

# **SO\_GERICHTE VSBES.2019.138 vom 20. Januar 2020**

SO Obergericht, 2020-01-20, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2019.138\\_d20200120](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2019.138_d20200120)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2019.138 du 20 janvier 2020

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2019.138 del 20 gennaio 2020

## **Regeste**

Invalidenrente

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Juni 2016 wiederum eine halbe Rente zu.

3. Dagegen lässt die Beschwerdeführerin am 13. Mai 2019 beim Versicherungsgericht des Kantons Solothurn Beschwerde erheben (A.S. 8 ff.) mit den Anträgen:

4. Mit Eingabe vom 4. September 2019 (A.S. 23) verzichtet die Beschwerdegegnerin auf die Einreichung einer Beschwerdeantwort und schliesst auf Abweisung der Beschwerde.

5. Auf die weiteren Ausführungen in den Rechtsschriften der Parteien wird, soweit erforderlich, in den folgenden Erwägungen eingegangen. Im Übrigen wird auf die Akten verwiesen.

### **II.**

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

### **E. 2**

2.1 Der revisionsrechtlich massgebende Sachverhalt betrifft die befristete Erhöhung der Invalidenrente auf eine ganze Rente per 1. August 2015 sowie Herabsetzung auf eine halbe Invalidenrente per 1. Juni 2016, weshalb die ab 1. Januar 2012 geltende Rechtslage zu berücksichtigen ist.

2.2 Seit der ab 1. Januar 2012 geltenden Rechtslage (6. IV-Revision) haben nach Art. 28 Abs. 1 IVG jene Versicherten Anspruch auf eine Rente, die ihre Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wieder herstellen, erhalten oder verbessern können (lit. a), und die zusätzlich während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 % arbeitsunfähig (Art. 6 ATSG) gewesen sind und nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 % invalid (Art. 8 ATSG) sind (lit. b und c). Gemäss Art. 28 Abs. 2 IVG besteht der Anspruch auf eine ganze Rente, wenn die versicherte Person mindestens 70 %, derjenige auf eine Dreiviertelsrente, wenn sie mindestens 60 % invalid ist. Bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 50 % besteht Anspruch auf eine halbe Rente und bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 40 % ein solcher auf eine Viertelsrente.

### **E. 3**

3.1 Ändert sich der Invaliditätsgrad einer Rentenbezügerin oder eines Rentenbezügers erheblich, so wird die Rente von Amtes wegen oder auf Gesuch hin für die Zukunft entsprechend erhöht, herabgesetzt oder aufgehoben (Art. 17 Abs. 1 ATSG).

3.2 Das Institut der Revision von Invalidenrenten gilt für alle Sozialversicherungen, welche Invalidenrenten ausrichten, und wurde vom Gesetzgeber in Weiterführung der entsprechenden bisherigen Regelungen übernommen. Da somit keine davon abweichende Ordnung beabsichtigt war, ist auch die dazu entwickelte Rechtsprechung grundsätzlich anwendbar (BGE 130 V 350 E. 3.5.2 und 352 E. 3.5.4).

3.3 Anlass zur Rentenrevision gibt nach der Rechtsprechung jede wesentliche Änderung in den tatsächlichen Verhältnissen, die geeignet ist, den Invaliditätsgrad und damit den Rentenanspruch zu beeinflussen (BGE 125 V 369 E. 2). Die Invalidenrente ist deshalb nicht nur bei einer wesentlichen Veränderung des Gesundheitszustandes, sondern auch dann revidierbar, wenn sich die erwerblichen Auswirkungen (oder Auswirkungen in Bezug auf die Betätigung im üblichen Aufgabenbereich) des an sich gleich gebliebenen Gesundheitszustandes erheblich verändert haben; zudem kann auch eine Wandlung des Aufgabenbereichs einen Revisionsgrund darstellen (BGE 130 V 349 E. 3.5, 117 V 199 E. 3b; AHI 1997 S. 288 E. 2b).

3.4 Unerheblich unter revisionsrechtlichem Gesichtswinkel ist nach ständiger Praxis die unterschiedliche Beurteilung eines im Wesentlichen gleich gebliebenen Sachverhaltes (BGE 112 V 372 E. 2b m. H.; SVR 1996 IV Nr. 70 S. 104 E. 3a). Auch eine neue Verwaltungs- oder Gerichtspraxis rechtfertigt grundsätzlich keine Revision des laufenden Rentenanspruchs zum Nachteil des Versicherten (BGE 115 V 313 E. 4a bb).

3.5 Ein Revisionsgrund ist unter Umständen auch dann gegeben, wenn sich die anzuwendende Art der Bemessung der Invalidität ändert. So hat das Eidg. Versicherungsgericht wiederholt entschieden, dass die in einem bestimmten Zeitpunkt massgebende Methode der Invaliditätsschätzung die künftige Rechtsstellung der versicherten Person nicht präjudiziert, sondern dass die alternativen Kriterien der Erwerbsunfähigkeit einerseits und der Unmöglichkeit der Betätigung im nichterwerblichen Aufgabenbereich andererseits (aArt. 5 Abs. 1 IVG [heute: Art. 8 Abs. 3 ATSG] und Art. 28 IVG) im Einzelfall einander ablösen können (BGE 117 V 199 E. 3b; AHI 1997 S. 288 E. 2b). Die Frage nach der anwendenden Methode beurteilt sich praxisgemäss nach den Verhältnissen, wie sie sich bis zum Erlass der Verwaltungsverfügung entwickelt haben (AHI 1997 S. 288 E. 2b).

3.6 Gemäss Art. 88a der Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV; 831.201) ist die anspruchsbeeinflussende Änderung bei einer Verbesserung der Erwerbsfähigkeit für die Herabsetzung oder Aufhebung der Leistung von dem Zeitpunkt an zu berücksichtigen, in dem angenommen werden kann, dass sie voraussichtlich längere Zeit dauern wird. Sie ist in jedem Fall zu berücksichtigen, nachdem sie ohne wesentliche Unterbrechung ■ worunter nach Art. 29terIVV eine Zeitspanne von 30 Tagen zu verstehen ist ■ drei Monate angedauert hat und voraussichtlich weiterhin andauern wird (Abs. 1). Bei einer Verschlechterung der Erwerbsfähigkeit ist die anspruchsbeeinflussende Änderung zu berücksichtigen, sobald sie ohne wesentliche Unterbrechung drei Monate angedauert hat (Abs. 2).

### **E. 3.1**

mit Hinweisen; AHI 1999 S. 84 E. 1b).

6.2 Aus medizinischer Sicht ist der Sachverhalt sowohl bezüglich der Diagnostik als auch der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit unbestritten und widerspruchsfrei. Im Bericht des G.\_\_\_\_, Rehabilitations- und Rheumazentrum, vom 8. Dezember 2016 (IV-Nr. 146) werden in diesem Zusammenhang folgende Diagnosen gestellt:

Der Verlauf der Arbeitsfähigkeit lässt sich insbesondere auch dem Verlauf des von der Beschwerdegegnerin durchgeführten begleitenden Coachings entnehmen (vgl. Abschlussbericht vom 5. September 2017; IV-Nr. 157): Die Beschwerdeführerin war seit dem 6. Mai 2015 zu 100 % krankgeschrieben. In der Folge wurde ein Rehabilitationsprogramm durchgeführt, welches per Mitte Oktober 2015 abgeschlossen wurde. Am 21. Oktober 2015 konnte am bisherigen Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin mit einem therapeutischen Arbeitsversuch von zwei Stunden pro Tag gestartet werden. Per März 2016 hatte die Beschwerdeführerin ihr angestammtes Pensum von 50 % wieder erreicht. Zusammenfassend ist somit gestützt auf die Akten unbestrittenermassen davon auszugehen, dass seit der letzten Rentenbeurteilung vom 17. Juni 2008 per Mai 2015 eine gesundheitliche Verschlechterung mit einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit eingetreten war, sich die Beschwerdeführerin per März 2016 jedoch wieder entsprechend erholte, weshalb ab diesem Zeitpunkt wieder von einer 50%igen Arbeitsfähigkeit ausgegangen werden kann (vgl. IV-Nr. 158). Unumstritten und nicht zu beanstanden ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der vorübergehenden gesundheitlichen Verschlechterung per Mai 2015 ab 1. August 2015 Anspruch auf eine befristete ganze Rente hat (vgl. Art. 88a IVV).

#### **E. 4**

4.1 Um den Invaliditätsgrad bemessen zu können, ist die Verwaltung (und im Beschwerdefall das Gericht) auf Unterlagen angewiesen, die Ärzte und gegebenenfalls auch andere Fachleute zur Verfügung zu stellen haben. Aufgabe des Arztes oder der Ärztin ist es, den Gesundheitszustand zu beurteilen und dazu Stellung zu nehmen, in welchem Umfang und bezüglich welcher Tätigkeiten die Versicherten arbeitsunfähig sind. Im Weiteren sind ärztliche Auskünfte eine wichtige Grundlage für die Beurteilung der Frage, welche Arbeitsleistungen den Versicherten noch zugemutet werden können (BGE 132 V 99 f. E. 4, 125 V 261 E. 4).

4.2 Der Beweiswert eines ärztlichen Berichts hängt davon ab, ob der Bericht 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 begründet sind. 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, sondern dessen Inhalt (BGE 125 V 352 E. 3a; AHI 2001 S. 113 f. E. 3a; RKUV 2003 U 487 S. 345 E. 5.1).

5. Gemäss den Ausführungen der Beschwerdeführerin werde vorliegend einzig das von der Beschwerdegegnerin angenommene Valideneinkommen bestritten. Sie habe gegenüber der Beschwerdegegnerin mehrfach festgehalten, dass sie ohne gesundheitliche Beeinträchtigung nach dem Studium eine Dissertation gemacht hätte. Da dafür eine 100%ige Beschäftigung notwendig gewesen wäre (vgl. Bestätigung vom 14. Februar 2008 der Universität D.\_\_\_\_), habe sich diese berufliche Weiterentwicklung bzw. die

wissenschaftliche Karriere nicht realisieren lassen. Als Alternative zur wissenschaftlichen Karriere hätte sich die Beschwerdegegnerin eine Kaderfunktion mit Führungsverantwortung vorstellen können. Das gehe auch aus einer Potentialanalyse hervor, die die Führungsfähigkeiten der Beschwerdeführerin bestätige. Schliesslich bestätige auch der aktuelle Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, Herr Dr. iur. E.\_\_\_\_ (Leiter F.\_\_\_\_), im Schreiben vom 16. Januar 2018, dass die Beschwerdeführerin eine «sehr valable Kandidatin» für die Neubesetzung der Position als seine Stellvertreterin gewesen wäre. Sie sei jedoch aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrads (und der tiefen Präsenz am Arbeitsplatz) nicht in Frage gekommen. Sie wäre aufgrund der Fach- und Führungskompetenz geeignet und hätte sich zweifellos für diese Stelle als Stellvertretung der Leitung des F.\_\_\_\_ beworben. Gemäss der Einreihung in die Lohnklasse 24 des Bundes hätte sie dort mit einem maximalen Basislohn von CHF 148'131.00 rechnen können (vgl. Schreiben von Dr. iur. E.\_\_\_\_). Dazu komme die Ortszulage von jährlich CHF 5'538.00 (vgl. Merkblatt «Bezüge»). Aufgrund der Gesamtsituation und der sehr konkreten Möglichkeit des Aufstiegs an der aktuellen Stelle müsse das Valideneinkommen angepasst werden. Insbesondere der Wechsel in die Funktion als stellvertretende Leiterin im F.\_\_\_\_ (Vakanz und Neubesetzung im Jahr 2016) müsse als überwiegend wahrscheinlich eingestuft werden. Das Valideneinkommen müsse somit erhöht werden. Sodann führe die Beschwerdegegnerin aus, dass es keinesfalls klar sei, dass die Beschwerdeführerin ihre beruflichen Ziele auch hätte realisieren können ohne gesundheitliche Beeinträchtigung. Dem sei so, doch zeichneten die Interessen, die konkreten Schritte und die verschiedenen eingereichten Unterlagen ein anderes Bild. Die Beschwerdeführerin habe sich früh für eine berufliche Karriere entschieden und immer eine Motivation gezeigt, «mehr» zu wollen. Von Beginn sei klar gewesen, dass sie eine berufliche Karriere anstrebe, während der Ehemann die Besorgung des Haushalts und die Betreuung der Kinder übernommen hätte. Mit der sehr konkreten Möglichkeit des Aufstiegs habe sich die Beschwerdegegnerin jedoch nicht auseinandergesetzt. Die Bestätigung des aktuellen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin werde in den Ausführungen zum Einwand vollständig ignoriert. Doch gerade aus der Bestätigung von Dr. iur. E.\_\_\_\_ lasse sich klar herauslesen, dass die Beschwerdeführerin ohne gesundheitliche Beeinträchtigung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit die Stelle als Stellvertreterin des Leiters übernommen hätte. Unter Berücksichtigung des Valideneinkommens in der Höhe von CHF 153'669.00 und einem Invalideneinkommen von CHF 58'053.00 ergebe sich ein IV-Grad von über 60 %. Die Beschwerdeführerin habe somit Anspruch auf eine Dreiviertelsrente.

Demgegenüber vertritt die Beschwerdegegnerin die Ansicht, bezüglich des Valideneinkommens sei die nunmehr abgeschlossene universitäre Ausbildung der Beschwerdeführerin berücksichtigt worden: Bundesamt für Statistik 2014 T11, Universitäre Hochschule, Frauen Niveau 4, CHF 9'234.00 x 12 Monate, Aufrechnung Wochenstunden : 40 x 41.7, Aufrechnung Teuerung 2014-2016 : 103.3 x 104.4 = Total CHF 116'747.40. Die von der Beschwerdeführerin ins Feld geführte professorale Bestätigung halte zwar fest, dass nach Abschluss des Lizentiats eine Dissertation geplant gewesen sei; allerdings erschliesse sich für die IV-Stelle aufgrund der Aktenlage nicht, weshalb diese Dissertation nicht dennoch hätte geschrieben werden können, schliesslich sei es auch möglich, das Lizentiat erfolgreich zu absolvieren. Jedenfalls sei nicht ausgewiesen, dass eine Dissertation invaliditätsbedingt nicht möglich gewesen wäre. Fehle jedoch dieser Konnex, erübrige es sich, auf die diesbezüglichen Vorbringen näher einzugehen. Die mit einem universitären Abschluss einhergehenden beruflichen Entwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten

bedeuteten nicht, dass ohne weiteres davon auszugehen sei, dass diese auch eingetreten wären. Eine nachträglich erstellte Potenzialanalyse aus der u.a. hervorgehe, dass das Selbstbild BIP auf einer Skala von 1 bis 10 hinsichtlich Führungsmotivation einer 6 entspreche, sei nicht geeignet, den rechtsgenügenden Nachweis zu erbringen, dass die Beschwerdeführerin heute ohne Invalidität überwiegend wahrscheinlich im mittleren oder oberen Kader beschäftigt sein würde. Dass sie ursprünglich eine wissenschaftliche Karriere als Ethnologin geplant habe (vgl. Schreiben vom 7. März 2008) bedeute im Übrigen nicht, dass die Beschwerdeführerin beruflichen Ziele (beispielsweise erfolgreiche Bewerbung auf einen Lehrstuhl) auch hätte realisieren können, zumal solche hochdotierten Stellen, insbesondere in der Fachrichtung Ethnologie, wohl rar gesät seien.

## E. 5

Gemäss den Ausführungen der Beschwerdeführerin werde vorliegend einzig das von der Beschwerdegegnerin angenommene Valideneinkommen bestritten. Sie habe gegenüber der Beschwerdegegnerin mehrfach festgehalten, dass sie ohne gesundheitliche Beeinträchtigung nach dem Studium eine Dissertation gemacht hätte. Da dafür eine 100%ige Beschäftigung notwendig gewesen wäre (vgl. Bestätigung vom 14. Februar 2008 der Universität D.\_\_\_\_), habe sich diese berufliche Weiterentwicklung bzw. die wissenschaftliche Karriere nicht realisieren lassen. Als Alternative zur wissenschaftlichen Karriere hätte sich die Beschwerdegegnerin eine Kaderfunktion mit Führungsverantwortung vorstellen können. Das gehe auch aus einer Potentialanalyse hervor, die die Führungsfähigkeiten der Beschwerdeführerin bestätige. Schliesslich bestätige auch der aktuelle Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, Herr Dr. iur. E.\_\_\_\_ (Leiter F.\_\_\_\_), im Schreiben vom 16. Januar 2018, dass die Beschwerdeführerin eine «sehr valable Kandidatin» für die Neubesetzung der Position als seine Stellvertreterin gewesen wäre. Sie sei jedoch aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrads (und der tiefen Präsenz am Arbeitsplatz) nicht in Frage gekommen. Sie wäre aufgrund der Fach- und Führungskompetenz geeignet und hätte sich zweifellos für diese Stelle als Stellvertretung der Leitung des F.\_\_\_\_ beworben. Gemäss der Einreihung in die Lohnklasse 24 des Bundes hätte sie dort mit einem maximalen Basislohn von CHF 148'131.00 rechnen können (vgl. Schreiben von Dr. iur. E.\_\_\_\_). Dazu komme die Ortszulage von jährlich CHF 5'538.00 (vgl. Merkblatt «Bezüge»). Aufgrund der Gesamtsituation und der sehr konkreten Möglichkeit des Aufstiegs an der aktuellen Stelle müsse das Valideneinkommen angepasst werden. Insbesondere der Wechsel in die Funktion als stellvertretende Leiterin im F.\_\_\_\_ (Vakanz und Neubesetzung im Jahr 2016) müsse als überwiegend wahrscheinlich eingestuft werden. Das Valideneinkommen müsse somit erhöht werden. Sodann führe die Beschwerdegegnerin aus, dass es keinesfalls klar sei, dass die Beschwerdeführerin ihre beruflichen Ziele auch hätte realisieren können ohne gesundheitliche Beeinträchtigung. Dem sei so, doch zeichneten die Interessen, die konkreten Schritte und die verschiedenen eingereichten Unterlagen ein anderes Bild. Die Beschwerdeführerin habe sich früh für eine berufliche Karriere entschieden und immer eine Motivation gezeigt, «mehr» zu wollen. Von Beginn sei klar gewesen, dass sie eine berufliche Karriere anstrebe, während der Ehemann die Besorgung des Haushalts und die Betreuung der Kinder übernommen hätte. Mit der sehr konkreten Möglichkeit des Aufstiegs habe sich die Beschwerdegegnerin jedoch nicht auseinandergesetzt. Die Bestätigung des aktuellen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin werde in den Ausführungen zum Einwand vollständig ignoriert. Doch gerade aus der Bestätigung von Dr. iur. E.\_\_\_\_ lasse sich klar herauslesen, dass die Beschwerdeführerin ohne gesundheitliche Beeinträchtigung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit die Stelle als

Stellvertreterin des Leiters übernommen hätte. Unter Berücksichtigung des Valideneinkommens in der Höhe von CHF 153'669.00 und einem Invalideneinkommen von CHF 58'053.00 ergebe sich ein IV-Grad von über 60 %. Die Beschwerdeführerin habe somit Anspruch auf eine Dreiviertelsrente. Demgegenüber vertritt die Beschwerdegegnerin die Ansicht, bezüglich des Valideneinkommens sei die nunmehr abgeschlossene universitäre Ausbildung der Beschwerdeführerin berücksichtigt worden: Bundesamt für Statistik 2014 T11, Universitäre Hochschule, Frauen Niveau 4, CHF 9'234.00 x 12 Monate, Aufrechnung Wochenstunden : 40 x 41.7, Aufrechnung Teuerung 2014-2016 : 103.3 x 104.4 = Total CHF 116'747.40. Die von der Beschwerdeführerin ins Feld geführte professorale Bestätigung halte zwar fest, dass nach Abschluss des Lizentiats eine Dissertation geplant gewesen sei; allerdings erschliesse sich für die IV-Stelle aufgrund der Aktenlage nicht, weshalb diese Dissertation nicht dennoch hätte geschrieben werden können, schliesslich sei es auch möglich, das Lizentiat erfolgreich zu absolvieren. Jedenfalls sei nicht ausgewiesen, dass eine Dissertation invaliditätsbedingt nicht möglich gewesen wäre. Fehle jedoch dieser Konnex, erübrige es sich, auf die diesbezüglichen Vorbringen näher einzugehen. Die mit einem universitären Abschluss einhergehenden beruflichen Entwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten bedeuteten nicht, dass ohne weiteres davon auszugehen sei, dass diese auch eingetreten wären. Eine nachträglich erstellte Potenzialanalyse aus der u.a. hervorgehe, dass das Selbstbild BIP auf einer Skala von 1 bis 10 hinsichtlich Führungsmotivation einer 6 entspreche, sei nicht geeignet, den rechtsgenügenden Nachweis zu erbringen, dass die Beschwerdeführerin heute ohne Invalidität überwiegend wahrscheinlich im mittleren oder oberen Kader beschäftigt sein würde. Dass sie ursprünglich eine wissenschaftliche Karriere als Ethnologin geplant habe (vgl. Schreiben vom 7. März 2008) bedeute im Übrigen nicht, dass die Beschwerdeführerin beruflichen Ziele (beispielsweise erfolgreiche Bewerbung auf einen Lehrstuhl) auch hätte realisieren können, zumal solche hochdotierten Stellen, insbesondere in der Fachrichtung Ethnologie, wohl rar gesät seien.

## **E. 6**

6.1 Die vorliegend strittige Rentenherabsetzung auf eine halbe Rente per 1. Juni 2016 wird durch Vergleich des Sachverhaltes, wie er im Zeitpunkt letztmaligen Rentenprüfung ■ Verfügung vom 17. Juni 2008 (IV-Nr. 63) ■ und demjenigen, wie er zur Zeit der streitigen Verfügung vom 22. März 2019 (A.S. 1 ff.) bestanden hat, beurteilt (BGE 130 V 73 E.

## **E. 7**

März 2008 (IV-Nr. 55) durchaus glaubhaft und schlüssig darzulegen, dass sie ohne Eintritt der Invalidität eine Dissertation und eine nachfolgende wissenschaftliche Karriere angestrebt hätte. Die Beschwerdeführerin führte in diesem Zusammenhang aus, es sei geplant gewesen, dass ihr Mann sein Arbeitspensum als Elektromonteur auf 50 % reduziert und sich der Betreuung des gemeinsamen Kindes gewidmet hätte. Für die restlichen 50 % Betreuungszeit habe man das Kind in einer Kinderkrippe angemeldet. Sie hätten sich entschieden, die klassische Rollenverteilung umzukehren, zumal sie nach einem Hochschulabschluss deutlich mehr verdienen würde als ihr Mann mit seinem Beruf. Sie habe eine wissenschaftliche Karriere als Ethnologin in der Wissenschaft angestrebt. Sie sei nicht der «Hausfrauentyp» und wisse, dass ihr das Studium und die folgende Arbeit sehr viel bedeute. Ihr Mann sei ihm Gegensatz zu ihr mehr der «häusliche» Typ und ihrer Meinung nach der bessere Hausmann, als sie eine Hausfrau wäre. Zudem ist die von der Beschwerdeführerin aufgezeigte geplante berufliche Entwicklung auch angesichts ihres

sehr guten Studienabschlusses (vgl. IV-Nr. 160) nachvollziehbar. Demnach erscheinen die von der Beschwerdeführerin beschriebenen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in Form einer Dissertation und nachfolgender Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich unter Berücksichtigung, dass in einer solchen Konstellation wie der vorliegenden die Anforderungen an den massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht überspannt werden dürfen (vgl. E. II. 7.1 hiervor), als erstellt. Doch selbst wenn man vorliegend von einer Dissertation im Bereich Ethnologie und nachfolgender wissenschaftlicher Tätigkeit ausgeht, kann daraus nicht ohne Weiteres und auch nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf ein höheres Einkommen geschlossen werden, als die von der Beschwerdegegnerin als Tabellenlohn eingesetzten CHF 9'234.00 pro Monat bzw. unter Aufrechnung der Wochenstunden und der Teuerung von 2014 - 2016 CHF 116'747.00 pro Jahr. So ergäbe beispielsweise der vergleichsweise herangezogene und wohl ebenfalls geeignete Tabellenlohn TA1\_tirage\_skill\_level 2016, Nr. 72 «Forschung und Entwicklung», Frauen, auf dem höchsten Kompetenzniveau 4 lediglich ein monatliches Einkommen von CHF 8'852.00. Zudem ergibt eine nähere Überprüfung des von der Beschwerdegegnerin verwendeten Tabellenlohns, dass in der angefochtenen Verfügung entgegen der dortigen Angaben nicht der im vorliegenden Fall an sich spezifischere Tabellenlohn T11, Universitäre Hochschule, Frauen, ohne Kaderfunktion, von CHF 7'595.00, angewandt wurde, sondern zu Gunsten der Beschwerdeführerin vom Tabellenlohn T11, Universitäre Hochschule, Niveau 4 (unteres Kader), Total, von CHF 9'234.00 ausgegangen wurde. Hierzu ist festzuhalten, dass das Valideneinkommen grundsätzlich so konkret wie möglich zu bestimmen ist (Urteile des Bundesgerichts 9C\_846/2015 vom 2. März 2016 E. 2.2 Abs. 3; 9C\_796/2013 vom 28. Januar 2014 E. 2.1). Jedoch sind in Revisionsfällen, wie vorgehend ausgeführt (vgl. E. II. 7.1 hiervor), bei der Beurteilung, was die versicherte Person ohne gesundheitliche Beeinträchtigung beruflich-erwerblich erreicht hätte oder wie sich ihr Lohn entwickelt hätte, die gesamten bis zum Revisionszeitpunkt eingetretenen Umstände zu werten (Urteil des Bundesgerichts 9C\_85/2009 vom 15. März 2010 E. 2.2; RKUV 2006 Nr. U 568 S. 65, U 87/05 E. 2.1.2 mit Hinweisen, 2005 Nr. U 533 S. 40, U 339/03 E. 3.3; Urteil 9C\_847/2007 vom

## **E. 7.2**

7.2.1 Bezüglich der Ausbildungs- und Berufsbiographie der Beschwerdeführerin ist den Akten Folgendes zu entnehmen: Im Jahr 1997 erlangte die Beschwerdeführerin das Primarlehrerpatent (IV-Nr. 18). In der Folge nahm sie das Ethnologiestudium an der Universität D.\_\_\_\_ auf. Während des Studiums kam es am 29. November 2006 zum Eintritt der (Teil-)Invalidität (vgl. IV-Nr. 63). Im Jahr 2008 schloss die Beschwerdeführerin das Ethnologiestudium mit dem Prädikat «sehr gut» ab (IV-Nr. 160). Nach dem Studium arbeitete sie zuerst an der Fachhochschule H.\_\_\_\_ als wissenschaftliche Assistentin und ab September 2009 im Dekanat der I.\_\_\_\_ Fakultät der Universität D.\_\_\_\_ als höhere Sachbearbeiterin (IV-Nr. 91 und 85). Per 1. Januar 2012 trat die Beschwerdeführerin schliesslich die Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin im F.\_\_\_\_ mit dem ihr zumutbaren 50%-Pensum an. Diese Tätigkeit übte sie im Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Verfügung immer noch aus. Als massgebender Jahreslohn wurden im Arbeitsvertrag bei einem Pensum von 50 % CHF 45'446.50 vereinbart. Im Jahr 2017 erzielte die Beschwerdeführerin ein monatliches Bruttoeinkommen von CHF 4'465.65 (IV-Nr. 137; inklusive 13. Monatslohn) bzw. CHF 58'053.00 pro Jahr, auf welches auch die Beschwerdegegnerin bei der Berechnung des Invalideneinkommens abstellte. Dieses ist unbestritten.

7.2.2 Die Beschwerdeführerin rügt nun im Wesentlichen, die Beschwerdegegnerin habe ihrer potentiellen beruflichen Karriere ohne Eintritt der Invalidität bei der Festsetzung des Valideneinkommens zu wenig Rechnung getragen. Einerseits wäre sie gemäss dem Schreiben ihres aktuellen Vorgesetzten, Herr Dr. iur. E.\_\_\_\_ (Leiter F.\_\_\_\_), vom 16. Januar 2018 eine «sehr valable Kandidatin» für die Neubesetzung der Position als seine Stellvertreterin gewesen. Dies wäre aber erst ab einem 60%-Pensum möglich gewesen, was ihr aufgrund der Invalidität nicht zumutbar sei. Andererseits hätte sie ohne gesundheitliche Beeinträchtigung nach dem Studium eine Dissertation gemacht, was aber ohne ein 100%-Pensum nicht möglich gewesen sei, weshalb sich die Dissertation und eine wissenschaftliche Karriere nicht hätten realisieren lassen.

Bezüglich des erstgenannten Arguments der Beschwerdeführerin ist festzuhalten, dass es sich bei der beruflichen Aufstiegsmöglichkeit zur stellvertretenden Leiterin des F.\_\_\_\_ zwar um eine mögliche, aber nicht überwiegend wahrscheinliche berufliche Weiterentwicklung der Beschwerdeführerin handelt. Zum Vergleich ist das Urteil des Bundesgerichts 9C\_85/2009 vom 15. März 2010 heranzuziehen. Dort hatte das Bundesgericht über die Frage zu entscheiden, ob ein in jungen Jahren verunfallter Versicherter ohne Eintritt der Invalidität innerhalb seiner Arbeitgeber-Firma zum Senior Consultant befördert worden wäre. Der Bestätigung der Arbeitgeberin war diesbezüglich zu entnehmen, dass eine solche Beförderung mit der Übernahme internationaler Projekte bei den Gruppengesellschaften verbunden sei, was eine hohe Reisetätigkeit und eine uneingeschränkte physische Mobilität voraussetze, welchen Anforderungen der Versicherte aufgrund seiner Behinderung nicht gerecht werden könne. Es sei unbestritten, dass seine Einschränkungen die Beförderung zum Senior Consultant verhindert hätten. Unter normalen Umständen wäre er ganz sicherlich bereits seit 2007 als Senior Consultant tätig. Es sei nochmals auf den Umstand hinzuweisen, dass lediglich die physische Begebenheit einer «normalen» Karriere im Hause im Wege stehe. Die Hauptfunktion der Mitarbeiter im Ingenieurbereich liege in der Projektarbeit bei den Gruppengesellschaften, welche sich weltweit an über 70 Standorten befänden (Urteil des Bundesgerichts 9C\_85/2009 vom 15. März 2010 E. 3.6). Die vom Arbeitgeber bestätigte Aufstiegsmöglichkeit sah das Bundesgericht in der Folge als überwiegend wahrscheinliche Validenkarriere an. Der Unterschied zu der dortigen Konstellation liegt im vorliegenden Fall aber unter anderem darin, dass nicht gesagt werden kann, es stelle eine «normale» Karriere im F.\_\_\_\_ dar, als wissenschaftliche Mitarbeiterin später zur stellvertretenden Leiterin des F.\_\_\_\_ befördert zu werden. So war denn beispielsweise auch der aktuelle stellvertretende Leiter des F.\_\_\_\_, J.\_\_\_\_, vor seiner Anstellung nicht beim F.\_\_\_\_ tätig, sondern vorher stellvertretender Leiter des K.\_\_\_\_ in [...]. Der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, E.\_\_\_\_, Leiter F.\_\_\_\_, bestätigt in seinem Schreiben vom 16. Januar 2018 (IV-Nr. 173, S. 14) denn auch nur, die Beschwerdeführerin wäre aufgrund ihrer Qualifikationen sowie ihrer Erfahrung eine sehr valable Kandidatin für die per 2016 neu zu besetzende Stelle als stellvertretende Leiterin gewesen. Daraus kann auch mit moderat angesetzten Anforderungen an den massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. E. II. 7.1 hiavor; Urteile des Bundesgerichts 9C\_85/2009 vom 15. März 2010 E. 3.7; B 55/02 vom 9. April 2003) nicht mit dem notwendigen Beweisgrad als erstellt gelten, dass die Beschwerdeführerin die Stelle als stellvertretende Leiterin erhalten hätte, zumal es sich eben um eine einzige Stelle dieser Art handelt, auf welche sich erfahrungsgemäss viele Kandidaten bewerben dürften. Im Gegensatz dazu handelte es sich im vorgenannten Bundesgerichtsentscheid offenbar um eine global tätige Firma, die eine Vielzahl solcher Stellen bzw. eine Vielzahl entsprechende

Aufstiegschancen anzubieten hatte, was die konkreten Aufstiegsmöglichkeiten des dortigen Versicherten entsprechend überwiegend wahrscheinlich machten.

Sodann hatte das Bundesgericht im vorgenannten Fall angesichts der «fehlenden Eindeutigkeit der Arbeitgeberbestätigung» beim Arbeitgeber noch weitere Auskünfte eingeholt. Auf eine solche ergänzende Beweismassnahme kann im vorliegenden Verfahren aber verzichtet werden. So ist in antizipierter Beweiswürdigung davon auszugehen, dass ■ anders als im genannten Bundesgerichtsentscheid ■ die Beförderung der Beschwerdeführerin zur stellvertretenden Leiterin im vorliegenden Fall auch nach einer Nachfrage beim Arbeitgeber und einer allfälligen konkreteren Bestätigung durch diesen hypothetisch bleiben würde, da es im Gegensatz zur Konstellation in 9C\_85/2009, wie vorgehend ausgeführt, eben nicht als «normaler» bzw. typischer Karriereverlauf einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin des F.\_\_\_\_ angesehen werden kann, später tatsächlich zu stellvertretenden Leiterin befördert zu werden. An diesem Resultat vermag auch das Schreiben von L.\_\_\_\_, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung, C.\_\_\_\_, vom 11. Januar 2018 (IV-Nr. 173, S. 4), nichts zu ändern. Darin führte Herr L.\_\_\_\_ aus, die Beschwerdeführerin habe bei ihm zwischen Dezember 2014 und Februar 2015 eine Potentialanalyse durchgeführt. Diese habe unter anderem ergeben, dass die Beschwerdeführerin über die benötigten Kompetenzen verfüge, eine Führungsfunktion zu übernehmen. Die Resultate der Potentialanalyse (IV-Nr. 173, S. 6) und der Umstand, dass die Beschwerdeführerin eine solche Potentialanalyse gemacht hat, zeigen zwar, dass die Beschwerdeführerin durchaus Interesse an einer Führungsposition hat und auch über entsprechende Kompetenzen verfügt. Aber hieraus kann nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf eine tatsächliche Kaderposition geschlossen wurde, zumal solche Stellen nicht in so grosser Anzahl vorhanden sind, als dass diese ohne Weiteres zu erreichen wären.

Betreffend das zweitgenannte Vorbringen stützt sich die Beschwerdeführerin auf eine Bestätigung von Prof. Dr. M.\_\_\_\_, Institut für [...], Universität D.\_\_\_\_, vom 14. Februar 2008 (IV-Nr. 184, S. 20). Darin hielt Prof. Dr. M.\_\_\_\_ im Wesentlichen fest, dass die Beschwerdeführerin ohne Ausbruch ihrer Krankheit nach Abschluss des Lizentiats geplant gehabt habe, eine Dissertation zu schreiben, wobei dafür eine 100%ige Arbeitsbeschäftigung (der Norm entsprechend) vorgesehen gewesen sei und sie durch ihr qualitativ hochstehendes Arbeiten für die Abfassung einer Dissertation geeignet gewesen wäre. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass es aufgrund der Akten zwar nicht nachgewiesen und auch nicht einsehbar ist, weshalb eine Dissertation im Bereich Ethnologie nur in einer 100%-Anstellung möglich sein sollte. Jedoch vermochte die Beschwerdeführerin bereits in ihrem Schreiben vom

## **E. 9**

Mai 2008 E. 2.2).Im Lichte dessen erscheint es im vorliegenden Fall angemessen, dass die Beschwerdegegnerin einen Tabellenlohn angewendet hat, welcher ungefähr dem jetzigen Einkommen der Beschwerdeführerin bei der F.\_\_\_\_ in einem 100%-Pensum entspricht.

7.3 Zusammenfassend ergibt sich demnach, dass die angefochtene Verfügung im Resultat nicht zu beanstanden ist, nachdem auch das eingesetzte Invalideneinkommen, welches auf dem tatsächlich von der Beschwerdeführerin bei der F.\_\_\_\_ erzielten Einkommen basiert, nicht umstritten ist und es somit ab März 2016 bei einem Invaliditätsgrad von 50 % bleibt, womit ab 1. Juni 2016 wiederum ein Anspruch auf eine

halbe Rente besteht. Demnach ist die Beschwerde abzuweisen.

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. Im vorliegenden Fall hat die Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten von CHF 600.00 zu bezahlen, die mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen sind.

Demnach wird erkannt:

3. Die Beschwerdeführerin hat Verfahrenskosten von CHF 600.00 zu bezahlen, die mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet werden.

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.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Vizepräsidentin                      Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst                              Isch

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