 2024 zu (vgl. Bf-act. 1; beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 172 und 173). 5.2.1. Bei der Feststellung des Gesundheitszustands und bei der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der versicherten Person ist die Verwaltung und im Beschwerdefall das Gericht auf Unterlagen angewiesen, die ärztliche und gegebenenfalls auch andere Fachpersonen zur Verfügung stellen. Aufgabe des Arztes oder der Ärztin ist es, den Gesundheitszustand zu beurteilen und wenn nötig seine Entwicklung im Laufe der Zeit zu beschreiben. Dies bedeutet in erster Linie, mit den Mitteln fachgerechter ärztlicher Untersuchungen unter Berücksichtigung der subjektiven Beschwerden die Befunde zu erheben und gestützt darauf die Diagnose zu stellen. Bei der Folgenabschätzung der erhobenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Arbeitsfähigkeit kommt der Arztperson hingegen keine abschliessende Beurteilungskompetenz zu. Vielmehr nimmt die Arztperson zur Arbeitsunfähigkeit Stellung, das heisst sie gibt eine Schätzung ab, welche sie aus ihrer Sicht so substanziell wie möglich begründet bzw. nimmt sie dazu Stellung, in welchem Umfang und bezüglich welcher Tätigkeiten die versicherte Person arbeitsunfähig ist. Insoweit sind die ärztlichen Auskünfte eine wichtige Grundlage für die Beurteilung der Frage, welche Arbeitsleistungen der versicherten Person noch zugemutet werden können (vgl. BGE 145 V 364 E.3.2.1 f., 140 V 193 E.3.1 f. und 132 V 93 E.4; Urteile des Bundesgerichts 8C\_569/2021 vom 2. Februar 2022 E.3.2.2, 8C\_225/2021 vom 10. Juni 2021 E.3.2, 8C\_144/2021 vom 27. Mai 2021 E.2.4 und 8C\_47/2021 vom 18. März 2021 E.5.2.3). 5.2.2. Das Gericht hat die medizinischen Unterlagen nach dem für den Sozialversicherungsprozess gültigen Grundsatz der freien

- 9 - Beweiswürdigung (vgl. Art. 61 lit. c ATSG) – wie alle anderen Beweismittel – frei, d.h. ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Dies bedeutet, dass das Sozialversicherungsgericht alle Beweismittel, unabhängig davon, von wem sie stammen, objektiv zu prüfen und danach zu entscheiden hat, ob die verfügbaren Unterlagen eine zuverlässige Beurteilung des streitigen Rechtsanspruchs gestatten. Insbesondere darf es bei einander widersprechenden medizinischen Berichten den Prozess nicht erledigen, ohne das gesamte Beweismaterial zu würdigen und die Gründe anzugeben, warum es auf die eine und nicht auf die andere medizinische These abstellt (vgl. BGE 143 V 124 E.2.2.2 und 125 V 351 E.3a).

Hinsichtlich des Beweiswerts eines Arztberichts ist demnach entscheidend, ob dieser für die streitigen Belange umfassend ist, auf allseitigen Untersuchungen beruht, auch die geklagten Beschwerden berücksichtigt, in Kenntnis der Vorakten (Anamnese) abgegeben worden ist, in der Darlegung der medizinischen Zusammenhänge und in der Beurteilung der medizinischen Situation einleuchtet und ob die Schlussfolgerungen der Expertin oder des Experten begründet sind (vgl. BGE 134 V 231 E.5.1 und 125 V 351 E.3a; Urteile des Bundesgerichts 8C\_380/2021 vom 21. Dezember 2021 E.3.2, 8C\_173/2021 vom 25. Oktober 2021 E.4.1, 8C\_101/2021 vom 25. Juni 2021 E.5.1, 8C\_225/2021 vom 10. Juni 2021 E.3.2 und 8C\_144/2021 vom 27. Mai 2021 E.2.4). Ausschlaggebend für den Beweiswert ist grundsätzlich somit weder die Herkunft eines Beweismittels noch die Bezeichnung der eingereichten oder in Auftrag gegebenen Stellungnahme als Bericht oder Gutachten (vgl. BGE 125 V 351 E.3a und 122 V 157 E.1c). 5.2.3. Dennoch erachtet es die bundesgerichtliche Rechtsprechung mit dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung als vereinbar, in Bezug auf bestimmte Formen medizinischer Berichte und Gutachten Richtlinien für

- 10 - die Beweiswürdigung aufzustellen (vgl. die ausführliche Zusammenstellung dieser Richtlinien in BGE 125 V 351 E.3b mit zahlreichen Hinweisen). So kommt den Berichten und Gutachten versicherungsinterner Ärzte Beweiswert zu, sofern sie als schlüssig erscheinen, nachvollziehbar begründet sowie in sich widerspruchsfrei sind und keine Indizien gegen ihre Zuverlässigkeit sprechen. Die Tatsache allein, dass der befragte Arzt in einem Anstellungsverhältnis zum Versicherungsträger steht, lässt nicht schon auf mangelnde Objektivität und auf Befangenheit schliessen. Es bedarf vielmehr besonderer Umstände, welche das Misstrauen in die Unparteilichkeit der Beurteilung objektiv als begründet erscheinen lassen. Im Hinblick auf die erhebliche Bedeutung, welche den Arztberichten im Sozialversicherungsrecht zukommt, ist an die Unparteilichkeit des Gutachters allerdings ein strenger Massstab anzulegen (vgl. BGE 125 V 351 E.3b und 122 V 157 E.1c). Trotz dieser grundsätzlichen Beweiseignung kommt den Berichten versicherungsinterner medizinischer Fachpersonen praxisgemäss nicht dieselbe Beweiskraft zu wie einem gerichtlichen oder im Verfahren nach Art. 44 ATSG vom Versicherungsträger veranlassten Gutachten unabhängiger Sachverständiger. Soll ein Versicherungsfall ohne Einholung eines externen Gutachtens entschieden werden, so sind an die Beweiswürdigung strenge Anforderungen zu stellen. Bestehen auch bloss geringe Zweifel an der Zuverlässigkeit und Schlüssigkeit der versicherungsinternen Feststellungen, so sind ergänzende Abklärungen vorzunehmen (vgl. BGE 145 V 97 E.8.5, 142 V 58 E.5.1 und 139 V 225 E.5.2; Urteile des Bundesgerichts 9C\_452/2023 vom 24. Januar 2024 E.5.2.1, 8C\_629/2022 vom 27. November 2023 E.3.2 und 8C\_596/2022 vom 11. Januar 2023 E.2.3).

## **E. 6**

In ihrer Vernehmlassung vom 12. Juni 2024 beantragte die IV-Stelle (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) die kostenfällige Abweisung der Beschwerde.

### **E. 6.1**

Die Parteien sind sich einig, dass in Bezug auf den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers zum Erlasszeitpunkt der angefochtenen

- 11 - Verfügung auf die Beurteilung der behandelnden Ärztin, Dr. med. F.\_\_\_\_\_, Fachärztin Allgemeine Innere Medizin, B.\_\_\_\_ (B.\_\_\_\_), vom 6. September 2023

(Bg-act. 158 S. 1-4) abgestellt werden kann, die seitens des RAD-Arztes Dr. med. G. \_\_\_\_\_ im Abschlussbericht vom

## **E. 6.2**

Dem entsprechend ist in der Folge mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer aus medizinischer Sicht ab dem 1. Juni 2023 eine adaptierte Tätigkeit im Umfang von 60 % zumutbar ist. Der Beschwerdeführer ist seit dem 1. Juni 2023 in einer neu für ihn kreierten Stabsstelle bei der gleichen Arbeitgeberin angestellt, in welcher er ausschliesslich im Büro arbeiten kann und sich um das Prozessmanagement kümmert (Bg-act. 171, S. 5). Von Januar 2023 bis Mai 2023 hat der Beschwerdeführer eine Auszeit (unbezahlter Urlaub) genommen, um seine verbliebene Gesundheit zu schützen (vgl. Dr. F. \_\_\_\_\_ vom 16. Januar 2023 [Bg-act. 141 S. 6 ff.]).

## **E. 7**

In einem zweiten Schriftenwechsel hielten die Parteien unverändert an ihren gestellten Anträgen fest und vertieften ihren Standpunkt. Die Beschwerdegegnerin reichte zudem eine Kopie der Verfügung der SUVA vom 25. Juni 2024 ein.

### **E. 7.1**

Der Beschwerdeführer rügt, beim angenommenen Valideneinkommen von CHF 80'600.-- handle es sich um das Grundeinkommen des Beschwerdeführers im 100%-Pensum (CHF 6'200.-- x 13); allerdings

- 13 - seien die zusätzlich zu diesem Grundeinkommen erzielten Vermittlungsprovisionen sowie das Dienstaltersgeschenk nicht berücksichtigt worden. Konkret habe die Beschwerdegegnerin nicht berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer vor der Zustandsverschlechterung als Architekt und Projektleiter im Jahr 2020, ausbezahlt im Jahr 2021, einen Bonus, resp. eine Vermittlungsprovision sowie ein Dienstaltersgeschenk von insgesamt CHF 25'370.--, im Jahr 2021, ausbezahlt im Jahr 2022, einen Bonus, resp. Vermittlungsprovision von CHF 15'840.-- sowie im Jahr 2022, ausbezahlt im Jahr 2023, einen Bonus resp. eine Vermittlungsprovision von CHF 23'160.--, erzielt habe. Diese für die AHV massgebenden Löhne ergeben sich aus den Lohnausweisen der Jahre 2021-2023 und seien als Durchschnittswert – weil schwankend – mit CHF 21'456.-- zum Valideneinkommen zu zählen.

### **E. 7.2**

Die Beschwerdegegnerin räumt in ihrer Vernehmlassung ein, dass sie die tatsächlich erzielten Bonuszahlungen und Provisionen nicht dem Vergleichseinkommen zugerechnet habe, da sie diese Zahlungen auch bezüglich des Invalideneinkommens hätte berücksichtigen müssen. Aufgrund der langjährigen Praxis zu Art. 25 Abs. 1 IVV müssten sowohl das Validen- als auch das Invalideneinkommen in diesem Sinne korrigiert werden. Es gebe keine Anhaltspunkte, dass der Beschwerdeführer in seiner neuen Funktion bei derselben Arbeitgeberin nicht von Boni, Dienstaltersgeschenken und Vermittlungsprovisionen profitieren könnte. Gemäss dem Grundsatz des Parallelismus seien bei der Invaliditätsbemessung invaliditätsfremde Gesichtspunkte bei beiden Vergleichseinkommen gleichmässig zu berücksichtigen. 7.3.1. Nach Art. 26 Abs. 1 Satz 1 IVV bestimmt sich das Einkommen ohne Invalidität (sog. Valideneinkommen) anhand des zuletzt vor Eintritt der Invalidität tatsächlich erzielten Erwerbseinkommens. Kann das tatsächlich erzielte Erwerbseinkommen nicht oder nicht hinreichend genau bestimmt

- 14 - werden, so wird das Einkommen ohne Invalidität nach statistischen Werten nach Art. 25 Abs. 3 IVV für eine Person bei gleicher Ausbildung und entsprechenden beruflichen Verhältnissen festgelegt (Art. 26 Abs. 4 IVV). 7.3.2. Zur Ermittlung des Valideneinkommens ist entscheidend, was die versicherte Person im massgebenden Zeitpunkt aufgrund ihrer beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Umstände nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit verdient hätte (AHI-Praxis 2002 S. 66; ZAK 1973 S. 203; ZAK 1964 S. 357; ZAK 1961 S. 367; I 1034/06; BGE 131 V 51 E.5.1.2; BGE 129 V 222 E.4.3.1; Urteil des Bundesgerichts 9C\_404/2007 vom 11. April 2007). Ausnahmen müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 139 V 28 E.3.3.2 S. 30; Urteil des Bundesgerichts 8C\_838/2017 vom 18. Mai 2018 E.5.1). In der Regel ist am zuletzt erzielten, nötigenfalls der Teuerung und der realen Einkommensentwicklung angepassten Lohn anzuknüpfen, da es empirischer Erfahrung entspricht, dass die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden fortgesetzt worden wäre; Ausnahmen müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein. Für die Festlegung des Valideneinkommens ist, wenn immer möglich, an den tatsächlichen Verhältnissen vor Eintritt der gesundheitlichen Beeinträchtigung anzuknüpfen, d.h. es ist grundsätzlich der zuletzt verdiente AHV-pflichtige Lohn zu bestimmen (vgl. Kreisschreiben über Invalidität und Rente in der Invalidenversicherung [KSIR], gültig ab dem 1. Januar 2022, Rz. 3300 f.). Gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt als massgebender Lohn jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Der massgebende Lohn umfasst auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge, ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des

- 15 - Arbeitsentgeltes darstellen. Zu dem für die Berechnung der Beiträge massgebenden Lohn gehören nach Art. 7 AHVV insbesondere Gratifikationen, Treue- und Leistungsprämien (lit. c), Provisionen (lit. g). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend (BGE 133 V 556 E.5.1). 7.3.3. Für die Ermittlung des Valideneinkommens von selbst- oder unselbstständig Erwerbenden ist auf den während einer längeren Zeitspanne erzielten Durchschnittsverdienst abzustellen, wenn das zuletzt erzielte Einkommen starke und verhältnismässig kurzfristig in Erscheinung getretene Schwankungen aufweist. Vorbehalten bleibt lediglich, dass der zuletzt bezogene überdurchschnittlich hohe Lohn mit überwiegender Wahrscheinlichkeit weiterhin erzielt worden wäre (Urteile des Bundesgerichts 8C\_329/2021 vom 27. Oktober 2021 E.4.3.2; 8C\_745/2020 vom 29. März 2021 E.6.3; 9C\_225/2019 vom 11. September 2019 E.4.2.1; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C\_744/2012 vom 20. Dezember 2012 E.2). Auch bei der Ermittlung des hypothetischen Valideneinkommens im Rahmen des Einkommensvergleichs (Art. 16 ATSG) ist nur relevant, was grundsätzlich zum massgeblichen Lohn gemäss AHVG zu zählen ist (Urteile des Bundesgerichts 8C\_430/2010 vom 28. September 2010 E.6.3; 8C\_465/2009 vom 12. Februar 2010 E.2.1 mit Hinweisen). Bei der Festlegung des hypothetischen Valideneinkommens ist von einer vollzeitlich erwerbstätigen Person auszugehen, die hinsichtlich Fähigkeiten, Ausbildung, Alter und örtlicher Verhältnisse mit der versicherten Person vergleichbar ist (Urteil des Bundesgerichts 8C\_768/2009 vom 1. Februar 2010 E.3.1.3). 7.4.1. Im vorliegenden Fall sind die Boni/Gratifikationen seitens des Beschwerdeführers tatsächlich erzielt und damit auch als AHV-pflichtig deklariert worden. Gemäss den Angaben der Arbeitgeberin (Bg-act. 159, S. 5) hat der Beschwerdeführer im Jahr 2020 eine Gratifikation über

- 16 - CHF 800.-- erhalten, im 2021 eine solche über CHF 1'300.-- und im 2022 eine solche über CHF 1'600.--. Gemäss den Erhebungen der SUVA vom 25. Juni 2024 (Bg-act. C1) resp. gemäss Auskunft der Arbeitgeberin vom 19. November 2024 betrug die Gratifikation im Jahr 2023 CHF 1'500.--. Da Gratifikationen zum massgeblichen Lohn gemäss AHVG zu zählen sind, sind sie auch bei der Ermittlung des hypothetischen Valideneinkommens zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund ist das von der Beschwerdegegnerin berücksichtigte hypothetische Valideneinkommen von CHF 80'600.-- nicht korrekt. Zudem ist aufgrund der Angaben des Arbeitgebers ausgewiesen, dass der Lohn in einem 100 % Pensum aufgrund der Lohnentwicklung CHF 82'030.-- im 2024 betragen würde (Bg-act. 168), weshalb die Beschwerdegegnerin zum Verfügungszeitpunkt auch davon hätte ausgehen müssen. Da der Beschwerdeführer im Jahr 2020 erst nach Abschluss seines Studiums seine Tätigkeit als Architekt aufgenommen hat, ist die in diesem Jahr erzielte Gratifikation nicht aussagekräftig und in der Berechnung nicht zu berücksichtigen. Der Durchschnitt der Gratifikationen der drei Beitragsjahre 2021, 2022 und 2023 für das 80 %-Pensum beträgt jährlich gerundet CHF 1'467.--; aufgerechnet auf ein 100 % Pensum ergäbe dies eine Gratifikation in Höhe von CHF 1'833.75 und es resultiert ein Valideneinkommen über CHF 83'863.75. 7.4.2. Die im 2022 ausgewiesenen Repräsentationsspesen (Bf-act. 6) sind nicht AHV-pflichtig und demnach nicht zu berücksichtigen.

#### **E. 7.5**

Das Bundesgericht hat mit Entscheid 8C\_116/2008 vom 27. November 2008 explizit bestätigt, dass regelmässige Bonuszahlungen bei der Bestimmung des Valideneinkommens mitzubersichtigen sind (vgl. auch Urteil des Bundesgerichtes 9C\_641/2014 vom 16. Januar 2015 E.4.3.4). Vorliegend hat der Beschwerdeführer im Jahr 2021 eine Bonuszahlung von CHF 20'170.-- und ein Dienstaltersgeschenk von

- 17 - CHF 5'200.-- (Bf-act. 5), im Jahr 2022 eine Bonuszahlung von CHF 15'840.-- (Bf-act. 6) und ebenfalls im Jahr 2022 eine Vermittlungsprovision mit einem AHV-pflichtigen Anteil von CHF 23'160.-- (Bg-act. 181; Bf-act. 7 und 8) erhalten. Diese letzte Provision wurde nach Angaben der Arbeitgeberin im Jahr 2023 ausbezahlt (vgl. Antwort Arbeitgeberin vom 19. November 2024). Aus den seitens des Gerichts eingeholten Auskünften der Arbeitgeberin geht indes nicht hervor, dass – nebst der Gratifikation – die Arbeitgeberin regelmässig weitere Boni auszahlt. Auf die Frage, ob der Beschwerdeführer hypothetisch in einer Funktion als Architekt im Jahr 2023 mit einem Bonus hätte rechnen können, antwortet die Arbeitgeberin, sie könne an Mitarbeitende eine Gratifikation ausrichten. Diese sei nicht garantiert und abhängig vom Geschäftsergebnis des Vorjahres. Die Gratifikation sei teilweise abhängig von der individuellen Leistung und bewege sich normalerweise im Rahmen von CHF 1'000.-- bis CHF 3'500.--. Zudem könnten bei erfolgreicher Vermittlung von Projekten Prämien ausgerichtet werden. Die Höhe bemesse sich teilweise am damit verbundenen Honorarvolumen, werde individuell festgelegt und sei ebenfalls nicht garantiert. Weiter bejahte die Arbeitgeberin die Frage, ob der Beschwerdeführer hypothetisch in der Funktion als Architekt bei der C.\_\_\_\_\_ AG auch für das Jahr 2024 und in den weiteren Jahren mit einem Bonus rechnen könne, und verwies auf die Ausführungen zur Gratifikation. Auch die weiteren Fragen des Gerichts bezüglich Bonus beantwortete die Arbeitgeberin ausschliesslich mit dem Hinweis, dass sie Gratifikationen auszahle. Im Lichte der Antworten der Arbeitgeberin kann demnach nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer hypothetisch regelmässig Boni

erhalten hätte. Nicht regelmässig sind im Übrigen das Dienstaltersgeschenk sowie die Provision, da das vermittelte Projekt unbestrittenermassen aus dem Familienumfeld des Beschwerdeführers (Bf-act. 8) stammte.

- 18 -

### **E. 7.6**

Zusammenfassend bleibt es bei einem Valideneinkommen in Höhe von CHF 83'863.75.

### **E. 8**

Mit prozessleitender Verfügung vom 5. November 2024 ersuchte die Instruktionsrichterin die Arbeitgeberin, die C.\_\_\_\_\_ AG, zwecks Ergänzung des Sachverhalts, die im 2023 und Folgejahren ausbezahlten Löhne und Boni mitzuteilen. Die entsprechenden Auskünfte gingen am 20. November 2024 beim Gericht ein.

#### **E. 8.1**

Hinsichtlich der Bestimmung des Einkommens mit Invalidität (sog. Invalideneinkommen) sieht Art. 26bis Abs. 1 IVV was folgt vor: Erzielt die versicherte Person nach Eintritt der Invalidität ein Erwerbseinkommen, so wird ihr dieses als Einkommen mit Invalidität (Art. 16 ATSG) angerechnet, sofern sie damit ihre verbliebene funktionelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf eine ihr zumutbare Erwerbstätigkeit bestmöglich verwertet. Nach der bezüglich des alten Rechts gefestigten Rechtsprechung des Bundesgerichts war die für die Einkommensermittlung massgebende Rechtsprechung zur Bemessung des Valideneinkommens grundsätzlich sinngemäss bei der Bemessung des Invalideneinkommens anzuwenden, wenn es darum geht, das Invalideneinkommen aufgrund eines schwankenden tatsächlichen Einkommens festzulegen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C\_551/2021 vom 6. Dezember 2021 E.4.3.3.2; 9C\_479/2015 vom 22. Dezember 2015 E.4.1) und es stand für das oberste Gericht denn auch ausser Frage, dass die Provisionen (und wohl auch Boni) bei der Bemessung des Invalideneinkommens zu berücksichtigen sind. Ausschlaggebend bleibt dennoch, ob das tatsächliche Einkommen starke und verhältnismässig kurzfristig in Erscheinung getretene Schwankungen aufweist und deshalb auf den Durchschnittswert einer längeren Zeitspanne abzustellen ist (Urteil des Bundesgerichts 9C\_341/2022 vom 8. November 2022 E.4.3). Das mit der Invaliditätsbemessung verfolgte und in der Rechtsprechung zu Art. 16 ATSG abgebildete Bemühen um ein möglichst konkretes, fallbezogenes Ergebnis hat mit der jüngsten Revision des IVG keine Einschränkung erfahren, mithin wurde kein Paradigmenwechsel angestrebt (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 8C\_823/2023 vom 8. Juli 2024 E.10.2 und 10.4.2).

- 19 -

#### **E. 8.2**

Gemäss den vorliegenden medizinischen Akten erscheint unbestritten, dass der Beschwerdeführer in seiner jetzigen Tätigkeit seine ihm verbliebene Leistungsfähigkeit in der ihm zumutbaren Tätigkeit in der für ihn kreierte Stabstelle in einem 60 % Pensum bestmöglich verwerten kann. Im vorliegenden Fall ermittelte die Beschwerdegegnerin das Invalideneinkommen anhand des Lohnes 2024 in einem 60 % Pensum. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass der seitens der Arbeitgeberin angegebene Lohn für das Jahr 2024, aufgerechnet auf ein 100 % Pensum, von CHF 82'030.-- nicht angemessen die Leistungen des Beschwerdeführers in seiner neuen Stabsfunktion entschädigen würde. Gemäss Case

report (Bg-act. 152 S. 2) vom 15. August 2023 belaufe sich dieser Lohn auf dem gleichen Niveau wie die Stelle des Beschwerdeführers als Architekt. Dies ergibt sich auch aus den Abklärungen der SUVA vom 25. Juni 2024 (Bg-act. C1) und deckt sich auch mit den Aussagen der Arbeitgeberin, wonach der Lohn des Beschwerdeführers monatlich CHF 3'786.-- beträgt (vgl. Anhang zu Schreiben vom 19. November 2024).

### **E. 8.3**

Da der Beschwerdeführer weder hypothetisch in der Funktion als Architekt (siehe Ausführungen hiervor) noch in der jetzigen Stabstellenfunktion regelmässig Boni erzielt, sind zu Recht allfällige Boni weder für die Bemessung des Valideneinkommens noch des Invalideneinkommens herangezogen worden. Zudem bestehen keine Anhaltspunkte, dass der Beschwerdeführer in seinem 60 % Pensum besonders schwankenden Lohnzahlungen ausgesetzt sein wird, weshalb auch aus diesem Blickwinkel die früher erzielten Boni und Provisionen für die Bemessung der Vergleichseinkommen ohne Auswirkungen bleiben; dass er von Boni und Provisionen profitieren kann, ist weder schlüssig noch nachvollziehbar dargetan. Damit ist es irrelevant, ob nun der Beschwerdeführer in seiner neuen Funktion – wie behauptet – keinen Kundenkontakt mehr hat. Einzig

- 20 - die jährliche Gratifikation ist gestützt auf die Auskunft der Arbeitgeberin vom 19. November 2024 ausgewiesen. Die Arbeitgeberin bestätigt namentlich, dass der Beschwerdeführer in der für ihn kreierte Stabstelle im 2024 eine Gratifikation erhält, und diese wahrscheinlich auch in Zukunft erhalten wird. Somit weist die Gratifikation einen regelmässigen Charakter auf und kann wie hiervor dargelegt mit CHF 1'467.-- p.a. für eine 80 % Stelle veranschlagt werden.

### **E. 8.4**

Es bleibt somit, wie von der Beschwerdegegnerin festgelegt, bei einem der realen Lohnentwicklung angepassten Invalideneinkommen in Höhe von CHF 49'218.-- (CHF 82'030.-- \* 0.6 oder CHF 3'786.-- \* 13) zuzüglich des Anteils Gratifikation über CHF 1'100.25 (CHF 1'467.-- \* 1.25 \* 0.6), entsprechend CHF 50'318.25.

### **E. 9**

Mit Eingabe vom 25. November 2024 nahm der Beschwerdeführer und mit Eingabe vom 27. November 2024 die Beschwerdegegnerin Stellung zur Antwort der C.\_\_\_\_\_ AG vom 19. November 2024.

- 4 -

### **E. 9.1**

Aus der resultierenden Erwerbseinbusse von CHF 33'545.50 (Valideneinkommen von CHF 83'863.75 abzüglich Invalideneinkommen von CHF 50'318.25) ergibt sich ein Invaliditätsgrad von 40 %, sodass sich die Beschwerde als unbegründet erweist und somit abzuweisen ist.

### **E. 9.2**

Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle festzuhalten, dass selbst wenn die gemäss der Auskunft der Arbeitgeberin vom 19. November 2024 ausgewiesene Gratifikation von CHF 1'000.-- für das Jahr 2024 (mittleres Pensum 75 %) bei der Berechnung des Invalideneinkommens mitberücksichtigt würde, sich kein höherer Invaliditätsgrad ergäbe. Der jährliche Durchschnitt der Gratifikation bei einer Vollzeitstelle würde CHF 1'583.55

p.a. ( $\{CHF\ 1'000.-- * 100 \ ./.\ 75\} + 1'833.75\} \ ./.\ 2$ ) betragen, entsprechend CHF 950.15 für ein 60 % Pensum. Daraus würde ein Invalideneinkommen über CHF 50'168.15 resp. eine Differenz über CHF 33'695.65 zum Valideneinkommen resultieren, was einem Invaliditätsgrad von 40.18 % entsprechen würde. Sogar wenn nur die Gratifikation für das Jahr 2024 berücksichtigt würde, müsste diese für ein

- 21 - 60 % Pensum mit gerundet CHF 800.-- (CHF 1000.-- \* 100 ./.\ 75 \* 0.6) veranschlagt werden. Daraus würde ein Invalideneinkommen von CHF 50'018.-- resultieren, was wiederum zu einer Differenz von CHF 33'845.75 führen und einem IV-Grad von 40.36 % entsprechen würde. 10. Da es um die Bewilligung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen geht, ist das Verfahren kostenpflichtig. Die Gerichtskosten sind nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert im Rahmen von CHF 200.-- bis CHF 1'000.-- festzulegen (Art. 69 Abs. 1bis IVG) und vorliegend praxisgemäss auf CHF 700.-- anzusetzen. 11. Der obsiegenden Beschwerdegegnerin steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG e contrario). III. Demnach erkennt das Gericht:

#### **E. 10**

Replizierend vertiefte der Beschwerdeführer am 4. Dezember 2024 seinen Standpunkt. Auf die weiteren Ausführungen in den Rechtsschriften und die übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen die Verfügung der IV- Stelle des Kantons Graubünden vom

#### **E. 12**

September 2023 (Bg-act. 171 S. 8 f.) inhaltlich und fachlich als nachvollziehbar und plausibel befunden wird. Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Juni 2023 führt Dr. med. F.\_\_\_\_\_ was folgt aus (Bg-act. 158 S. 2 ff.): "Die Tetraplegie wird lebenslang fortbestehen, die Belastbarkeit für ein Vollzeitpensum ist nicht gegeben, die Leistungsfähigkeit ist im Rahmen der Tetraplegie und der eingeschränkten Handfunktion reduziert. Mit zunehmendem Alter und zunehmender Lähmungsdauer ist mit einer Verschlechterung der Lähmungsassoziierten Begleitbeschwerden zu rechnen mit potenzieller Beeinträchtigung der Restarbeitsfähigkeit. Bei Vermeiden einer Überbelastung gehe ich die nächsten 20 Jahre aber grundsätzlich von einer stabilen Arbeitsfähigkeit im Teilzeitpensum aus. Es ist mit intermittierenden Absenzen (sic), z.B. i.R. von Harnwegsinfekten, zu rechnen. Fortsetzung der paraplegiologischen und neuro-uologischen Verlaufskontrollen im 1-2 Jahresintervall. Regelmässige Physiotherapie/Krafttraining indiziert. Nach Beendigung des Studiums war der Patient in einem zeitlichen Pensum von 80 % als Architekt tätig. Anfang 2023 erfolgte eine 6-monatige Auszeit / unbezahlter Urlaub bei subjektiver Überlastung und rezidivierenden Fieberschüben. Letzteres mit deutlicher Besserung während der Auszeit. Seit Juni 2023 Wiederaufnahme der Tätigkeit in einem 60 % Pensum in angepasster Tätigkeit (keine Baustellenbesichtigungen mehr) beim gleichen Arbeitgeber. Abgesehen von Baustellenbesichtigungen körperlich leichte Tätigkeit, vorwiegende PC Arbeiten mit Kundenkontakt und Arbeiten im Team. Mental anstrengende Tätigkeit mit zum Teil Zeitdruck und Notwendigkeit von Überstunden. Die Tätigkeit ist in einem zeitlichen Pensum von max. 60-70 % zumutbar, entweder verteilt auf 5 Tage oder ganztags mit freien Tagen zur Regeneration bzw. Durchführung der Therapien und körperlichen Aktivitäten.

Da von intermittierendem

- 12 - Zeitdruck/Überstunden ausgegangen werden muss, ist ein Grundpensum von 60 % paraplegiologischer Sicht zu unterstützen, dies zur Vermeidung einer körperlichen Überlastung / Ausfall wegen Fieber sowie zum langfristigen, stabilen Erhalt der Berufstätigkeit in diesem Pensum. Bei Vermeidung von Überlastung besteht eine gute Aussicht auf ein stabiles Teilzeitpensum im langjährigen Verlauf. Gefahr einer Invalidisierung durch körperliche Überlastung. Gefahr einer Überschätzung der Belastbarkeit / Leistungsfähigkeit des Patienten aufgrund der vorhandenen Gehfähigkeit. Begleitbeschwerden wie die neurogene Blasen-/ Darmfunktionsstörung sind nicht offensichtlich, ebenso die erhöhte kognitive Beanspruchung für die Bewegungsabläufe bei sensomotorischen Einschränkungen. Der Patient ist weitgehend selbstständig, bei eingeschränkter Mobilität und Feinmotorik der Hände besteht jedoch ein erhöhter Zeitbedarf für Haushaltsarbeiten. Feinmotorische Tätigkeiten werden nach Möglichkeit umgangen (Patient trägt keine Wäsche mit Knöpfen, keine Schnürsenkel). Grobe Haushaltsarbeiten mit z.B. Besteigen von Leitern nicht zumutbar."

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