

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2010.00445 vom 31. Januar 2012

ZH Sozialversicherungsgericht, 2012-01-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_IV.2010.00445](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_IV.2010.00445)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2010.00445 du 31 janvier 2012

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2010.00445 del 31 gennaio 2012

## Erwägungen

### E. 1

IVG 80 % des letzten ohne gesundheitliche Einschränkung erzielten Erwerbseinkommens, jedoch nicht mehr als 80 % des Höchstbetrages des Taggeldes nach Art. 24 Abs. 1 IVG, welcher auf den Höchstbetrag des versicherten Tagesverdienstes nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) verweist. Nach Art. 22 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) beläuft sich der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes in der seit dem 1. Januar 2008 geltenden Fassung auf Fr. 126'000.-- pro Jahr und Fr. 346.-- pro Tag.

3.2 Nach Art. 18a Abs. 1 IVG kann versicherten Personen, die im Rahmen der Arbeitsvermittlung einen Arbeitsplatz gefunden haben, während der erforderlichen Anlern- oder Einarbeitungszeit, längstens jedoch während 180 Tagen, ein Einarbeitungszuschuss entrichtet werden. Der Zuschuss entspricht höchstens der maximalen Höhe der Taggelder. Für seine Berechnung gelten die Bestimmungen über die Taggelder (Art. 18a Abs. 2 IVG). Auf dem Einarbeitungszuschuss werden Beiträge an die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Invalidenversicherung, den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft sowie an die Arbeitslosenversicherung erhoben. Die Beiträge sind je zur Hälfte von den Versicherten und von der Invalidenversicherung zu tragen. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und der Berufskrankheiten trägt die Invalidenversicherung. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten des Versicherten (Art. 18a Abs. 2 IVG). Die Bestimmung von Art. 18a IVG ersetzt den bis 31. Dezember 2007 gültig gewesenen Art. 20 IVV (Urteil des Bundesgerichts 9C\_50/2011 vom 25. Mai 2011 E. 4.2).

3.3 In Art. 6 ter IVV bestimmt der Bundesrat unter dem Titel Einarbeitungszuschuss, dass dieser während der Anlern- oder Einarbeitungszeit gewährt wird, sofern die Leistungsfähigkeit der versicherten Person noch nicht dem vereinbarten Lohn entspricht (Abs. 1). Nach Abs. 2 von Art. 6 ter IVV darf er die Summe des ausgerichteten Lohns einschliesslich der darauf zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nicht übersteigen, wobei im Zuschuss sämtliche nach Art. 18a Abs. 3 IVG geschuldeten Beiträge und Prämien enthalten sind. Die Auszahlung des Einarbeitungszuschusses soll an den Arbeitgeber erfolgen (Art. 6 ter Abs. 3 IVV). Erkrankt oder verunfallt die versicherte Person während der Anlern- oder Einarbeitungszeit, so ist der Zuschuss für die Dauer der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers geschuldet, längstens aber bis die Höchstdauer nach Art. 18a Abs. 1 IVG erreicht ist (Art. 6 ter Abs. 4 IVV). Der Einarbeitungszuschuss ist nicht geschuldet, wenn die versicherte Person Anspruch auf eine Entschädigung nach

dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) hat (lit. a); oder infolge einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunterbrechung Anspruch auf Taggelder eines anderen Versicherers hat (lit. b von Art. 6 ter Abs. 5 IVV). Laut Art. 6 ter Abs. 6 IVV gelten für das Verfahren die Art. 80 Abs. 1 und 81 IVV sinngemäss. In Abweichung von Art. 80 Abs. 1 IVV wird der Einarbeitungszuschuss am Ende der Anlern- oder Einarbeitungszeit ausgerichtet. Auf Wunsch des Arbeitgebers kann der Einarbeitungszuschuss auch periodisch ausgerichtet werden.

#### 4.1.1.1.1.1.1

4.1.1.1.1.1.1 Im Rahmen der Anwendung der seit 1. Januar 2008 geltenden IVG-Bestimmungen ist unstrittig, dass dem Beschwerdeführer ein Einarbeitungszuschuss während der ersten sechs Monate der durch die Invalidenversicherung vermittelten Anstellung, und zwar vom 1. Juli bis 31. Dezember 2009 geschuldet ist. Strittig und zu präzisieren ist die Höhe dieses Anspruchs.

1.1.1.1.1.1.1 Die Beschwerdegegnerin stützte sich zur Bestimmung der Höhe des Einarbeitungszuschusses gemäss der angefochtenen Verfügung auf den von der Arbeitgeberin angegebenen Lohn respektive auf die zwischen ihr, dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin geschlossene Lohnvereinbarung (Urk. 2 S. 1 f.). Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, aus Art. 18a Abs. 2 IVG in Verbindung mit Art. 22 IVG gehe hervor, dass die versicherte Person Anspruch gegenüber der Invalidenversicherung auf Zuschüsse zum Lohn habe, welche das Defizit zwischen dem Marktlohn und dem vereinbarten respektive vom Arbeitgeber ausbezahlten Lohn ausgleichen würden, so dass die versicherte Person auf den Lohn komme, die sie nach Beendigung der Anlernzeit erwarten könne. Dabei werde nach der gesetzlichen Konzeption von 80 % des vor Eintritt der Invalidität erzielten Lohnes ausgegangen. Für die Bestimmungen des Ordnungsgebers in Art. 6 ter IVV finden sich im Gesetz keine Grundlage, weshalb sie nicht anzuwenden seien. Insbesondere sei entgegen dieser Regelung die Auszahlung an die versicherte Person und nicht an den Arbeitgeber geschuldet und die in der Verordnung bestimmte Anspruchsgrenze (Summe des ausgerichteten Lohnes einschliesslich der darauf zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge) halte den gesetzlichen Vorgaben (maximale Höhe der Taggelder) nicht stand. Er, der Beschwerdeführer, habe daher Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse in der Höhe seines bisherigen Taggeldanspruches (Urk. 1 S. 7 ff.).

4.2.1.1.1.1.1 Ein Gesetz - wie auch eine Verordnung - muss in erster Linie aus sich selbst heraus, das heisst nach dem Wortlaut, Sinn und Zweck und den ihm zugrunde liegenden Wertungen auf der Basis einer teleologischen Verstmndnismethode ausgelegt werden. Auszurichten ist die Auslegung auf die ratio legis, die zu ermitteln dem Gericht allerdings nicht nach den subjektiven Wertvorstellungen der Richter aufgegeben ist, sondern nach den Vorgaben des Gesetzgebers. Die Auslegung des Gesetzes ist zwar nicht entscheidend historisch zu orientieren, im Grundsatz aber dennoch auf die Regelungsabsicht des Gesetzgebers und die damit erkennbar getroffenen Wertentscheidungen auszurichten, da sich die Zweckbezogenheit des rechtsstaatlichen Normverstmndnisses nicht aus sich selbst begründen lässt, sondern aus den Absichten des Gesetzgebers abzuleiten ist, die es mit Hilfe der herkömmlichen Auslegungselemente zu ermitteln gilt. Die Gesetzesauslegung hat sich vom Gedanken leiten zu lassen, dass nicht schon der Wortlaut die Norm darstellt, sondern erst das an Sachverhalten verstandene und konkretisierte Gesetz. Gefordert ist die



Vollzugskompetenz des Bundesrates gemäss Art. 182 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) abstützen kann. Sie erfüllt demnach hinsichtlich der Aufgabe des Einarbeitungszuschusses die Voraussetzungen einer Vollziehungsverordnung, wie sich aus den folgenden Ausführungen ergibt.

#### 4.4

4.4.1 Zur Aufgabe des Einarbeitungszuschusses äussert sich Abs. 2 von Art. 6 ter IVV. Nach dessen Wortlaut darf der Einarbeitungszuschuss die Summe des ausgerichteten Lohns einschliesslich der darauf zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nicht übersteigen. Gemäss den bundesrätlichen Erläuterungen zu den Änderungen der IVV vom 28. September 2007 (nachfolgend: Erläuterungen; im Internet abrufbar unter [www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/9684.pdf](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/9684.pdf)) bedeutet dies, dass der Einarbeitungszuschuss nicht höher sein darf, als der Lohn, der während der Anlern- oder Einarbeitungszeit gezahlt wird (S. 9; ebenso in Rz 5035 des Kreisschreibens über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art, KSBE, gültig ab 1. Januar 2008, S. 53). Mit dem gezahlten Lohn gemeint ist der an die versicherte Person vom Arbeitgeber ausgerichtete Gesamtlohn, bestehend aus dem Teillohn, der vom Arbeitgeber selbst stammt, und dem Einarbeitungszuschuss. Dies ergibt sich aus der Art. 6 ter IVV zugrunde liegenden Konzeption, die auf die Zusammenarbeit der Invalidenversicherung mit dem Arbeitgeber setzt und insbesondere dessen Entlastung verfolgt. Und zwar ist gemäss den bundesrätlichen Erläuterungen vorgesehen, dass die IV-Stelle im Rahmen der Arbeitsvermittlung den während der Anlern- oder Einarbeitungszeit der versicherten Person insgesamt zu entrichtenden Lohn in einer Vereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber und der versicherten Person festlegt und dieser Lohn als Ganzes, also inklusive des Betrages für den Einarbeitungszuschuss (nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) vom Arbeitgeber an die versicherte Person ausbezahlt wird. Der Einarbeitungszuschuss wird gemäss Art. 6 ter Abs. 3 IVV entsprechend an den Arbeitgeber ausbezahlt (vgl. auch KSBE Rz 5031, 5037 ff.). Der Zuschuss solle gemäss den bundesrätlichen Erläuterungen für den Arbeitgeber einen Anreiz bilden, eine Person anzustellen. Dadurch vermindere sich das finanzielle Risiko des Arbeitgebers in der Anfangsphase einer Anstellung. Weiter solle die verminderte Leistungsfähigkeit der versicherten Person während der Anlern- und Einarbeitungszeit mit dem Einarbeitungszuschuss finanziell abgegolten werden, wobei das vorgesehene Verfahren für die versicherte Person selbst kein Nachteil habe, da sie anstelle eines der Arbeitsleistung entsprechenden Teillohnes und des Zuschusses, vom Arbeitgeber während der Anlern- oder Einarbeitungszeit bereits das nach Abschluss der Einarbeitungszeit zu erwartende Entgelt beziehe (Erläuterungen, S. 10).

Die bundesrätliche Regelung in Art. 6 ter Abs. 2 IVV sieht mit anderen Worten vor, dass die versicherte Person trotz ihrer anfänglich eingeschränkten Leistungsfähigkeit bereits ab Beginn der neuen Anstellung das vom Arbeitgeber für die betreffende Stelle vorgesehene respektive mit dem Arbeitnehmer für die Zeit nach der Anlern- oder Einarbeitungszeit vereinbarte Gehalt bezieht. Der an den Arbeitgeber auszahlende Einarbeitungszuschuss (inklusive Sozialversicherungsbeiträge) wird damit betragsmässig auf die vereinbarten, für die Anstellung der versicherten Person gesamthaften Lohnkosten des Arbeitgebers abzüglich des während der Anlern- oder Einarbeitungszeit allfällig vom Arbeitgeber übernommenen Teillohnes (inklusive

Sozialversicherungsbeiträge) beschränkt. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers entspricht diese Regelung wie auch die zugrundeliegende Konzeption genau dem Sinn und Zweck von Art. 18a IVG.

4.4.2.2. Denn Sinn und Zweck des Institut des Einarbeitungszuschusses gemäss Art. 18a IVG ist es - wie auch den Materialien zu entnehmen ist (Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung [5. Revision] vom 22. Juni 2005, S. 4565; vgl. auch die Verhandlungen des Nationalrates zur 5. IV-Revision, in denen die Dauer von 180 Tagen diskutiert wurde; Amtliches Bulletin der Bundesversammlung, 05.052, S. 39 ff.) -, Anreiz für einen Arbeitgeber zu schaffen, einen Arbeitnehmer selbst dann einzustellen und zu beschäftigen, wenn unklar ist, ob dieser den Anforderungen dieser Arbeit auch tatsächlich gewachsen ist, ohne dass dem Arbeitgeber dabei finanzielle Nachteile entstehen. Damit soll der Erfolg der Arbeitsvermittlungsbemühungen ermöglicht respektive verbessert und so die Eingliederung der versicherten Person gefördert werden. Sinn und Zweck von Art. 18a IVG besteht somit insbesondere nicht darin, der versicherten Person während der Anlern- oder Einarbeitungszeit ein bestimmtes, für die betreffende Arbeit marktübliches Arbeitsentgelt zu sichern oder sein bisheriges Einkommen abzugelten und ihn damit gegebenenfalls gegenüber anderen eingearbeiteten Arbeitnehmern in Bezug auf die Entlohnung besserzustellen. Dies lässt den Rückschluss zu, dass das Einkommen der versicherten Person insgesamt (das heisst während der Anlern- und Einarbeitungszeit vom Arbeitgeber ausgerichteter Teillohn plus Einarbeitungszuschuss) nicht den Betrag übersteigen darf, den der konkrete Arbeitgeber für die betreffende Arbeit unter den üblichen Umständen entlohnen würde und voraussichtlich, respektive wie vereinbart, für die Zeit nach der Anlern- oder Einarbeitungszeit an die versicherte Person ausrichten wird, wie dies vom Verordnungsgeber zutreffend erkannt und geregelt wurde. Nichts anderes ergibt sich aus der systematischen und zeitgemässen Auslegung. Auch ist nicht zu beanstanden, dass Art. 6 ter Abs. 3 IVV die Ausrichtung des Einarbeitungszuschusses direkt an den Arbeitgeber vorsieht. Grundlage dazu bietet - wie in den bundesrätlichen Erläuterungen zutreffend ausgeführt wird (S. 10) - Art. 19 Abs. 2 ATSG.

4.4.3. Mit den so zu verstehenden Bestimmungen betreffend die Höhe des Einarbeitungszuschusses in Art. 6 ter IVV bewegt sich der Bundesrat im Rahmen innerhalb der Grenzen der Voraussetzungen einer Vollziehungsverordnung (vgl. BGE 129 V 95 E. 2.1 mit Hinweisen; siehe Erwägung 4.3 oben, letzter Abschnitt). Denn er bezog sich dabei auf die Materie, die Gegenstand von Art. 18a IVG bildet, er hob dieses Gesetz diesbezüglich weder auf, noch hat er dies abgeändert, er folgte der Zielsetzung des Gesetzes und ergänzte und spezifizierte dabei lediglich die Regelung, die in grundsätzlicher Weise bereits im Gesetz Gestalt angenommen hatte, ohne den Versicherten damit neue, nicht schon aus dem Gesetz folgende Pflichten aufzuerlegen. Die Auslegung, die der Bundesrat dem Gesetz mit Art. 6 ter IVV hinsichtlich der Bestimmung des Einarbeitungszuschusses gibt, ist nach dem Gesagten überzeugend, weshalb ihr zu folgen ist.

5. Die Beschwerdegegnerin sprach dem Beschwerdeführer somit mit Mitteilung vom 6. August 2009 (Urk. 8/136) den hier maximal möglichen Einarbeitungszuschuss von Fr. 5'000.-- pro Monat für die Einarbeitungs- und Anlernzeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 2009 zu. Denn dieser Betrag entspricht dem Gehalt, welches dem Beschwerdeführer gemäss dem Arbeitsvertrag vom 9. Juli 2009 auch nach dieser

Zeit zustand (Urk. 8/133 S. 5). Der Beschwerdeführer hat bei der gegebenen Rechts- und Sachlage keinen Anspruch auf darüber hinausgehende Leistungen in Form von Taggeldern oder eines Einarbeitungszuschusses der Beschwerdegegnerin für die Zeit von Juli bis Dezember 2009. Die Beschwerde ist bei dieser Rechts- und Sachlage abzuweisen.

6. Der Streitgegenstand des Verfahrens betrifft die Bewilligung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen. Das Verfahren ist daher kostenpflichtig. Die Gerichtskosten sind nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert festzulegen (Art. 69 Abs. 1 bis IVG) und ermessensweise auf Fr. 800.- anzusetzen und entsprechend dem Ausgang des Verfahrens dem Beschwerdeführer aufzuerlegen, jedoch zufolge Gewährung der unentgeltlichen Prozessführung unter Hinweis auf Art. 92 der Zivilprozessordnung (ZPO) einstweilen auf die Gerichtskasse zu nehmen.

Der unentgeltliche Rechtsvertreter Rechtsanwalt Stephan Käbler ist für seine Aufwendungen in diesem Verfahren unter Berücksichtigung von dessen Honorarnote vom 18. August 2010 (Urk. 11/2) und des gerichtlichen Stundenansatzes von Fr. 200.-- bei einem Zeitaufwand von 12 Stunden 10 Minuten und Barauslagen von Fr. 37.-- mit Fr. 2'658.-- (inklusive Mehrwertsteuer und Barauslagen) aus der Gerichtskasse zu entschädigen.

Das Gericht erkennt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Die Gerichtskosten von Fr. 800.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt, zufolge Gewährung der unentgeltlichen Prozessführung jedoch einstweilen auf die Gerichtskasse genommen. Der Beschwerdeführer wird auf Art. 16 Abs. 4 GSV hingewiesen.

3. Der unentgeltliche Rechtsvertreter des Beschwerdeführers, Rechtsanwalt Stephan Käbler, Winterthur, wird mit Fr. 2'658.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) aus der Gerichtskasse entschädigt. Der Beschwerdeführer wird auf Art. 16 Abs. 4 GSV hingewiesen.

4. Zustellung gegen Empfangsschein an:

- Rechtsanwalt Stephan Käbler
- Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle
- Bundesamt für Sozialversicherungen

sowie an:

- Gerichtskasse

5. Gegen diese Entscheidung kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

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