

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. Lohnstrukturerhebung (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 Lohnstrukturerhebung	126
1.	Schweizerische Lohnstrukturerhebung (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 Justizierbarkeit bei der Invaliditätsbemessung als Lücke	239
	c. Unplausible statistische Grundlage als Ursache für breite Praxis?	239
G. Ausgewählte Probleme der Verwendung der LSE	243	
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