



**Fall-Nr.:** IV 2018/179  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** IV - Invalidenversicherung  
**Publikationsdatum:** 12.09.2019  
**Entscheiddatum:** 15.07.2019

### **Entscheid Versicherungsgericht, 15.07.2019**

**Art. 23 Abs. 1 IVG, Art. 21 Abs. 3 IVV. Taggeld. Der Beschwerdeführer ist zuletzt im Jahr 2011 in seiner angestammten Tätigkeit als Führungskraft ohne gesundheitliche Einschränkungen tätig gewesen. Seitdem ausgeübte, jedoch weit weniger anspruchsvolle Tätigkeiten vermögen daran nichts zu ändern (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 15. Juli 2019, IV 2018/179).**

#### **Entscheid vom 15. Juli 2019**

Besetzung

Präsident Ralph Jöhl, Versicherungsrichterinnen Monika Gehrer-Hug und Karin Huber-Studerus; Gerichtsschreiberin Annemarie Haase

Geschäftsnr.

IV 2018/179

Parteien

**A.\_\_\_\_,**

**Beschwerdeführer,**

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Stefan Thalhammer,  
Schmiedgasse 28, Postfach 546, 9004 St. Gallen,

gegen



**IV-Stelle des Kantons St. Gallen**, Postfach 368, 9016 St. Gallen,

**Beschwerdegegnerin,**

Gegenstand

**Taggeld**

**Sachverhalt**

**A.**

**A.a** A.\_\_\_\_ meldete sich erstmals am 30. Mai 2012 zum Bezug von Leistungen der Invalidenversicherung an. Im Anmeldeformular gab er an, eine Lehre als kaufmännischer Angestellter (vgl. auch act. G 5.2/45-5) sowie eine Ausbildung als Verkaufskoordinator bzw. Verkaufsleiter absolviert zu haben. Aktuell sei er in einem Vollzeitpensum als Business Unit Manager bei der B.\_\_\_\_ AG tätig und verdiene monatlich Fr. 14'400.-- (act. G 5.2/1). Gemäss dem IK-Ausweis hatte der Versicherte im Jahr 2008 Fr. 215'332.--, im Jahr 2009 Fr. 223'677.--, im Jahr 2010 Fr. 225'577.-- und im Jahr 2011 Fr. 236'500.-- verdient (act. G 5.2/10). Sein Arbeitgeber, die B.\_\_\_\_ AG, gab am 20. Juni 2012 an, das Arbeitsverhältnis habe am 1. August 2001 begonnen. Der Versicherte verdiene seit dem 1. Januar 2009 fix Fr. 13'600.-- monatlich und erhalte eine Erfolgsbeteiligung von max. 12% des Jahreslohnes (act. G 5.2/13). Seit dem 12. Dezember 2011 war der Versicherte durch Dr. med. C.\_\_\_\_, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, zu 100%, ab dem 1. Februar 2012 zu 50% krankgeschrieben (vgl. Fremddakten 1-4 f.). Dem Bericht des Care Managements der SWICA vom 2. März 2012 war zu entnehmen, dass der Versicherte am 12. Dezember 2011 in der Firma zusammengebrochen sei, nachdem er sich von seiner Ehefrau und später dann von einer nachfolgenden Partnerin getrennt hatte. Im Februar 2012 habe er wieder begonnen, zu einem Pensum von 50% bei der B.\_\_\_\_ AG zu arbeiten. Allerdings führe er nicht seine ursprüngliche Tätigkeit als Business Unit Manager Bau aus, sondern erledige kleinere Arbeiten für den Vorgesetzten. In Gesprächen mit Dr. C.\_\_\_\_ habe der Versicherte beschlossen, in die Klinik D.\_\_\_\_ einzutreten (Fremddakten 1-22 f.). In der Klinik D.\_\_\_\_, Fachklinik für kardiale und psychosomatische Rehabilitation, war der Versicherte vom 20. März bis 16. April 2012 in stationärer, psychosomatischer



Rehabilitation (Fremdakten 1-6 f.). Vom 23. April bis 27. Juli 2012 wurde der Versicherte in der Psychiatrischen Tagesklinik für Erwachsene E.\_\_\_\_ wegen einer Anpassungsstörung, einer längeren depressiven Reaktion (ICD-10 F43.21) und einer kombinierten Persönlichkeitsstörung mit narzisstischen, histrionischen Zügen (ICD-10 F61.0) behandelt. Dr. F.\_\_\_\_, Psychiatrie und Psychotherapie FMH, hielt fest, dass der Versicherte in der Lage sei, im beruflichen Bereich schwierige Entscheidungen zu übernehmen, und dass er sich schäme, weil ihm dies im privaten Bereich nur ansatzweise gelinge. Sein Arbeitgeber wolle ihn unbedingt wieder am bisherigen Arbeitsplatz in entsprechender Führungsposition einsetzen (act. G 5.2/24). Dem Eingliederungs-Verlaufsprotokoll des Versicherten war zu entnehmen, dass dieser im Gespräch mit der Eingliederungsverantwortlichen vom 4. Juli 2012 angegeben hatte, dass sein direkter Vorgesetzter ein Workaholic sei und immer sehr viel Druck gemacht habe. Er habe in der Vergangenheit viel gearbeitet und dabei auch viel Verantwortung getragen. So seien ihm 26 Mitarbeiter unterstellt gewesen; sechs davon habe er direkt geführt. Sein Chef wolle, dass er einen Sprachaufenthalt in G.\_\_\_\_ sowie einen Managerlehrgang absolviere. Er fühle sich jedoch nicht dazu in der Lage. Im Verlaufsprotokoll notierte die Eingliederungsverantwortliche, dass der Versicherte seine Arbeit am 13. August 2012 wieder aufgenommen habe und flexibel ca. 50% arbeite. Dabei nehme er, ohne direkt eine Aufgabe oder gar eine Führungsaufgabe zu übernehmen, an Sitzungen teil und gehe mit in den Aussendienst. Es sei geplant, dass er ab Januar 2013 wieder seine Abteilung übernehme. Er absolviere einen Englisch-Intensivkurs; ein Sprachaufenthalt von drei bis vier Wochen könne noch ein Thema werden. Im November werde er eine sechsmonatige Ausbildung im Managementbereich starten (8x3 Tage). Noch im August 2012 hatte die Eingliederungsverantwortliche Befürchtungen geäussert, dass der Versicherte möglicherweise wieder in eine Überforderung geraten könnte. Im Oktober und November 2012 berichtete der Versicherte, er arbeite offiziell 50%, sei effektiv jedoch 8-8,5 Stunden am Tag tätig. Der Vorgesetzte des Versicherten gab an, dass das Pensum des Versicherten ab Dezember 2012 wieder 80% betragen habe. Ab Januar 2013 habe er wieder seine alte Abteilung übernommen und zu 100% gearbeitet. Allerdings arbeite er nun – anders als früher – nicht mehr operativ, sondern vielmehr strategisch. Der Vorgesetzte des Versicherten informierte die Eingliederungsverantwortliche unter vier Augen, dass der Versicherte leistungsmässig



noch nicht wieder "der Alte" sei und dass deshalb noch aufgabenmässige Anpassungen erfolgen müssten. Weil er die Gefahr, dass der Versicherte bei Stress in alte Muster zurückfalle, als gross einschätze, wolle er dem Versicherten Zeit geben, sich in der neuen Arbeitssituation zurechtzufinden (act. G 5.2/28, vgl. auch Fremddakten 2-2).

**A.b** Am 17. Mai 2013 setzte die B.\_\_\_\_ AG die IV-Stelle darüber in Kenntnis, dass der Versicherte den Führungsanforderungen als Business Unit Manager zu wenig gewachsen gewesen sei und sich teilweise den Vorgaben der Vorgesetzten widersetzt habe. Die ihm daraufhin angebotene Stelle im Verkauf habe der Versicherte abgelehnt, weshalb er die B.\_\_\_\_ AG verlassen werde (EL-act. 5.2/34). Ergänzend teilte der Vorgesetzte des Versicherten der Eingliederungsverantwortlichen mit, der Versicherte habe nicht die notwendige Management-Fähigkeit für die weitere Führung des stark gewachsenen Geschäftsbereichs aufgewiesen. Es hätte die Gefahr einer erneuten Überforderung bestanden. Man habe dem Versicherten eine ihm aus früheren Zeiten bekannte Aufgabe angeboten. Der Versicherte habe sich darauf jedoch nicht einlassen können, weil sein Stolz dies nicht zugelassen habe. Sein Status sei ihm sehr wichtig. In der Vergangenheit habe er sich mit Fleiss hochgearbeitet. Seine Grenzen seien dabei weder von ihm noch vom Arbeitgeber wahrgenommen worden. Auf Wunsch des Versicherten sei die Kündigung arbeitgeberseitig per 31. August 2013 ausgesprochen worden. Der Versicherte teilte telefonisch mit, er sei hinsichtlich seiner psychischen Befindlichkeit "über den Berg", habe sich beim RAV gemeldet und derzeit zwei Stellenangebote vorliegen. Die Eingliederungsverantwortliche gab zu bedenken, dass sie den Eindruck habe, der Versicherte stelle sich seinen Problemen nicht, sondern weiche ihnen aus. Seine Fähigkeit zur Eigenreflektion erscheine als eingeschränkt. Sie habe den Eindruck, der Versicherte habe sich – auch wenn er es selbst nicht zugegeben habe – von der B.\_\_\_\_ AG unter Druck gesetzt gefühlt, indem während der Rekonvaleszenz ein Intensiv-Englischkurs sowie eine Management-Weiterbildung gefordert worden seien (act. G 5.2/35).

**A.c** Mit einem Vorbescheid vom 4. Juli 2013 teilte die IV-Stelle dem Versicherten mit, dass keine rentenbegründende Erwerbsunfähigkeit bestehe. Zwar sei er ab Dezember 2011 vorübergehend in seiner Arbeitsfähigkeit eingeschränkt gewesen, doch bestehe seit Anfang 2013 wieder eine 100%ige Arbeitsfähigkeit. Als Validen- und auch als



Invalideinkommen berücksichtigte sie einen Jahreslohn von jeweils Fr. 219'359.--, sodass sich ein IV-Grad von 0% ergab (act. G 5.2/41). Per 1. September 2013 trat der Versicherte eine Stelle als Leiter Marketing und Verkauf bei der H.\_\_\_\_ AG für einen Jahreslohn von Fr. 120'000.-- (inkl. 13. Monatslohn zuzüglich einem flexiblem Lohnanteil) an. Am 9. September 2013 kündigte ihm sein neuer Arbeitgeber jedoch fristlos aufgrund von Vorkommnissen auf einer Messe und weil die Persönlichkeit und Fähigkeiten des Versicherten für die Stelle als Marketingleiter nicht ausreichten (act. G 9.3/193, 198, 204 f.) Am 30. September 2013 verfügte die IV-Stelle gemäss ihrem Vorbescheid (act. G 5.2/42). Die Verfügung erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

**A.d** Aus den Akten der Arbeitslosenkasse ergibt sich, dass der Versicherte ab September 2013 auf der Suche nach einer Tätigkeit als Abteilungschef bzw. in einer Kaderfunktion war (act. G 9.3/215). Von November 2013 bis Juni 2014 arbeitete er bei der I.\_\_\_\_ AG als Hilfsarbeiter im Stundenlohn, von September bis Dezember 2014 bei der J.\_\_\_\_ AG für Fr. 1'500.-- im Monat und von Januar bis Mai 2015 bei der K.\_\_\_\_ AG für maximal Fr. 1'000.-- monatlich (vgl. act. G 9.3/10, 54, 65, 92, 177, 186 f.). Ab Juni 2015 war er bei der K.\_\_\_\_ AG als Aussendienstmitarbeiter Bauprodukte für Fr. 4'500.-- im Monat angestellt (act. G 9.3/34). Daraufhin erhielt der Versicherte keine Arbeitslosentaggelder mehr (act. G 9.3/11). Gemäss einem Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2015 wechselte der Versicherte per 1. Januar 2016 zu der L.\_\_\_\_ AG und war dort als Chief Financial Officer (CFO), Verantwortlicher für das Business Development und Mitglied der Geschäftsleitung tätig. Das monatliche Nettogehalt betrug bei 13 Monatslöhnen Fr. 9'000.-- (act. G 9.2/220 f., 239 f.). Gemäss einem neuen Arbeitsvertrag mit der L.\_\_\_\_ AG arbeitete der Versicherte ab dem 9. März 2016 als Verkäufer. Während der ersten drei Monate war ein Fixlohn ohne Provision von Fr. 5'000.-- netto monatlich und ab dem vierten Monat ein Grundlohn von Fr. 1'100.-- monatlich zuzüglich einer Provision von 21% des monatlichen Bruttogewinns vor Steuern sowie eines von der Höhe des monatlichen Bruttogewinns abhängigen Bonus vorgesehen (act. G 9.2/230). Am 14. März 2016 attestierte Dr. med. M.\_\_\_\_, Allgemeinmedizin FMH, dem Versicherten bis zum 20. März 2016 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit (act. G 9.2/217). Am 15. März 2016 sprach die L.\_\_\_\_ AG die ordentliche Kündigung auf den 25. März 2016 aus (act. G 9.2/218). Gemäss einer Lohnabrechnung vom 1. April 2016 hatte der Versicherte im März 2016 einen Bruttolohn von Fr. 8'149.95 gehabt (act. G 9.2/238).



**A.e** In einer erneuten Anmeldung bei der Arbeitslosenkasse vom 30. März 2016 gab der Versicherte an, die Kündigung durch die L.\_\_\_\_ AG sei aufgrund einer falschen Erwartungshaltung und Kommunikation seitens des Arbeitgebers erfolgt. Man habe ihn mit dem Hintergedanken, ihn als Verkaufsberater zu gewinnen, zunächst als CFO eingestellt (act. G 9.2/242, vgl. auch act. G 9.3/216 f.). Die L.\_\_\_\_ AG bestätigte auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse die vom Versicherten angegebenen Kündigungsgründe (act. G 9.2/163). Ab April 2016 war der Versicherte auf der Suche nach einer Arbeitsstelle als Geschäftsführer, Abteilungschef oder Verkaufsleiter (act. G 9.2/212 f.). Ab April 2016 war er bei der N.\_\_\_\_ AG als Hilfsarbeiter im Stundenlohn tätig (act. G 9.2/161). Dr. med. O.\_\_\_\_, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychiatrisches Zentrum E.\_\_\_\_, erklärte den Versicherten ab dem 13. Juni 2016 als zu 100% arbeitsunfähig (act. G 9.2/142 f., 146). Ab dem 28. Juni 2016 befand sich der Versicherte zur stationären Behandlung in der Psychiatrischen Klinik P.\_\_\_\_ und ab dem 2. November teilstationär in der Tagesklinik E.\_\_\_\_ (act. G 9.2/114, 117 f., 131). Gemäss Dr. O.\_\_\_\_ bestand im Dezember 2016 weiterhin eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit (act. G 9.2/108 f.). Mit einer Verfügung vom 7. Dezember 2016 stellte das RAV fest, dass der Versicherte seit dem 13. Juni 2016 (vorübergehend) nicht vermittlungsfähig sei (act. G 9.2/102).

### **B.**

**B.a** Der Versicherte meldete sich am 8. Dezember 2016 erneut für Leistungen der Invalidenversicherung an. Er gab an, an einer psychischen Erkrankung bzw. einer Depression zu leiden. Er erklärte, dass die gesundheitliche Beeinträchtigung seit März/ April 2016 bestehe und führte dazu die Klinikaufenthalte im Jahr 2012 auf (act. G 5.2/45).

**B.b** Am 6. Dezember 2016 hatte die AXA Winterthur der IV-Stelle Arztberichte, die Krankmeldung sowie eine Taggeldübersicht/-abrechnung eingereicht (Fremdakten 3-1). Demgemäss hatte med. pract. Q.\_\_\_\_, Oberarzt Psychiatrische Klinik P.\_\_\_\_, am 29. August 2016 erklärt, der Versicherte sei am 28. Juni 2016 auf Zuweisung durch das Ambulatorium E.\_\_\_\_ mit Verdacht auf eine narzisstische Persönlichkeitsstörung/-akzentuierung vor dem Hintergrund einer schwierigen sozialen Situation mit hohen Schulden und Arbeitsplatzverlust in die Psychiatrische Klinik P.\_\_\_\_ eingetreten. Er habe



## St.Galler Gerichte

in der Vergangenheit immer wieder – beruflich wie privat – Kränkungserlebnisse wie Scheidung, Konflikte mit Vorgesetzten und Degradierung durch Positionsverlust im Beruf erlebt. Seine letzte Anstellung habe er verloren, obwohl ihm eine gute Position als Finanzleiter der Firma angeboten worden sei, da er sich gegen die Verkaufsstrategie des Vorgesetzten gewehrt habe (Fremdakten 3-3 f.). Gemäss einem Bericht von Dr. O.\_\_\_\_ vom 22. September 2016 litt der Versicherte an einer rezidivierenden depressiven Störung, gegenwärtig schwere Episode ohne psychotische Symptome (Fremdakten 3-6). Aus der Krankmeldung bei der AXA Winterthur ging u.a. hervor, dass die Arbeitsunfähigkeit infolge einer psychischen Erkrankung (ohne Burnout) am 14. März 2016 begonnen hatte und dass das Arbeitsverhältnis per 25. März 2016 beendet worden war (Fremdakten 3-2). Der Berechnung des Krankentaggeldes wurde ein Lohn von Fr. 60'000.-- zugrunde gelegt (Fremdakten 3-9). Dr. med. R.\_\_\_\_, Fachärztin für Psychotherapie und Psychiatrie, vom RAD hielt am 9. Januar 2017 fest, die Arbeitsfähigkeit des Versicherten habe sich seit der Referenzsituation, der Verfügung vom 30. September 2016 (recte: 30. September 2013, act. G5.2/42) verändert. Die medizinisch begründete Veränderung bestehe mindestens seit dem 10. Juni 2016. Aktuell bestehe kein Eingliederungspotenzial (act. G 5.2/53). Am 2. Februar 2017 teilte das RAV dem Versicherten mit, dass es ihn aufgrund seiner fehlenden Vermittlungsfähigkeit per 31. Januar 2017 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet habe (act. G 9.2/100).

**B.c** Die L.\_\_\_\_ AG, bei der der Versicherte vom 1. Januar 2016 bis zum 25. März 2016 tätig gewesen war, gab im Fragebogen für Arbeitgeber am 12. Juni 2017 an, der Versicherte habe vor und nach Eintritt des Gesundheitsschadens als CFO/Verkäufer 8,5 Stunden pro Woche gearbeitet. Seine Hauptaufgabe habe im Telefonieren bestanden. Sein Jahreslohn habe – entsprechend seiner Arbeitsleistung – Fr. 108'000.-- betragen. Im Januar und Februar 2016 habe er Fr. 9'000.-- und im März Fr. 7'396.-- verdient. Ohne Gesundheitsschaden würde er heute in seiner ursprünglichen Tätigkeit monatlich Fr. 5'000.-- verdienen (act. G 5.2/59). Med. pract. S.\_\_\_\_, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, hielt am 7. Juli 2017 fest, der Versicherte sei vom 20. Oktober 2016 bis 19. Mai 2017 in der Psychiatrischen Tagesklinik für Erwachsene E.\_\_\_\_ behandelt worden. Trotz weiterhin bestehender Stimmungsschwankungen habe sich die Handlungsfähigkeit des Versicherten verbessert. Die Blockaden, die Ambivalenz bzgl. Entscheidungen und die Schwierigkeiten auf der Handlungsebene



hätten im Wesentlichen überwunden werden können. Der Versicherte sei aktiv auf der Suche nach einer Arbeit. Eine Nachbehandlung erfolge durch Dr. med. O.\_\_\_\_ (act. G 5.2/61). Am 16. Juni 2017 hatte der Versicherte Ausbildungsnachweise sowie Arbeitszeugnisse einreichen lassen. Demnach hatte er sich u.a. von 1986 bis 1996 bei der T.\_\_\_\_ als tüchtiger, zuverlässiger "kaufmännischer Allrounder mit Führungsqualitäten" gezeigt. Die U.\_\_\_\_ AG, bei der er von Mai 1996 bis Juli 2001 gearbeitet hatte, bezeichnete ihn als aufgeschlossenen, pflichtbewussten und teamfähigen Mitarbeiter, der sich gegenüber jedermann stets sehr korrekt und angenehm verhalten habe und die B.\_\_\_\_ AG hob seine Führungsqualitäten und seine Einsatzbereitschaft hervor (act. G 5.2/60). Dr. R.\_\_\_\_ vom RAD erklärte in einer Stellungnahme vom 19. Juli 2017, dass anhand des positiven Verlaufs und der deutlichen Stabilisierung davon ausgegangen werden könne, dass aktuell maximal eine leicht- bis mittelgradige depressive Symptomatik vorliege, welche versicherungsmedizinisch eine berufliche Eingliederungs- bzw. Arbeitsfähigkeit von ca. 50% beinhalte. Tätigkeiten, die eine hohe Kommunikations- und Sozialkompetenz sowie eine hohe Frustrationstoleranz und emotionale Belastbarkeit erforderten und/oder eine geringe Strukturierung des Arbeitsumfelds aufwiesen, seien nicht geeignet (act. G 5.2/63).

**B.d** Im Strategie-Protokoll hielt ein Mitarbeiter der IV-Stelle am 19. September 2017 fest, der Versicherte habe ein grosses Taggeld auf einer Basis von Fr. 108'000.-- zugute (act. G 5.2/67). Im Assessmentgespräch vom 16. August 2017 berichtete der Versicherte, er sei nach seiner Freistellung durch die Firma B.\_\_\_\_ AG bis Juni 2014 arbeitslos gewesen. Im Juli 2014 habe er bei der Firma K.\_\_\_\_ eine Anstellung als Projektleiter erhalten und sei bis Dezember 2015 für den gesamten Geschäftsaufbau in der Schweiz zuständig gewesen. Danach habe er per 1. Januar 2016 bei der Firma L.\_\_\_\_ AG eine neue Stelle als Financer angetreten. Mit der Zeit habe sich allerdings herausgestellt, dass die L.\_\_\_\_ AG gar keinen Financer gebraucht habe, sondern mit seiner Hilfe an die Kundendaten der B.\_\_\_\_ AG habe kommen wollen. Ausserdem habe seine neue Arbeitgeberin – entgegen der Absprache – vermehrt Aussendienstesätze und Verkaufszahlen von ihm gefordert und es sei zu einem kriminellen Vorfall seitens der Arbeitgeberin gekommen. All dies habe ihn sehr belastet, sodass er die Streichung aus dem Handelsregister sowie eine Umplatzierung verlangt habe. Deshalb sei er per 9. März 2017 vom CFO zum Verkäufer herabgesetzt worden. Der auf ihm lastende





## St.Galler Gerichte

Verkaufsdruck sei dadurch immer mehr angestiegen, bis er völlig überlastet gewesen sei. Sein Hausarzt habe ihn daraufhin für eine Woche krankgeschrieben, woraufhin die L.\_\_\_\_ AG ihm gekündigt habe. Aktuell sei er zwar seit Juni 2016 zu 100% arbeitsunfähig, doch gehe es ihm wieder deutlich besser. Ein Freund, der über seine gesamte Situation im Bilde sei, habe ihm per 1. September 2017 eine Stelle angeboten. Es gehe um die Mitwirkung in der Geschäftsleitung in einer neu zu gründenden Firma (act. G 5.2/69).

**B.e** Am 14. November 2017 unterzeichnete der Versicherte den Eingliederungsplan Frühinterventionsmassnahme Coaching mit dem Ziel der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt (act. G 5.2/73). Am 23. November 2017 hielt ein Mitarbeiter der IV-Stelle fest, der Versicherte benötige Unterstützung bei der Stellensuche, da er sich oft selbst überschätze bzw. ein Bild von sich zeichne, das nicht mit dem, was er tatsächlich könne, kompatibel sei (act. G 5.2/78). Aus dem Beratungsbericht vom 1. Februar 2018 ging hervor, dass bei der Firma V.\_\_\_\_ (W.\_\_\_\_ AG) eine Einsatzmöglichkeit als Verkäufer bestehe. Dabei halte die behandelnde Psychiaterin Dr. O.\_\_\_\_ eine Unterstützung durch die IV im Sinne eines Taggeldes für sinnvoll, damit der Versicherte nicht gezwungen sei, direkt wieder Vollzeit zu arbeiten (act. G 5.2/80). Gemäss dem Eingliederungsplan für den Arbeitsversuch wurde als Ziel des Arbeitsversuchs die stabile Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt/in eine neue Tätigkeit festgelegt. Ausserdem sei es das Ziel, dass der Versicherte wieder ein 100% Pensum erreiche (act. G 5.2/81). Mit einer Verfügung vom 29. März 2018 setzte die IV-Stelle den Arbeitsversuch als Verkaufsberater im Innen- und Aussendienst bei der W.\_\_\_\_ AG vom 20. Februar 2018 bis 17. August 2018 an (act. G 5.2/82, 88).

**B.f** Gemäss einer Telefonnotiz der IV-Stelle vom 29. März 2018 hatte eine Mitarbeiterin in Bezug auf die Diskrepanz zwischen den Lohnangaben im Arbeitgeberfragebogen und der Berechnungsgrundlage der AXA Versicherung angegeben, der Versicherte habe als Verkäufer gearbeitet und in den ersten drei Monaten Fr. 5'000.-- monatlich verdient. Nach drei Monaten Probezeit wäre eine Provision hinzugekommen (act. G 5.2/85). Daraufhin ging die IV-Stelle davon aus, dass der Versicherte einen Anspruch auf das grosse Taggeld mit einer Taggeldbasis Fr. 60'000.-- habe (act. G 5.2/86).



**B.g** Am 29. März 2018 erfolgte die Zusprache eines Arbeitsversuchs bei der W.\_\_\_\_ AG (act. G 5.2/88). Die Taggeldverfügung erging am 24. April 2018. Basierend auf einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von Fr. 60'000.-- ergab sich eine Grundentschädigung von Fr. 132.-- bzw. durch die Erhöhung aufgrund der Besitzstandsgarantie von Fr. 167.20 pro Tag (act. G 5.2/92).

**B.h** Der Versicherte wandte sich am 25. April 2018 an die Ausgleichskasse Zug und zeigte sich über die Höhe des versicherten Nettoverdienstes erstaunt. Vom 1. Januar bis 25. März 2016 habe er insgesamt Fr. 25'396.55 erhalten. Dazu reichte er die Lohnabrechnungen der L.\_\_\_\_ AG von Januar bis März 2016 ein. Die Ausgleichskasse Zug erklärte, dass das Valideneinkommen verwendet worden sei, das die IV-Stelle gemeldet habe (act. G 5.2/93, 95 f.).

**B.i** Die berufliche Massnahme in Form eines Arbeitsversuchs bei der W.\_\_\_\_ AG wurde mit einer Verfügung vom 1. Juni 2018 per 31. Mai 2018 abgebrochen, da der Versicherte schlecht mit Freiheiten umgehen könne, Geschäftliches nicht von Privatem trenne, unpünktlich sei, sich seinen Vorgesetzten widersetze und ausserdem der Verdacht bestehe, dass eine Suchtproblematik vorliege (act. G 5.2/103, 106, 108).

### **C.**

**C.a** Am 24. Mai 2018 liess der Versicherte (nachfolgend Beschwerdeführer) gegen die Verfügung vom 24. April 2018 Beschwerde erheben. Darin liess er sinngemäss beantragen, dass das IV-Taggeld auf das gesetzliche Maximum festzusetzen sei. Eventualiter sei die Sache zur Durchführung weiterer Sachverhaltsabklärungen und zur Neufestsetzung des Taggelds an die IV-Stelle (nachfolgend Beschwerdegegnerin) zurückzuweisen. Zur Begründung liess er ausführen, dass die aktuelle Krankheit bereits in den Jahren 2011 und 2012 begonnen habe, so dass deshalb auf das Einkommen abzustellen sei, das er bei der B.\_\_\_\_ AG erzielt habe. Es sei irrelevant, dass er zwischenzeitlich seitens der Arbeitslosenkasse als vermittlungsfähig betrachtet worden sei, und auch der Zeitraum, in dem er erwerbstätig gewesen sei, sei nicht zu berücksichtigen. Sollte stattdessen tatsächlich vom letzten Lohn als Verkäufer bei der L.\_\_\_\_ AG ausgegangen werden, so müsse die langfristige Einkommensentwicklung inkl. Provision als Berechnungsgrundlage dienen. Es sei davon auszugehen, dass ein



Verkäufer bei der L.\_\_\_\_ AG ohne Weiteres einen Bruttogewinn von Fr. 20'000.-- erzielen könne. Andere Verkäufer der Firma würden in den ersten sechs Monaten je einen Umsatz von Fr. 50'000.-- machen, was einen Monatslohn von Fr. 13'500.--, bestehend aus einem Grundlohn von Fr. 1'100.--, einer Provision von Fr. 10'500.-- und einem Bonus von Fr. 1'500.--, zur Folge hätte. Dieser Lohn wäre mit der Zeit noch weiter angestiegen. Von einem regelmässigen Einkommen dürfte jedoch eigentlich gar nicht ausgegangen werden, da beide Arbeitsverhältnisse bei der L.\_\_\_\_ AG zwar auf unbefristete Zeit abgeschlossen gewesen seien, jedoch nur 69 bzw. 17 Tage gedauert und ein stark schwankendes Einkommen zur Folge gehabt hätten. Zunächst habe er nämlich Fr. 9'000.--, anschliessend Fr. 5'000.-- verdient und ab dem vierten Monat seiner Anstellung hätte sein Gehalt zum grössten Teil aus Provisionen bestanden. Deshalb müsste für die Ermittlung des massgebenden Einkommens auf das während der letzten drei Monate ohne gesundheitliche Einschränkung erzielte Erwerbseinkommen in Höhe von Fr. 30'946.- abgestellt werden (act. G 1). Dazu liess er u.a. Lohnabrechnungen der K.\_\_\_\_ AG (act. G 1.1.10), den Arbeitsvertrag betreffend seine Anstellung als CFO sowie Verantwortlicher für das Business Development im Rang eines Direktors bei der L.\_\_\_\_ AG (act. G 1.1.11) und den Arbeitsvertrag betreffend seine Anstellung als Verkäufer bei der L.\_\_\_\_ AG (act. G 1.1.13) einreichen. Letzterem war zu entnehmen, dass er während der ersten drei Monate einen Fixlohn ohne Provision in Höhe von Fr. 5'000.-- netto monatlich und ab dem vierten Monat einen monatlichen Grundlohn von Fr. 1'100.-- erhalte. Zudem sollte ab dem vierten Monat eine Provision von 21% des monatlichen Deckungsbetrags 1 (= Bruttogewinn vor Steuern) auf alle Geschäfte, die mit Kunden des zugewiesenen Verkaufsgebietes oder Kundenkreises abgeschlossen würden, entrichtet werden. Nebst dem Salär sei je nach dem erreichten monatlichen Deckungsbetrag ein monatlicher Brutto-Bonus zwischen Fr. 300.-- (Deckungsbetrag von Fr. 20'000.--) bis Fr. 16'000.-- (Deckungsbetrag von Fr. 200'000.--) geschuldet.

**C.b** Die Beschwerdegegnerin beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 19. September 2018 die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verwies sie auf die der Beschwerde beigelegten Stellungnahme der Ausgleichskasse Zug und führte ergänzend aus, dass der Versicherte gemäss der rechtskräftigen Verfügung vom 30. September 2013 in seiner angestammten Tätigkeit voll arbeitsfähig gewesen sei, weshalb der letzte Lohn bei der B.\_\_\_\_ AG aus dem Jahr 2012 nicht berücksichtigt



werden könne. Die für die Taggeldberechnung massgebliche Arbeitsunfähigkeit sei am 14. März 2016 eingetreten. Weil der Lohn des Versicherten bei der L. \_\_\_ AG vom Umsatz abhängig gewesen sei, zähle er als Versicherter mit Provisionseinkommen. Drei Monate vor der gesundheitlichen Einschränkung (Mitte Dezember 2015 bis Mitte März 2016) habe er durchschnittlich Fr. 8'679.-- monatlich (Fr. 4'500.-- : 31 Tage x 17 Tage + Fr. 9'673.40 + Fr. 9'673.40 + Fr. 9'349.95 : 31 Tage x 14 Tage) verdient. Verglichen mit seinem Einkommen vom 9. März 2016 bis 14. März 2016 als Verkäufer von Fr. 5'000.-- monatlich und seinem Einkommen bei der K. \_\_\_ AG von Januar bis Dezember 2015 in Höhe von insgesamt Fr. 35'800.-- (monatlich Fr. 2'983.--) handle es sich dabei jedoch nicht um einen angemessenen Durchschnittslohn. Deshalb wäre der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, also vom 15. März 2015 bis 14. März 2016 in Höhe von Fr. 4'801.50 zu berücksichtigen gewesen. Unter diesem Gesichtspunkt sei das im Rahmen der Taggeldverfügung berücksichtigte monatliche Einkommen von Fr. 5'000.-- grosszügig berechnet worden (act. G 5). In der erwähnten Vernehmlassung der Ausgleichskasse Zug vom 11. September 2018 beantragte diese ebenfalls die Abweisung der Beschwerde und erklärte, der Beschwerdeführer sei nicht von Dezember 2011 bis heute durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen, da zumindest von Januar 2013 bis Juni 2016 eine volle Arbeitsfähigkeit bestanden habe. So weise der IK-Auszug für das Jahr 2015 ein Einkommen von Fr. 35'800.-- sowie eine Arbeitslosenentschädigung von Fr. 37'935.-- auf. Dem IK-Auszug für das Jahr 2016 sei das von Januar bis zum 9. März 2016 als CFO erzielte Einkommen bei der L. \_\_\_ AG zu entnehmen. In der IV-Anmeldung habe der Versicherten demgegenüber seinen ab dem 10. März 2016 geltenden Verkäuferlohn von Fr. 5'000.-- monatlich angegeben. Auf den Lohn als CFO könne nicht abgestellt werden, da es sich dabei um einen Lohn gehandelt habe, der während zweier Monate in der Probezeit bezahlt worden sei. Ausserdem habe der Versicherte seit Januar 2013 trotz seiner wiedererlangten vollen Arbeitsfähigkeit nie mehr über einen längeren Zeitraum mehr als Fr. 60'000.-- verdient. Der künftige Lohn des Beschwerdeführers als Verkäufer bei der L. \_\_\_ AG könne ebenfalls nicht als Grundlage für die Taggeldberechnung dienen, da dieser Lohn rein spekulativ sei. Ebenso wenig könne der Lohn der letzten drei Monate herangezogen werden, weil der Arbeitsvertrag betreffend den CFO-Posten nicht einmal drei Monate Bestand gehabt habe. Stattdessen müsste wohl eher auf das Einkommen bei der K. \_\_\_ AG von monatlich Fr. 4'500.--, welches der Beschwerdeführer während



immerhin 7 Monaten verdient habe, abgestellt werden, womit er jedoch schlechter gestellt wäre (act. G 5.1).

### Erwägungen

#### 1.

**1.1** Gemäss Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) haben die Parteien eines Sozialversicherungsverfahrens Anspruch auf rechtliches Gehör. Vor dem Erlass von Verfügungen, die mit einer Einsprache anfechtbar sind, müssen sie nicht angehört werden. Verfügungen der IV-Stellen unterliegen nicht dem Einspracheverfahren, sondern sind direkt vor dem Versicherungsgericht anfechtbar (Art. 69 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung [IVG, SR 831.20] i.V.m. Art. 52 ATSG). Die Parteien müssen daher vor dem Erlass einer IV-Verfügung angehört werden. Gemäss Art. 57a Abs. 1 IVG teilt die IV-Stelle der versicherten Person den vorgesehenen Endentscheid über ein Leistungsbegehren oder den Entzug oder die Herabsetzung einer bisher gewährten Leistung mittels Vorbescheid mit. Die Vorbescheidspflicht gilt also ausnahmslos. Der Verordnungsgeber hat sie ungeachtet dessen in Art. 73<sup>bis</sup> Abs. 1 der Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV, SR 831.201) auf die Fragen, die in den Aufgabenbereich der IV-Stellen (Art. 57 Abs. 1 lit. c-f IVG) fallen, beschränkt. In diesen Aufgabenbereich fallen weder die betragsmässige Festsetzung der Invalidenrenten noch die Festlegung von Taggeldern; diese Aufgaben übernehmen die Ausgleichskassen. Das Bundesgericht hat Art. 73<sup>bis</sup> Abs. 1 IVV trotzdem für gesetzmässig erklärt (BGE 134 V 97 E. 2). Der Anspruch auf das rechtliche Gehör ist aber auch dann zu gewähren, wenn kein Vorbescheidverfahren durchgeführt werden muss (BGE 134 V 97 E. 2.8.2; siehe auch Entscheidung des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 17. September 2014, IV 2013/271 E. 1.1 f.). Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer vor dem Erlass der angefochtenen Taggeldverfügungen keine Möglichkeit gegeben, sich zum Inhalt der Verfügungen, namentlich zur Höhe des Taggeldes, zu äussern. Dadurch hat sie das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt.



**1.2** Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Die Verletzung des Anspruchs auf das rechtliche Gehör führt grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung (vgl. BGE 124 V 389 E. 1; vgl. BGE 126 V 130 E. 2b). Gemäss der Rechtsprechung des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen ist das Ignorieren ("Heilen") dieses Verfahrensmangels allerdings möglich, wenn die beschwerdeführende versicherte Person nicht ausdrücklich erklärt, sie verlange nur die rein verfahrensrechtliche Beurteilung und damit die Aufhebung der Verfügung und die Rückweisung zum Erlass einer neuen Verfügung (vgl. Entscheide des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 12. Dezember 2007, IV 2007/94 und IV 2007/217 E. 2.1 sowie Entscheid vom 13. Juli 2017, IV 2014/196 E. 1). Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat am 24. Mai 2018 ausschliesslich die materielle Behandlung der Angelegenheit beantragt. Im vorliegenden Fall ist daher nicht davon auszugehen, dass es im Interesse des Beschwerdeführers liegen würde, zunächst die Gewährung des rechtlichen Gehörs nachzuholen und damit die materielle Behandlung der Angelegenheit aufzuschieben, weshalb die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör nach dem Willen des Beschwerdeführers bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der angefochtenen Verfügung ignoriert werden muss. Die angefochtene Verfügung ist somit rein materiellrechtlich zu beurteilen.

## **2.**

**2.1** Mit der angefochtenen Verfügung vom 24. April 2018 hat die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer für die Dauer der beruflichen Abklärungen vom 20. Februar 2018 bis 17. August 2018 ein Taggeld (Grundentschädigung) von Fr. 132.-- pro Tag zugesprochen. Strittig und zu prüfen ist die Höhe des Taggeldanspruchs.

**2.2** Eine versicherte Person hat gemäss dem Art. 22 Abs. 1 IVG während der Durchführung einer Eingliederungsmassnahme im Sinne des Art. 8 Abs. 3 IVG einen Anspruch auf ein Taggeld, wenn sie an wenigstens drei aufeinanderfolgenden Tagen wegen dieser Massnahme verhindert ist, einer Arbeit nachzugehen, oder wenn sie in ihrer gewohnten Tätigkeit zu mindestens 50% arbeitsunfähig ist. Die Grundentschädigung des Taggeldes beträgt 80% des letzten ohne eine gesundheitliche Einschränkung erzielten Erwerbseinkommens (Art. 23 Abs. 1 IVG). Bei



der vom 20. Februar bis 17. August 2018 geplanten Massnahme hat es sich um eine berufliche Eingliederungsmassnahme gehandelt, die aufgrund ihrer Dauer gemäss Art. 17 IVV zu einem Taggeldanspruch geführt hat. Die Beschwerdegegnerin hat demnach den grundsätzlichen Anspruch des Beschwerdeführers auf Taggelder für die Zeit der Durchführung der beruflichen Massnahme zu Recht bejaht (vgl. act. G 5.2/92). Das Bestehen des Taggeldanspruches an sich ist denn auch nicht umstritten. Vielmehr hat der Beschwerdeführer die Höhe des Taggeldes beanstandet und primär geltend gemacht, es sei auf sein letztes Einkommen als Business Unit Manager bei der B.\_\_\_\_ AG im Jahr 2011 abzustellen, da er zu diesem Zeitpunkt zuletzt ohne gesundheitliche Einschränkung gearbeitet habe (act. G 1). Die Beschwerdegegnerin ist demgegenüber der Ansicht gewesen, dass der Beschwerdeführer von Januar 2013 bis Juni 2016 voll arbeitsfähig gewesen sei und hat diesbezüglich auf die rechtskräftige IV-Rentenverfügung vom 30. September 2013 verwiesen. Der für die Taggeldberechnung massgebende Eintritt der Arbeitsunfähigkeit sei deshalb der 14. März 2016 (act. G 5). Bevor die Höhe eines Taggeldes bestimmt werden kann, ist darauf hinzuweisen, dass einem IV-Taggeld genau wie beispielsweise einer IV-Rente ein spezifisches Versicherungsverhältnis zugrunde liegt, welchem eine eigene Definition des versicherten Gutes innewohnt. Im Falle des IV-Taggeldes ist das versicherte Gut gemäss Art. 23 Abs. 1 IVG nicht wie etwa bei der Invalidenrente (Art. 28 IVG) die Erwerbsfähigkeit der versicherten Person, sondern das Erwerbseinkommen, welches die versicherte Person ohne die gesundheitliche Einschränkung (bzw. ohne die Verhinderung durch die berufliche Eingliederungsmassnahme) erzielen könnte. Der versicherungsspezifische Schaden ist dabei der aus der beruflichen Abklärung selbst oder der aus der Arbeitsunfähigkeit während der Abklärung resultierende Einkommensverlust in Bezug auf die letzte ohne gesundheitliche Einschränkung ausgeübte Tätigkeit, also die angestammte Tätigkeit der versicherten Person. Erst wenn dieser Schaden eintritt, ist die vorgesehene Versicherungsleistung - nämlich das IV-Taggeld - geschuldet.

**2.3** In einem ersten Schritt ist zu prüfen, welche vom Beschwerdeführer ausgeübte Tätigkeit als angestammte Tätigkeit zu betrachten ist, anhand derer seine Arbeitsfähigkeit zu beurteilen ist. Erst anschliessend kann nämlich bestimmt werden, wann der Beschwerdeführer zuletzt ohne gesundheitliche Einschränkungen (also mit voller Arbeitsfähigkeit) erwerbstätig gewesen ist und welches der verschiedenen



bekanntes Erwerbseinkommen als versichertes Gut gemäss Art. 23 Abs. 1 IVG zu qualifizieren ist.

**2.3.1** Mit Blick auf den IK-Auszug wird deutlich, dass der Beschwerdeführer seit dem Jahr 1985 durchgehend erwerbstätig gewesen ist. Ab 2008 hat er jährlich über Fr. 200'000.-- verdient und somit ein überdurchschnittlich hohes Erwerbseinkommen erzielt (act. G 5.2/10). Weiter ergibt sich aus den Akten, dass der Beschwerdeführer bereits in den 90er Jahren Führungsaufgaben übernommen hatte (vgl. act. G 5.2/60-5). Ab August 2001 hat er bei der B.\_\_\_\_ AG als Business Unit Manager Bau eine Tätigkeit ausgeführt, die sehr hohe Anforderungen an ihn gestellt hat. Gemäss den Aussagen des Beschwerdeführers hat seine Arbeit "unter der Woche (...) an erster Stelle" gestanden. Er habe sie als "Herausforderung/Challenge" betrachtet (act. G 5.2/28-2). Den vorliegenden Arbeitszeugnissen ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer von seinen Arbeitgebern stets als sehr engagiert, selbstständig, pflichtbewusst und zuverlässig wahrgenommen worden ist (vgl. act. G 5.2/60). Insbesondere hat der Beschwerdeführer in der Vergangenheit auch die hohen Anforderungen für eine Stelle als Marketingleiter bei der B.\_\_\_\_ AG erfüllt, was durch die Bemühungen der B.\_\_\_\_ AG in Bezug auf die Wiedereingliederung des Beschwerdeführers am ursprünglichen Arbeitsplatz bestätigt wird. Es ist nämlich nicht davon auszugehen, dass die B.\_\_\_\_ AG als offensichtlich rein wirtschaftlich denkende Arbeitgeberin diesen finanziellen sowie personellen Aufwand betrieben hätte, wenn sie nicht der Überzeugung gewesen wäre, dadurch einen *wertvollen* Mitarbeiter behalten zu können. In der Vergangenheit hat der Beschwerdeführer trotz der vorhandenen kombinierten Persönlichkeitsstörung mit narzisstischen und histrionischen Zügen also sowohl die erforderliche Persönlichkeit als auch die notwendigen Fähigkeiten für eine anspruchsvolle Führungstätigkeit gehabt. Aufgrund des Gesagten ist also mit dem erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass es sich bei der Tätigkeit als Business Unit Manager Bau bei der B.\_\_\_\_ AG um die "angestammte Tätigkeit" und damit die Referenz­tätigkeit des Beschwerdeführers zur Bestimmung dessen Arbeitsfähigkeit handelt.

**2.3.2** Somit stellt sich die Frage, ob der Beschwerdeführer nach seinem Zusammenbruch im Dezember 2011 in seiner angestammten Tätigkeit als Führungskraft wieder voll arbeitsfähig gewesen ist. Nach den durch die B.\_\_\_\_ AG





durchgeführten Wiedereingliederungsversuchen ist die B.\_\_\_\_ AG im Mai 2013 zu dem Schluss gekommen, dass der Beschwerdeführer nicht (wohl eher: nicht mehr) die notwendigen Management-Fähigkeiten für die Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit als Business Unit Manager Bau aufweise und dass in dieser Tätigkeit die Gefahr einer erneuten Überforderung bestehe (act. G 5.2/35). Eine per 1. September 2013 angetretene Anstellung als Leiter Marketing und Verkauf bei der H.\_\_\_\_ AG ist arbeitgeberseitig bereits am 8. September 2013 gekündigt worden (vgl. act. G 9.3/193, 197 f., 204 f.). Die von Oktober 2013 bis Mai 2015 andauernde Suche des Beschwerdeführers nach einer Tätigkeit mit einer Kaderfunktion (vgl. act. G 9.3/215) ist erfolglos geblieben. In diesem Zeitraum ist der Beschwerdeführer nämlich ausschliesslich als Hilfsarbeiter für monatlich maximal Fr. 1'500.-- und somit weit ausserhalb seines ursprünglichen Stellenprofils tätig gewesen (vgl. act. G 9.3/54, 92, 97, 177, 186 f.). Auch die Stelle bei der K.\_\_\_\_ AG ab Juni 2015 als Aussendienstmitarbeiter für Bauprodukte mit einem Jahreslohn von Fr. 54'000.-- ist weder bezogen auf den Lohn noch bezogen auf die Anforderungen mit der angestammten Tätigkeit des Beschwerdeführers als Marketingleiter vergleichbar gewesen (act. G 9.3/34). Im Januar 2016 hat der Beschwerdeführer jedoch eine Stelle als CFO bei der L.\_\_\_\_ AG antreten können, die ähnliche Anforderungen mit sich gebracht hat wie die zuletzt bei der B.\_\_\_\_ AG ausgeübte Tätigkeit als Business Unit Manager Bau. Allerdings hat auch bei der L.\_\_\_\_ AG nach kurzer Zeit eine Umplatzierung stattgefunden (vgl. act. G 9.2/230 f.). Als Verkaufsleiter hat der Beschwerdeführer unter dem grossen Verkaufsdruck gelitten und sich schliesslich von seinem Hausarzt krankschreiben lassen (act. G 9.2/67). Gesamthaft kann somit nicht von einer gänzlich wiedererlangten Arbeitsfähigkeit die Rede sein. So ist beispielsweise ein erfolgreicher Balletttänzer, der regelmässig Soloparts übernommen hat, nach einem Beinbruch auch nicht wieder zu 100% in seiner angestammten Tätigkeit als arbeitsfähig zu betrachten, wenn er wegen der Spätfolgen des Beinbruchs seine Tanzkarriere beenden muss und stattdessen nur noch Ballettunterricht geben oder gar nur noch den Bühnenboden putzen kann. Wird dem ehemaligen Star-Balletttänzer irgendwann trotzdem nochmals die Möglichkeit geboten, als Solist aufzutreten und muss er die Vorstellung aufgrund der Spätfolgen des Beinbruchs vorzeitig abbrechen, so ist er ganz offensichtlich nach wie vor nicht dazu in der Lage, seine ehemalige Tätigkeit wieder wie früher auszuüben. Ebenso wenig ist der Beschwerdeführer, der vor



seinem Zusammenbruch im Jahr 2011 jahrelang bei der B.\_\_\_\_ AG im operativen Geschäft tätig gewesen ist, wieder voll arbeitsfähig gewesen, als er mit einem 100% Pensum bei der B.\_\_\_\_ AG nur noch strategisch hat tätig sein dürfen, als ihm anschliessend durch die B.\_\_\_\_ AG und die H.\_\_\_\_ AG gar die für die jahrelang ausgeübte Führungsfunktion erforderlichen Fähigkeiten abgesprochen worden sind, als er nur noch Hilfsarbeiten ausgeführt hat und als er bei der L.\_\_\_\_ AG bei seiner Rückkehr in eine anspruchsvolle Tätigkeit gescheitert ist. Der Beschwerdeführer hat kurz nach seinem Austritt aus der psychiatrischen Tagesklinik für Erwachsene E.\_\_\_\_ im Jahr 2012 neben seiner 50%igen Erwerbstätigkeit trotz einer nur 50%igen Arbeitsfähigkeit und obwohl er noch kurz zuvor angegeben hatte, sich dazu nicht imstande zu sehen, ab August 2013 einen Intensiv-Englischkurs sowie im November 2013 eine Managementausbildung absolviert und ist somit recht bald weit intensiver gefordert gewesen, als dies seitens der Eingliederungsverantwortlichen und der Ärztin des Psychiatrischen Zentrums E.\_\_\_\_ vorgesehen gewesen ist (vgl. act. G 5.2/28-6 f.). Ausserdem hat sich gemäss dem Bericht von S.\_\_\_\_ zu Beginn der Behandlung des Beschwerdeführers in der Psychiatrischen Tagesklinik E.\_\_\_\_ im Oktober 2016 gezeigt, dass der Beschwerdeführer beruflich wie privat immer wieder Kränkungerlebnisse gehabt hat. Er hat die alltäglichen Anforderungen nicht erfüllen können und er ist seinen administrativen persönlichen Angelegenheiten nicht gewachsen gewesen (act. G 5.2/61-3). Aufgrund der medizinischen Einschätzung und des gesamten Sachverhaltsverlaufs erscheint es als überwiegend wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer sich von den ihn sehr stark belastenden, durch den Zusammenbruch seines persönlichen Lebensbereichs erfahrenen Verlusten nicht genügend hat erholen können, so dass er ab seinem Zusammenbruch Ende 2011 bis Anfang 2016 in Bezug auf seine angestammte Tätigkeit stets (teil-)arbeitsunfähig gewesen ist. Die Rentenverfügung vom 30. September 2013 kann somit nicht korrekt gewesen sein; sie darf deshalb für die Beantwortung der Frage, wann der Beschwerdeführer zuletzt ohne gesundheitliche Einschränkungen tätig gewesen ist, nicht herangezogen werden.

**2.3.3** Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer – unabhängig von dem der Verfügung vom 30. September 2013 zugrunde gelegten IV-Grad – zuletzt im Jahr 2011 eine Erwerbstätigkeit ohne gesundheitliche Einschränkungen ausgeübt hat. Deshalb ist gemäss Art. 21 Abs. 3 IVV auf das Erwerbseinkommen abzustellen,



welches er im massgebenden Zeitraum bis zum Abbruch der beruflichen Massnahme in einer Tätigkeit wie jener als Business Unit Manager Bau bei der B.\_\_\_\_ AG erzielt hätte. Als Grundlage für die Bemessung des Taggeldanspruchs des Beschwerdeführers muss also sein Lohn als Business Unit Manager in Höhe von jährlich Fr. 236'500.-- herangezogen werden. Weil dieser Lohn den seit dem 1. Januar 2016 geltenden Höchstbetrag des versicherten Verdienstes von Fr. 148'200.-- übersteigt und somit maximal ein Taggeld von Fr. 407.-- ausgerichtet werden kann, ist auf eine Anpassung an die Nominallohnentwicklung bis 2018 zu verzichten. Die Verfügung vom 24. April 2018 ist somit aufzuheben und dem Beschwerdeführer ist gestützt auf Art. 23 Abs. 1 IVG für die Zeit vom 20. Februar 2018 bis 31. Mai 2018 ein Taggeld von Fr. 407.-- pro Tag zuzusprechen.

### 3.

**3.1** Das Beschwerdeverfahren ist kostenpflichtig. Die Kosten werden nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert im Rahmen von Fr. 200.-- bis Fr. 1'000.-- festgelegt (Art. 69 Abs. 1<sup>bis</sup> IVG). Eine Gerichtsgebühr von Fr. 600.-- erscheint in der vorliegend zu beurteilenden Angelegenheit als angemessen. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend ist sie vollumfänglich der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen. Der geleistete Kostenvorschuss von Fr. 600.-- ist dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten.

**3.2** Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Partei einen Anspruch auf den Ersatz der Parteikosten. In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b HonO pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers hat keine Kostennote eingereicht. Der Vertretungsaufwand ist angesichts des einfachen Schriftenwechsels, des schlanken IV-Aktendossiers (eine Einsicht in die Akten der Arbeitslosenkasse ist nicht erfolgt) sowie der Tatsache, dass sich das Verfahren auf eine einzige Rechtsfrage beschränkt hat, als unterdurchschnittlich zu qualifizieren. Unter diesen Umständen hat die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer praxisgemäss mit Fr. 2'500.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu entschädigen.

**3.3** Da die Gerichtsschreiberin verhindert ist, ist dieses Urteil von einer mitwirkenden Versicherungsrichterin mitunterzeichnet (Art. 39<sup>ter</sup> Abs. 2 VRP, sGS 951.1)



### Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

#### 1.

In Gutheissung der Beschwerde wird die Verfügung vom 24. April 2018 aufgehoben; dem Beschwerdeführer wird für die Zeit vom 20. Februar 2018 bis 31. Mai 2018 ein Taggeld von Fr. 407.-- pro Tag zugesprochen.

#### 2.

Die Beschwerdegegnerin hat die Gerichtskosten von Fr. 600.-- zu bezahlen; dem Beschwerdeführer wird der von ihm geleistete Kostenvorschuss von Fr. 600.-- zurückerstattet.

#### 3.

Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 2'500.-- zu bezahlen.