

SO_GERICHTE VSBES.2022.99 vom 22. April 2022

SO Obergericht, 2022-04-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2022.99

FR: SO_GERICHTE VSBES.2022.99 du 22 avril 2022

IT: SO_GERICHTE VSBES.2022.99 del 22 aprile 2022

Erwägungen

E. 1

1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) sind erfüllt. Es ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Bei der Beurteilung des Falles ist grundsätzlich auf den Sachverhalt abzustellen, der bis zum Erlass der angefochtenen Verfügung (hier: 22. April 2022) eingetreten ist (Ueli Kieser in: ATSG-Kommentar, 4. Aufl., Zürich 2020, Art. 61 ATSG N 109).

1.3 Am 1. Januar 2022 trat das revidierte Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG, SR 831.20) in Kraft. Liegt ■ wie hier der Fall ■ die massgebende Änderung vor dem 1. Januar 2022, finden die Bestimmungen des IVG und diejenigen der Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV, SR 831.201) in der Fassung gültig bis 31. Dezember 2021 Anwendung (RZ 9102 Kreisschreiben über Invalidität und Rente in der Invalidenversicherung [KSIR]). Dasselbe gilt im Hinblick auf die ebenfalls am 1. Januar 2022 in Kraft getretenen revidierten Bestimmungen im Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]).

E. 2

2.1 Invalidität ist die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 ATSG). Sie kann Folge von Geburtsgebrechen, Krankheit oder Unfall sein. Die Invalidität gilt als eingetreten, sobald sie die für die Begründung des Anspruchs auf die jeweilige Leistung erforderliche Art und Schwere erreicht hat (Art. 4 IVG).

2.2 Nach Art. 28 Abs. 1 IVG haben 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 Anlass zur Rentenrevision gibt jede wesentliche Änderung in den tatsächlichen Verhältnissen seit Zusprechung der Rente, die geeignet ist, den Invaliditätsgrad und damit den Anspruch zu beeinflussen. Insbesondere ist die Rente bei einer wesentlichen Änderung des Gesundheitszustandes revidierbar. Weiter sind, auch bei an sich gleich gebliebenem Gesundheitszustand, veränderte Auswirkungen auf den Erwerbs- oder Aufgabenbereich von Bedeutung (BGE 141 V 9E. 2.3 S. 10 f. mit Hinweisen). Liegt in diesem Sinn ein Rückkommenstitel vor, gilt es grundsätzlich, mit Wirkung ex nunc et pro futuro einen rechtskonformen Zustand herzustellen. Dabei ist auf der Grundlage eines richtig und vollständig festgestellten Sachverhalts der Invaliditätsgrad im Zeitpunkt der Verfügung über die Herabsetzung oder Aufhebung einer Rente zu ermitteln (Urteil des Bundesgerichts 9C_649/2019 vom 13. Januar 2020 E. 2.2; SVR 2018 IV Nr. 20 S. 63, 9C_535/2017 E. 2.1; 2017 IV Nr. 4 S. 7, 9C_770/2015 E. 2.2).

3.3 Als Vergleichsbasis für die Beurteilung der Frage, ob bis zum Abschluss des aktuellen Verwaltungsverfahrens eine anspruchserhebliche Änderung des Invaliditätsgrades eingetreten ist, dient die letzte rechtskräftige Verfügung, welche auf einer materiellen Prüfung des Rentenanspruchs mit rechtskonformer Sachverhaltsabklärung, Beweiswürdigung und Durchführung eines Einkommensvergleichs beruht. Dabei braucht es sich nicht um eine formelle Verfügung (Art. 49 ATSG) zu handeln (BGE 133 V 108 E. 5.4 S. 114; Urteil des Bundesgerichts 9C_477/2022 vom 18. Januar 2023 E. 2.2 m.w.H.). Im vorliegenden Fall bildet somit die Verfügung vom 10. Februar 2021 (IV-Nr. 53) die Vergleichsbasis.

E. 3.2

hiervor), um zu prüfen, ob eine revisionsrechtlich bedeutsame Änderung des Sachverhalts nach Art. 17 ATSG vorliegt.

9. Es ist nachfolgend zu prüfen, ob der von der Beschwerdegegnerin in der Verfügung vom 22. April 2022 vorgenommene Einkommensvergleich (A.S. 1) korrekt ist.

9.1 Bei erwerbstätigen Versicherten ■ wie hier der Beschwerdeführer ■ ist der Invaliditätsgrad aufgrund eines Einkommensvergleichs zu bestimmen. 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 (Invalideneinkommen), in Beziehung gesetzt zum Erwerbseinkommen, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (Valideneinkommen, Art. 16 ATSG). Für den Einkommensvergleich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Beginns des Rentenanspruchs massgebend, wobei Validen- und Invalideneinkommen auf zeitidentischer Grundlage zu erheben und allfällige rentenwirksame Änderungen der Vergleichseinkommen bis zum Verfügungserlass zu berücksichtigen sind (BGE 142 V 178 E. 2.2 S. 182, 129 V 222).

9.2 Für die Ermittlung des Valideneinkommens ist entscheidend, was die versicherte Person im Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbeginns (vgl. BGE 129 V 222 mit Hinweis) respektive der revisionsweisen Anpassung nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit als Gesunde tatsächlich verdienen würde und nicht, was sie bestenfalls verdienen könnte. Die Ermittlung des Valideneinkommens muss so konkret wie möglich erfolgen. Da die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden erfahrungsgemäss fortgesetzt worden wäre, ist in der Regel vom letzten Lohn auszugehen,

der vor Eintritt der Gesundheitsschädigung erzielt wurde (zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 9C_266/2008 vom 28. August 2008 E. 3.1).

9.2.1 Nach Art. 26 Abs. 1 IVV entspricht bei Versicherten, die wegen der Invalidität keine zureichenden beruflichen Kenntnisse erwerben konnten, das Erwerbseinkommen, das sie als Nichtinvaliden erzielen könnten, den in dieser Bestimmung genannten, nach dem Alter abgestuften Prozentsätzen des jährlich aktualisierten Medianwertes gemäss der vom Bundesamt für Statistik herausgegebenen Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE). Geburts- und Frühinvaliden im Sinne von Art. 26 Abs. 1 IVV sind Versicherte, die seit ihrer Geburt oder Kindheit an einem Gesundheitsschaden leiden und deshalb keine zureichenden beruflichen Kenntnisse erwerben konnten. Darunter fallen all jene Personen, die wegen ihrer Invalidität überhaupt keine Berufsausbildung absolvieren können. Ebenso dazu gehören indes Versicherte, die zwar eine Berufsausbildung abschliessen, zu deren Beginn jedoch bereits invalid waren und die absolvierte Ausbildung wegen ihrer Invalidität auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt nicht in gleicher Weise «ummünzen» können wie nicht behinderte Personen mit derselben (ordentlichen) Ausbildung. Steht dagegen fest, dass nicht invaliditätsbedingte Gründe, sondern z.B. solche familiärer oder wirtschaftlicher Art den Erwerb genügender beruflicher Kenntnisse verunmöglichten, liegt keine Geburts- oder Frühinvalidität vor (SVR 2019 IV Nr. 82 S. 272, 9C_233/2018 E. 1 mit Hinweisen; Rz. 3035 f. des vom BSV herausgegebenen Kreisschreibens über Invalidität und Hilflosigkeit in der Invalidenversicherung [KSHI], gültig ab 1. Januar 2015; Urteil des Bundesgerichts 8C_479/2021 vom 5. Mai 2022 E. 5.2).

9.2.2 Wie bereits unter E. II. 7 hiavor dargelegt, besteht beim Beschwerdeführer seit Geburt eine leichte geistige Einschränkung. Aufgrund der damit verbundenen, verringerten Bildungsfähigkeit besuchte der Beschwerdeführer zunächst während je zwei Jahren die Einführungsklasse und die Kleinklasse in [...]. Anschliessend war er vier Jahre in der Real-Kleinklasse in [...] und ein Jahr in der Werkklasse in [...]. Danach absolvierte er vom 14. August 1995 bis 13. August 1997 bei der Firma H.____ eine Anlehre als Fahrzeugwart (IV-Nr. 25.2 S. 4). Bei dieser Firma war er anschliessend bis Ende 1998 und von Januar bis August 1999 als Fahrzeugwart zu 100 % fest angestellt (vgl. Arbeitsvertrag vom 23. September 1997, IV-Nrn. 25.10, 50 S. 2). Dem «Stammblatt und Verlaufsprotokoll» der Beschwerdegegnerin vom 17. Juni 1998 (IV-Nr. 25.6) ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer Unterhaltsarbeiten an Fahrzeugen verrichte und bei Reparaturen helfe. Dabei benötige er viel Betreuung und Aufsicht. Er sei sehr langsam. Selbst einfache Tätigkeiten müssten mehrmals erklärt werden. Bei der Ausführung der Arbeiten verliere er sich in unwichtigen Details. Der Beschwerdeführer sei jedoch nett zu den Kunden und alle würden ihn mögen. In den nachfolgenden Jahren war der Beschwerdeführer bei unterschiedlichen Firmen im Einsatz, z.B. als Gipser / Handlanger, oder als Hilfsarbeiter auf der Baustelle (Zimmermann, Spengler; vgl. IV-Nrn. 17, 36 S. 1, 40 S.+ 1 ■ 3; vgl. auch Protokoll A.S. 40.2). Anlässlich des Revisionsgesprächs vom 24. März 2015 (IV-Nr. 36 S. 2) wurden dem Beschwerdeführer viele Ressourcen attestiert (grosse Motivation, Fleiss, Gewissenhaftigkeit, Vorliebe für manuelle körperliche Arbeiten). Gemäss der RAD-Ärztin Dr. med. G.____ (vgl. E. II. 7.2 hiavor) ermöglichten diese Ressourcen dem Beschwerdeführer, einer regelmässigen Tätigkeit über längere Zeit auch zur Zufriedenheit des Arbeitgebers nachzugehen (Arbeit bei der Firma I.____ seit drei Jahren). Im Rahmen der Parteibefragung vom 21. Oktober 2022 gab der Beschwerdeführer an, er sei vor der Anstellung bei der Firma C.____ ab 1. April 2021 während insgesamt 7.5 Jahren über das

Personalvermittlungsbüro B.____ temporär bei der Firma J.____ im Stundenlohn von ca. CHF 21.00 bis CHF 22.00 beschäftigt gewesen. Der Stundenlohn sei im Laufe der Zeit geringfügig auf ca. CHF 24.00 gestiegen (vgl. Protokoll, A.S. 40.2).

9.2.3 Gestützt auf die vorangehenden Ausführungen ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer wegen seiner angeborenen geistigen Einschränkung nicht in der Lage war, hinreichende berufliche Kenntnisse zu erwerben. So wurde er nach der abgeschlossenen Anlehre als Fahrzeugwart in unterschiedlichen gewerblichen Branchen als Hilfskraft bzw. Handlanger eingesetzt. Dies bestätigte der Beschwerdeführer bei der Parteibefragung vom 21. Oktober 2022, indem er angab, in verschiedenen Firmen als Hilfskraft Zimmermann / Spengler / Gipsler tätig gewesen zu sein (vgl. Protokoll, A.S. 40.2). Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin bei der Festlegung des Valideneinkommens auf das im Jahr 2021 auf CHF 83'500.00 (vgl. IV-Rundschreiben Nr. 403 des Bundesamtes für Sozialversicherungen [BSV] vom 17. November 2020) festgelegte durchschnittliche Einkommen bei Versicherten nach Vollendung des 30. Altersjahres abgestellt hat (vgl. E. II. 9.2.1 hiavor).

10. Für die Festsetzung des Invalideneinkommens ist primär von der beruflich-erwerblichen Situation auszugehen, in welcher die versicherte Person konkret steht. Übt sie nach Eintritt der Invalidität eine Erwerbstätigkeit aus, bei der ■ kumulativ ■ besonders stabile Arbeitsverhältnisse gegeben sind und anzunehmen ist, dass die versicherte Person die ihr verbleibende Arbeitsfähigkeit in zumutbarer Weise voll ausschöpft, und erscheint zudem das Einkommen aus der Arbeitsleistung als angemessen und nicht als Soziallohn, gilt grundsätzlich der tatsächlich erzielte Verdienst als Invalidenlohn. Ist kein solches tatsächlich erzieltetes Erwerbseinkommen gegeben, namentlich weil die versicherte Person nach Eintritt des Gesundheitsschadens keine oder jedenfalls keine ihr an sich zumutbare neue Erwerbstätigkeit aufgenommen hat, so können die Tabellenlöhne gemäss den vom Bundesamt für Statistik periodisch herausgegebenen Lohnstrukturerhebungen (LSE) herangezogen werden (BGE 148 V 174 E. 6.2 S. 281, 143 V 295 E. 2.2 S. 296 f., 139 V 592 E. 2.3 S. 593 f.; Urteil des Bundesgerichts 9C_479/2018 vom 22. Februar 2019 E. 2.2).

10.1 Im Zeitpunkt der Verfügung vom 22. April 2022 ist der Beschwerdeführer seit dem 1. April 2021 bei der Firma C.____ als «Mitarbeiter Fleischverarbeitung» angestellt. Der Beschäftigungsgrad beträgt 100 % und die normale wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 43 Stunden. Die Kündigungsfrist beläuft sich im ersten Anstellungsjahr auf einen Monat, vom 2. ■ 9. Anstellungsjahr auf zwei Monate und ab dem 10. Anstellungsjahr auf drei Monate. Es handelt sich somit um ein unbefristetes Vollzeitverhältnis.

10.2 Es ist auf die in E. II. 9.3 genannten Voraussetzungen für das Abstellen auf das tatsächlich erzielte Einkommen des Beschwerdeführers aus der Anstellung bei der Firma C.____ einzugehen:

10.2.1 Das Kriterium «stabile Arbeitsverhältnisse» soll verhindern, dass zu Ungunsten der versicherten Person von einem (zu) hohen tatsächlichen Einkommen ausgegangen wird, welches sie nicht ohne weiteres auch in Zukunft verdienen kann (Urteil des Bundesgerichts 9C_720/2012 vom 11. Februar 2013 E. 2.3.1). Das Bundesgericht qualifizierte mit Urteil 8C_825/2011 vom 11. April 2012 E. 4.3.2 ein im Verfügungszeitpunkt elf Monate dauerndes Arbeitsverhältnis als nicht besonders stabil. Im Urteil 8C_799/2012 vom 15. Januar 2013 E. 4.2 beurteilte das Bundesgericht sodann ein seit einem Jahr bestehendes

und seit einem halben Jahr auf 100 % aufgestocktes Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht als besonders stabil. Im vorliegenden Fall betrug die Anstellungsdauer des Beschwerdeführers bei der Firma C.____ im Zeitpunkt der hier angefochtenen Verfügung vom 22. April 2022 ungefähr ein Jahr. Angesichts des im Zeitpunkt der Instruktionsverhandlung vom 21. Oktober 2022 weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses und der Tatsache, dass es sich beim Einsatz bei der Firma C.____ um eine unbefristete Anstellung handelt, kann von einem besonders stabilen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Für die vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorgebrachte Argumentation (A.S. 11, E. II. 5.2 hiervor), wonach er mit dem Verlust seiner Stelle rechnen müsse, sofern es am Arbeitsort zu einem Führungswechsel komme, oder an höherer Stelle entschieden werde, dass man sich keine geschützten Arbeitsplätze mehr leisten könne, bestehen keine konkreten Anhaltspunkte.

10.2.2 Das weitere Kriterium der «voll ausgeschöpften Restarbeitsfähigkeit» dient nicht den Interessen der versicherten Person, sondern denjenigen der Invalidenversicherung, indem sich die versicherte Person nicht auf ein tieferes Einkommen berufen kann, während ihr die Erzielung eines höheren zumutbar wäre (SVR 2011 IV Nr. 37 S. 109, 9C_721/2010 E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts 9C_720/2012 vom 11. Februar 2013 E. 2.3.2). Eine versicherte Person muss sich bei der Invaliditätsbemessung die Einkünfte als Invalideneinkommen anrechnen lassen, die sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an einer zumutbaren Stelle erzielen könnte. Selbst wenn sie infolge günstiger Aussichten an der bisherigen Stelle von einem Berufs- oder Stellenwechsel absieht, kann sie nicht erwarten, dass der Sozialversicherungsträger für einen wegen des Verzichts auf zumutbare Einkünfte eingetretenen Minderverdienst aufkommt (Urteile des Bundesgerichts 8C_313/2018 vom 10. August 2018 E. 6.3, 8C_475/2017 vom 5. Dezember 2017 E. 6.1, 8C_13/2017 vom 21. Juni 2017 E. 3.3, 8C_237/2011 vom 19. August 2011 E. 2.3). Die versicherte Person muss sich in diesem Fall den zumutbaren Stellenwechsel auf den hypothetischen Arbeitsmarkt anrechnen lassen. Bei einer grossen Diskrepanz zwischen dem aktuellen Lohn und dem auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt von der versicherten Person angesichts ihrer Ausbildung und langen Erfahrung erzielbaren Einkommen ist davon auszugehen, dass die verbliebene Arbeitsfähigkeit nicht in zumutbarer Weise ausgeschöpft wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_475/2017 5. Dezember 2017 E. 6.3). Ein Stellenwechsel auf den hypothetischen Arbeitsmarkt ist der versicherten Person sogar dann zumutbar, wenn es aufgrund der wirtschaftlichen Gegebenheiten auf dem tatsächlichen Arbeitsmarkt sehr schwierig oder gar unmöglich ist, eine entsprechende Stelle zu finden (Urteil des Bundesgerichts 8C_325/2018 vom 11. September 2018 E. 4.3.1; Christoph Frey / Nathalie Lang, in: Basler Kommentar zum ATSG, Art. 16 ATSG RZ 69). Im vorliegenden Fall arbeitet der Beschwerdeführer im Verfügungszeitpunkt vom 22. April 2022 seit einem Jahr in einem 100%-Pensum von 43 Stunden pro Woche als Hilfsarbeiter in der Fleischverarbeitung. Mit der Ausübung dieses Vollzeitpensums schöpft er seine Arbeitsfähigkeit voll aus. Aus den vorliegenden Akten ergeben sich keine Hinweise und es wird auch durch den Beschwerdeführer nicht vorgebracht, dass ihm die Tätigkeit als Hilfsarbeiter in der Fleischverarbeitung nicht zumutbar wäre. Entsprechende Indizien sind auch der Anwesenheitsliste aus dem Jahr 2021 nicht zu entnehmen (IV-Nr. 69). So geht aus dieser vielmehr hervor, dass der Beschwerdeführer im besagten Jahr mit Ausnahme des Bezuges von Ferien und einer krankheitsbedingten Absenz stets im Einsatz war. Insgesamt ist das Kriterium der «voll ausgeschöpften Restarbeitsfähigkeit» somit erfüllt.

10.3 Das Abstellen auf das tatsächliche Einkommen setzt weiter voraus, dass dieses Einkommen nicht als Soziallohn zu qualifizieren ist. Unter «Soziallohn» sind Leistungen der Arbeitgeberin zu verstehen, für welche die versicherte Person erwiesenermassen wegen beschränkter Arbeitsfähigkeit qualitativ oder quantitativ keine entsprechende Gegenleistung erbringen kann (Art. 25 Abs. 1 lit. b IVV). Nach der Rechtsprechung ist vom Grundsatz auszugehen, dass der ausgerichtete Lohn normalerweise der geleisteten Arbeit entspricht (BGE 110 V 276E. 4c S. 277; ZAK 1980 S. 345 E. 2b; RZ 3058 KSIH). Abweichungen hiervon unterliegen strengen Beweisanforderungen (BGE 117 V 8 E. 2c/aa S. 18; Urteile des Bundesgerichts 9C_752/2017 vom 31. Juli 2018 E. 3.1 und 9C_745/2012 vom 30. April 2013 E. 5.2; RZ 3058 f. KSHI). Ist ein Soziallohn hinreichend erstellt, entspricht das Invalideneinkommen demjenigen Lohnanteil, welcher der erbrachten Leistung entspricht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_745/2012 vom 30. April 2013 E. 5.2).

10.3.1 Im Arbeitsvertrag zwischen der Firma C.____ als Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer als Arbeitnehmer mit der Funktion «Mitarbeiter Fleischverarbeitung» vom 3. März 2021 (IV-Nr. 55) wurden ein Pensum von 100 % und ein Lohn von 13 x CHF 4'400.00 vereinbart. Die Standortleiterin und die Firma C.____ als Arbeitgeberin wussten nicht, dass der Beschwerdeführer eine IV-Rente bezog. Sein Lohn wurde entsprechend der üblichen Einstufung festgelegt. Auf Anfang 2022 kam es zu einer geringen Lohnerhöhung. Im Arbeitgeberfragebogen vom 24. März 2022 (IV-Nr. 68) bejahte die Arbeitgeberin C.____ die Frage, ob der Lohn des Beschwerdeführers seinen Arbeitsleistungen entspreche (S. 6). Die Standortleiterin D.____ sagte dazu als Zeugin am 19. Oktober 2022 aus, die Personalabteilung der Firma C.____ habe den Arbeitsvertrag gestützt auf die von ihr, der Standortleiterin, eingereichten Angaben (zu erledigende Aufgaben und Lebenslauf) gemacht (vgl. Protokoll, A.S. 40.4). Es bestünden gewisse Raster, nach denen der Lohn festgelegt werde. Zum Lohn habe sie als Standortleiterin nichts zu sagen. Der Beschwerdeführer erklärte im Rahmen der Parteibefragung, der Lohn sei einfach vorgegeben worden und er wisse nicht, ob dieser von seiner Leistung abhängt (vgl. Protokoll, A.S. 40.3). Es ist somit davon auszugehen, dass der im Arbeitsvertrag vom 3. März 2021 auf CHF 4'400.00 bezifferte Monatslohn dem Anforderungsprofil der durch den Beschwerdeführer ausgeübten beruflichen Funktion bei der Firma E.____ entspricht.

10.3.2 Damit stellt sich die Frage, ob der Beschwerdeführer diese Funktion auszufüllen vermag. Die Standortleiterin hielt dazu im Schreiben vom 14. September 2021 (IV-Nr. 67) fest, der Beschwerdeführer könne nicht ohne Anweisungen und enge Betreuung arbeiten. Er benötige eine besonders gute Betreuung, viel Verständnis sowie eine ruhige und klare Führung. Komplexere Aufgaben würden mit ihm zusammen erledigt. Für sie als Standortleiterin bedeute dies einen erheblichen Mehraufwand. Sie nehme diesen in Kauf, weil er ein loyaler und teamorientierter Mitarbeiter sei, seine Aufgaben gründlich und ordentlich erledige und zum ganzen Team stets freundlich sei. Im Rahmen der Instruktionsverhandlung erklärte sie, man könne dem Beschwerdeführer keine Schreib- und Dokumentationsaufgaben geben. Er benötige stets eine Erklärung, Kontrolle und Führung. Die Aufgaben des Beschwerdeführers umfassen gemäss ihrer Schilderung, welche derjenigen des Beschwerdeführers entspricht, Reinigung und Unterhalt, die Mithilfe bei der Produktion und Warenannahme sowie beim Salzen, Umkehren und Abhängen des Fleisches. Eine Quantifizierung des für sie entstehenden Mehraufwandes sei aber nicht möglich (vgl. Protokoll, A.S. 40.4). Die zitierten Ausführungen der Standortleiterin weisen ■ übereinstimmend mit den medizinischen Akten und den Ergebnissen der

neuropsychologischen Untersuchung ■ darauf hin, dass Schreibarbeiten und generell Aufgaben, welche gewisse Anforderungen an das abstrakte Denken stellen, für den Beschwerdeführer ungeeignet sind. Er ist darauf angewiesen, klar umschriebene, inhaltlich eher einfachere körperliche Arbeiten verrichten zu können. Dies ist im Betrieb der Arbeitgeberin am Standort [...], der nur fünf Personen umfasst (wovon zwei zu 50 % arbeiten) und von wiederkehrenden Abläufen geprägt ist, weitgehend möglich. Die erwähnten Aufgaben in der Reinigung und im Unterhalt, ergänzt durch einzelne Hilfsarbeiten in der Produktion, Warenannahme sowie beim Salzen, Umkehren und Abhängen des Fleisches, sind für den Beschwerdeführer grundsätzlich geeignet. Sie entsprechen auch dem durch die neuropsychologische Expertin lic. phil. F.____ formulierten Zumutbarkeitsprofil (vgl. IV-Nr. 40 S. 8). Die Standortleiterin hielt ihm zugute, er erledige seine Aufgaben grundsätzlich und ordentlich, sein Verhalten sei loyal, teamorientiert und freundlich.

10.3.3 Anlässlich der Instruktionsverhandlung wurde der Beschwerdeführer als eher einfach strukturierter, aber grundsätzlich verständiger und in der Kommunikation durchaus «normaler» Mensch erlebt. Er verstand sämtliche Fragen auf Anhieb und gab sofort sinnvolle, vollständige Antworten. Seine Ausführungen blieben jeweils nahe an der Fragestellung, die gewählte Sprache war eher einfach, aber hinreichend differenziert, um die gewünschten Auskünfte zu erteilen. Er erläuterte, wie es zur Anstellung gekommen sei, beschrieb den Betrieb und dessen Organisation sowie die Aufgabenverteilung. Auch Fragen zu früheren Anstellungen vermochte er problemlos zu beantworten. Der Beschwerdeführer war allein mit dem Auto zur Gerichtsverhandlung angereist (Fahrzeit etwas mehr als eine Stunde) und gab an, auch sonst regelmässig Auto zu fahren, namentlich auch für den Arbeitsweg. Es entstand der Eindruck, der Beschwerdeführer gelange in eher technischen, komplexeren Belangen rasch an Grenzen, sei aber ansonsten durchaus lebensstauig. Aufgrund des gewonnenen Eindrucks ist ihm ■ auch unter Berücksichtigung des Hinweises der Neuropsychologin, der Beschwerdeführer werde aufgrund seiner gepflegten, freundlichen und sozialkompetenten Auftretens mit vordergründig intakter Sprache in seiner tatsächlichen Leistungsfähigkeit eher überschätzt (IV-Nr. 40 S. 6) ■ eine relativ einfache, körperlich ausgerichtete, von wiederkehrenden Abläufen geprägte Tätigkeit (ohne «Papierarbeiten») durchaus zuzutrauen. Die aktuelle Tätigkeit entspricht diesem Profil.

10.3.4 Nach Lage der Akten besteht die gesundheitliche Einschränkung schon seit der Kindheit. Sie müsste demnach die gesamte berufliche Laufbahn beeinflusst haben (vgl. auch E. II. 9.2.2 hiervor zur Frühinvalidität). Der Beschwerdeführer, geboren 1979 absolvierte eine Anlehre als Fahrzeugwart. 2002 vermochte er als Angestellter der Firma K.____, [...], erstmals ein «normales Einkommen» (CH 47'516.00, vgl. IK-Auszug, IV-Nr. 28 S. 4) zu erzielen. Ab 1. Februar 2003 arbeitete er als Gipser / Handlanger bei der Firma L.____ in [...]. Sein Lohn belief sich gemäss IK-Auszug auf CHF 49'171.00 im Jahr 2004, CHF 49'646.00 im Jahr 2005 und CHF 53'418.00 im Jahr 2006 (vgl. IV-Nr. 28 S. 4 f.). Am 10. August 2007 wandte sich die Arbeitgeberin telefonisch an die Beschwerdegegnerin. Sie erklärte, der Beschwerdeführer arbeite zu 100 %. Man habe nicht gewusst, dass er eine IV-Rente beziehe, und sei mit seiner Leistung «soweit zufrieden» gewesen. Nun wolle der Beschwerdeführer kündigen, um eine grössere Herausforderung anzunehmen, was ihm die Arbeitgeberin nicht unbedingt zutraue. Deshalb habe man das Gespräch mit dem Vater gesucht und von diesem sei bekannt geworden, dass der Beschwerdeführer eine IV-Rente beziehe (IV-Nr. 20 S. 2). Aus diesen Äusserungen ist zu

schliessen, dass der damalige Lohn, der unter Berücksichtigung der seitherigen Lohnentwicklung höher war als der aktuelle von CHF 57'200.00 bei der C.____, keinen Soziallohn darstellte, denn der Beschwerdeführer erledigte seine Arbeit offenbar zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin. Sein Lohn wurde denn auch von Jahr zu Jahr erhöht. Wie sich den zitierten Angaben der damaligen Arbeitgeberin, aber auch den Aussagen des Beschwerdeführers an der Instruktionsverhandlung entnehmen lässt, kündigte er die Stelle von sich aus, um sich neu zu orientieren. In der Folge erreichte der Beschwerdeführer im Jahr 2009 im Gipsergeschäft M.____, [...], einen Lohn von CHF 54'176.00, also noch etwas mehr als zuvor bei der Firma L.____. In den Folgejahren bis 2017 bestanden dann jedoch wechselnde Anstellungen mit zeitweiliger Arbeitslosigkeit. Der Verdienst war wesentlich niedriger als in den Jahren 2002 bis 2009. Laut der Aussage des Beschwerdeführers an der Instruktionsverhandlung war er rund siebeneinhalb Jahre lang über die Temporärfirma B.____ bei der Firma N.____ respektive J.____ angestellt. Der Bruttoverdienst betrug CHF 41'164.00 im Jahr 2018 respektive CHF 41'903.00 im Jahr 2019 (vgl. IK-Auszug, IV-Nr. 50 S. 4 f.). Seit 1. April 2021 besteht nun die Anstellung mit einem Pensum zu 100 % zu einem Bruttolohn von 13 x CHF 4'400.00 bei der Firma C.____ (vgl. Arbeitsvertrag, IV-Nr. 55). Zusammenfassend verhält es sich demnach so, dass der 1979 geborene, seit Geburt eingeschränkte Beschwerdeführer von 2002 bis 2009, also im Alter von 23 bis 30 Jahren, bereits einen Verdienst erzielte, der ■ unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Lohnentwicklung ■ ebenso hoch oder gar höher war als der aktuelle Lohn bei der Firma C.____. In diese Zeit fällt insbesondere die Anstellung bei der Firma L.____, welche von 2003 bis 2007 dauerte, wobei die Arbeitgeberin mit der Leistung des Beschwerdeführers «soweit zufrieden» war, diesem also nicht bewusst einen Soziallohn ausrichtete. In den Jahren 2010 bis 2020 fiel das Erwerbseinkommen dagegen deutlich niedriger aus.

10.3.5 Als Indiz für die Zahlung von Soziallohn fallen etwa verwandtschaftliche, freundschaftliche und geschäftliche Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Versicherten bzw. deren Familien, eine lange Dauer des Arbeitsverhältnisses oder Einstufungen in feste Lohnklassen in Betracht. Bei Neuanstellungen oder in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis erst kurze Zeit dauert, besteht normalerweise keine Veranlassung zu freiwilligen Sozialleistungen. Anlaufschwierigkeiten, die auch bei gesunden Personen zu Minderleistungen führen, sind kein Grund für die Annahme einer freiwilligen Sozialleistung (RZ 3060 KSIH).

Im Einwandverfahren liess der Beschwerdeführer diesbezüglich geltend machen, bei der gegenwärtigen Stelle bei der Firma C.____ handle es sich um einen geschützten Arbeitsplatz, den er nur durch einen ausserordentlichen Glücksfall und dank persönlicher Beziehungen (die Geschäftsführerin sei mit seinem Bruder gut bekannt) erhalten habe. Im Rahmen der Instruktionsverhandlung vom 19. Oktober 2022 wurden der Beschwerdeführer und seine Vorgesetzte, die Standortleiterin, zu diesem Punkt befragt. Der Beschwerdeführer erklärte, bei der Firma J.____ sei es zu Personalabbau gekommen und er habe sich deshalb umgesehen. Sein Bruder kenne Frau D.____, die Standortleiterin bei der Firma C.____, und habe ihm gesagt, er solle sich bei ihr melden. Laut den Aussagen des Beschwerdeführers absolvierte er zunächst eine Art Aushilfseinsatz, wurde dann, weil er sich bewährt hatte, für weitere Einsätze angefragt und schliesslich ab April 2021 fest angestellt. Die Standortleiterin erklärte, sie habe im Jahr 2020 wegen Personalausfällen einen Mitarbeiter gesucht, zunächst als Aushilfe für ein Pensum von 20 bis 30 % respektive 10 bis 40 %. Der

Beschwerdeführer sei zunächst über ein Temporärbüro für sie tätig gewesen. Im Dezember 2020 habe sich ein Mitarbeiter den Fuss gebrochen, sei drei Monate ausgefallen und habe anschliessend gekündigt. Ab dem Unfall sei das Pensum des Beschwerdeführers erhöht worden. Es habe auch andere Bewerber gegeben, mit denen Gespräche geführt worden seien, die sie aber nicht weitergeführt hätten. Die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers sei bei der Lohnfestlegung kein Thema gewesen.

Vor diesem Hintergrund kann der Auffassung, es handle sich um einen geschützten Arbeitsplatz und dem Beschwerdeführer werde ein Lohn ausgerichtet, der seiner Leistung in keiner Weise entspreche, nicht gefolgt werden. Es trifft zwar zu, dass der Beschwerdeführer auf die Stelle aufmerksam wurde, weil sein Bruder mit der Standortleiterin Tennis spielt und ihm empfahl, sich bei dieser, der an der Instruktionsverhandlung als Zeugin einvernommenen Frau D.____, zu melden. In der Folge wurde er zunächst aushilfsweise, anschliessend regelmässig und später, nach dem Unfall eines anderen Angestellten, ab April 2021 zu einem Pensum von 100 % angestellt. Dies lässt den Schluss zu, die Standortleiterin sei mit seiner Arbeitsleistung grundsätzlich zufrieden gewesen. Sie sah offenbar auch keinen Anlass, der Arbeitgeberin eine Anstellung zu einem reduzierten Lohn oder später eine Herabsetzung des Lohns oder die Verweigerung der Lohnerhöhung zu empfehlen. Die Kleinheit des Betriebs mit fünf Personen und 400 Stellenprozenten dürfte es auch nicht ohne weiteres zulassen, eine deutlich unter der Norm liegende Leistung eines Mitarbeiters aufzufangen. Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer in besonderer Weise geeignet ist. Von einem «absolut einmaligen Glücksfall», der nicht mehr dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt zuzurechnen ist, kann jedoch nicht gesprochen werden.

10.3.6 Zusammenfassend ist in Würdigung der gesamten Umstände davon auszugehen, dass es sich beim Lohn, welcher dem Beschwerdeführer für seine Tätigkeit bei der C.____ ausgerichtet wird, nicht um einen Soziallohn handelt.

10.3.7 Die Kriterien für das Heranziehen des bei der Firma C.____ erzielten Erwerbseinkommens als Invalideneinkommen sind vorliegend erfüllt. Es ist somit für die Bemessung des Invalideneinkommens das monatliche Entgelt von CHF 4'400.00 heranzuziehen. Dies entspricht einem Jahreseinkommen von CHF 57'200.00.

11. Bei einem Valideneinkommen von CHF 83'500 und einem Invalideneinkommen von CHF 57'200.00 ergibt sich eine Erwerbseinbusse von CHF 26'300.00, die einem Invaliditätsgrad von gerundet 32 % entspricht. Dieser führt zu keinem Rentenanspruch (vgl. E. II. 2.2 hiervor). Es ist somit nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin den Rentenanspruch des Beschwerdeführers mit Verfügung vom 22. April 2022 aufgehoben hat.

12. Damit ist die Verfügung vom 22. April 2022 zu bestätigen und die dagegen erhobene Beschwerde vom 25. Mai 2022 abzuweisen.

13. Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung.

13.1 Der Beschwerdeführer steht ab Prozessbeginn im Genuss der unentgeltlichen Rechtspflege (vgl. E. I. 5 hiervor). Die Kostenforderung ist bei Unterliegen der Partei mit unentgeltlichem Rechtsbeistand vom Gericht festzusetzen. Der Kanton entschädigt die unentgeltliche Rechtsbeiständin oder den unentgeltlichen Rechtsbeistand angemessen (Art. 122 Abs. 1 lit. a Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]). Der Stundenansatz beträgt gemäss §

160 Abs. 3 Gebührentarif (GT) CHF 180.00. Der Vertreter des Beschwerdeführers hat am 1. Dezember 2022 eine Kostennote eingereicht, worin er einen Kostenersatz von insgesamt CHF 4'796.85 geltend macht (A.S. 49 f.). Beim ausgewiesenen Zeitaufwand von 17.68 Stunden sind drei Positionen «Mail an Klient» von total 0.63 Stunden (vom 28. Mai 2022 à 0.25 Std., 30. Mai 2022 à 0.25 Std., 18. August 2022 à 0.13 Std.) zu kürzen. Mangels näherer Bezeichnung wird bei derartigen Positionen praxisgemäss von Kanzleiaufwand ausgegangen, der im Stundenansatz eines Anwaltes bereits inbegriffen und nicht separat zu vergüten ist. Anzurechnen ist folglich ein Aufwand von insgesamt 17.05 Stunden. Die Kostenforderung ist somit auf CHF 3'341.80 festzusetzen (17.05 Stunden à CHF 180.00, zuzügl. Auslagen von CHF 33.90 und MwSt von 7.7 %), zahlbar durch die Zentrale Gerichtskasse des Kantons Solothurn. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während zehn Jahren, wenn A.____ zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

13.2 Vorbehalten bleibt auch der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistandes von CHF 918.15 (Differenz zum vollen Honorar), wenn der Beschwerdeführer zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO). Zum Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistandes ist anzufügen, dass hier ■ mit Blick auf den Gehörsanspruch des Beschwerdeführers ■ von einem Stundenansatz von CHF 230.00 (vgl. § 160 Abs. 2 GT) auszugehen ist, wenn ■ wie vorliegend der Fall ■ keine Honorarvereinbarung mit dem Klienten vorgelegt wird, die einen höheren Ansatz vorsieht.

13.3 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 der Beschwerdeführer an die gesamten Verfahrenskosten einen Betrag von CHF 600.00 zu bezahlen, die jedoch infolge Bewilligung der unentgeltlichen Rechtspflege durch den Kanton Solothurn zu übernehmen sind (Art. 122 Abs. 1 lit. b ZPO). Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während zehn Jahren, wenn A.____ zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

Demnach wird erkannt:

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

Der Vizepräsident

Die Gerichtsschreiberin

Flückiger

Küng

E. 4

4.1 Das Administrativverfahren vor der IV-Stelle wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). Danach haben IV-Stelle und Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichend Klarheit besteht. Der Untersuchungsgrundsatz weist enge Bezüge zum ■ auf Verwaltungs- und Gerichtsstufe ebenfalls in gleicher Weise geltenden ■ Prinzip der freien Beweiswürdigung (Art. 61 lit. c in fine ATSG) auf (einschliesslich die antizipierte Beweiswürdigung): Führt die pflichtgemässe, umfassende und sachbezogene Beweiswürdigung den Versicherungsträger oder das Gericht zur Überzeugung, der Sachverhalt sei hinreichend abgeklärt, darf von weiteren Untersuchungen (Beweismassnahmen) abgesehen werden. Ergibt die Beweiswürdigung jedoch, dass erhebliche Zweifel an Vollständigkeit und / oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellungen bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil des Bundesgerichts 8C_308/2007 vom 9. April 2008 E. 2.2.1 mit vielen Hinweisen).

4.2 Versicherungsträger und Sozialversicherungsrichter haben die Beweise frei, d.h. ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen (Art. 61 lit. c ATSG).

4.3 Der im Sozialversicherungsrecht massgebende Beweisgrad ist derjenige der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (BGE 138 V 218 E. 6 S. 221, 117 V 194 E. 3b S. 194 f.).

5. Es ist zunächst auf die Rechtsschriften der Parteien einzugehen:

5.1 Die Beschwerdegegnerin hält in der Verfügung vom 22. April 2022 (A.S. 1 ff.) u.a. fest, die Revision sei von Amtes wegen eingeleitet worden, da der Beschwerdeführer eine neue Stelle bei der Firma C.____ angetreten habe. Bei unverändertem Gesundheitszustand habe er mit der neuen Tätigkeit ein höheres Einkommen erzielt. Der neu errechnete Invaliditätsgrad betrage 32 %. Bei einem Invaliditätsgrad unter 40 % bestehe kein Rentenanspruch. Aus diesem Grund werde die bisherige halbe Invalidenrente aufgehoben.

Es könne weder dem Arbeitsvertrag vom 3. März 2021 noch dem Arbeitgeberfragebogen vom 24. März 2022 entnommen werden, dass eine Soziallohnkomponente bestehe. In Letzterem sei gar bestätigt worden, dass die Arbeitsleistung dem Lohn entspreche. Der Beschwerdeführer sei nunmehr seit über einem Jahr bei der Firma C.____ angestellt. Weder habe der Beschwerdeführer vorgebracht, dass es sich dabei um eine ihm nicht zumutbare Arbeit handle, noch könnten den Akten dahingehende Indizien entnommen werden. Es gebe des Weiteren keine Hinweise auf Leistungsschwankungen oder längere Arbeitsausfälle.

Der Anrechnung des effektiv erzielten Einkommens stehe auch die gutachterliche Einschätzung vom 26. Juni 2015 nicht entgegen. Zunächst sei es nicht Sache des Arztes, sich zur Verwertbarkeit der verbleibenden Arbeitsfähigkeit auf dem in Betracht fallenden Arbeitsmarkt zu äussern (Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts I 621/2001 vom 17. November 2003 E. 2.1). Ausserdem besage eine gesundheitlich bedingte Intelligenzschwäche noch nicht, dass auch das Leistungsvermögen im erwerblichen Bereich in invalidenversicherungsrechtlich relevantem Ausmass beeinträchtigt wäre. Wie bei jeder anderen auf den Gesundheitszustand zurückzuführenden Verminderung der Arbeitsfähigkeit auch, stelle sich beim Beschwerdeführer zusätzlich die Frage, inwiefern

sich ein allfälliger Intelligenzmangel konkret auf die zumutbarerweise mögliche Leistungserbringung auswirke. Dabei könne es durchaus sein, dass die Behinderung wegen Intelligenzmangels kein rentenrelevantes Ausmass erreiche (Urteil des Bundesgerichts 8C_741/2013 vom 16. März 2015 E. 3.2.1). Der Beschwerdeführer habe daher mit den in den darauffolgenden Jahren generierten Einkommen den Tatbeweis seiner tatsächlich verwertbaren Arbeitsfähigkeit erbracht (Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts I 429/2005 vom 6. März 2006 E. 3.3).

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass der Nachweis eines Soziallohnes bzw. einer Soziallohnkomponente, an den strenge Anforderungen gestellt würden, nicht gelungen sei. Der bei der Firma C.____ effektiv erzielte Lohn sei daher wie vorbeschrieben als Invalideneinkommen anzurechnen, was zu einem IV-Grad von 32 % und somit zur Rentenaufhebung führe.

5.2 Der Beschwerdeführer lässt in seiner Beschwerdeschrift vom 25. Mai 2022 (A.S. 4 ff.) vorbringen, es sei unbestritten, dass sein Gesundheitszustand und seine Arbeitsfähigkeit seit der letzten Rentenrevision vom 10. Februar 2021 resp. seit dem Gutachten vom 26. Juni 2015 unverändert geblieben seien und namentlich eine leichte bis mittelschwere Hirnfunktionsstörung (Code IV 649) vorliege. Es sei daher nach wie vor darauf abzustellen, dass aus medizinischer Sicht keine Arbeitsfähigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt und folgendes Zumutbarkeitsprofil in einem geschützten Rahmen bestehe: Kognitiv nicht anspruchsvolle Tätigkeit ohne komplexe Arbeitsabläufe, möglichst sich wiederholende Arbeitsabläufe nach guter Instruktion in geschütztem Rahmen.

Die Beschwerdegegnerin stelle zur Ermittlung des Invaliditätsgrades zu Unrecht auf die tatsächlichen Einkommensverhältnisse ab. Wie das Bundesgericht wiederholt betont habe, bilde der von einem invaliden Versicherten tatsächlich erzielte Verdienst für sich allein betrachtet grundsätzlich kein genügendes Kriterium für die Bestimmung der Erwerbsunfähigkeit, d.h. des Invaliditätsgrades. Das Mass der tatsächlichen Erwerbseinbusse stimme mit dem Umfang der Invalidität vielmehr nur dann überein, wenn ■ kumulativ ■ besonders stabile Arbeitsverhältnisse eine Bezugnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt praktisch erübrigen, wenn der Versicherte eine Tätigkeit ausübt, bei der anzunehmen sei, dass er die ihm verbliebene Arbeitsfähigkeit in zumutbarer Weise voll ausschöpft, und wenn das Einkommen aus der Arbeitsleistung als angemessen und nicht als Soziallohn erscheint (BGE 117 V 8 E. 2c/aa S. 18). Die kumulativ erforderlichen Voraussetzungen «besonders stabiles Arbeitsverhältnis» sowie «kein Soziallohn» seien vorliegend nicht erfüllt. Der Beschwerdeführer habe einen IQ von 56. Unter einem IQ-Wert von 85 spreche man von einer Lernschwäche, unter 70 von einer geistigen Behinderung. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung führe ein IQ von 67 in der Regel zu einer IV-rechtlich relevanten verminderten Arbeitsfähigkeit (vgl. RZ 1011 Kreisschreiben über Invalidität und Hilflosigkeit [KSIH]; vgl. auch Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts I 775/06 vom 14. August 2007 sowie Urteil des Bundesgerichts 8C_747/2008 vom 28. April 2009). Vorliegend liege der Wert mit 56 noch einmal deutlich darunter.

Gemäss ausführlichem Bericht des RAD vom 31. August 2015 bestünden beim Beschwerdeführer eine unveränderte Intelligenzminderung und namentlich eine leichte bis mittelschwere Hirnfunktionsstörung (Code IV 649). Durch die kognitiven Defizite sei der Beschwerdeführer auf eine detaillierte Arbeitsanleitung angewiesen und es bestehe zusätzlich ein verlangsamtes Arbeitstempo, so dass die im Gutachten beschriebene Leistungsfähigkeit nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt verwertbar sei. Auch das

neuropsychologische Gutachten stelle auf S. 6 fest, dass davon auszugehen sei, dass der Beschwerdeführer aufgrund der Art und des Ausmasses seiner kognitiven Einschränkungen auch in Zukunft auf einen geschützten Rahmen mit einem wohlwollenden Arbeitgeber angewiesen sein werde. Weiter werde ihm eine hohe Motivation und ein freundlicher Umgang attestiert. Zudem werde auf die Gefahr hingewiesen, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines gepflegten freundlichen und sozialkompetenten Auftretens mit vordergründig intakter Sprache in seiner tatsächlichen Leistungsfähigkeit eher überschätzt werde. Auf S. 9, Antwort auf Frage 2.2. des Gutachtens, werde ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei einer denkbaren Tätigkeit um einen geschützten Rahmen handeln müsste. Das Gutachten gehe von 70 % Leistungsfähigkeit im geschützten Rahmen aus. Unter Ziffer 3.3 werde ausdrücklich festgehalten, dass die Anforderung an einen angepassten Arbeitsplatz «ein geschützter Arbeitsplatz» sei. Bereits aus diesen gutachterlichen Feststellungen werde klar, dass der Beschwerdeführer auf dem ersten Arbeitsmarkt keine verwertbare Arbeitsfähigkeit habe.

Bei der Beurteilung der Erwerbsfähigkeit des Beschwerdeführers könne nicht auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Lohns abgestellt werden, wenn es sich, wie hier um einen Soziallohn, resp. um einen Lohn mit einer Soziallohnkomponente handle. Es dürfe nicht zu Ungunsten des Beschwerdeführers davon ausgegangen werden, dass er ein Einkommen in dieser Höhe auch in einer anderen Arbeitsstelle überwiegend wahrscheinlich erzielen könnte (Urteil des Bundesgerichts 9C_720/2012 E. 2.3.2). Gemäss BGE 116 V 246 S. 253 habe die lobenswerte Haltung des Arbeitgebers, welcher der verunfallten Arbeitnehmerin stets den vollen Lohn ohne Rücksicht auf den von der SUVA gewährten Rentensatz bezahlt habe, damit diese keinen Lohnausfall infolge eines Berufsunfalls erleide, nicht auf die Versicherte zurückfallen dürfen. Vielmehr sei die Arbeitsfähigkeit und die tatsächliche Leistung der Versicherten in ihrer Gesamtheit zu beurteilen, insbesondere unter Berücksichtigung der Schilderung der Beschreibung der Behinderungen, auf die die Versicherte am Arbeitsplatz gestossen sei; deren Bedeutung dürfe nicht heruntergespielt werden (vgl. RAMA 1989 Nr. U 69 S. 178 E. 2b). So verhalte es sich auch im vorliegenden Fall, bei dem nicht einfach auf die tatsächlichen Einkommensverhältnisse abgestellt werden dürfe, sondern es sich bei der gegenwärtigen Stelle bei der Firma C.____ um einen geschützten Arbeitsplatz handle. Zum einen sprächen die Anstellungsmotive, auch wenn diese nicht allein ausschlaggebend seien, für einen Soziallohn. Der Beschwerdeführer sei nur dank persönlichen Beziehungen und einem ausserordentlichen Glücksfall angestellt worden, weil die Geschäftsleiterin mit seinem Bruder sehr gut bekannt sei. Die Arbeitgeberin bestätige dies in ihrem Schreiben vom 14. September 2021 und führe weiter aus, dass der Beschwerdeführer einen besonders hohen Betreuungsaufwand verursache und sein Arbeitstempo langsamer sei als bei seinen Arbeitskollegen. Der Beschwerdeführer könne nicht selbständig ohne Anweisungen und enge Betreuung arbeiten. Alle Arbeiten müssten klar definiert werden, in einzelne kleine Arbeitsschritte unterteilt sowie während und nach getaner Arbeit besprochen und kontrolliert werden. Der Beschwerdeführer erfordere viel Verständnis, eine ruhige und klare Führung. Auch würden ihm mehr Fehler unterlaufen, sobald eine Aufgabe komplexer sei und er auf zwei Dinge gleichzeitig achten müsse, oder er eine schnellere Tätigkeit verrichten müsse (vgl. Gutachten, S. 6), weshalb bei der aktuellen Arbeitgeberin komplexe Arbeiten mit jemandem zusammen erledigt werden müssten. Für die Standortleiterin bedeute die Beschäftigung des Beschwerdeführers einen erheblichen Mehraufwand, welchen die wohlwollende Arbeitgeberin bereit sei, in Kauf zu nehmen.

Selbst wenn das Gericht davon ausginge, dass der Lohn branchenüblich sei, dürfe nicht auf diesen tatsächlich erwirtschafteten Lohn abgestellt werden. Entscheidend sei die Frage, ob der Beschwerdeführer auch in Zukunft überwiegend wahrscheinlich dieses Einkommen erzielen könne (Urteil des Bundesgerichts 9C_720/2012 E. 2.3.2). Dies müsse hier klar verneint werden, da der Beschwerdeführer diesen Lohn nur dank der wohlwollenden Arbeitgeberin, die den Mehraufwand und letztlich auch die Mehrkosten in Kauf nehme, erzielen könne. Es sei sehr unwahrscheinlich, dass auch ein anderer Arbeitgeber bereit wäre, den Beschwerdeführer zu diesen Bedingungen anzustellen und damit auch den finanziellen Mehraufwand zu tragen.

Zudem sei das gemäss Bundesgericht erforderliche Kriterium «stabiles Arbeitsverhältnis» vorliegend ebenfalls nicht erfüllt. Es könne nicht von einem besonders stabilen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Der Beschwerdeführer habe die Stelle erst am 1. April 2021, also vor gut einem Jahr, angetreten. Er sei auf besondere Behandlung und das Wohlwollen der seiner Familie persönlich bekannten Chefin angewiesen. Sollte es z.B. am Arbeitsort zu einem Führungswechsel kommen oder an höherer Stelle entschieden werden, dass man sich keine geschützten Arbeitsplätze mehr leisten könne, müsse er mit dem Verlust der Stelle rechnen. Es dürfe nicht zu Lasten des Beschwerdeführers davon ausgegangen werden, dass er ohne Weiteres auch in Zukunft ein solches Einkommen erzielen könne. Aus diesem Grund könne vorliegend nicht von einem stabilen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Fazit: Die aktuelle, im April 2021 angetretene Stelle beinhalte eine Soziallohnkomponente und könne nicht als besonders stabiles Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsprechung bezeichnet werden. Es sei daher von einer Rentenrevision abzusehen und weiterhin vom mit Verfügung vom 10. Februar 2021 festgestellten IV-Grad von 50 % auszugehen. Somit sei dem Beschwerdeführer weiterhin eine halbe IV-Rente auszurichten.

6. Streitig und zu prüfen ist, ob der durch den Beschwerdeführer im Rahmen der ab 1. April 2021 ausgeübten beruflichen Tätigkeit erzielte Lohn bei der Firma C.____ einen Revisionsgrund nach Art. 17 ATSG darstellt und der neu errechnete IV-Grad zu einer Aufhebung des Rentenanspruchs des Beschwerdeführers führt. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu prüfen, ob es sich beim ab 1. April 2021 erwirtschafteten Erwerbseinkommen allenfalls um Soziallohn handelt und ob ein stabiles Arbeitsverhältnis vorliegt.

7. Der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers ist gemäss den vorangehenden Rechtsschriften unbestritten. Da seit dem Vergleichszeitpunkt der Verfügung vom 10. Februar 2021 (vgl. E. II. 3.3 hiervor) in den vorliegenden Akten im hier massgebenden Zeitpunkt vom 22. April 2022 keine Veränderung des Gesundheitszustandes des Beschwerdeführers ersichtlich ist und eine solche auch nicht geltend gemacht wird, kann weiterhin auf die sich am 10. Februar 2021 präsentierende gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers ■ und somit insbesondere auf das neuropsychologische Gutachten vom 26. Juni 2015 ■ abgestellt werden.

7.1 Am 26. Juni 2015 erstattete Dr. phil. F.____, Fachpsychologin für Neuropsychologie FSP, ein neuropsychologisches Gutachten (IV-Nr. 40). Es wurde eine «leichte geistige Behinderung (ICD-10 F70.0) mit / bei von leicht bis mittelschwer reichenden Hirnfunktionsstörungen» mit Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit diagnostiziert (S. 4). Die von leicht bis mittelschwer reichenden Hirnfunktionsstörungen äusserten sich als mittelschwere Defizite in gewissen exekutiven Funktionen (logisches Denken, figuraler

Antrieb), im Rechnen und in komplexeren Aufmerksamkeitsfunktionen (selektive und geteilte Aufmerksamkeit), in leicht bis mittelschweren Defiziten im räumlichen Vorstellungsvermögen, in der Visuokonstruktion und im figuralen Gedächtnis, sowie in leichten verbalen Gedächtniseinbussen. Diese Einschränkungen spiegelten sich auch in der Intelligenztestung wieder, in welcher sich ein global reduziertes Leistungsprofil ohne signifikante Schwankungen mit einem Gesamtniveau vom Ausmass einer leichten geistigen Behinderung (Gesamt-IQ von 57) zeige (S. 5). Der Beschwerdeführer werde auf einen Tätigkeitsbereich angewiesen sein, in welchem er eher einfache, ausführende, körperlich-grobmotorische und eher serielle Tätigkeiten ohne Anforderungen an feinmotorisch-dreidimensionale Aspekte leisten könne. Dies könne ■ wie sich bisher gezeigt habe ■ trotz seiner geistigen Behinderung aufgrund seiner Positivressourcen auch in der freien Wirtschaft geschehen, jedoch müsste es sich um einen geschützten Arbeitsplatz bzw. Nischenarbeitsplatz mit einem wohlwollenden Arbeitgeber handeln, bei welchem die Gefahr der Überforderung und einer Ausnutzung nicht gegeben sei. Eine Tätigkeit als Fahrzeugwart mit gewissen Anforderungen an ein handwerkliches Geschick, an das räumliche Vorstellungsvermögen und das figural-logische Denken sei weniger gut geeignet als die jetzige Art von Tätigkeiten (Hilfsarbeiter auf dem Bau mit eher seriell ausführenden grobmotorischen Tätigkeiten). Grundsätzlich wäre eine Ausbildung im mehr grobmotorisch-ausführenden Bereich geeigneter gewesen (z.B. Gartenbau, Lagerist, Reinigungsbereich etc.). Bei der aktuellen Tätigkeit als Hilfsarbeiter auf dem Bau dürfte die Leistungsfähigkeit bei 70 % liegen, dies bei einer zeitlichen Präsenz von 100 %, da es auch in dieser Tätigkeit infolge der Defizite zu einer Verlangsamung und einem erhöhten Instruktionsbedarf v.a. bei neuen Tätigkeitabläufen komme.

7.2 Dr. med. G. ____, Fachärztin für Arbeitsmedizin, Regionaler Ärztlicher Dienst (RAD), hielt in ihrer Stellungnahme vom 31. August 2015 (IV-Nr. 42 S. 2 f.) Folgendes fest: Durch einen Wechsel in eine Tätigkeit mit weniger hohen Anforderungen habe es der Beschwerdeführer bei unverändert bestehender Intelligenzminderung geschafft, eine höhere Leistungsfähigkeit zu erbringen. Jedoch entspreche auch die aktuelle Tätigkeit als Hilfsarbeiter auf dem Bau einem Nischenarbeitsplatz und somit vielmehr einer Tätigkeit im geschützten Rahmen. Der Beschwerdeführer sei durch die kognitiven Defizite auf eine detaillierte Arbeitsanleitung angewiesen, zusätzlich bestehe eine Verlangsamung des Arbeitstempos. Die im Gutachten beschriebene Leistungsfähigkeit sei nicht wirklich auf dem ersten Arbeitsmarkt verwertbar, dies werde auch entsprechend erläutert (S. 6 f. des Gutachtens) ■ die beschriebenen Leistungen könne der Beschwerdeführer aktuell an einem Nischenarbeitsplatz erbringen, prinzipiell bestehe bei ihm die Gefahr der Überschätzung der Leistungsfähigkeit und einer Überforderung.

Funktionelle Einschränkungen: Verminderte Leistungsfähigkeit für komplexere Arbeitsabläufe, erschwertes Lernen. Ressourcen: Hohe Motivation und Zuverlässigkeit, freundliches und offenes Auftreten. Zumutbarkeitsprofil: Kognitiv nicht anspruchsvolle Tätigkeiten ohne komplexe Arbeitsabläufe, möglichst sich wiederholende Arbeitsabläufe seien nach guter Instruktion in geschütztem Rahmen möglich. Es bestehe keine Arbeitsfähigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.

7.3 Es ist zusammenfassend davon auszugehen, dass beim Beschwerdeführer bereits seit Geburt eine gesundheitliche Einschränkung im Sinn einer leichten geistigen Behinderung (ICD-10 F70.0) vorliegt. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung werden Intelligenzminderungen nach dem heute zur Anwendung gelangenden

Klassifikationssystem ICD-10 in leichte (Intelligenzquotient IQ 69 bis 50), mittelgradige (IQ 49 bis 35), schwere (IQ 34 bis 20) und schwerste (IQ weniger als 20) Fälle eingeteilt (ICD-10 F.70 bis F.73; Urteil des Bundesgerichts 8C_608/2018 vom 11. Februar 2019 E. 5.2). Der beim Beschwerdeführer festgestellte IQ von 57 entspricht einem leichten Fall der Intelligenzminderung.

8. Eingehend auf die beruflich-erwerbliche Situation des Beschwerdeführers in den hier massgebenden Vergleichszeitpunkten vom 10. Februar 2021 und 22. April 2022 ergibt sich Folgendes:

8.1 Im Zeitpunkt der Verfügung vom 10. Februar 2021 (IV-Nr. 53) stellte die Beschwerdegegnerin auf das gemäss dem Auszug aus dem individuellen Konto der Ausgleichskasse [...] vom 30. November 2020 (IV-Nr. 50) erwirtschaftete Jahreseinkommen bei der Firma B.____ im Jahr 2019 von CHF 41'903.00 ab.

8.2 Im Zeitpunkt der Verfügung vom 22. April 2022 (A.S. 1 ff.) betrug der Monatslohn des Beschwerdeführers gemäss dem am 3. März 2021 abgeschlossenen Arbeitsvertrag bei der Firma C.____ (IV-Nr. 55) ab 1. April 2021 CHF 4'400.00 brutto, was einem Jahreseinkommen von CHF 57'200.00 brutto entspricht.

8.3 Somit hat sich das Einkommen des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der hier angefochtenen Verfügung vom 22. April 2022 im Vergleich zum 10. Februar 2021 erheblich verändert bzw. verbessert. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin im Juni 2022 von Amtes wegen eine Rentenrevision eingeleitet hat (vgl. E. II).

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