

# BGer 8C 537/2023 vom 17. April 2024

Bundesgericht, 2024-04-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_537\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_537_2023)

FR: TF 8C 537/2023 du 17 avril 2024

IT: TF 8C 537/2023 del 17 aprile 2024

## Regeste

Invalidenversicherung (Arbeitsfähigkeit; Einkommensvergleich; Invalidenrente) |  
Invalidenversicherung

## Erwägungen

### E. 1.1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 f. BGG; BGE 145 V 57 E. 4.2). Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Es kann ihre Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann ( Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 2 BGG ). Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung weist damit die Tragweite von Willkür auf. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erscheint. Eine Sachverhaltsfeststellung ist etwa dann offensichtlich unrichtig, wenn das kantonale Gericht den Sinn und die Tragweite eines Beweismittels offensichtlich falsch eingeschätzt, ohne sachlichen Grund ein wichtiges und für den Ausgang des Verfahrens entscheidendes Beweismittel nicht beachtet oder aus den abgenommenen Beweisen unhaltbare Schlüsse gezogen hat. Solche Mängel sind in der Beschwerde aufgrund des strengen Rügeprinzips ( Art. 106 Abs. 2 BGG ) klar und detailliert aufzuzeigen ( BGE 147 IV 73 E. 4.1.2; 144 V 50 E. 4.2; Urteil 9C\_32/2024 vom 5. März 2024 E. 4.3.3).

### E. 1.2

Rechtsfrage ist, ob die rechtserheblichen Tatsachen vollständig festgestellt und ob der Untersuchungsgrundsatz bzw. die Beweismittelwertungsregeln nach Art. 61 lit. c ATSG beachtet wurden. Bei den aufgrund von Arztberichten getroffenen Feststellungen zum Gesundheitszustand sowie zur Arbeitsfähigkeit und bei der konkreten Beweismittelwertung geht es um Sachverhaltsfragen (nicht publ. E. 1 des Urteils BGE 142 V 342 , veröffentlicht in SVR 2016 IV Nr. 41 S. 131).

### E. 2

Strittig ist, ob die vorinstanzliche Verneinung des Rentenanspruchs vor Bundesrecht standhält. Dabei sind sich die Parteien in sachverhaltlicher Hinsicht uneinig, auf welche

Tätigkeit sich die Arbeitsunfähigkeitsangaben des Prof. Dr. med. F. \_\_\_\_\_ bezogen sowie ob der Beschwerdeführer seine Stelle bei der B. \_\_\_\_\_ AG freiwillig oder krankheitshalber gekündigt habe, was mit Bezug auf die Feststellung des im Gesundheitsfall hypothetisch erzielbaren sog. Valideneinkommens relevant ist.

### **E. 2.1**

Gestützt auf die nach dem Rückweisungsurteil des Bundesgerichts (8C\_177/2020 vom 22. Dezember 2020) getätigten weiteren Abklärungen gelangte die Vorinstanz zum Schluss, Prof. Dr. med. F. \_\_\_\_\_ habe im Bericht vom 15. März 2022 die Frage, ob seine am 6. September 2016 gemachte Angabe einer zirka 70%igen Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers ab September 2016 (auch) die angestammte Tätigkeit als Geschäftsleiter betroffen habe, eindeutig bejaht. Es sei Prof. Dr. med. F. \_\_\_\_\_ bekannt gewesen, dass die angestammte Tätigkeit als Geschäftsleiter der B. \_\_\_\_\_ AG eine gewisse Stressexposition mit sich gebracht habe. Der Einschätzung des RAD-Arztes Dr. med. I. \_\_\_\_\_, Facharzt für Innere Medizin, vom 14. November 2016, wonach eine Stressexposition nicht zumutbar sei, könne nicht gefolgt werden, da sie im Widerspruch zur vom Beschwerdeführer gelebten Arbeitsrealität stehe und nicht nachvollziehbar sei, auf welchen medizinischen Grundlagen sie basiere. Prof. Dr. med. F. \_\_\_\_\_ habe in keinem der echtzeitlichen Berichte irgendwelche Einschränkungen in qualitativer Hinsicht erwähnt und im Bericht vom 15. März 2022 bestätigt, er habe die Attestierung einer Arbeitsfähigkeit von 70 % ab September 2016 auf die bisherige Tätigkeit als Geschäftsleiter bezogen. Damit sei der Beschwerdeführer in der angestammten Tätigkeit nur zeitlich, nicht jedoch qualitativ eingeschränkt gewesen.

### **E. 2.2**

Mit Bezug auf die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers ab August 2016 nahm die Vorinstanz angesichts der lediglich zeitlich eingeschränkten Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit als Geschäftsführer einen Prozentvergleich vor (hierzu vgl. BGE 114 V 310 E. 3a). Bei einer wiederhergestellten Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit von 70 % und einer entsprechenden Arbeitsunfähigkeit von 30 % ab 1. August 2016 bejahte das kantonale Gericht einen Revisionsgrund und ging ab 1. November 2016 von einem Invaliditätsgrad von 30 % aus, weshalb es ab diesem Zeitpunkt einen Rentenanspruch verneinte. Mit Bezug auf den befristeten Rentenanspruch für die Periode von Dezember 2015 bis Oktober 2016 stellte die Vorinstanz hinsichtlich des Valideneinkommens auf die vom Bundesamt für Statistik herausgegebene Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) ab, wobei sie davon ausging, dass der Beschwerdeführer seine Stelle bei der B. \_\_\_\_\_ AG nicht krankheitsbedingt gekündigt hatte.

### **E. 3.1**

Der Beschwerdeführer wendet im Wesentlichen ein, laut dem Rückweisungsurteil des Bundesgerichts (8C\_177/2020 vom 22. Dezember 2020) sei seine Tätigkeit als Managing Director und Präsident des Verwaltungsrates der B. \_\_\_\_\_ AG mit der Führung des kleinen Hotels J. \_\_\_\_\_ nicht vergleichbar. Die Vorinstanz sei an diese Erwägung gebunden. In Würdigung der gesamten Umstände sei ihm die angestammte Tätigkeit nicht mehr zumutbar, und er habe mit der 70%igen Verweistätigkeit als Gerant im Hotel J. \_\_\_\_\_ seine Restarbeitsfähigkeit vollständig verwertet. Daran könne auch nichts ändern, wenn es die Vorinstanz erneut willkürlich (entgegen dem verbindlichen Rückweisungsurteil) als "notorisch" bezeichne, dass die Position an der Spitze eines Hotels

nicht mit unerheblichem Stress verbunden sei. Sie berücksichtige nicht, dass das Hotel J.\_\_\_\_\_ ein sehr kleiner Betrieb gewesen sei, vor allem Wochenendgäste gehabt habe, wenig Mitarbeiter zu betreuen gewesen seien, aufgrund der familiären Eigentumsverhältnisse kein hoher Leistungsdruck bestanden habe, und der Beschwerdeführer vor allem strategische Aufgaben gehabt habe. Aufgrund der Fatigue-Symptomatik und des fluktuierenden Verlaufs sei eine dauerhaft hohen Stressexpositionen ausgesetzte Tätigkeit nicht mehr möglich. Zusammengefasst ver falle die Vorinstanz in Willkür bzw. verletze den Grundsatz der Verbindlichkeit des Rückweisungsurteils und damit Bundesrecht, wenn sie von einer 70%igen Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit ausgehe.

### **E. 3.2**

Dem Beschwerdeführer ist vorweg entgegenzuhalten, dass die Vorinstanz dem bundesgerichtlichen Rückweisungsurteil (8C\_177/2020 vom 22. Dezember 2020 E. 4.2.1 und E. 4.2.3) folgend davon ausging, bei seiner ehemaligen Tätigkeit bei der B.\_\_\_\_\_ AG könne kaum von einer Tätigkeit ohne Stressexposition gesprochen werden; seine Tätigkeit als Geschäftsführer des Hotels J.\_\_\_\_\_ könne mit ihr nicht gleichgesetzt werden. Die Vorinstanz stellte diese beiden Tätigkeiten hinsichtlich ihres "Stresspegels" mithin nicht gleich, sondern hielt einzig fest, dass auch die Position an der Spitze eines Hotels mit nicht unerheblichem Stress verbunden sei. In diesen Erwägungen ist keine Verletzung des Grundsatzes der Verbindlichkeit von Rückweisungsurteilen des Bundesgerichts ersichtlich (hierzu siehe BGE 135 III 334 E. 2).

#### **E. 3.3.1**

Ob die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Geschäftsführer des Hotels J.\_\_\_\_\_ - wie er geltend macht - kaum Stress beinhaltet habe, kann letztlich offen bleiben. Entscheidend ist nämlich, dass Prof. Dr. med. F.\_\_\_\_\_ im Bericht vom 15. März 2022 angab, die Information über seine Tätigkeit als Geschäftsleiter/-führer sei vom Taggeldversicherer am 15. März 2015 mitgeteilt worden. Gemäss seinen Visiteneinträgen habe er dann am 5. November 2018 notiert, dass der Beschwerdeführer ein Hotel leite. Somit würden sich seine Arbeitsunfähigkeitszeugnisse bis 5. November 2018 auf die Tätigkeit als Geschäftsleiter/-führer und für die Zeit danach auf die Leitungsfunktion im Hotel beziehen. Diese Angaben des Prof. Dr. med. F.\_\_\_\_\_ sind eindeutig.

#### **E. 3.3.2**

Unbehelflich ist der Einwand des Beschwerdeführers, Prof. Dr. med. F.\_\_\_\_\_ habe sich im Bericht vom 15. März 2022 gleichzeitig der Beurteilung des RAD-Arztes Dr. med. I.\_\_\_\_\_ vom 14. November 2016 angeschlossen, wonach eine Tätigkeit ohne Stressexposition notwendig sei. Zwar gab Prof. Dr. med. F.\_\_\_\_\_ an, er sehe eigentlich keinen grossen Unterschied in der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit durch Dr. med. I.\_\_\_\_\_. Relevant ist indessen entgegen sämtlichen Einwänden des Beschwerdeführers, dass sich die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit durch Prof. Dr. med. F.\_\_\_\_\_ gemäss seinem Bericht vom 15. März 2022 bis 5. November 2018 klar auf die angestammte Tätigkeit des Beschwerdeführers als Geschäftsleiter/-führer bezog, deren Stressexposition ihm bekannt war, wie die Vorinstanz willkürfrei festgestellt hat. In dieser Hinsicht ist auch zu beachten, dass die medizinische Folgenabschätzung notgedrungen eine hohe Variabilität aufweist und unausweichlich Ermessenszüge trägt (vgl. BGE 145 V 361 E. 4.1.2 und E. 4.3; Urteile 8C\_312/2023 vom 31. Januar 2024 E. 5.2.3 und 8C\_342/2023 vom 7. Dezember

2023 E. 5.7.3).

### **E. 3.3.3**

Insgesamt zeigt der Beschwerdeführer nicht auf und es ist nicht ersichtlich, inwiefern die vorinstanzliche Beurteilung, wonach er gestützt auf den Bericht des Prof. Dr. med. F. \_\_\_\_\_ vom 15. März 2022 in der angestammten Tätigkeit vom 1. Dezember 2014 bis 30. Juli 2015 zu 100 % arbeitsunfähig, danach bis 31. Juli 2016 zu 50 % und schliesslich seit August 2016 zu 70 % arbeitsfähig gewesen sei, offensichtlich unrichtig (unhaltbar, willkürlich; vgl. E. 1.1 hiervor; Urteil 9C\_611/2023 vom 12. März 2024 E. 4.6) oder sonstwie bundesrechtswidrig sein soll.

### **E. 4.1**

Die Vorinstanz holte in Nachachtung des bundesgerichtlichen Rückweisungsurteils 8C\_177/2020 vom 22. Dezember 2020 zwecks Abklärung des Kündigungsgrundes die Berichte des Dr. med. E. \_\_\_\_\_ vom 7. März 2022 und der H. \_\_\_\_\_ GmbH vom 2. März 2023 ein. In einlässlicher Würdigung dieser Berichte und der übrigen Akten erwog sie insbesondere, im Sommer 2014 sei die gesundheitliche Problematik gemäss den echtzeitlichen Berichten des Hausarztes Dr. med. E. \_\_\_\_\_ klar im psychosozialen Bereich angesiedelt gewesen, dies im Zusammenhang mit einer Arbeitsplatzproblematik (Bericht vom 18. Oktober 2014). Dies ergebe sich auch aus seinem Bericht vom 17. (richtig: 7.) März 2022, worin er betreffend die Konsultation vom 18. Juli 2014 ausdrücklich festgehalten habe, es hätten keine Hinweise für eine somatische Problematik bestanden. Aus der Krankengeschichte ergebe sich das stimmige Bild einer Kündigung aus psychosozialen Gründen. Weiter erwog das kantonale Gericht, das Fehlen von Hinweisen auf eine Arbeitsplatzproblematik in der Personalakte des Beschwerdeführers gemäss schriftlicher Auskunft der H. \_\_\_\_\_ GmbH vom 2. März 2023 spreche nicht gegen das Vorliegen einer solchen Problematik. Es gebe keine Hinweise darauf, dass die Symptomatik der Leukämie zur Kündigung geführt hätte. Auch aus dem Kündigungsschreiben vom 3. November 2014 vermöge der Beschwerdeführer nichts für sich abzuleiten, sei doch die Angabe aus "gesundheitlichen Gründen" zu vage und müsse der damaligen Einschätzung des Hausarztes Dr. med. E. \_\_\_\_\_ entsprungen sein, wonach das Arbeitsverhältnis "aus medizinischen Gründen" zu beenden sei. Dies habe sich jedoch auf die eskalierte Arbeitsplatzproblematik bezogen, was sich bereits in der ärztlichen Bestätigung des Dr. med. E. \_\_\_\_\_ vom 28. April 2017 gezeigt habe und von ihm auch im Bericht vom 17. März 2022 (richtig: 7. März 2022) bekräftigt worden sei. Echtzeitlich untermauert worden sei dies sodann durch seinen Bericht an die Krankentaggeldversicherung vom 18. Oktober 2014. Es sei somit überwiegend wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer die Tätigkeit bei der B. \_\_\_\_\_ AG nicht krankheitsbedingt aufgrund der Leukämie, sondern aufgrund eines psychophysisch belastenden Arbeitskonflikts beendet habe, welcher neben der bis zur Kündigung noch nicht bekannten Krebserkrankung bestanden habe.

### **E. 4.2.1**

Der Beschwerdeführer wendet im Wesentlichen ein, er habe am 3. November 2014 aus "gesundheitlichen Gründen" gekündigt. Eine Arbeitsplatzproblematik sei nicht aktenkundig. Die These der Arbeitsplatzproblematik finde sich lediglich in der Krankengeschichte. Die H. \_\_\_\_\_ GmbH habe im Bericht vom 2. März 2023 gestützt auf das echtzeitlich erstellte Personaldossier eine Arbeitsplatzproblematik klar verneint. Die Vorinstanz habe trotz erdrückender Beweislage eine Arbeitsplatzproblematik zu

konstruieren versucht. In keiner Weise führe sie aus, dass der Hausarzt seine "Vermutung" nicht mit einem einzigen Wort habe bekräftigen oder gar nachvollziehbar begründen können, und die Vorinstanz würdige auch nicht, dass alle anderen Beweise gegen eine Arbeitsplatzproblematik sprächen. Soweit das kantonale Gericht ihm unterstellt habe, die gesundheitlichen Gründe nur "vorgeschoben" zu haben, könne dem nicht gefolgt werden. Es bestünden aufgrund der klaren Kündigung vom 3. November 2014 aus "gesundheitlichen Gründen" sowie der gesamten Umstände, die das Vorliegen einer Müdigkeits- und Erschöpfungsproblematik klar bestätigten, für den Vorwurf des "Vorschiebens" überhaupt keine Hinweise.

#### **E. 4.2.2**

Dem Beschwerdeführer ist mit der Vorinstanz insbesondere entgegenzuhalten, dass Dr. med. E.\_\_\_\_\_ im Bericht vom 7. März 2022 bezüglich der Frage, was schliesslich die Beendigung des Arbeitsverhältnisse bei der B.\_\_\_\_\_ AG veranlasst habe, auf seinen Bericht vom 18. Oktober 2014 verwies. Hierin hielt er fest, es habe eine Arbeitsplatzproblematik im Rahmen der Geschäftsübernahme bestanden. Es ist davon auszugehen, dass Dr. med. E.\_\_\_\_\_ diese Arbeitsplatzproblematik nicht festgehalten hätte, wenn ihm vom Beschwerdeführer darüber nicht berichtet worden wäre. Nicht stichhaltig ist somit sein Einwand, eine Arbeitsplatzproblematik sei nicht erstellt.

#### **E. 4.2.3**

Insgesamt lassen die Einwände des Beschwerdeführers die einlässlich begründete vorinstanzliche Feststellung, dass er die Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_\_ AG am 3. November 2014 nicht krankheitsbedingt, sondern wegen eines Arbeitskonflikts gekündigt habe, weder in tatsächlicher Hinsicht als offensichtlich unrichtig (unhaltbar, willkürlich; vgl. E. 1.1 hiervor) noch sonstwie als bundesrechtswidrig erscheinen. Die Vorbringen des Beschwerdeführers erschöpfen sich weitgehend in einer appellatorisch gehaltenen Wiedergabe der eigenen Sichtweise, wie die medizinischen Akten sowie die übrigen Beweismittel zu würdigen und welche Schlüsse daraus zu ziehen seien, womit sich keine Willkür der vorinstanzliche Argumentation begründen lässt (vgl. zur unzulässigen appellatorischen Kritik: BGE 148 IV 205 E. 2.6; 144 V 50 E. 4.2).

#### **E. 5.1**

Das Valideneinkommen ist mittels statistischer Werte wie der vom Bundesamt für Statistik herausgegebenen Lohnstrukturerhebungen (LSE) zu bestimmen, wenn die versicherte Person als Gesunde nicht mehr an der bisherigen Arbeitsstelle tätig wäre (SVR 2021 UV Nr. 26 S. 123, 8C\_581/2020 E. 6.3 mit Hinweisen; Urteil 8C\_123/2023 vom 7. September 2023 E. 4.1).

#### **E. 5.2**

Die Vorinstanz ermittelte das Valideneinkommen ausgehend von der LSE 2014, Tabelle TA1\_b, Dienstleistungen der Informationstechnologie, Position 62, mittleres bis oberstes Kader, was Fr. 115'913.- ergab und nicht zu beanstanden ist. Da der Beschwerdeführer die Stelle bei der B.\_\_\_\_\_ AG - wie oben dargelegt - nicht krankheitsbedingt gekündigt hat, kann seinem Vorbringen, als Valideneinkommen sei der Durchschnittswert seines Einkommens der letzten Jahre von Fr. 320'588.- einzusetzen, nicht gefolgt werden. Demnach bleibt es beim von der Vorinstanz ermittelten Valideneinkommen von Fr. 115'913.-. Verglichen mit dem von ihr errechneten, unbestritten gebliebenen Invalideneinkommen von Fr. 85'714.- wird der rentenbegründende Invaliditätsgrad von 40

% nicht erreicht, wie die Vorinstanz richtig erkannt hat.

**E. 6**

Der unterliegende Beschwerdeführer trägt die Gerichtskosten ( Art. 66 Abs. 1 BGG ).

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