

# **SO\_GERICHTE VSBES.2015.250 vom 11. September 2015**

SO Obergericht, 2015-09-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2015.250](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2015.250)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2015.250 du 11 septembre 2015

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2015.250 del 11 settembre 2015

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 11. September 2015 sei aufzuheben.

#### **E. 1.1**

Die Sachurteilsvoraussetzungen (Einhaltung von Frist und Form, örtliche und sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts) sind erfüllt. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Streitig und zu prüfen ist die Höhe des Taggeldes, welches der Beschwerdeführerin während eines Arbeitsversuchs zusteht, wobei Gegenstand (Dauer der Eingliederungsmassnahmen) der angefochtenen Verfügung die Periode vom 2. März bis 31. Mai 2015 bildet. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin ein Taggeld von CHF 160.00 auf der Grundlage eines Jahreslohns von CHF 72'800.00 zugesprochen. Die Beschwerdeführerin verlangt ab dem 1. April 2015 ein Taggeld auf der Grundlage eines Jahreslohns von mindestens CHF 91'000.00. Der Taggeldanspruch als solcher ist unbestritten.

#### **E. 1.3**

Der Präsident des Versicherungsgerichts beurteilt sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 als Einzelrichter (§ 54 bis lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation [GO, BGS 125.12], in der seit 1. März 2015 geltenden und damit hier anwendbaren Fassung). Die angefochtene Verfügung vom 11. September 2015 bezieht sich auf den Taggeldanspruch für den Zeitraum vom 2. März bis 31. Mai 2015. Ab 1. April 2015 verlangt die Beschwerdeführerin ein höheres Taggeld als das verfügte. Der Streitwert beträgt somit CHF 2'440.00 ([CHF 200.00 – CHF 160.00] x 61). Somit ist der Präsident des Versicherungsgerichts bzw. die Vizepräsidentin als dessen Vertreterin in dieser Angelegenheit als Einzelrichterin zuständig. 1.4 Die Beschwerdeführerin lässt implizit beantragen, es sei eine Parteibefragung durchzuführen. Zwar findet sich bei den Rechtsbegehren in der Beschwerde vom 6. Oktober 2015 (A.S. 4 ff.) kein entsprechender Antrag, jedoch wird eine solche in der Beschwerdeschrift mehrfach als Beweismittel angerufen. Dies ohne dass ersichtlich wäre, welche Behauptungen aufgestellt werden, die sich nicht ohnehin schon aus den vorliegenden Akten ergeben, warum sie beweisbedürftig sein sollen und inwiefern sie durch eine Parteiaussage nachgewiesen werden könnten. Eine Parteibefragung erscheint vorliegend weder notwendig noch sachdienlich, da von dieser keine relevanten Erkenntnisse zu erwarten sind. Der entsprechende Antrag wird daher abgewiesen. 2. 2.1 Das Taggeld besteht aus einer Grundentschädigung, auf die alle Versicherten Anspruch haben, und einem Kindergeld für Versicherte mit Kindern (Art. 22 Abs. 2 Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [IVG, SR 831.20]). Die Grundentschädigung beträgt grundsätzlich 80 % des letzten ohne gesundheitliche Einschränkung erzielten Erwerbseinkommens (Art. 23 Abs. 1 IVG).

Grundlage für die Ermittlung des Erwerbseinkommens bildet das durchschnittliche Einkommen, von dem Beiträge nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10) erhoben werden (massgebendes Einkommen; Art. 23 Abs. 3 IVG). 2.2 Bei der Berechnung des massgebenden Einkommens wird unterschieden zwischen versicherten Personen mit regelmässigem Einkommen (Art. 21 bis Verordnung über die Invalidenversicherung [IVV, SR 831.201]) und solchen ohne regelmässiges Einkommen (Art. 21 ter IVV). Personen, die in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis stehen und deren Einkommen keinen starken Schwankungen ausgesetzt ist, gelten als Versicherte mit regelmässigem Einkommen, auch wenn sie ihre Arbeit infolge Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Dienst, oder aus anderen, von ihnen nicht verschuldeten Gründen unterbrochen haben (Art. 21 bis Abs. 1 IVV). Nach dem Kreisschreiben über die Taggelder der Invalidenversicherung (KSTI), Rz. 3017, liegt ein regelmässiges Einkommen vor bei Arbeitnehmenden, die über längere Zeit wöchentlich oder monatlich ungefähr gleich lang und zu ungefähr gleich bleibenden Stunden-, Tag-, Wochen- oder Monatslöhnen arbeiten. Aufgrund der aus dem Individuellen Konto (IK) ersichtlichen Löhnen, welche die Beschwerdeführerin in den Jahren 2002 – 2012 erzielte (IV-Nr. 9), ist die Beschwerdegegnerin zu Recht von einem regelmässigen Einkommen ausgegangen. 2.3 Bei Versicherten mit regelmässigem Einkommen wird das massgebende Einkommen ermittelt, indem der letzte ohne gesundheitliche Einschränkungen erzielte Monatslohn mit zwölf vervielfacht, ein allfälliger 13. Monatslohn hinzugerechnet und der so ermittelte Jahresverdienst durch 365 geteilt wird (Art. 21 bis Abs. 3 lit. a IVV). Macht eine versicherte Person glaubhaft, dass sie während der Zeit der Eingliederung ohne Eintritt der Invalidität eine andere als die zuletzt ohne gesundheitliche Einschränkung ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgenommen hätte, bemisst sich das Taggeld nach dem Verdienst, der mit dieser neuen Tätigkeit erzielt worden wäre (Art. 21 bis Abs. 5 IVV). Nicht zu berücksichtigen sind gemäss Rz. 3050 KSTI dagegen theoretische Aufstiegsmöglichkeiten, die der versicherten Person ohne Eintritt der Invalidität allenfalls offen gestanden wären.

## **E. 2**

2.1 Das Taggeld besteht aus einer Grundentschädigung, auf die alle Versicherten Anspruch haben, und einem Kindergeld für Versicherte mit Kindern (Art. 22 Abs. 2 Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [IVG, SR 831.20]). Die Grundentschädigung beträgt grundsätzlich 80 % des letzten ohne gesundheitliche Einschränkung erzielten Erwerbseinkommens (Art. 23 Abs. 1 IVG). Grundlage für die Ermittlung des Erwerbseinkommens bildet das durchschnittliche Einkommen, von dem Beiträge nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10) erhoben werden (massgebendes Einkommen; Art. 23 Abs. 3 IVG).

2.2 Bei der Berechnung des massgebenden Einkommens wird unterschieden zwischen versicherten Personen mit regelmässigem Einkommen (Art. 21 bis Verordnung über die Invalidenversicherung [IVV, SR 831.201]) und solchen ohne regelmässiges Einkommen (Art. 21 ter IVV). Personen, die in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis stehen und deren Einkommen keinen starken Schwankungen ausgesetzt ist, gelten als Versicherte mit regelmässigem Einkommen, auch wenn sie ihre Arbeit infolge Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Dienst, oder aus anderen, von ihnen nicht verschuldeten Gründen unterbrochen haben (Art. 21 bis Abs. 1 IVV). Nach dem Kreisschreiben über die Taggelder der Invalidenversicherung (KSTI), Rz. 3017, liegt ein regelmässiges Einkommen vor bei

Arbeitnehmenden, die über längere Zeit wöchentlich oder monatlich ungefähr gleich lang und zu ungefähr gleich bleibenden Stunden-, Tag-, Wochen- oder Monatslöhnen arbeiten. Aufgrund der aus dem Individuellen Konto (IK) ersichtlichen Löhnen, welche die Beschwerdeführerin in den Jahren 2002 ■ 2012 erzielte (IV-Nr. 9), ist die Beschwerdegegnerin zu Recht von einem regelmässigen Einkommen ausgegangen.

2.3 Bei Versicherten mit regelmässigem Einkommen wird das massgebende Einkommen ermittelt, indem der letzte ohne gesundheitliche Einschränkungen erzielte Monatslohn mit zwölf vervielfacht, ein allfälliger 13. Monatslohn hinzugerechnet und der so ermittelte Jahresverdienst durch 365 geteilt wird (Art. 21bisAbs. 3 lit. a IVV). Macht eine versicherte Person glaubhaft, dass sie während der Zeit der Eingliederung ohne Eintritt der Invalidität eine andere als die zuletzt ohne gesundheitliche Einschränkung ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgenommen hätte, bemisst sich das Taggeld nach dem Verdienst, der mit dieser neuen Tätigkeit erzielt worden wäre (Art. 21bisAbs. 5 IVV). Nicht zu berücksichtigen sind gemäss Rz. 3050 KSTI dagegen theoretische Aufstiegsmöglichkeiten, die der versicherten Person ohne Eintritt der Invalidität allenfalls offen gestanden wären.

### **E. 3**

3.1 Die Beschwerdegegnerin hat das für die Taggeldbemessung massgebende monatliche Einkommen auf CHF 72'800.00 beziffert (vgl. A.S. 1 und Aktennotiz der Beschwerdegegnerin vom 25. August 2015, IV-Nr. 84). Sie geht davon aus, es sei nicht überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin das nach Abschluss einer Weiterbildung zur Marketingfachfrau vorgesehene Junior-Programm bei C.\_\_\_\_ über den Zeitraum von eineinhalb Jahren im Vollzeitpensum erfolgreich absolviert hätte. Bei der Beendigung der Weiterbildung seien die Resultate und damit das Bestehen der Prüfung zur eidgenössischen Marketingfachfrau noch offen gewesen. Zu viele Faktoren könnten über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren einwirken, als dass von der Bestimmtheit ausgegangen werden könne, welche die überwiegende Wahrscheinlichkeit voraussetze. Ein Faktor sei, dass die Beschwerdeführerin seit März 2008 im Teilzeitpensum erwerbstätig gewesen sei. Vor den Sommerferien 2012 sei eine Erhöhung des Pensums auf 70 - 100 % nicht sicher erstellt gewesen, sondern es sei nur die Rede davon gewesen. Weiter seien zwei Kinder vorhanden. Ob deren Betreuung sichergestellt gewesen wäre, sei ein weiterer Unsicherheitsfaktor. Überdies fordere der Arbeitgeber das erfolgreiche Absolvieren des Junior-Einkäuferprogramms. Es könne nicht mit überwiegender Sicherheit gesagt werden, dass die Teilnahme bis zur Beendigung des Programms erfolgt wäre. Andererseits sei offen, ob die Teilnahme überhaupt erfolgreich und in diesem Masse zufriedenstellend gewesen wäre, so dass der Arbeitgeber der Beschwerdeführerin die Aufstiegsmöglichkeit angeboten hätte. Ob nach Beginn der Weiterbildung nach zweieinhalb Jahren überhaupt eine entsprechende Arbeitsstelle zu besetzen gewesen wäre, sei ein weiterer Unsicherheitsfaktor. Offen bleibe auch, ob die Beschwerdeführerin einen entsprechenden Bewerbungsprozess erfolgreich durchlaufen hätte. Besonders der zeitliche Faktor spiele hier eine wesentliche Rolle. Die berufliche Karriereplanung sei über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren gemacht worden. Der geschilderte Verlauf entspreche dem Idealfall. Mittels Bestehen der MarKom-Prüfung und dem Beginn der Weiterbildung bestünden jedoch konkrete Anhaltspunkte für die berufliche Weiterentwicklung, blosser Absichtserklärungen genügten nicht. Ohne Eintritt des Gesundheitsschadens könne davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen hätte und in das Junior-Einkäuferprogramm aufgenommen worden wäre. Mit Blick auf den Beweisgrad der

überwiegenden Wahrscheinlichkeit sei es vertretbar, das IV-Taggeld auf der Grundlage eines Einkommens im Junior-Programm bei C.\_\_\_\_, jährlich CHF 72'800.00 brutto, zu berechnen.

3.2 Die Beschwerdeführerin lässt geltend machen, es sei belegt und erstellt, dass sie ohne das «Unfallereignis» und dem daraus resultierenden Gesundheitsschaden mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine andere Erwerbstätigkeit als die zuletzt ausgeübte aufgenommen und zudem das Pensum erhöht hätte (A.S. 6 ff.). Das Taggeld sei auf der Grundlage jenes Verdienstes zu berechnen, welchen die Beschwerdeführerin ohne dieses Ereignis erzielt hätte. Sie habe seit 2001 bei C.\_\_\_\_ gearbeitet. Im August 2011 habe sie mit der Weiterbildung zur Marketingfachfrau begonnen mit der Absicht, danach ein Junior-Einkäuferprogramm bei C.\_\_\_\_ zu starten. Die MarKom-Zulassungsprüfung habe sie im Februar 2012 erfolgreich bestanden. Die gesamte Weiterbildung hätte bis April 2013 gedauert und sei von der Arbeitgeberin bezahlt worden mit der Verpflichtung, nach deren Abschluss mindestens zwei weitere Jahre bei dieser zu arbeiten. Die Beschwerdeführerin hätte nach erfolgreichem Abschluss der Marketingfachausbildung mit einem 100 %-Pensum weiter gearbeitet und spätestens per Oktober 2013 das Programm als Junior-Einkäuferin angetreten, welches per Ende März 2015 beendet worden wäre. Mit diesem Ausbildungsabschluss hätte sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Probleme eine Vollzeitanstellung als Einkäuferin antreten können, aber auch ihre bisherige Arbeitgeberin habe grösstes Interesse daran gehabt, sie als Einkäuferin einzustellen. Entsprechende Stellenvakanzen per April 2015 seien von dieser bestätigt worden. Die Beschwerdegegnerin habe das Taggeld aufgrund einer 100 %-Tätigkeit als Mitarbeiterin im Junior-Programm berechnet. Das Taggeld sei jedoch ab April 2015 auf der Basis eines Lohnes als Einkäuferin zu 100 % auszurichten. Es bestehe kein Zweifel daran, dass die Beschwerdeführerin die Weiterbildung zur Marketingfachfrau im April 2013 abgeschlossen hätte. Die Zwischenprüfung MarKom habe sie bereits bestanden. Sie verfüge über die Berufsmatura und somit über solide schulische Grundlagen. C.\_\_\_\_ habe wiederholt bestätigt, dass die Ausbildungskosten der Beschwerdeführerin übernommen und die Laufbahnplanung bis zur Einkäuferin nur unterstützt worden seien, weil die Beschwerdeführerin unzweifelhaft über das Potenzial, als Einkäuferin zu arbeiten, verfügt habe. Bereits für das Trainingsprogramm sei geplant und Bedingung gewesen, dass die Beschwerdeführerin ihr Pensum auf 100 % erhöhe. Es stelle sich die Frage, ob es mit dem verfassungsmässig garantierten Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter vereinbar sei, einer Frau und Mutter, die voll erwerbstätig sei, berechnete Leistungen zu verweigern, weil ihr einzig wegen ihres Mutterseins unterstellt werde, sie könne nicht beweisen, dass sie auch noch drei Jahre später voll erwerbstätig sei. Die Beschwerdeführerin und ihr Mann hätten sich dafür entschieden, die Karriere der Beschwerdeführerin zu fördern, weil sie aufgrund der besseren Integration und Ausbildung mehr verdienen würde. Gemäss der Schreiben von C.\_\_\_\_ vom 9. April 2015 und 5. Oktober 2015 hätte die Beschwerdeführerin nach Beendigung des Junior-Einkäuferprogramms als Einkäuferin gearbeitet und in einem 100 %-Pensum monatlich CHF 7'000.00 brutto zuzüglich eines 13. Monatslohns verdient.

3.3 In ihrer Beschwerdeantwort (A.S. 25 f.) führt die Beschwerdegegnerin aus, es fehle ihrer Ansicht nach klar an der überwiegenden Wahrscheinlichkeit, dass die Beschwerdeführerin einen Jahreslohn von CHF 91'000.00 erzielen würde. Neben den verschiedenen anderen Punkten sei insbesondere der Faktor Zeit ausschlaggebend. In der Beschwerdeschrift werde eine Karriereplanung über einen Zeitraum von über zweieinhalb

Jahren geschildert und dessen Idealfall würde dann allenfalls zum verlangten Jahreslohn führen. Die Beschwerdeführerin hätte nach dem Abbruch noch neun Monate Weiterbildung zur Marketingfachfrau vor sich gehabt. Zusätzlich wären Abschlussprüfungen zu absolvieren gewesen. Erst im Anschluss hätte sie das Junior-Programm gestartet. Strittig sei vorliegend die Höhe der Berechnungsgrundlage. Das Muttersein werde der Beschwerdeführerin nicht unterstellt, dieses sei nur ein weiterer Faktor, der bei der Beurteilung genannt worden sei.

4. Strittig sind weder die Zusprache eines Taggeldes noch dessen zeitliche Dauer (2. März bis 31. Mai 2015). Jedoch hat die Beschwerdegegnerin das Taggeld tiefer angesetzt als es nach Ansicht der Beschwerdeführerin sein müsste. Konkret geht es um die Frage, ob die Beschwerdeführerin nach Abschluss einer Ausbildung zur Marketingfachfrau nicht nur ein Junior-Einkäuferprogramm bei C.\_\_\_\_ angetreten, sondern dieses auch erfolgreich abgeschlossen und danach eine Stelle als Einkäuferin in einem Pensum von 100 % angetreten hätte.

4.1 Der im Sozialversicherungsrecht massgebende Beweisgrad ist derjenige der überwiegenden Wahrscheinlichkeit Es ist demnach zu prüfen, welche Tätigkeit die Beschwerdeführerin ohne Eintritt des Gesundheitsschadens mit Rücksicht auf die gesamten Umstände ausüben würde. Für die Beurteilung und Festlegung dieses mutmasslich ausgeübten Aufgabenbereiches sind ausser der finanziellen Notwendigkeit, eine Erwerbstätigkeit wiederaufzunehmen oder auszudehnen, auch allfällige Erziehungs- und Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern, das Alter, die beruflichen Fähigkeiten und die Ausbildung sowie die persönlichen Neigungen und Begabungen zu berücksichtigen. Dabei sind die konkrete Situation und die Vorbringen der Beschwerdeführerin nach Massgabe der allgemeinen Lebenserfahrung zu würdigen. Denn Tatfragen, über die sich gemäss der Natur der Dinge nur Hypothesen aufstellen lassen, beurteilen sich nach Erfahrungssätzen. Es gibt Tatsachen, mit deren Vorhandensein nach den Erfahrungen des Lebens so sehr zu rechnen ist, dass ihr Vorhandensein so lange vorausgesetzt werden darf, als nicht Umstände nachgewiesen sind, welche es unwahrscheinlich machen, dass sie sich verwirklicht haben. Es sind dies die Tatsachen, für welche die natürliche Vermutung streitet. Sie dürfen dem Urteil zugrunde gelegt werden, auch wenn sie nicht durch ein Beweismittel nachgewiesen sind. Diese zivilprozessuale Beweiswürdigungsregel ist auch im Sozialversicherungsrecht anzuwenden (BGE 117 V 194 E. 3b S. 195 f.).

4.2 Gemäss Schreiben der Arbeitgeberin C.\_\_\_\_ vom 9. April 2015 (IV-Nr. 65 S. 16 f.) und 5. Oktober 2015 (Beilage 5 zur Beschwerde vom 6. Oktober 2015) wäre die Planung mit der Beschwerdeführerin folgendermassen ausgefallen, wäre der Gesundheitsschaden nicht eingetreten: Die Beschwerdeführerin sei seit ihrer Anstellung eine sehr engagierte Mitarbeiterin, die ihr Wissen stetig vertieft und ausgebaut habe. Das bestehende Potenzial für die Funktion als Einkäuferin sei erkannt worden und man habe entschieden, sie auf diesem Weg zu unterstützen. Es sei ein Entwicklungsplan mit ihr erstellt worden. Geeignete Mitarbeiter würden bei C.\_\_\_\_ die Gelegenheit erhalten, am Junior-Einkäuferprogramm teilzunehmen. Dieses dauere 18 Monate und bereite die Teilnehmenden auf den Stellenantritt als Einkäufer vor. Voraussetzung für das Programm sei ein erfolgreicher Marketingfachabschluss. Unter dieser Voraussetzung sei mit der Beschwerdeführerin vereinbart worden, dass sie für die Dauer der Weiterbildung zur Marketingfachfrau weiterhin im reduzierten Pensum arbeiten könne und man sie finanziell unterstütze, indem die Weiterbildung an der Marketing-Schulung.ch in Olten von knapp CHF 12'000.00

komplett und mit der Verpflichtung, mindestens bis zwei Jahre nach Erlangung des eidgenössischen Abschlusses bei C.\_\_\_\_ zu bleiben, übernommen habe. Die Beschwerdeführerin habe mit der Weiterbildung begonnen, die MarKom-Zwischenprüfung erfolgreich absolviert und sich danach auf die eidgenössischen Prüfungen im Februar / April 2013 vorbereitet. Aufgrund der Krankheit habe sie diese Weiterbildung abbrechen müssen. Wäre dies nicht der Fall gewesen, hätte sie nach erfolgreichem Abschluss der Marketingfachausbildung ihr Pensum auf die erforderlichen 100 % gesteigert und wäre per Oktober 2013 in das Programm als Junior-Einkäuferin aufgenommen worden. Nach Abschluss des Programms wäre sie aufgrund ihres Potenzials ab April 2015 bei entsprechender Vakanz für den Stellenantritt als Einkäuferin bereit gewesen. Da in den vergangenen Monaten einige Einkäuferstellen im näheren Tätigkeitsumfeld der Beschwerdeführerin hätten besetzt werden müssen, wäre eine entsprechende Beförderung nach dem Programm absolut realistisch gewesen. Ihr Gehalt hätte während des Programmes mindestens CHF 5'600.00 brutto monatlich x 13 betragen. Nach der Beförderung zur Einkäuferin läge das Einkommen heute bei ca. CHF 7'000.00 brutto pro Monat x 13 zuzüglich CHF 500.00 Pauschalspesen pro Monat x 12 zuzüglich einer möglichen Erfolgsbeteiligung von jährlich bis zu 15 % auf der Basis des Jahresbruttogehalts. Hätte man nicht an die Fähigkeiten und das Potenzial der Beschwerdeführerin geglaubt, hätte man sie nicht unterstützt. C.\_\_\_\_ habe als Arbeitgeberin keinen Zweifel daran gehabt, dass sie die Ausbildung zur Marketingfachfrau und das anschliessende Junior-Einkäuferprogramm erfolgreich abschliessen würde.

4.3 Aus den oben genannten Ausführungen der Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin wird deutlich, dass deren Karriereplanung nicht mehr Unsicherheitsfaktoren enthält, die in einem solchen Rahmen üblicherweise vorkommen. Die Beschwerdeführerin verfügt über einen guten Schulabschluss und verrichtete ihre Arbeit bei C.\_\_\_\_ bereits seit vielen Jahren zu deren Zufriedenheit. Die Ausbildung zur Marketingfachfrau und das Absolvieren des Junior-Einkäuferprogramms sind als gesamtheitliche Ausbildung zu betrachten, wurde doch die erstgenannte Weiterbildung nur in Angriff genommen, um eine der Voraussetzungen für das Junior-Programm zu erfüllen. Die Beschwerdeführerin hatte klar im Sinn, Einkäuferin bei C.\_\_\_\_ zu werden, wobei sie in diesem Ansinnen von ihrer Arbeitgeberin finanziell unterstützt wurde, indem man die Ausbildung finanzierte. Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese CHF 12'000.00 investiert wurden, wenn man nicht überzeugt gewesen wäre, dass die Beschwerdeführerin den Anforderungen der Ausbildung gewachsen und auch bereit sein würde, die entsprechenden Änderungen (Erhöhung des Pensums auf 100 %) in Kauf zu nehmen. Die Beschwerdeführerin hatte die Ausbildung zur Marketingfachfrau erst begonnen. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Resultate der Abschlussprüfung nicht bekannt waren und damit nicht mit 100%iger Sicherheit gesagt werden kann, ob sie diese bestanden hätte. Eine Zwischenprüfung hatte sie aber bereits erfolgreich absolviert. Es gibt indessen keinerlei Hinweise dafür, dass sie nicht auch in der Abschlussprüfung reüssiert hätte. In diesem Zusammenhang argumentiert die Beschwerdegegnerin widersprüchlich, wenn sie einerseits geltend macht, das Bestehen der Prüfung zur eidgenössischen Marketingfachfrau sei noch offen gewesen, andererseits aber offensichtlich selber davon ausging, dass die Beschwerdeführerin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit das Junior-Einkäuferprogramm angetreten hätte. Denn das Bestehen der Prüfung zur eidgenössischen Marketingfachfrau ist eine Bedingung für den Eintritt in dieses Programm. Gleich verhält es sich mit der Steigerung des Pensums auf 100 %. Bereits im Junior-Einkäuferprogramm hätte die Beschwerdeführerin auf ein volles Pensum aufstocken

müssen. Die Beschwerdegegnerin scheint auch diesen Punkt mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, anerkennt sie doch, dass die Beschwerdeführerin mit diesem Programm begonnen hätte. Es ist nicht ersichtlich, weshalb sie nach eineinhalb Jahren im Junior-Einkäuferprogramm das Pensum wieder reduziert hätte. Die Beschwerdeführerin hat glaubhaft dargelegt, wie die Kinderbetreuung trotz eines 100 %-Pensums ihrerseits gewährleistet worden wäre. Unter Berücksichtigung ihrer guten beruflichen Ausbildung und der konkreten Aufstiegschancen ist es nicht abwegig, dass sie sich gemeinsam mit ihrem Ehemann dafür entschied, Vollzeit zu arbeiten, während die Betreuung der Kinder durch ihn und die Familie übernommen worden wäre, zumal die beiden Kinder mit Jahrgängen 2004 und 2007 zum Zeitpunkt des Eintritts des Gesundheitsschadens bereits sieben und vier Jahre alt waren. Die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin hat wiederholt betont, dass ihr eine entsprechende Stelle als Einkäuferin angeboten worden wäre. Nur deshalb hat sie ihr die Ausbildung zur Marketingfachfrau finanziert. Die Argumentation der Beschwerdegegnerin, es sei nicht sicher, dass die Beschwerdeführerin ein entsprechendes Bewerbungsverfahren erfolgreich durchlaufen hätte, gehen von daher fehl. C.\_\_\_\_ hat im Schreiben vom 5. Oktober 2015 bestätigt, dass in der fraglichen Zeit einige Einkäuferstellen zu besetzen gewesen seien, weshalb eine entsprechende Beförderung der Beschwerdeführerin nach dem Junior-Einkäuferprogramm absolut realistisch gewesen wäre. Dafür spricht auch ihre Verpflichtung für weitere zwei Jahre bei C.\_\_\_\_. Schliesslich spricht auch der Zeitfaktor nicht gegen die Annahme, dass die Beschwerdeführerin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine Tätigkeit als Einkäuferin aufgenommen hätte. Die Beschwerdegegnerin führt aus, die berufliche Karriereplanung über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren sei der Hauptgrund dafür, dass diese mit Unsicherheiten belastet sei. Ein Ausbildungsweg von zweieinhalb Jahren ist indessen allgemein betrachtet nicht als ausserordentlich lang zu bezeichnen, sondern bewegt sich im üblichen Rahmen. Natürlich können in dieser Zeit unvorhergesehene Dinge geschehen, die eine geplante Ausbildung zu stoppen vermögen. Wollte man aber in allen derartigen Fällen eine zukünftige Erwerbsmöglichkeit unberücksichtigt lassen, wären kaum noch Fälle denkbar, in denen eine Zugrundelegung einer anderen als der zuletzt ohne gesundheitliche Einschränkung ausgeübten Erwerbstätigkeit gemäss Art. 21bis Abs. 5 IVV in Frage käme. Nach dem Gesagten ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin ab April 2013, nach Bestehen der Weiterbildung zur Marketingfachfrau, spätestens per Oktober 2013 (vgl. Schreiben von C.\_\_\_\_ vom 9. April 2015) in das Junior-Einkäuferprogramm bei C.\_\_\_\_ eingetreten wäre und 18 Monate später, somit ab April 2015, eine Stelle als Einkäuferin angetreten hätte. Hiervon ist das Versicherungsgericht im Übrigen bereits im Rahmen des ersten Beschwerdeverfahrens (VSBES.2015.99) ausgegangen, wurde doch im Rahmen der Ausführungen zu den Kosten- und Entschädigungsfolgen im Abschreibungsbeschluss deutlich gemacht, dass von guten Prozessaussichten für die Beschwerdeführerin auszugehen sei.

4.4 Gemäss Angaben der Arbeitgeberin hätte die Beschwerdeführerin nach Eintritt in das Junior-Einkäuferprogramm monatlich CHF 5'600.00 brutto verdient, zuzüglich 13. Monatslohn. Als Einkäuferin hätte sie ein Einkommen von mindestens CHF 7'000.00 gehabt, ebenfalls zuzüglich 13. Monatslohn. Von diesen Zahlen ist bei der Berechnung des Taggeldes auszugehen. Das Taggeld vom 2. bis 31. März 2015 hat die Beschwerdegegnerin vor diesem Hintergrund korrekt auf CHF 160.00 festgelegt (80 % des massgebenden Einkommens pro Jahreslohn von CHF 72'800.00). Ab April 2015 hätte der Jahreslohn dann

CHF 91'000.00 betragen (CHF 7'000.00 x 13). Dies ergibt ein Taggeld in der Höhe von CHF 200.00 für die Zeit vom 1. April bis 31. Mai 2015. Die Beschwerde ist somit gutzuheissen.

## **E. 5**

5.1 Die obsiegende Beschwerde führende Person hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten (Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG). Diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses bemessen.

Die Vertreterin der Beschwerdeführerin, Rechtsanwältin Susanne Schaffner-Hess, macht in ihrer Kostennote vom 28. Dezember 2015 einen Aufwand von 8,69 Stunden geltend (A.S. 32). Dieser ist grundsätzlich angemessen, jedoch sind die beiden mit je 0,17 Stunden eingesetzten Briefe an die Klientin nicht zu berücksichtigen, denn es ist davon auszugehen, dass es sich dabei um Kanzleiaufwand handelt (der im Stundenansatz inbegriffen ist). Damit verbleibt ein Aufwand von 8,35 Stunden. Bei einem Stundenansatz von CHF 250.00 sowie Auslagen von CHF 33.60 (die 32 Kopien sind nur mit CHF 0.50 zu vergüten, § 161 Abs. 1 i.V.m. § 160 Abs. 5 Kantonaler Gebührentarif [GebT-SO, BGS 615.11]) ergibt sich eine Parteientschädigung von CHF 2'290.80 (inkl. MwSt zu 8 %).

5.2 Aufgrund von Art. 69 Abs. 1bisIVG ist das Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten um die Bewilligung oder die Verweigerung von IV-Leistungen vor dem kantonalen Versicherungsgericht kostenpflichtig. Die Kosten werden nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert im Rahmen von CHF 200.00 ■ 1'000.00 festgelegt. Nach dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens hat die Beschwerdegegnerin Verfahrenskosten von CHF 600.00 zu bezahlen. Folglich ist der Beschwerdeführerinder geleistete Kostenvorschuss von CHF 600.00 zurückzuerstatten.

Demnach wird erkannt:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird die Verfügung der IV-Stelle des Kantons Solothurn vom 11. September 2015 in dem Sinne abgeändert, dass das Taggeld für die Zeit vom 2. bis 31. März 2015 auf CHF 160.00 und vom 1. April bis 31. Mai 2015 auf CHF 200.00 festgelegt wird.

2. Die IV-Stelle des Kantons Solothurn hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von CHF 2'290.80 (inkl. Auslagen und MwSt) zu bezahlen.

3. Die IV-Stelle des Kantons Solothurn hat Verfahrenskosten von CHF 600.00 zu bezahlen. Der von der Beschwerdeführerin geleistete Kostenvorschuss von CHF 600.00 ist dieser zurückzuerstatten.

## **Rechtsmittel**

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Dieser Entscheid ist zu eröffnen an:

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Vizepräsidentin                      Die Gerichtsschreiberin

Weber-Probst                              Weber

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