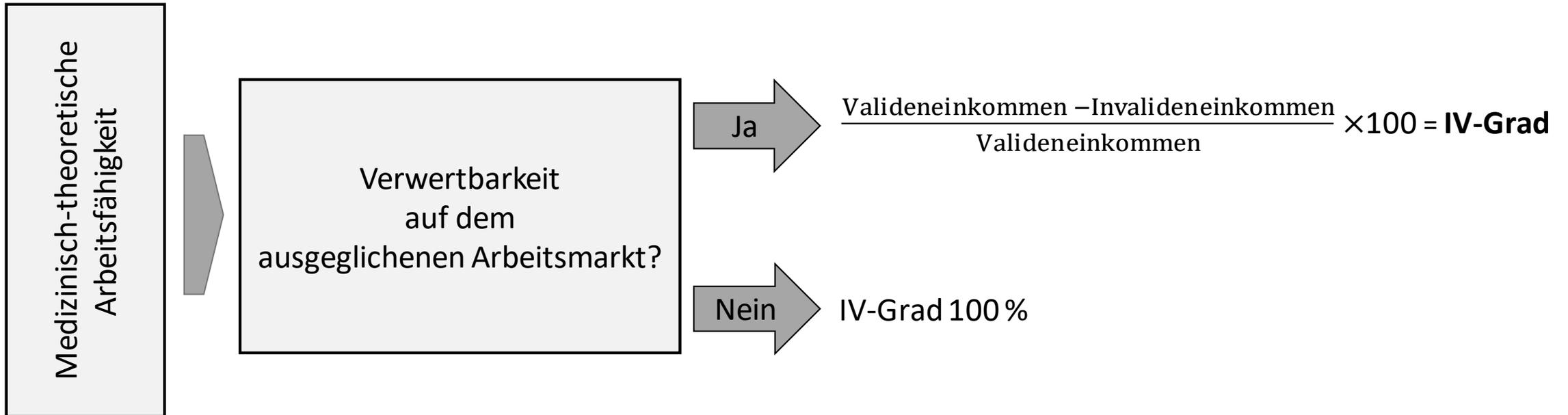


Einleitung

**Invaliditätsbemessung und
Eingrenzung des Themas**

RA Dr. iur. Philipp Egli

Übersicht: Verfahren zur Bemessung des IV-Grades



Art. 7 ATSG Erwerbsunfähigkeit

¹ Erwerbsunfähigkeit ist der durch **Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursacht** und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise **Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt.**

² Für die Beurteilung des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit sind **ausschliesslich** die Folgen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt zudem nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht **nicht überwindbar** ist.

Art. 16 ATSG Grad der Invalidität

Für die Bestimmung des Invaliditätsgrades 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, in Beziehung gesetzt zum **Erwerbseinkommen**, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre.



Erwerbsunfähigkeit

**Beeinträchtigung der körperlichen,
geistigen oder psychischen Gesundheit**



verursacht



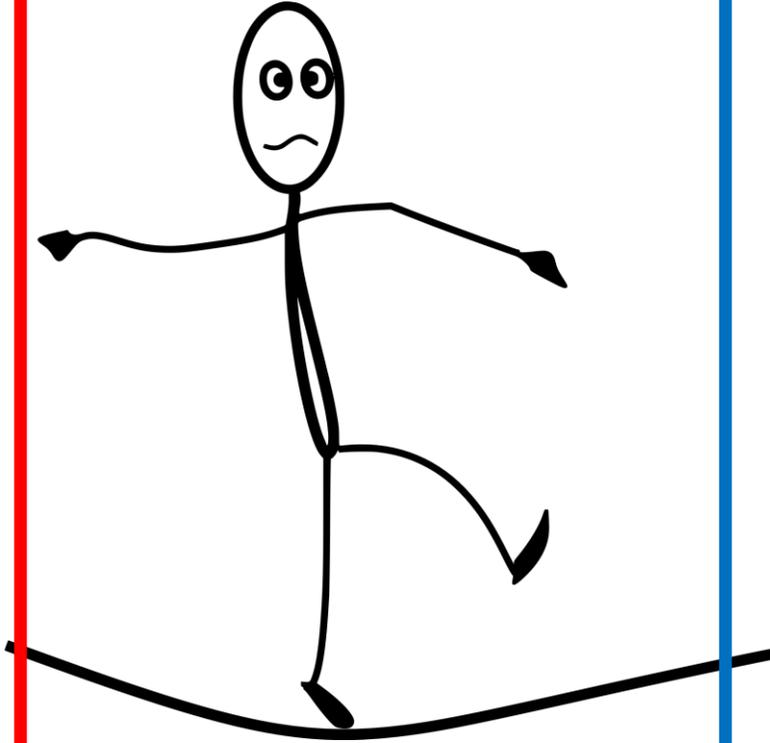
**Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf
dem in Betracht kommenden
ausgeglichenen Arbeitsmarkt**
Methode: Einkommensvergleich



Leistungseinbusse aus «invaliditätsfremden» Gründen

«Der betroffenen Person muss klargemacht werden, dass sie zwar aus medizinischer Sicht krank und arbeitsunfähig *ist*, es aber aus juristischer Sicht *nicht sein soll*»
(Ulrich Meyer [2007])

**Fiktive Gesundheit?
Gesundheitskausalität?**



Bilder: CC-Pixabay / svgsilh.com

Erwerbseinbusse aus «invaliditätsfremden» Gründen

«Wir betrachten jenen Arbeitsmarkt als ausgeglichen, auf dem jedermann ein seinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten und seiner Ausbildung entsprechender Arbeitsplatz offensteht.»
(BSV [1976])

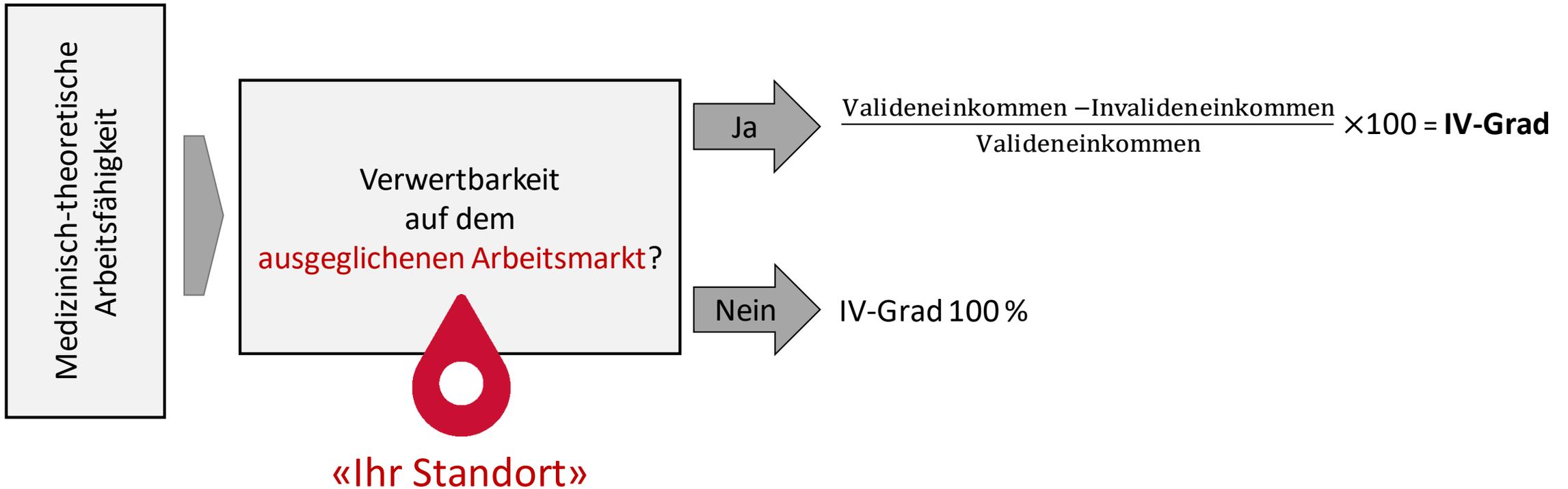
**Fiktiver Arbeitsmarkt?
(Fast) Fiktive Lohnniveaus?**

Fiktive Verwertbarkeit: Ausgeglichener Arbeitsmarkt

Das Konzept

RA Dr. iur. Philipp Egli

Übersicht: Verfahren zur Bemessung des IV-Grades



Art. 16 ATSG Grad der Invalidität

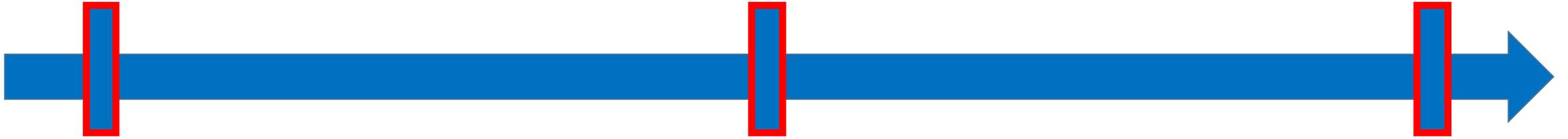
(...) durch **eine ihr zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage** erzielen könnte (...)

Art. 7 ATSG Erwerbsunfähigkeit

(...) Verlust der Erwerbsmöglichkeiten **auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt.**

Ausgeglichener Arbeitsmarkt

- «Der ausgeglichene Arbeitsmarkt ist ein **theoretischer und abstrakter Begriff**. Er berücksichtigt die konkrete Arbeitsmarktlage nicht,
- umfasst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auch tatsächlich **nicht vorhandene Stellenangebote** und
 - übergeht die **fehlenden oder verringerten Chancen gesundheitlich Beeinträchtigter**, tatsächlich eine zumutbare und geeignete Arbeitsstelle zu finden.
 - Er umschliesst einerseits ein bestimmtes **Gleichgewicht zwischen dem Angebot von und der Nachfrage nach Stellen**;
 - andererseits bezeichnet er einen Arbeitsmarkt, der von seiner Struktur her einen **Fächer verschiedenartiger Stellen** offenhält»



Realität

Gegenwärtiger,
konkreter
Arbeitsmarkt

Ausgeglichener
Arbeitsmarkt?

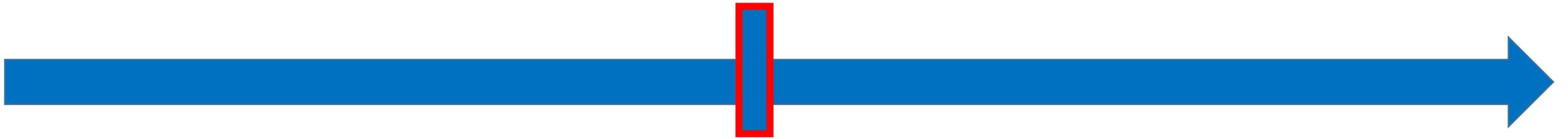
Ausgeglichener
Arbeitsmarkt
als Mittelweg?

Grosse Vagheit!

Fiktion

Allgemeiner,
abstrakter
Arbeitsmarkt

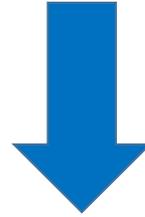
Ausgeglichener
Arbeitsmarkt?



Realität

Mittelweg

Fiktion



«*durchschnittliche*, d.h. von momentanen Zufälligkeiten (wie z.B. Betriebseinstellung oder -einschränkung, oder umgekehrt Hochkonjunktur), unabhängige Entlohnung»

«praktisch in Betracht kommenden Arbeitsmarkt»

Ausgeglichener Arbeitsmarkt

«Der ausgeglichene Arbeitsmarkt ist ein **theoretischer und abstrakter Begriff**. Er berücksichtigt die konkrete Arbeitsmarktlage nicht,

- umfasst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auch tatsächlich **nicht vorhandene Stellenangebote** und
- übergeht die **fehlenden oder verringerten Chancen gesundheitlich Beeinträchtigter**, tatsächlich eine zumutbare und geeignete Arbeitsstelle zu finden.
- Er umschliesst einerseits ein bestimmtes **Gleichgewicht zwischen dem Angebot von und der Nachfrage nach Stellen**;
- andererseits bezeichnet er einen Arbeitsmarkt, der von seiner Struktur her einen **Fächer verschiedenartiger Stellen** offenhält»



«Wir betrachten jenen Arbeitsmarkt als ausgeglichen, auf dem jedermann ein seinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten und seiner Ausbildung entsprechender Arbeitsplatz offensteht»
(ZAK 1976 S. 488)

« une notion théorique et abstraite »
(BGE 110 V 273 [1984])

Ausgeglichener Arbeitsmarkt

«Der ausgeglichene Arbeitsmarkt ist ein **theoretischer und abstrakter Begriff**. Er berücksichtigt die konkrete Arbeitsmarktlage nicht,

- umfasst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auch tatsächlich **nicht vorhandene Stellenangebote** und
- übergeht die **fehlenden oder verringerten Chancen gesundheitlich Beeinträchtigter**, tatsächlich eine zumutbare und geeignete Arbeitsstelle zu finden.
- Er umschliesst einerseits ein bestimmtes **Gleichgewicht zwischen dem Angebot von und der Nachfrage nach Stellen**;
- andererseits bezeichnet er einen Arbeitsmarkt, der von seiner Struktur her einen **Fächer verschiedenartiger Stellen** offenhält»



Realität

Mittelweg



Fiktion

Wegdefinieren des Arbeitsmarktes

=

Absehen von Zumutbarkeit

=

Fiktive Erwerbsfähigkeit

Art. 16 ATSG Grad der Invalidität

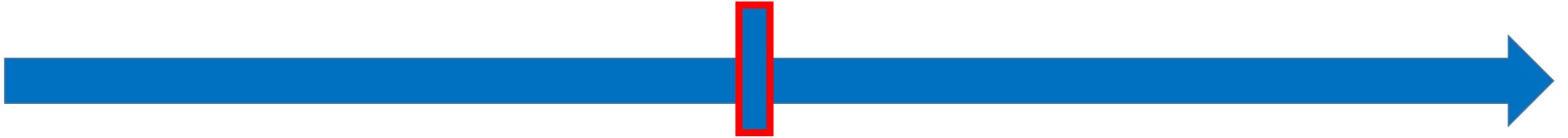
(...) durch eine ihr zumutbare Tätigkeit ~~bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage~~ bei theoretischer und abstrakter **Betrachtung** erzielen könnte (...)

Art. 7 ATSG Erwerbsunfähigkeit

(...) **Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem ~~in Betracht kommenden ausgeglichenen~~ fiktiven Arbeitsmarkt.**



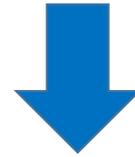
- Verbot realitätsfremder Einsatzmöglichkeiten (ZAK 1989 S. 319)
- «Je restriktiver indessen das medizinische Anforderungsprofil umschrieben ist, desto eingehender ist in der Regel die Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abzuklären und nachzuweisen» (BGer 9C_473/2019, 25.2.20, E. 5.1.1)



Realität

Mittelweg

Fiktion



«Objektiver Durchschnittsverdienst»

Realitätsgerechter Massstab

Fiktive Verwertbarkeit: Ausgeglichener Arbeitsmarkt

Die Praxis

Prof. Dr. iur. Thomas Gächter

Übersicht: Verfahren zur Bemessung des IV-Grades

«Ihr Standort»

Medizinisch-theoretische
Arbeitsfähigkeit



Verwertbarkeit
auf dem
ausgeglichenen Arbeitsmarkt?



Ja

Nein

$$\frac{\text{Valideneinkommen} - \text{Invalideneinkommen}}{\text{Valideneinkommen}} \times 100 = \text{IV-Grad}$$

IV-Grad 100 %

Verhältnis von ausgeglichenem Arbeitsmarkt und Verwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit auf diesem

Der ausgeglichene
Arbeitsmarkt ...

... nimmt wirtschaftlich
verwertbare Arbeitsfähigkeit
auf.



Wirtschaftlich nicht
verwertbare Arbeitsfähigkeit...

... wird vom ausgeglichenen
Arbeitsmarkt nicht
aufgenommen.

Grundlagen

- **Keine Liste** von Kriterien für Beurteilung der Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit auf **Gesetzes- oder Verordnungsstufe**
- Zahlreiche, von der **Gerichts- und Verwaltungspraxis** entwickelte Kriterien

Kriterien bei der Beurteilung der (Nicht-)Verwertbarkeit



Auswahl wichtiger Kriterien

- (Fortgeschrittenes) **Alter**: Sehr häufig angerufen. Restriktive Handhabung (BGer) des Kriteriums. Theoretisch ab ca. 60 (Männer) anerkannt, praktisch ab ca. 64.
- **Arbeitsmarktliche Desintegration**: Nur bei sehr langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, meist in Kombination mit anderen Faktoren, angewendet.

Auswahl wichtiger Kriterien

- **Gesundheitliche Einschränkungen:** (\neq medizinisch-theoretische Arbeitsunfähigkeit). Praktisch nur bei medizinisch exakt umschriebenen Einschränkungen, die einen realen Ausschluss einer Verweistätigkeit zulassen.
- **Vermehrte, gesundheitlich bedingte Arbeitsabsenzen:** Nur bei klar absehbarer häufiger Absenz ist «abschreckende» Wirkung auf Arbeitgeber anerkannt.

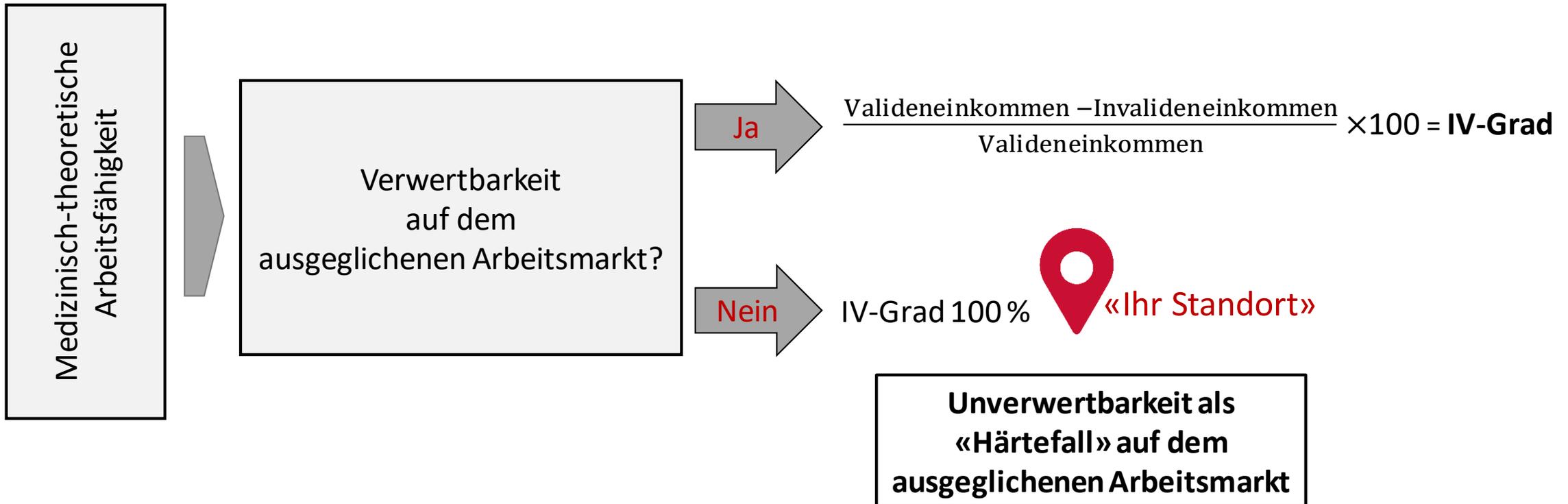
Problematik

- **Realitätsferne verschiedener bundesgerichtlicher Annahmen**, insbesondere betreffend die
 - Verwertbarkeit eingeschränkter Restarbeitsfähigkeit **älterer Personen** und das
 - Vorhandensein von **Nischen- und Schonarbeitsplätzen**

Würdigung

- **Verwertbarkeit als Schwarz-Weiss-Konzept**, d.h. als Entweder-Oder-Entscheidung
- **Verwertbarkeit als Regel** (Folge des fiktiven Konzepts des ausgeglichenen Arbeitsmarktes)
- Notwendigkeit einer «**Härtefallregelung**» bei völlig unplausibler Verwertbarkeit
- **Verwertbarkeitskriterien** sollten «Härtefälle» identifizieren

Übersicht: Verfahren zur Bemessung des IV-Grades



Insbesondere: Alter («Altersguillotine»)

- Realitätsferne restriktive Praxis: **Verwertbarkeit bis 63/64 regelmässig bejaht**
- Inkonsistenz mit Wertungen anderer SVR-Zweige:
 - Überbrückungsleistungen ab 60
 - EL: Keine Anrechnung der Restarbeitsfähigkeit mehr ab 60
 - UV (Art. 28 Abs. 4 UVV): Ab 60 wird Nichtaufnahme einer Arbeitstätigkeit berücksichtigt.

Insbesondere: Alter («Altersguillotine»)

- Entweder: Grundsätzliche (in Gesetz oder Verordnung definierte) **Unzumutbarkeit der Verwertung ab einem bestimmten Alter (z.B. 60).**
- Oder: **Beweislastumkehr.** Ab einem bestimmten Alter (z.B. 60) wird die Verwertbarkeit nicht mehr vermutet, sondern muss von der Verwaltung nachgewiesen werden (konkrete Nachfrage, kein pauschaler Verweis auf vage Tätigkeiten etc.)

Insbesondere: «Nischenarbeitsplätze»

- Praxis **vermutet** auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt auch Nischen- und Schonarbeitsplätze mit entsprechendem sozialen Entgegenkommen des Arbeitgebers.
- Grenze dort, wo **realistischerweise nicht mit dem Entgegenkommen eines durchschnittlichen Arbeitgebers** gerechnet werden kann.

Insbesondere: «Nischenarbeitsplätze»

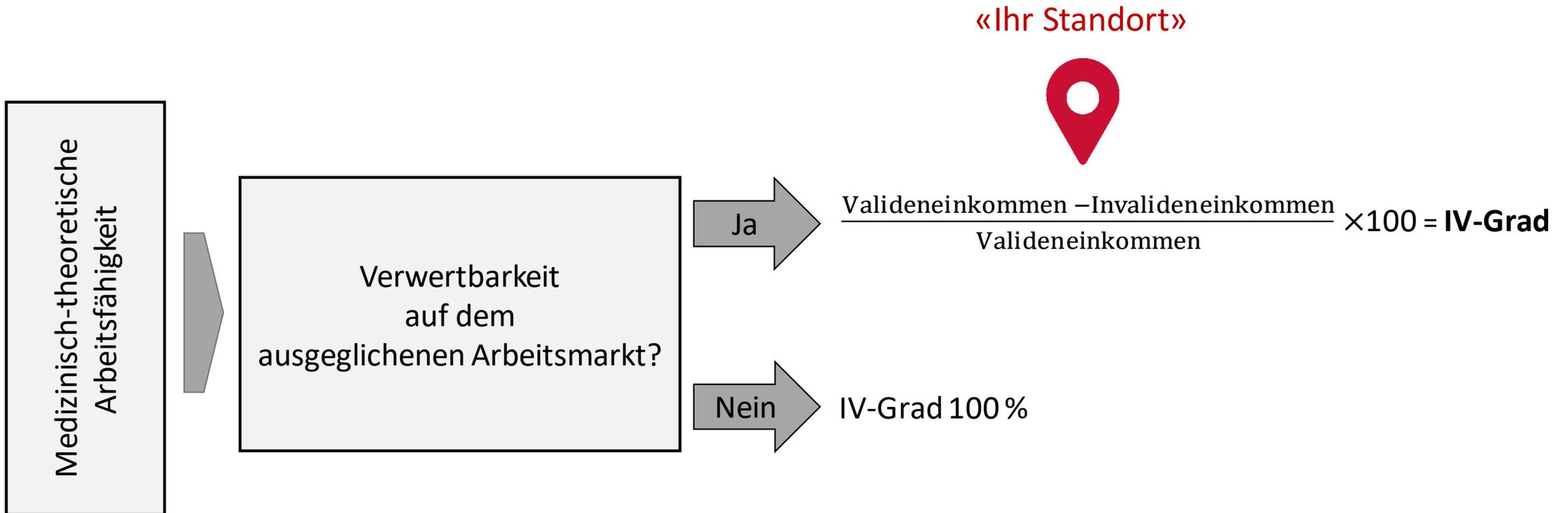
- Diese Praxis **schafft Unklarheiten** und ist inhaltlich teilweise **widersprüchlich**.
- Darum: «Nischenarbeitsplätze» dürfen **nicht** einfach als vorhanden **unterstellt** werden, **die Versicherten dürfen zumutbarerweise nicht darauf verwiesen werden**.

Fast fiktives Lohnniveau:

**Lohnstatistiken
aus juristischer Sicht**

RA Dr. iur. Philipp Egli

Übersicht: Verfahren zur Bemessung des IV-Grades



Lohnstatistik zur Invaliditätsbemessung

«Für die Bestimmung des trotz Gesundheitsschädigung zumutbarerweise noch realisierbaren Einkommens (Invalideneinkommen) können nach der Rechtsprechung **Tabellenlöhne** beigezogen werden (...)»

LSE als «**repräsentative Lohninformationen** für die gesamte Schweiz»

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Wirtschaftszweigen, Kompetenzniveau und Geschlecht *
 Privater Sektor, Schweiz 2018

Wirtschaftszweige (NOGA08)	Kompetenzniveau				
	Total				4
	Total	Frauen	Männer	Total	
TOTAL	6 248	5 651	6 600	8 534	

TA1_tirage_skill_level			
1			
Total	Frauen	Männer	
9 5010	4 371	5 417	

Tabelle:

in der Regel **LSE-Tabelle TA1**, Zeile "Total Privater Sektor"

Kompetenzniveau:

Kompetenzniveau 1 als «statistischer Durchschnittslohn für **einfache und repetitive Tätigkeiten**»

BGer-Urteil 8C_603/2020, 4.12.20, E. 6.2

Lohnstatistik zur Invaliditätsbemessung

«Die Verwendung der LSE im Rahmen der Invaliditätsbemessung nach Art. 16 ATSG war und ist nach ständiger Rechtsprechung, an der festzuhalten ist, **ultima ratio**»

«Die LSE 2012 ist **nicht in Stein gemeisselt.**»

«Schritte in Richtung eines **präziseren Settings** mit flankierenden Massnahmen im Gange»

Probleme des Griffs zur Lohnstatistik

Heutige Handhabung der Lohnstatistik (LSE) führt zu grobem Raster mit «sehr aggregierten – fast fiktiven – Lohnniveaus».

Ausgewählte Folgen:

- a) Methodische Widersprüche
- b) Einschluss ungeeigneter Arbeitsplätze
- c) «Lohndiskriminierung»
- d) Potenziell arbiträre Resultate

Griff zur Lohnstatistik – (fast) fiktive Lohnniveaus

Einflussfaktoren (Auswahl)	Tabellenlohn	
	ja	nein
1. Privater, öffentlicher Sektor	X	
2. Geschlecht	X	
3. Kompetenzniveau	X	
4. Gesundheitsbeeinträchtigung		X
5. Alter		X
6. Wirtschaftszweig / Branche		X
7. Staatsangehörigkeit		X
8. Beschäftigungsgrad (Pensum)		X
9. Grossregion		X
10. Dienstjahre		X

a) Methodische Widersprüche

Bestimmungselement	individuell	generell
Gesundheitliche Einbusse	X	
Statusfrage	X	
Valideneinkommen	X	
Invalideneinkommen		
<ul style="list-style-type: none"> • Tabellenlohn • Tabellenlohnabzug 	X	X

UELI KIESER, in: JaSo 2019, S. 113 ff., 124 f.

b) **Einschluss ungeeigneter Arbeitsplätze**

Zur LSE: «Als Durchschnittswerte schliessen sie je nach Art der Behinderung und der übrigen Umstände auch eine **mehr oder weniger grosse Zahl von ungeeigneten Arbeitsplätzen** mit ein.» (BGE 129 V 472)

Zu Kompetenzniveau 1: « Many occupations at Skill Level 1 may require **physical strength and/or endurance.**» (ISCO-08, Vol. I, Rz. 51)

c) «Lohndiskriminierung»

«Soweit ersichtlich fehlt es bis anhin an Erhebungen über die Löhne gesundheitlich eingeschränkter Personen. Im Interesse einer noch genaueren Bestimmung von Invalideneinkommen wären derartige Untersuchungen zu begrüßen».

(BGE 139 V 592 E. 7.4 S. 597 f.)

Büro BASS: «Löhne von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind signifikant tiefer.»

(Dazu später mehr!)

d) Potenziell arbiträre Resultate

Bestimmungselement	individuell	generell
Gesundheitliche Einbusse	X	
Statusfrage	X	
Valideneinkommen	X	
Invalideneinkommen <ul style="list-style-type: none"> • Tabellenlohn • Tabellenlohnabzug 	X	X

UELI KIESER, in: JaSo 2019, S. 113 ff., 124 f.

d) Potenziell arbiträre Resultate



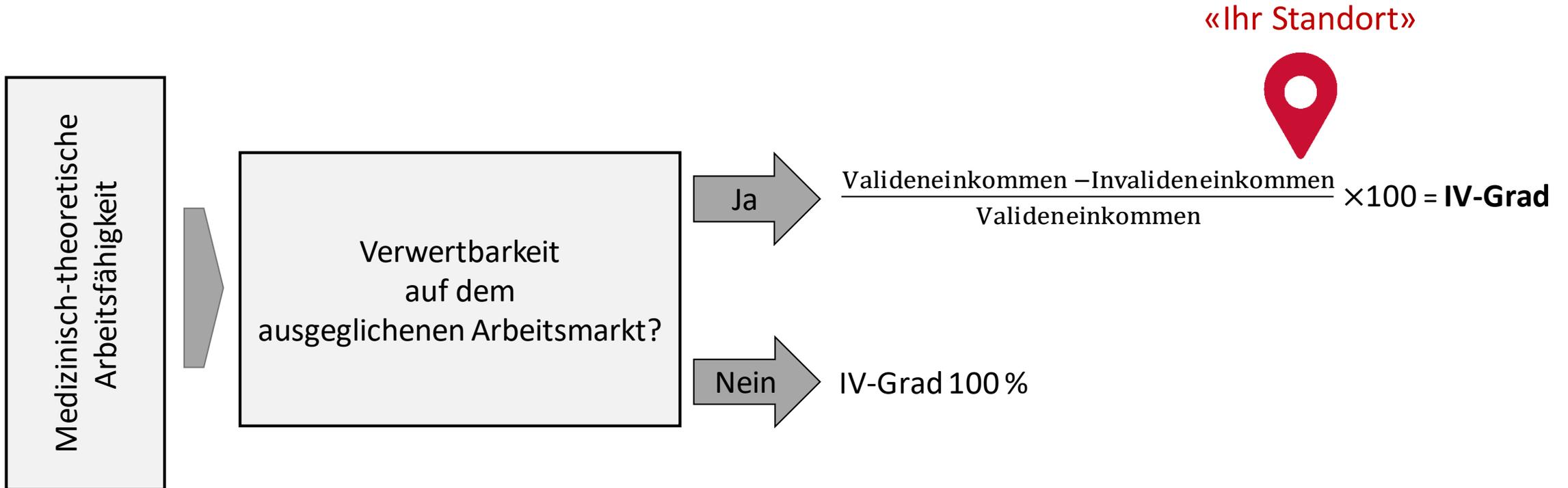
«Unter dem Titel des leidensbedingten Abzugs können grundsätzlich nur Umstände berücksichtigt werden, die auch **auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt als ausserordentlich zu bezeichnen** sind (...)» (BGer 8C_393/2020, 21.9.20, E. 3.1)

Fast fiktives Lohnniveau:

Der Tabellenlohnabzug

**Prof. Dr. Thomas Gächter /
RA Dr. iur. Michael E. Meier**

Übersicht: Verfahren zur Bemessung des IV-Grades



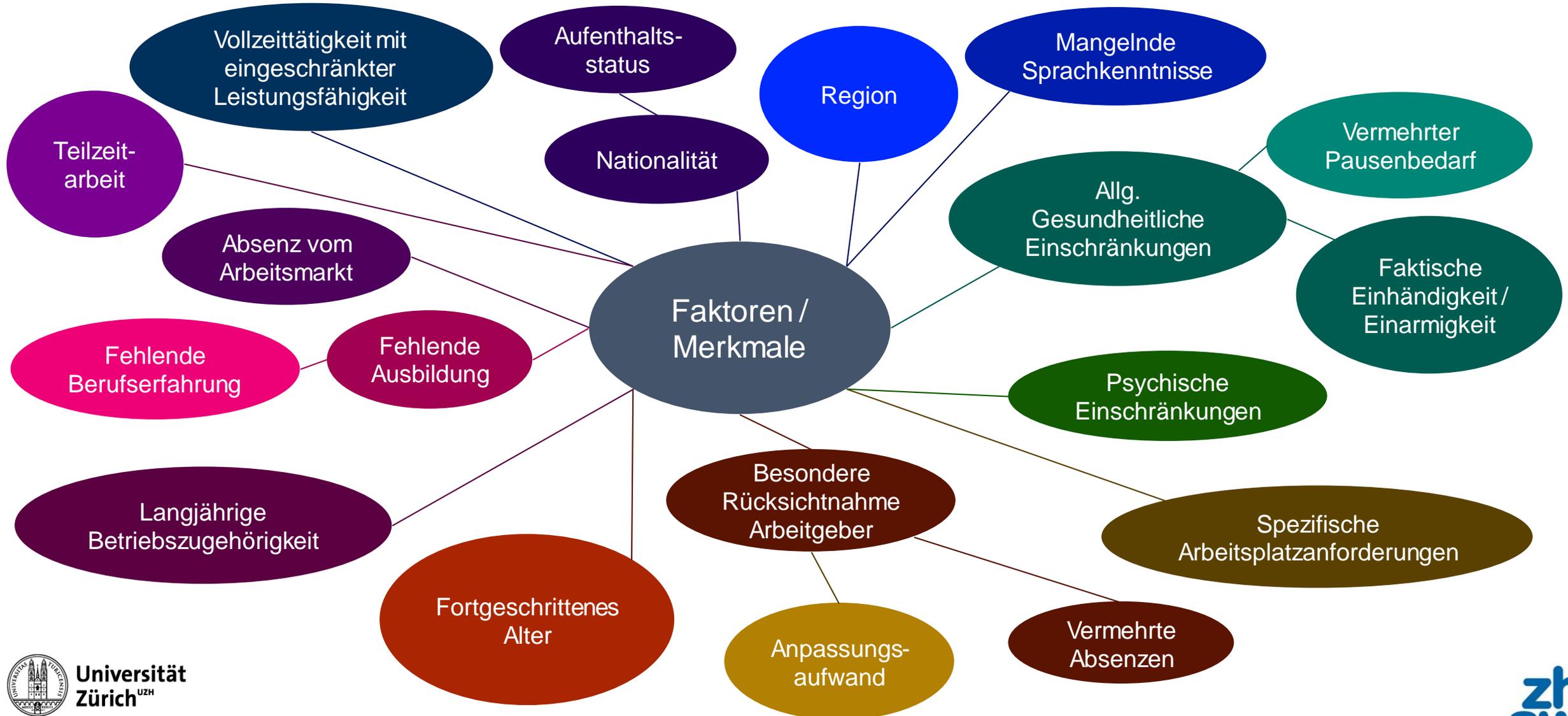
Sinn und Zweck des Tabellenlohnabzugs

- Der Tabellenlohnabzug gründet darin, dass **persönliche** und **berufliche** Merkmale Auswirkungen auf die Lohnhöhe haben können.
- Invaliditätsbedingte und invaliditätsfremde Faktoren, die bei einem **gesundheitsbedingten Stellenwechsel** lohnmindernd wirken können.
- Je nach Ausprägung dieser Faktoren kann die versicherte Person deswegen die verbliebene Arbeitsfähigkeit auch auf einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt nur mit **unterdurchschnittlichem erwerblichem Erfolg** verwerten → LSE-Tabelle = Medianwert
- Vom Bundgericht anerkanntes **Korrekturinstrument** der LSE-Tabellen.

Funktionsweise des Tabellenlohnabzugs / «Guidelines»

- Bis dato **keine rechtliche Grundlage** in Gesetz oder Verordnung, sondern zahlreiche, von der Gerichts- und Verwaltungspraxis entwickelte Kriterien
- Drei vage rechtliche Vorgaben des Bundesgerichts:
 1. **Kein automatischer** Abzug, sondern immer Prüfung des Einzelfalls
 2. **Keine separate** Quantifizierung und Kumulation jedes Merkmals
 3. Abzug darf die **maximale Abzugshöhe** von **25%** nicht übersteigen
- Ob Abzug vorzunehmen ist = **Rechtsfrage** / Höhe des Abzugs = **Ermessen**
- Nur sehr spärliche «Verwaltungspraxis» (vgl. KSIH Rz. 3067.1–3067.4)
- In der Praxis 5%-Schritte geläufig (5%, 10%, 15%, 20%, 25%)

Abzugsrelevante Merkmale und Faktoren in der Praxis



Rechtliche Würdigung der Praxis

- Hunderte Anwendungsfälle belegen Abzüge zwischen 5–25%
- Fundamentales (und häufig einziges) Korrekturinstrument in der Praxis
- Problematik auf mehreren Ebenen:
 1. **Ausufernde Praxis:** Guidelines zu vage + kaum Leitentscheide
 2. **Inkonsistente Praxis:** keine Systematik vorhanden (Kombinatorik!)
 3. **Justiziabilität:** Abzugshöhe = Ermessen = nur beschränkt überprüfbar
- (Versteckte) Ursache: Rechtsanwender betrachtet LSE als unerreichbar ?

Schlussfolgerungen

aus juristischer Sicht

Prof. Dr. Thomas Gächter
RA Dr. Philipp Egli

Auswirkungen, Impacts, Lösungsansätze

1. Weiterentwicklung IV (WEIV)

2. 10 Thesen

3. Wie weiter?

WEIV: Vorentwurf IVV

Art. 28a Abs. 1 revIVG: «Die Bemessung des Invaliditätsgrades von erwerbstätigen Versicherten richtet sich nach Artikel 16 ATSG. **Der Bundesrat umschreibt die zur Bemessung des Invaliditätsgrades massgebenden Erwerbseinkommen sowie die anwendbaren Korrekturfaktoren.**»

- Wann tatsächliche Werte, wann Tabellenlöhne?
- Welche Tabelle(n)?
- Kriterien und Höhe von Tabellenlohnabzug?

WEIV: Vorentwurf IVV

- **Wann tatsächliche Werte, wann Tabellenlöhne?**
Altersunabhängige und geschlechtsspezifische **Zentralwerte der LSE** (Art. 25 Abs. 3 VE-IVV)
- **Welche Tabelle(n)?**
«in der Regel die Werte der **Tabelle TA1_tirage_skill_level**»
(Erläuternder Bericht, S. 40)
- **Kriterien und Höhe von Tabellenlohnabzug?**
«Der leidensbedingte Abzug in der bisherigen Form wird (...) nicht mehr angewendet.» (Erläuternder Bericht, S. 47)

WEIV: Vorentwurf IVV

- «Die LSE ist **nicht in Stein gemeisselt**» (so BGer), sondern eine **Übergangslösung**, bis ein «präziseres Setting» vorliege – *aber soll künftig Gesetz werden?*
- Weshalb hat das BSV die **Anregungen des BGer** und die Vorschläge aus dem BFS nicht aufgenommen?
- Wieso soll der Tabellenlohnabzug (fast) ersatzlos gestrichen werden?
- Auf welche **gesetzliche Grundlage** stützt sich der Vorentwurf?

Auswirkungen, Impacts, Lösungsansätze

1. Weiterentwicklung der IV und Erkenntnisse der Untersuchungen

2. 10 Thesen

3. Wie weiter?

10 Thesen

1. *Der Begriff des «**ausgeglichenen Arbeitsmarktes**» wurde durch Verwaltungs- und Gerichtspraxis schleichend zu einer weitgehend **fiktiven Betrachtung** verschärft, bei der auch dauerhafte Veränderungen der realen Arbeitsmarktverhältnisse zu Lasten der Versicherten nicht mehr berücksichtigt werden.*
2. *Die Frage der **Verwertbarkeit** der ärztlich attestierten Arbeitsfähigkeit auf dem (ausgeglichenen) Arbeitsmarkt kann nur bejaht oder verneint werden. Konkrete Umstände des Einzelfalls können einzig im Rahmen einer griffigen **Härtefallregelung** berücksichtigt werden, was in der Verwaltungs- und Gerichtspraxis bisher nur ungenügend umgesetzt wird.*

10 Thesen

3. *Die Verwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit ab einem Alter von 60 Jahren oder bei Arbeitsprofilen, die nur bei einem sozialen Entgegenkommen des Arbeitgebers überhaupt vorhanden sind («Nischenarbeitsplätze»), ist realitätsfern und den Versicherten unzumutbar.*
4. *Wird für die Bestimmung des Invalideneinkommens auf **statistische Lohndaten** zurückgegriffen (LSE), müssen diese Durchschnitts- und Medianwerte an den **Einzelfall angepasst** werden. In der aktuellen Verwaltungs- und Gerichtspraxis existieren dafür über ein Dutzend Merkmale, denen regelmässig mit einem **Abzug vom Tabellenlohn** von 5–25 % Rechnung getragen wird. Die mit der IV-Reform (Weiterentwicklung der IV) vorgesehene, (fast) ersatzlose Abschaffung des Tabellenlohnabzuges würde folglich zu einer **massiven Verschärfung der Rentenpraxis** führen.*

10 Thesen

5. *Die Verwaltungs- und Gerichtspraxis zum Tabellenlohnabzug ist **ausufernd und inkonsistent**, was eine rechtsgleiche und rechtssichere Anwendung der abzugsrelevanten Merkmale stark erschwert.*
6. *Die Ausübung des Ermessens beim Tabellenlohnabzug stösst aufgrund der sehr vagen rechtlichen Vorgaben an ihre Grenzen und unterliegt zudem lediglich einer **beschränkten gerichtlichen Überprüfung**.*
7. *Die verwendeten Lohndaten der LSE umfassen somit auch eine **Vielzahl ungeeigneter und unzumutbarer Stellenprofile**, die aufgrund der körperlich anstrengenden Arbeit tendenziell höher entlohnt werden, was zu einem **überhöhten hypothetischen Invalideneinkommen** und damit zu einem tieferen IV-Grad führt.*

10 Thesen

8. *Die LSE-Lohndaten beruhen auf Löhnen von **gesunden Personen**. Statistisch lässt sich jedoch nachweisen, dass gesundheitlich beeinträchtigte Personen zwischen **10–15 % weniger** verdienen als gesunde Personen in der gleichen Tätigkeit.*
9. *Der Anspruch auf berufliche Massnahmen der IV – allen voran die Umschulung – ist von der zu erwartenden Erwerbseinbusse abhängig, weshalb sich zu hoch ausgewiesene Tabellenlöhne (vgl. These 7 und 8) auch als **Hindernis für den Eingliederungsauftrag** der Invalidenversicherung entpuppen.*
10. *Die Anwendung der bestehenden **LSE-Tabellen** sollten aufgrund diverser Mängel gemäss Bundesgericht denn auch nur eine **Übergangslösung** sein. Im Rahmen der Weiterentwicklung der IV drohen diese Mängel auf lange Sicht zementiert und verstärkt zu werden, womit die Invaliditätsbemessung noch weiter **zur Fiktion zu verkommen** droht.*

Auswirkungen, Impacts, Lösungsansätze

1. Weiterentwicklung der IV und Erkenntnisse der Untersuchungen
2. 10 Thesen
3. **Wie weiter?**

Lösungsansatz

Invaliditätsbemessung soll de lege lata und unter Berücksichtigung legitimer Praktikabilitätsbedürfnisse in **drei Schritten** näher an die **Realität** herangeführt werden:

1. Schritt: **Per sofort Abstellen auf den unteren Quartilsbereich (Q1-Lohn)**
2. Schritt: **Erarbeitung von Tabellen auf der Basis geeigneter Funktionsprofile bzw. Tätigkeiten.**
Per sofort vorübergehend klare und realistische Tabellenlohnabzüge festlegen (z.B. im Rahmen der WEIV)

Lösungsansatz

3. Schritt: **Ausschöpfen der Potenziale der LSE (Differenzierungen nach Wirtschaftszweig, Regionen, Bildung, Alter etc.).**
Per sofort – d.h. im Zuge der Weiterentwicklung der IV – vorübergehend zumindest Tabellenlohnabzüge bei Faktoren zulassen, die sich bei einem gesundheitsbedingten Stellenwechsel lohnmindernd auswirken können.