

Inhaltsverzeichnis

Vorwort..... VII

Literaturverzeichnis..... XVII

Materialienverzeichnis..... XXIII

Abkürzungsverzeichnis XXV

A. Einleitung..... 1

 I. Auftrag und Gegenstand 1

 II. Einführung zur Invaliditätsbemessung..... 2

B. Fiktion des «ausgeglichenen Arbeitsmarkts»..... 7

 I. Einleitung..... 7

 II. Vor Inkrafttreten des IVG 8

 III. Bei Inkrafttreten des IVG 11

 IV. Nach Inkrafttreten des IVG 14

 1. Erste Entscheide 14

 2. Veränderte Verhältnisse 16

 3. Wandel des Invaliditätsbegriffs? 19

 4. Fiktion als Regel, Realität als Ausnahme 22

 5. Fokus: Abgrenzung und Bezüge zur Arbeitslosenversicherung 25

 V. Von der Einführung des ATSG bis heute 27

 1. Schaffung des ATSG 27

 2. Neue Herausforderungen 29

 3. 5. IV-Revision 31

 VI. Zwischenfazit..... 33

C. Der ausgeglichene Arbeitsmarkt in der bundesgerichtlichen Praxis: Übersicht, Fallgruppen und Würdigung.....37

 I. Einleitung..... 37

 II. Grobe Rechtsprechungslinien zum «ausgeglichenen Arbeitsmarkt» 37

 1. Grundsatzentscheid BGE 110 V 273 als Ausgangslage 37

 2. Konkretisierung des Begriffs des «ausgeglichenen Arbeitsmarkts» 38

III. Kriterien der Verwertbarkeit der medizinisch-theoretischen (Rest-)Arbeitsfähigkeit.....	40
1. Alter.....	40
a. Verwertbarkeit bejaht bei über 60-Jährigen.....	42
b. Verwertbarkeit verneint bei über 60-Jährigen.....	47
c. Verwertbarkeit bejaht bei unter 60-Jährigen.....	53
d. Verwertbarkeit verneint bei unter 60-Jährigen.....	58
e. Zwischenfazit zum Kriterium Alter	60
2. Arbeitsmarktliche Desintegration.....	62
a. Verwertbarkeit aufgrund von Desintegration verneint	62
b. Verwertbarkeit trotz Desintegration bejaht	64
3. Gesundheitliche Einschränkungen.....	65
a. Verwertbarkeit bei gesundheitlichen Einschränkungen verneint.....	66
b. Verwertbarkeit trotz gesundheitlicher Einschränkung bejaht	67
c. Zwischenfazit zum Kriterium der arbeitsmarktlichen Desintegration.....	64
d. Praxislinie: Funktionelle Einarmigkeit – Verwertbarkeit bejaht	68
e. Zwischenfazit zum Kriterium der gesundheitlichen Einschränkungen	71
4. Verweis auf Hilfsarbeiten trotz Einschränkungen	72
a. Verwertbarkeit mit Verweis auf leichte Hilfstätigkeiten bejaht	73
b. Zwischenfazit zum Kriterium der Verwertbarkeit für leichte Hilfsarbeiten	76
5. Besondere Rücksichtnahme des Arbeitgebers.....	78
a. Verwertbarkeit bei besonderer Rücksichtnahme bejaht	78
b. Verwertbarkeit aufgrund von besonderer Rücksichtnahme verneint.....	79
6. Spezifische Arbeitsplatzanforderungen	79
a. Verwertbarkeit bei spezifischen Anforderungen bejaht.....	79
b. Verwertbarkeit bei spezifischen Anforderungen verneint.....	80
c. Zwischenfazit zu den Kriterien der besonderen Rücksichtnahme des Arbeitgebers und der spezifischen Arbeitsplatzanforderungen	81

7. Arbeitsabsenzen	82
a. Verwertbarkeit bei vermehrten Absenzen bejaht	82
b. Verwertbarkeit bei vermehrten Absenzen verneint	83
c. Fazit zum Kriterium der Arbeitsabsenzen	85
8. Erhöhter Pausenbedarf	86
9. Region als Kriterium	88
10. Aufgabe einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	88
a. Zumutbarkeit einer Betriebsaufgabe und Verwertbarkeit bejaht	89
b. Zwischenfazit zum Kriterium der Betriebsaufgabe	93
11. Vergebliche Stellensuche	94

D. Rechtliche Würdigung der Rechtspraxis zum ausgeglichenen Arbeitsmarkt und Korrekturvorschläge.....97

I. Notwendigkeit und Folgen eines Schwarz-Weiss-Konzepts	97
II. Ausgestaltung der Härtefallregelung – Kritik und Korrekturvorschläge	100
1. Notwendigkeit einer «Altersguillotine»	100
2. Analogie: Langer Rentenbezug und Verbleib in derselben Tätigkeit?	106
3. Nischenarbeitsplätze als Musterfall der Härtefallregelung	109

E. Lohnstrukturhebung (LSE) und Tabellenlöhne in der Invaliditätsbemessung..... 113

I. Invaliditätsbemessung bei Unselbstständigerwerbenden	113
1. Valideneinkommen	113
2. Invalideneinkommen	117
3. Fokus: Weiterentwicklung der IV	122
II. Funktion und statistische Erhebung der Lohnstrukturhebung	126
1. Schweizerische Lohnstrukturhebung (LSE)	126
2. Methodik zur Erhebung der Daten	127
3. Tabellen	130
4. Tabellenwahl	132
5. Kompetenzniveau (skill level)	134
6. Wahl Kompetenzniveau	135

F. Tabellenlohn und Tabellenlohnabzug in der bundesgerichtlichen Praxis: Übersicht, Fallgruppen und Würdigung.....	139
I. Einleitung.....	139
II. Geschichte des Tabellenlohnabzugs	139
III. Grobe Rechtsprechungsrichtlinien zum «Tabellenlohnabzug»	141
1. BGE 126 V 75 als Ausgangspunkt	141
2. BGE 146 V 16: Verhältnis von Parallelisierung und Tabellenlohnabzug.....	142
3. Eingeschränkte Überprüfbarkeit der Abzugshöhe	143
IV. Zu berücksichtigende Kriterien.....	143
1. Generelle gesundheitliche Einschränkungen somatischer Natur. 144	
a. Abzug bejaht bei generellen somatischen Einschränkungen..	147
b. Abzug verneint trotz genereller gesundheitlicher Einschränkungen somatischer Natur.....	160
c. Zwischenfazit.....	165
2. Faktische Einhändigkeit	166
a. Abzug bejaht aufgrund Einschränkungen der Extremität(en)	166
b. Abzug verneint trotz Einschränkungen der Extremität(en)....	171
c. Zwischenfazit.....	172
3. Psychisch bedingte Einschränkungen	172
a. Abzug bejaht aufgrund psychisch bedingter Einschränkungen	173
b. Abzug verneint trotz psychisch bedingter Einschränkungen	175
c. Zwischenfazit.....	178
4. Spezifische Arbeitsplatzanforderungen	178
a. Abzug bejaht aufgrund spezifischer Arbeitsplatzanforderungen	178
b. Zwischenfazit.....	179
5. Besondere Rücksichtnahme durch Vorgesetzten und Arbeitskollegen.....	180
a. Abzug verneint bezüglich der Notwendigkeit einer besonderen Rücksichtnahme durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen.....	180
b. Zwischenfazit.....	182

6.	Gesundheitlich bedingte Absenzen	183
a.	Abzug bejaht aufgrund gesundheitlich bedingter Absenzen ..	183
b.	Abzug verneint aufgrund gesundheitlich bedingter Absenzen	183
c.	Zwischenfazit	185
7.	Alter	186
a.	Abzug bejaht aufgrund des Alters	186
b.	Abzug verneint aufgrund des Alters	188
c.	Zwischenfazit	191
8.	Langjährige Betriebszugehörigkeit (Dienstalter)	193
a.	Abzug bejaht aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit ...	193
b.	Abzug aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit verneint	194
c.	Zwischenfazit	198
9.	Fehlende Ausbildung / Berufserfahrung	198
a.	Abzug bejaht aufgrund fehlender Ausbildung/Berufserfahrung	199
b.	Abzug verneint aufgrund fehlender Ausbildung/Berufserfahrung	199
c.	Zwischenfazit	201
10.	Absenz vom Arbeitsmarkt	202
a.	Abzug bejaht aufgrund der Absenz vom Arbeitsmarkt	203
b.	Abzug verneint aufgrund der Absenz vom Arbeitsmarkt	203
c.	Zwischenfazit	204
11.	Teilzeitarbeit	205
a.	Abzug bejaht aufgrund von Teilzeitarbeit	205
b.	Abzug verneint aufgrund von Teilzeitarbeit	208
c.	Zwischenfazit	210
12.	Vollzeittätigkeit mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit	212
a.	Abzug bejaht bei Vollzeittätigkeit mit eingeschränkter Leistung	212
b.	Abzug verneint bei Vollzeittätigkeit mit eingeschränkter Leistung	213
c.	Zwischenfazit	217
13.	Nationalität/Aufenthaltsstatus	219
a.	Abzug bejaht aufgrund Nationalität / Aufenthaltsstatus	219
b.	Abzug verneint aufgrund Nationalität / Aufenthaltsstatus	222

c. Zwischenfazit.....	224
14. Mangelnde Sprachkenntnisse	225
a. Abzug bejaht aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse	226
b. Abzug verneint aufgrund Sprachkenntnisse.....	226
c. Zwischenfazit.....	228
15. Vermehrter Pausenbedarf.....	228
a. Abzug bejaht aufgrund vermehrten Pausenbedarfs.....	228
b. Abzug verneint aufgrund vermehrten Pausenbedarfs	229
c. Zwischenfazit.....	231
16. Anpassungsaufwand.....	232
a. Abzug verneint aufgrund Anpassungsaufwand.....	232
b. Zwischenfazit.....	233
17. Region.....	233
a. Abzug verneint betreffend Region	233
b. Zwischenfazit.....	234
V. Rechtliche Würdigung der Praxis zum Tabellenlohnabzug	234
1. Fundamentales Korrekturinstrument in der Praxis.....	234
2. Ausufernde und inkonsistente Praxis zum Tabellenlohnabzug	236
3. Angebrachtes Ermessen im Bereich der Invaliditätsbemessung?	239
a. Grenzen der Ermessensausübung beim Erfordernis eines exakten Ergebnisses.....	239
b. Fehlende Justiziabilität bei der Invaliditätsbemessung als Lücke	239
c. Unplausible statistische Grundlage als Ursache für breite Praxis?	239

G. Ausgewählte Probleme der Verwendung der LSE243

I. Übersicht: «Fast fiktive Lohnniveaus»	243
II. Einschluss ungeeigneter Stellen.....	246
III. Gesundheitlich bedingte «Lohndiskriminierung».....	250
IV. Praxis zum Tabellenlohnabzug.....	252
V. Grossregionen	254
VI. Tatsächliche Verfügbarkeit geeigneter Stellen im Arbeitsmarkt.....	260
VII. Unrealistische Einkommenshöhe.....	261
VIII. LSE-Tabellenlöhne als Hindernis für den IV-Eingliederungsauftrag ...	264

H. Alternativen zur heutigen LSE-Praxis.....	273
I. Erhebung über konkrete Arbeitsplätze.....	273
II. Potenziale der LSE ausschöpfen	274
III. Informationen aus dem konkreten Verfahren.....	276
IV. Realitätsbezogene Pauschalisierung als ultima ratio?	277
V. GAV und Lohnempfehlungen	277
VI. SAKE-Daten und Lohnrechner	278
I. Folgerungen/Lösungsansätze	283
I. Folgerungen	283
II. Lösungsansatz	285
K. Kernpunkte (Zusammenfassung).....	291