

BGer 8C_679/2025 vom 17. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_679_2025

FR: TF 8C_679/2025 du 17 mars 2026

IT: TF 8C_679/2025 del 17 marzo 2026

Erwägungen

E. 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 und 2 BGG ; BGE 145 V 57 E. 4.2 mit Hinweis). Es legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG) und kann ihre Sachverhaltsfeststellungen von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinn von Art. 95 BGG beruhen und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG ; zum Ganzen: BGE 148 V 209 E. 2.2 ; 147 I 73 E. 2 mit Hinweisen).

E. 2.1

Streitig und zu prüfen ist letztinstanzlich einzig, ob das kantonale Gericht Bundesrecht verletzt hat, indem es die Verwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers bejahte.

E. 2.2

Auf der Würdigung konkreter Umstände beruhende Feststellungen betreffen Tatfragen, die das Bundesgericht mit eingeschränkter Kognition prüft (vgl. vorangehende E. 1). Hingegen prüft es als Rechtsfragen frei, ob der versicherten Person die Verwertung ihrer Restarbeitsfähigkeit auf dem massgebenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt nach allgemeiner Lebenserfahrung noch zumutbar ist, resp. nach welchen Gesichtspunkten die Entscheidung über die Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit erfolgt (Urteil 9C_232/2025 vom 22. Juli 2025 E. 4.1; BGE 140 V 267 E. 2.4; SVR 2024 IV Nr. 18 S. 59, 8C_346/2023 E. 2.4).

E. 3.1

Die Möglichkeit einer versicherten Person, das verbliebene Leistungsvermögen auf dem allgemeinen ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu verwerten, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Massgebend sind rechtsprechungsgemäss die Art und Beschaffenheit des Gesundheitsschadens und seiner Folgen, der absehbare Umstellungs- und Einarbeitungsaufwand und in diesem Zusammenhang auch die Persönlichkeitsstruktur, vorhandene Begabungen und Fertigkeiten, Ausbildung, beruflicher Werdegang oder die Anwendbarkeit von Berufserfahrung aus dem angestammten Bereich (Urteil 9C_650/2015 vom 11. August 2016 E. 5.3 mit Hinweisen). Beim ausgeglichenen Arbeitsmarkt handelt es sich um eine theoretische Grösse, sodass nicht leichthin angenommen werden kann, die verbliebene Leistungsfähigkeit sei unverwertbar (Urteile 8C_442/2019 vom 20. Juli 2019 E. 4.2 und 9C_485/2014 vom 28. November 2014 E. 3.3.1). Umfasst sind auch sogenannte

Nischenarbeitsplätze, also Stellen- und Arbeitsangebote, bei denen Behinderte mit einem sozialen Entgegenkommen des Arbeitgebers rechnen können (vgl. BGE 148 V 174 E. 9.1). Unverwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit ist anzunehmen, wenn die zumutbare Tätigkeit in nur so eingeschränkter Form möglich ist, dass sie der ausgeglichene Arbeitsmarkt praktisch nicht kennt oder sie nur unter nicht realistischem Entgegenkommen eines durchschnittlichen Arbeitgebers möglich wäre und das Finden einer entsprechenden Stelle daher zum Vornherein als ausgeschlossen erscheint (vgl. zum Ganzen: Urteile 8C_210/2025 vom 1. Dezember 2025 E. 3.1 und 8C_313/2024 vom 13. November 2025 E. 6.1, mit Hinweisen).

E. 3.2

Gemäss den vorinstanzlichen Feststellungen besteht gestützt auf das unbestrittenermassen beweiswertige ABI-Gutachten vom 8. April 2024 eine 50%ige Arbeitsfähigkeit für eine adaptierte Verweistätigkeit, die der Beschwerdeführer stundenweise mit Pausenbedarf ausüben könnte. Dies mit einer klaren fachlichen Kompetenz sowie einem Maximum an Toleranz, Akzeptanz und Respekt dem Beschwerdeführer gegenüber. Beispielsweise handle es sich um eine Arbeit, bei der er nach Anleitung weitgehend selbstbestimmt eine abwechslungsreiche Tätigkeit erbringen könne. Dabei sei eine maximale Präsenz von 6 bis 7 Stunden täglich möglich, wobei eine reduzierte Leistungsfähigkeit bei erhöhtem Pausenbedarf und reduziertem Rendement bestehe. Hinzu kämen gelegentliche Ausfalltage.

E. 3.3

Wie die Vorinstanz willkürfrei erwog, sei der Beschwerdeführer trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Lage, nach Anleitung weitgehend selbstbestimmt eine abwechslungsreiche Tätigkeit auszuführen. Entgegen der Einwände des Beschwerdeführers bietet der theoretische, ausgeglichene Arbeitsmarkt eine hinreichende Zahl von Stellen, bei denen dieses Anforderungsprofil eingehalten werden kann, sodass das Finden einer entsprechenden Stelle nicht zum Vornherein als ausgeschlossen erscheint (E. 3.1 hiervor). Insbesondere aus dem ausgewiesenen Bedarf an Pausen vermag der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten abzuleiten, zumal die Vorinstanz zu Recht darauf hinwies, dass der ausgeglichene Arbeitsmarkt durchaus über Stellen verfügt, bei denen der Erwerbstätige bei Bedarf jederzeit eine Pause einlegen kann (vgl. von der Vorinstanz zitierte Urteile 8C_192/2022 vom 7. Juli 2022 E. 7.2.4 und 9C_366/2021 vom 3. Januar 2022 E. 4.3; bestätigt in 8C_771/2023 vom 28. August 2024 E. 8.3.2). Nicht gegen die Verwertbarkeit der medizinisch-theoretischen Erwerbsfähigkeit spricht der Umstand, dass die Gutachter ein Maximum an Toleranz, Akzeptanz und Respekt durch die vorgesetzte Person voraussetzten. Die Gutachter haben damit der diagnostizierten Zwangsstörung mit Zwangshandlungen (ICD-10 F42.1) im Anforderungsprofil bereits genügend Rechnung getragen, weshalb die Vorinstanz sich nicht nochmals separat damit auseinandersetzen musste. Dass ein solches Entgegenkommen eines durchschnittlichen Arbeitgebers, der über die gesundheitsbedingten Zwangshandlungen und den erhöhten Pausenbedarf in Kenntnis gesetzt wird, nicht möglich sein sollte, ist ferner unter Beachtung der Tatsache, dass der ausgeglichene Arbeitsmarkt auch Nischenarbeitsplätze umfasst (E. 3.1 hiervor), nicht nachvollziehbar. Gleichzeitig zielt der Beschwerdeführer mit seinen weiteren Ausführungen in Bezug auf die zwischenmenschlichen Probleme ins Leere. In diesem Zusammenhang ist auf die generelle Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber all seinen Mitarbeitenden hinzuweisen. Ein unrealistisches Entgegenkommen eines Arbeitgebers und damit eine fehlende Verwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit lässt sich daraus

jedenfalls nicht ableiten, zumal auch Hinweise fehlen, dass andere Mitarbeitende vor dem Beschwerdeführer geschützt werden müssten, wie dies von ihm letztinstanzlich erstmals vorgebracht wird. Kommt hinzu, dass auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt Tätigkeiten existieren, die alleine und ohne Rücksichtnahme auf ein Team ausgeführt, und bei welchen soziale Interaktionen mehrheitlich vermieden werden könnten (vgl. Urteil 9C_738/2010 vom 7. März 2011 E. 3.1).

E. 3.4

Sodann mag es zwar zutreffen, dass Kontroll- und Überwachungstätigkeiten aufgrund der diagnostizierten Zwangsstörung und den damit einhergehenden Zwangshandlungen keine Arbeiten darstellen, die optimal leidensangepasst sind. Allerdings wurden solche von den Gutachtern auch nicht ausgeschlossen, weshalb in den diesbezüglichen Ausführungen der Vorinstanz keine Willkür zu erblicken ist.

E. 3.5

Mit der letztinstanzlich erstmals vorgebrachten Rüge, wonach das Zumutbarkeitsprofil der ABI-Gutachter zu vage sei, da es nicht beschreibe, inwiefern ein Arbeitgeber ein Maximum an Toleranz, Akzeptanz und Respekt zu erbringen habe, dringt der Beschwerdeführer ebenfalls nicht durch. Insbesondere ist den vorinstanzlichen Schlussfolgerungen, die sich als bundesrechtskonform erweisen, beizupflichten, dass dem Beschwerdeführer gestützt auf das formulierte Profil nach wie vor ein genügend grosses Betätigungsfeld auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt offenstehe und die erhöhten Anforderungen an das Arbeitsumfeld das im Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigenden Arbeitnehmenden zu erwartende Entgegenkommen nicht übersteigen würden.

E. 3.6

Nicht stichhaltig ist des Weiteren die Argumentation des Beschwerdeführers, wonach das Ausfallrisiko einen potenziellen Arbeitgeber von einer Anstellung abhalten könne und dies das Finden einer Stelle zusätzlich erschwere. Die ABI-Gutachter bestätigten in der Gesamtbeurteilung nämlich nicht, dass mit unbestimmten aber gesicherten Ausfällen von ca. 20 % infolge Kopfschmerzen zu rechnen sei. Vielmehr erklärten sie gemäss den willkürfreien Feststellungen der Vorinstanz, dass sich die neurologisch bedingte 20%ige Arbeitsunfähigkeit aufgrund der erhöhten Ausfallwahrscheinlichkeit teilweise additiv auf die Gesamtarbeitsfähigkeit auswirke. Diese legten die Sachverständigen sodann gesamtmedizinisch auf 50 % fest (E. 3.2 hiervor), wobei sie die neurologisch bedingten Ausfälle bereits einberechneten. Die gelegentlichen Ausfalltage berücksichtigten die ABI-Gutachter zusätzlich beim Zumutbarkeitsprofil (E. 3.2 hiervor), wie dies von der Vorinstanz ebenfalls willkürfrei festgestellt wurde. Ebenso wenig kann der vorliegende Fall mit dem vom Beschwerdeführer zitierten Urteil 9C_485/2014 vom 28. November 2014 verglichen werden. Anders als hier litt die versicherte Person nämlich an einer Lungenkrankheit, welche immer wieder zu mehrtägigen Arbeitsausfällen führte. Zudem war sie auf ein Sauerstoffgerät angewiesen, welches je nach räumlichen Verhältnissen zusätzliche Vorkehrungen verlangt hätte. Darüber hinaus hat das Bundesgericht die Unverwertbarkeit im genannten Fall nicht bejaht, sondern die Sache an die Verwaltung zur weiteren Abklärungen der Verwertbarkeit des Leistungsvermögens zurückgewiesen (vgl. E. 3.3.3.1 des genannten Urteils). Zudem wurden vorliegend die regelmässig wiederkehrenden krankheitsbedingten Absenzen vom Arbeitsplatz - wie dargelegt - bereits bei der Festlegung des zeitlich zumutbaren Umfangs der Arbeitsfähigkeit gewürdigt. Folglich übersteigt das

potenzielle Ausfallrisiko aufgrund der Clusterkopfschmerzen nicht das realistische Entgegenkommen eines potenziellen durchschnittlichen Arbeitgebers (E. 3.1 hiervor). Im Übrigen haben Verwaltung und Gericht nicht zu prüfen, ob die versicherte Person tatsächlich eine entsprechende Arbeitsstelle erhält oder erhalten kann. Es reicht aus, dass solche auf dem Arbeitsmarkt vorhanden und nicht bloss theoretischer Natur sind (Urteil 8C_547/2019 vom 8. Oktober 2019 E. 5.2 mit Hinweis), weshalb der Beschwerdeführer mit seiner Rüge hierzu ins Leere zielt.

E. 3.7

Schliesslich ist in Bezug auf die formelle Kritik des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe ihre Begründungspflicht verletzt, weil sie sich mit den zahlreichen dokumentierten Zwangsstörungen und der Ausfallwahrscheinlichkeit nicht auseinandergesetzt habe, auf Folgendes hinzuweisen: Die Vorinstanz hat klar und ausführlich dargelegt, weshalb sie die Arbeitsfähigkeit unter Berücksichtigung des durch die ABI-Gutachter definierten Zumutbarkeitsprofils als verwertbar erachte. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist es nicht erforderlich, dass sich ein kantonales Gericht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jede einzelne Rüge ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann es sich - wie hier - auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte der Beschwerdeschrift beschränken (statt vieler: BGE 150 III 1 E. 4.5; 149 V 156 E. 6.1). Eine Verletzung der Begründungspflicht ist somit nicht ersichtlich.

E. 4

Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz die Verwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers auf dem massgebenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu Recht bejaht. Demnach kann ihr keine Bundesrechtswidrigkeit vorgeworfen werden und es hat beim vorinstanzlichen Urteil sein Bewenden.

E. 5

Bei diesem Verfahrensausgang sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG).

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