



# VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

---

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz

lic. iur. Sarah Schneider und lic. iur. Judith Fischer

Gerichtsschreiber: MLaw Mauriz Müller

U R T E I L vom 17. November 2025

gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

**A. \_\_\_\_\_ Pensionskasse**

Beschwerdeführerin

vertreten durch RA lic. iur. Marta Mozar, H MV Rechtsanwälte, Seestrasse 6,  
8027 Zürich

gegen

**IV-Stelle Zug**

Beschwerdegegnerin

weiter verfahrensbeteiligt:

**B. \_\_\_\_\_**

vertreten durch RA MLaw Mark A. Glavas, Advokatur Glavas AG, Dorfstrasse 33, 9313 Muolen

betreffend

Invalidenversicherung

(Rente)

A.

A.a Der 1978 geborene B.\_\_\_\_\_ (fortan Versicherter) leidet seit der Jugend an einer psychischen Erkrankung, weshalb ihm die Invalidenversicherung (IV) ab 1993 wiederholt Leistungen zusprach (IV-act. 4/22, 4/28, 4/36–41, 4/45, 4/57 und 4/67). Im Rahmen der ersten Anmeldung bei der IV zum Leistungsbezug als Erwachsener im Februar 1996 unter Hinweis auf eine Jugenddepression (IV-act. 4/59–64) absolvierte der Versicherte mit Unterstützung der IV eine Ausbildung zum kaufmännischen Angestellten und konnte im Anschluss eine Stelle antreten, sodass die IV ihn als rentenausschliessend eingegliedert erachtete und die beruflichen Massnahmen mit Verfügung vom 29. Januar 2003 abschloss (IV-act. 4/177–178). In der Folge war der Versicherte für verschiedene Arbeitgeber tätig (vgl. IK-Auszug vom 20. Oktober 2011; IV-act. 8). Im Jahr 2007 schloss er zudem eine Ausbildung zum Treuhänder mit eidgenössischem Fachausweis ab (IV-act. 178/4–5).

A.b Am 16. September 2011 (IV-act. 1) meldete sich der Versicherte unter Hinweis auf psychische Beeinträchtigungen erneut zum Leistungsbezug an. Die IV-Stelle holte u.a. bei Dr. med. C.\_\_\_\_\_, Facharzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, ein Gutachten ein, das dieser am 27. Februar 2012 (IV-act. 20) erstattete. Er diagnostizierte eine anankastische Persönlichkeitsstörung (ICD-10 F60.5), eine Zwangsstörung mit überwiegenden Zwangshandlungen (ICD-10 F42.1) sowie einen Status nach rezidivierenden depressiven Episoden und protrazierter Adoleszentenkrise und attestierte dem Versicherten eine 100%ige Arbeitsfähigkeit bei einer ungefähren Leistungsfähigkeit von 60 % (S. 6 f.). Gestützt auf das Gutachten sprach die IV-Stelle dem Versicherten mit Verfügung vom 18. September 2012 (IV-act. 39) bei einem errechneten Invaliditätsgrad von 46 % unter Berücksichtigung eines leidensbedingten Tabellenlohnabzuges von 10 % ab 1. März 2012 eine Viertelsrente zu.

A.c Ab Juli 2012 war der Versicherte für die A.\_\_\_\_\_ GmbH (fortan A.\_\_\_\_\_) als Spezialist im Bereich Supply Chain Management and Inventory tätig (zuerst im Mandatsverhältnis und ab September 2020 in Direktanstellung; vgl. IV-act. 177/1–7).

A.d Auf ein Rentenerhöhungsgesuch des Versicherten vom 7. Januar 2015 (IV-act. 49) trat die IV-Stelle mit Verfügung vom 27. März 2015 (IV-act. 60) mangels Glaubhaftmachens einer wesentlichen Veränderung nicht ein.

A.e Am 27. Oktober 2015 (IV-act. 68) wandte sich der Versicherte erneut an die IV-Stelle und ersuchte um Massnahmen zum Arbeitsplatzert halt bei der A.\_\_\_\_\_. Zudem

stellte er am 14. Februar 2016 (IV-act. 90) ein Gesuch um Rentenerhöhung. Mit Verfügung vom 18. April 2016 (IV-act. 100) sprach die IV-Stelle dem Versicherten Frühinterventionsmassnahmen in Form eines Job Coachings für die Zeit vom 18. April bis 17. Oktober 2016 zu. Nach Beendigung des Job Coachings, welches darin mündete, dass die A. \_\_\_\_\_ Bereitschaft zeigte, die Zusammenarbeit mit dem Versicherten fortzuführen (vgl. den Coachingbericht vom 27. Oktober 2016 sowie das Verlaufsprotokoll Eingliederung vom 8. November 2016; IV-act. 116–117), hob die IV-Stelle die bisherige Rente mit Verfügung vom 30. Januar 2017 (IV-act. 124) unter Berücksichtigung des tatsächlich erzielten Einkommens bei einem errechneten Invaliditätsgrad von 4 % auf. Zur Begründung führte sie aus, dass der Versicherte trotz seines Gesundheitsschadens rentenausschliessend eingegliedert sei. Die Verfügung erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

A.f Der Versicherte stellte am 26. November 2020 (IV-act. 129/10–11) bei der IV-Stelle ein Gesuch für ein "externes Job Coaching und/oder andere Massnahmen/Unterstützungen zur Arbeitsplatzstabilisierung und zum Arbeitsplatzert halt bei der A. \_\_\_\_\_". Die IV-Stelle erteilte in der Folge am 8. Januar 2021 (IV-act. 138) eine Kostengutsprache für ein Job Coaching im Sinne einer Massnahme der Frühintervention für die Zeit vom 6. Januar bis 5. Juli 2021. Am 5. August 2021 (IV-act. 143) teilte die IV-Stelle dem Versicherten mit, dass mit dem Coaching der Erhalt des Arbeitsplatzes erreicht worden sei, kein weiterer Unterstützungsbedarf vorliege und sie das Dossier abschliesse. Die IV-Stelle wies zudem darauf hin, dass, sollte der Versicherte mit dem Entscheid nicht einverstanden sein, er eine Verfügung verlangen könne, was er in der Folge nicht tat.

A.g Nach fristloser Kündigung bei der A. \_\_\_\_\_ am 22. November 2021 (IV-act. 147) stellte der Versicherte bei der IV am 23. November 2021 (IV-act. 146/1–2) ein Gesuch um Zusprache einer Invalidenrente. Die IV-Stelle tätigte in der Folge medizinische und erwerbliche Abklärungen. Am 21. Januar 2022 (IV-act 172) teilte sie ihm mit, dass sie ihn bei der Stellensuche unterstütze. Am 28. Februar 2022 (IV-act. 190) erteilte die IV-Stelle eine Kostengutsprache für ein Job Coaching für die Zeit vom 9. März bis 8. September 2022, welche am 24. Mai 2022 (IV-act. 210) bis zum 22. November 2022 verlängert wurde. Ein von 23. Mai bis 22. November 2022 angesetzter Arbeitsversuch als Finance Analyst JBS in einem 100 %-Pensum bei der D. \_\_\_\_\_ GmbH International (fortan D. \_\_\_\_\_) wurde am 28. Juli 2022 vorzeitig abgebrochen (vgl. IV-act. 211, 239 S. 27–29). Auf Empfehlung des regional ärztlichen Dienstes (RAD; vgl. IV-act. 261) veranlasste die Beschwerdegegnerin die Einholung eines psychiatrischen Gutachtens bei

Dr. med. E. \_\_\_\_\_, Facharzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, welches dieser am 2. Juni 2023 (IV-act. 283) erstattete.

Nach ergangenem Vorbescheid (IV-act. 288) sprach die IV-Stelle dem Versicherten mit Verfügung vom 21. September 2023 (Bf-act. 2) mit der Begründung, seine Arbeitsfähigkeit sei derzeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht verwertbar, ab 1. November 2022 eine ganze Rente zu.

B. Hiergegen erhob die A. \_\_\_\_\_ Pensionskasse am 23. Oktober 2023 Beschwerde (act. 1) und beantragte, die Verfügung vom 21. September 2023 sei aufzuheben und es sei dem Versicherten eine Invalidenrente sowie eine Kinderrente gestützt auf einen IV-Grad von 46 % spätestens ab November 2021 zuzusprechen (S. 2).

C. Den ihr mit Verfügung vom 24. Oktober 2023 auferlegten Kostenvorschuss von Fr. 800.– bezahlte die Beschwerdeführerin innert Frist (act. 2–3).

D. Die IV-Stelle beantragte mit Vernehmlassung vom 8. Januar 2024 (act. 8) die Abweisung der Beschwerde.

E. Im Rahmen des zweiten Schriftenwechsels hielten die Parteien replicando am 26. Januar 2024 respektiv duplicando am 12. Februar 2024 an ihren Begehren fest (act. 10 und 12).

F. Am 8. April 2024 nahm der Versicherte Stellung zu den Eingaben der Parteien und beantragte die Abweisung der Beschwerde (act. 15). Zudem reichte er diverse Unterlagen ein (Ver-act. 2–5); u.a. einen Bericht der J. \_\_\_\_\_ AG vom 29. Februar 2024. Die Stellungnahme samt Beilagen wurde den Parteien zur Kenntnis zugestellt (act. 16).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Am 1. Januar 2022 sind die geänderten Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1), der Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSV; SR 830.11), des Bun-

desgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG; 831.20) sowie der Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV; SR 831.201) in Kraft getreten. In zeitlicher Hinsicht sind – vorbehältlich besonderer übergangsrechtlicher Regelungen – grundsätzlich diejenigen Rechtssätze massgebend, die bei Erfüllung des rechtlich zu ordnenden oder zu Rechtsfolgen führenden Tatbestandes Geltung haben (BGE 146 V 364 E. 7.1 mit Hinweisen). Zwar datiert die vorliegend massgebliche Anmeldung zum Leistungsbezug vom 23. November 2021 (Sachverhalt Ziff. A.g) und damit noch vor Inkrafttreten der geänderten Bestimmungen, jedoch könnte ein allfälliger Rentenanspruch – entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin, welche fälschlicherweise und ohne dies zu begründen von einer ausschlaggebenden Anmeldung im November 2020 ausging (act. 1 S. 13) – allein schon wegen der rein formellen Karenzfrist nach Art. 29 Abs. 1 IVG frühestens ab Mai 2022 entstehen (vgl. zur formellen Karenzfrist Ulrich Meyer/Marco Reichmuth, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [IVG], 4. Aufl. 2022, Art. 29 N 2; vgl. sodann auch E. 4.4.3 nachstehend), weshalb die am 1. Januar 2022 in Kraft getretenen Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen auf den vorliegenden Fall Anwendung finden und in dieser Fassung zitiert werden.

2. Das Verwaltungsgericht beurteilt als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Bereich der Sozialversicherungen (Art. 57 ATSG i.V.m. § 77 Abs. 1 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG; BGS 162.1] und § 12 Abs. 1 lit. a des Einführungsgesetzes zu den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und die Invalidenversicherung [BGS 841.1]). Die örtliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Zug ist vorliegend gestützt auf Art. 69 Abs. 1 lit. a IVG gegeben. Die angefochtene Verfügung datiert vom 21. September 2023. Mit der am 23. Oktober 2023 der Schweizerischen Post übergebenen Beschwerdeschrift ist die 30-tägige Frist gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG gewahrt. Die Beschwerdeführerin ist als BVG-Versicherer des Versicherten unbestrittenermassen zur Beschwerde legitimiert (Art. 59 ATSG; vgl. zum selbständigen Beschwerderecht der BVG-Versicherer im IVG-Verfahren BGE 132 V 1 E. 2). Die Beschwerdeschrift enthält einen Antrag und eine Begründung, womit auch den formellen Anforderungen Genüge getan ist (Art. 61 lit. b ATSG). Die Beschwerde ist zu prüfen. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichts (GO VG; BGS 162.11).

3.

3.1 Invalidität ist die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 ATSG). Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beein-

trächtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt (Art. 7 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit sind ausschliesslich die Folgen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt zudem nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht nicht überwindbar ist (Art. 7 Abs. 2 ATSG).

3.2 Gemäss Art. 28 Abs. 1 IVG haben jene Versicherten Anspruch auf eine Rente, die ihre Erwerbstätigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wieder herstellen, erhalten oder verbessern können (lit. a), während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 % arbeitsunfähig (Art. 6 ATSG) gewesen sind (lit. b) und nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 % invalid (Art. 8 ATSG) sind (lit. c). Gemäss Art. 28b Abs. 1 IVG wird die Höhe des Rentenanspruchs in prozentualen Anteilen an einer ganzen Rente festgelegt. Bei einem Invaliditätsgrad von 50–69 % entspricht der prozentuale Anteil dem Invaliditätsgrad (Abs. 2). Bei einem Invaliditätsgrad ab 70 % besteht Anspruch auf eine ganze Rente (Abs. 3). Bei einem Invaliditätsgrad unter 50 % gelten genau festgelegte prozentuale Anteile (Abs. 4).

3.3 Das trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigung zumutbarerweise erzielbare Einkommen ist bezogen auf einen ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu ermitteln (Art. 16 ATSG; BGE 138 V 457 E. 3.1 mit Hinweis). Dieser ist gekennzeichnet durch ein gewisses Gleichgewicht zwischen Angebot von und Nachfrage nach Arbeitskräften und weist einen Fächer verschiedenster Tätigkeiten auf. Das gilt sowohl bezüglich der dafür verlangten beruflichen und intellektuellen Voraussetzungen wie auch hinsichtlich des körperlichen Einsatzes (BGE 110 V 273 E. 4b; BGer 8C\_458/2018 vom 23. Oktober 2018 E. 4.2). Dabei ist nicht von realitätsfremden Einsatzmöglichkeiten auszugehen. Es können nur Vorkehren verlangt werden, die unter Berücksichtigung der gesamten objektiven und subjektiven Gegebenheiten des Einzelfalles zumutbar sind. An die Konkretisierung von Arbeitsgelegenheiten und Verdienstaussichten sind jedoch rechtsprechungsgemäss keine übermässigen Anforderungen zu stellen (BGer 8C\_369/2021 vom 28. Oktober 2021 E. 6.1 mit Hinweisen; vgl. BGE 138 V 457 E. 3.1). Der ausgeglichene Arbeitsmarkt umfasst auch sogenannte Nischenarbeitsplätze, also Stellen- und Arbeitsangebote, bei denen Behinderte mit einem sozialen Entgegenkommen von Seiten des Arbeitgebers rechnen können. Es handelt sich beim ausgeglichenen Arbeitsmarkt um eine theoretische Grösse, so dass nicht

leichthin angenommen werden kann, die verbliebene Leistungsfähigkeit sei unverwertbar. Unverwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit ist aber 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 (BGE 148 V 174 E. 9.1; BGer 9C\_21/2022 vom 15. Juni 2022 E. 2.3.1; 9C\_452/2022 vom 10. Januar 2023 E. 5.1; 9C\_15/2020 vom 10. Dezember 2020 E. 6.1).

Fehlt es an der wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt, liegt eine vollständige Erwerbsunfähigkeit vor (BGer 9C\_21/2022 vom 15. Juni 2022 E. 3.2.3).

4.

4.1 Die IV-Stelle begründete ihre Verfügung vom 21. September 2023 (Bf-act. 2) damit, dass unter Berücksichtigung sämtlicher in den letzten Jahren durchgeführten Eingliederungsmassnahmen die Beurteilung des Gutachters [Dr. E. \_\_\_\_\_] aus Rechtsanwendersicht nicht nachvollziehbar sei. Das krankheitsbedingte Verhalten des Versicherten könne zu Irritation und stetig neuem Klärungsbedarf führen, was einem Arbeitgeber im ersten Arbeitsmarkt nicht längerfristig zugemutet werden könne. Die Anstellung bei A. \_\_\_\_\_ sei ein Glücksfall gewesen. Mit einem verwertbaren Aufwand könne ein solcher Nischenarbeitsplatz wohl kaum rasch wiedergefunden werden. Daher sei die Arbeitsfähigkeit derzeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht verwertbar. Somit sei ab November 2021 von einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Nach Ablauf der einjährigen Wartezeit bestehe ab November 2022 Anspruch auf eine ganze Rente (S. 5 f.; vgl. auch die Vernehmlassung vom 8. Januar 2024 [act. 8] sowie die Duplik vom 12. Februar 2024 [act. 12]).

4.2 Die Beschwerdeführerin stellte sich demgegenüber in ihrer Beschwerde vom 23. Oktober 2023 (act. 1) im Wesentlichen auf den Standpunkt, das Gutachten von Dr. E. \_\_\_\_\_ erfülle die Voraussetzungen an ein beweiskräftiges Gutachten. Die Beschwerdegegnerin sei ohne nähere Begründung vom Gutachten abgewichen. Im Rahmen der Invaliditätsprüfung sei auf den ausgeglichenen Arbeitsmarkt abzustellen, welcher auch Nischenarbeitsplätze umfasse. Es könne nicht von einer Unverwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit ausgegangen werden (S. 9 f. Ziff. 1). Die 40%ige Arbeitsunfähigkeit bestehe seit mindestens 2011 unverändert fort. Der Lohn bei der A. \_\_\_\_\_ habe eine erhebliche

Sozialkomponente enthalten, welche bei der IV-Gradbemessung hätte ausgeklammert werden müssen. Die Renteneinstellung per Ende November 2016 sei daher zu Unrecht erfolgt (S. 10–13 Ziff. 2 f.). Werde berücksichtigt, dass die Renteneinstellung allein wegen des rentenausschliessenden Einkommens erfolgt sei, so müsste spätestens bei dessen Entfallen ab November 2021 wieder eine Rente zugesprochen werden. Die Wartefrist sei zu diesem Zeitpunkt erfüllt gewesen. Demzufolge habe der Versicherte bereits sechs Monate nach Wiederanmeldung (November 2020) im Mai 2021 Anspruch auf eine Rente (S. 13 Ziff. 4 f.; vgl. auch die Replik vom 26. Januar 2024 [act. 10]).

4.3 In seiner Stellungnahme vom 8. April 2024 (act. 15) argumentierte der Versicherte, die Kündigung im November 2021 sei seinem herausfordernden Verhalten und nicht seiner Arbeitsleistung geschuldet gewesen (S. 2–4 ad Ziff. 3./6 und 3./7). Die gutachterlichen Ausführungen von Dr. E.\_\_\_\_\_ stünden im Kontrast zur tatsächlichen Situation, weshalb nicht darauf abgestellt werden könne. Die IV-Stelle habe schlüssig erklären können, weshalb die Verwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit verneint werden müsse. Es sei von einer vollständigen Invalidität mit Beginn der Wartefrist per 1. November 2021 auszugehen (S. 4 f. ad Ziff. 4./1). Eine Invalidenrente müsse nicht nur bei einer gesundheitlichen Veränderung eingestellt werden, sondern auch bei einer tatsächlichen Veränderung, die Renteneinstellung sei daher zu Recht erfolgt (S. 5 f. ad Ziff. 4./2–4). Nachdem die dreijährige Frist nach Rentenaufhebung längst abgelaufen gewesen sei, habe die IV-Stelle den Beginn der Wartefrist zu Recht per Anfangs November 2021 festgelegt (S. 6 ad Ziff. 4./5).

#### 4.4

4.4.1 Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin dem Versicherten mit ihrer Verfügung vom 21. September 2023 (Bf-act. 2) zu Recht eine ganze Rente ab 1. November 2022 zusprach.

4.4.2 Dabei ist offenkundig, dass eine wesentliche Änderung in den tatsächlichen Verhältnissen seit der rechtskräftigen Rentenaufhebung vom 30. Januar 2017 (IV-act. 124) vorliegt, welche geeignet ist, den Invaliditätsgrad und damit den Rentenanspruch zu beeinflussen (Revisionsgrund; Art. 17 ATSG). So ist eine mit dem Verlust der Arbeitsstelle bei der A.\_\_\_\_\_ wesentliche Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse gegenüber dem Zeitpunkt der Verfügung vom 30. Januar 2017, welcher das Einkommen bei der A.\_\_\_\_\_ im Rahmen des Mandatsverhältnisses über die F.\_\_\_\_\_ AG als Invalideneinkommen zu Grunde gelegt wurde, ausgewiesen. Denn rechtsprechungsgemäss genügt es für die Annahme eines Revisionsgrundes, dass das Invalideneinkommen mit

der Aufgabe der Erwerbstätigkeit hypothetisch aufgrund von Durchschnittswerten festzulegen ist (BGer 9C\_325/2013 vom 22. Oktober 2013 E. 3.4). Demnach ist der Leistungsanspruch in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht ohne Bindung an frühere Beurteilungen zu prüfen (BGE 150 V 67 E. 4.3.1 mit Hinweisen).

Keine Rolle spielt dabei grundsätzlich die Frage über die Rechtmässigkeit der rentenaufhebenden Verfügung vom 30. Januar 2017, was von der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrer Argumentation, dass es sich beim A. \_\_\_\_\_-Lohn um einen Soziallohn gehandelt habe, vorgebracht wurde (E. 4.2). Die Verfügung ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen und somit verbindlich, was auch für das dem Entscheid zugrunde gelegte Invalideneinkommen gilt. Zudem enthalten die Akten keinerlei Hinweise darauf, dass es sich beim A. \_\_\_\_\_-Einkommen um einen Lohn mit Sozialkomponente gehandelt haben könnte. Vielmehr legen diese nahe, dass es sich dabei um einen der Arbeitsleistung entsprechenden Lohn handelte und somit der Bezug als massgebliches Invalideneinkommen korrekt war. So wurde dem Versicherten als Arbeitnehmer der A. \_\_\_\_\_ im Mandatsverhältnis durch die F. \_\_\_\_\_ AG und G. \_\_\_\_\_ GmbH ausgestellten Arbeitszeugnisse vom 23. März 2018 und vom 31. August 2020 eine in qualitativer und quantitativer Hinsicht stets gute Arbeit attestiert ("His independent and trustworthy working style made him carry out his assigned tasks to full satisfaction in terms of quality and quantity. [...] His performance has been good at all times"; "[der Versicherte] was able to master his field of work and to carry out all jobs speedily and efficiently. [...] We regret to lose [den Versicherten] since our client [A. \_\_\_\_\_] offered him a permanent position due to his excellent work"; Ver-act. 3–4).

4.4.3 Vorweg ist bezüglich des Beginns des Wartejahres nach Art. 28 Abs. 1 lit. b IVG zudem anzumerken, dass sich die IV-Stelle – entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin – zu Recht auf den Standpunkt stellte, dessen Beginn könne erst nach Verlust der Stelle bei der A. \_\_\_\_\_ angenommen werden. Die gesetzliche Ordnung ist diesbezüglich unmissverständlich. Gemäss Art. 29<sup>bis</sup> IVV gilt, dass wenn die Rente nach Verminderung des Invaliditätsgrades aufgehoben wurde – wie es vorliegend der Fall mit der rechtskräftigen Verfügung vom 30. Januar 2017 war (vgl. Sachverhalt Ziff. A.e) – dieser in den folgenden drei Jahren wegen einer auf dasselbe Leiden zurückzuführenden Arbeitsunfähigkeit erneut ein rentenbegründendes Ausmass erreicht, bei der Berechnung der Wartezeit nach Art. 28 Abs. 1 lit. b IVG früher zurückgelegte Zeiten angerechnet werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass bei einer Änderung des Invaliditätsgrades nach Ablauf der dreijährigen Frist – also nach dem 30. Januar 2020 – die Berechnung der Wartezeit

wieder von neuem beginnt, selbst wenn aufgrund desselben Leidens wieder ein rentenberechtigender Invaliditätsgrad resultieren sollte. Massgeblich für die Rentenaufhebung und somit den Invaliditätsgrad war das Einkommen bei der A.\_\_\_\_\_. Frühestmöglicher Beginn des Wartejahres ist demnach dessen Wegfall nach der fristlosen Kündigung per 22. November 2021 (vgl. Sachverhalt Ziff. A.g) und ein Rentenanspruch konnte somit frühestens per 22. November 2022 respektive unter Beachtung von Art. 29 IVG per 1. November 2022 entstehen.

4.4.4 Im Vordergrund der Leistungsprüfung steht die Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit. Zu beachten gilt es dabei, dass die medizinische Beurteilung der funktionellen Leistungsfähigkeit als Tatfrage in erster Linie Sache der medizinischen Fachpersonen ist und die Beurteilung der Verwertbarkeit der verbliebenen Restarbeitsfähigkeit als Rechtsfrage – gestützt auf die medizinischen Erkenntnisse – Sache des Rechtsanwenders.

Aufgabe des Arztes ist es, den Gesundheitszustand zu beurteilen (Befunderhebung, Diagnosestellung) und dazu Stellung zu nehmen, in welchem Umfang und bezüglich welcher Tätigkeiten die versicherte Person aus medizinisch-theoretischer Sicht arbeitsunfähig bzw. arbeitsfähig ist (BGE 132 V 93 E. 4 in fine; BGer 8C\_809/2021 vom 24. Mai 2022 E. 5.4). Hiermit erfüllt der medizinisch Sachverständige seine genuine Aufgabe, wofür Verwaltung und im Streitfall Gericht nicht kompetent sind (BGE 140 V 193 E. 3.2).

Hingegen hat der Rechtsanwender zu prüfen, ob eine wirtschaftliche Verwertbarkeit der medizinisch attestierten Arbeitsfähigkeit, im Sinne der Möglichkeit, das verbliebene Leistungsvermögen auf dem allgemein ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu verwerten, gegeben ist. Dies hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Massgebend sind dabei 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 (BGer 9C\_15/2020 vom 10. Dezember 2020 E. 6.1 mit Hinweisen).

5.

5.1 Nach vorzeitigem Abbruch des Arbeitsversuches des Versicherten als Finance Analyst JBS bei der D.\_\_\_\_\_ am 28. Juli 2022 (vgl. Sachverhalt Ziff. A.g) wurde im Abschlussbericht Job Coaching vom 9. September 2022 (IV-act. 233) im Wesentlichen ausgeführt, im ersten Standortmeeting am 13. Juli 2022 hätten die beiden Vorgesetzten

des Versicherten bestätigt, dass sie absolut zufrieden seien mit der Entwicklung. Die Vorbereitungssitzung am 21. Juli 2022 für das auf Ende August 2022 geplante Mid-Term-Meeting sei offenbar aus dem Ruder gelaufen. Der Versicherte habe da von seiner Klage gegen die A. \_\_\_\_\_ erzählt. Die Arbeitgeberin habe daraufhin für eine Krisensitzung eingeladen, an welcher besprochen worden sei, dass der Arbeitsversuch abgebrochen werden müsse.

5.2 Im Eingliederungsbericht der IV-Stelle vom 14. September 2022 (IV-act. 239) finden sich u.a. folgende Einträge:

- "25.07.22: Telefonanruf [vom Versicherten]  
Er habe [seinem Vorgesetzten] mitteilen wollen, dass es trotz der vielen E-Mails an verschiedene Personen keinen Grund zur Sorge gebe. Es sei im Arbeitsversuch aber so, dass er keine Bezugsperson und auch keine Arbeit habe. [...] [Sein Vorgesetzter] habe ihm gesagt, dass er sich bis morgen entscheiden müsse, ob er den Arbeitsversuch zu den Bedingungen [der Arbeitgeberin] weiterführen wolle. Für ihn sei die Situation untragbar [...]. Trotzdem fühle er sich im Betrieb enorm wohl. Für ihn seien diese Hierarchiesysteme schwierig, denn je nach Vorgesetzten funktioniere es besser oder schlechter. Es gehe ihm aber gut. [...] Die ersten zwei Monate seien nicht ideal gewesen, jedoch wolle er den Arbeitsversuch nicht abbrechen. Sein Anliegen sei, dass er enger begleitet werde. Er brauche eine Ansprechperson. [...]"
- "25.07.22 Telefonanruf [von einem Mitarbeiter der Arbeitgeberin, HR-Abteilung]  
Im Arbeitsversuch könne es so nicht weitergehen [...]. [Der Versicherte] schicke E-Mails herum. [...]"
- "25.07.22 Videokonferenz mit [der Arbeitgeberin]  
[Mitarbeiter, HR]: Man habe festgestellt, dass [der Versicherte] für den Arbeitsversuch nicht bereit gewesen sei. Die Geschichte mit A. \_\_\_\_\_ und damit verbundene Gefühle seien noch zu präsent. Sein Bestreben bei jedem etwas zu bewirken, überfordere die Mitarbeitenden.  
[Vorgesetzter]: Arbeitstechnisch sei alles in Ordnung. Auch beim Gespräch vor zwei Wochen mit [dem Job Coach] sei noch alles bestens gewesen. In der vergangenen Woche habe sich die Situation dann sehr schnell zugespitzt. [...]  
[Mitarbeiter Arbeitgeberin]: Möglicherweise sei eine derartig grosse Organisation nicht der ideale Arbeitsort für [den Versicherten]. [...]"

Die IV-Stelle hielt in ihrer Stellungnahme zum Eingliederungsabschluss im Wesentlichen fest, der Versicherte habe sich seiner vertrauten Methode, durch E-Mailnachrichten auf

seine Situation aufmerksam zu machen, um eine Veränderung in seinem Sinne herbeizuführen, bedient. Obwohl er den Arbeitsversuch gerne zu anderen Rahmenbedingungen weitergeführt hätte, seien die anderen beteiligten Parteien zum Schluss gekommen, dass dies aufgrund der Kommunikation des Versicherten, welche offenbar bei verschiedenen Mitarbeitenden bei der D. \_\_\_\_\_ für grosse Irritation gesorgt habe, nicht mehr möglich wäre. Der Arbeitsversuch sei von der IV-Eingliederungsberatung schliesslich per 28. Juli 2022 vorzeitig abgebrochen worden. Seitens IV-Eingliederungsberatung werde die Beurteilung des Versicherten geteilt, dass ein Anstellungsverhältnis längerfristig nur dann möglich sei, wenn die vorgesetzte Person mit seiner gesundheitlichen Einschränkung adäquat umzugehen wisse. Dies bedeute, dass viel Zeit für Gespräche eingesetzt werden müssten. Eine vorgesetzte Person, aber auch ein gesamter Betrieb benötigten viel Toleranz und eine klare Haltung, wie damit umzugehen sei. Inzwischen werde seitens IV-Eingliederungsberatung bezweifelt, dass dies im ersten Arbeitsmarkt längerfristig möglich sei. Somit müsse davon ausgegangen werden, dass dieser Aspekt mit einem festen Anstellungsverhältnis kaum nachhaltig vereinbar sei. Die Zeit bei der A. \_\_\_\_\_ mit einem Vorgesetzten, der damit erfolgreich habe umzugehen wissen und gleichzeitig vom Versicherten auch akzeptiert worden sei, sei rückblickend ein Glücksfall. Es müsse deshalb von einem Nischenarbeitsplatz gesprochen werden, der mit einem vertretbaren Aufwand wohl kaum so rasch wieder gefunden werden könne. Es werde der Abschluss der Arbeitsvermittlung und Abklärung der beruflichen Eingliederungsmöglichkeiten beantragt (S. 27–29).

5.3 Doktor E. \_\_\_\_\_ nannte in seinem von der Beschwerdegegnerin in Auftrag gegebenem psychiatrischen Gutachten vom 2. Juni 2023 (IV-act. 283) als Diagnosen eine anankastische Persönlichkeitsstörung (ICD-10 F60.5), eine Zwangsstörung mit überwiegend Zwangshandlungen (ICD-10 F42.1) und einen Status nach Anpassungsstörung (zuletzt im November 2021, Status nach ICD-10 F43.2) bzw. rezidivierende depressive Störung, gegenwärtig remittiert (ICD-10 F33.4; S. 39).

Doktor E. \_\_\_\_\_ führte aus, bereits zur Zeit der Begutachtung durch Dr. C. \_\_\_\_\_ seien Anpassungsstörungen bzw. eine rezidivierende depressive Störung bekannt gewesen. Im Zusammenhang mit Konflikten und Belastungen am ehemaligen Arbeitsplatz (Verlust einer Bezugs-/Führungsperson, Zunahme von Aufgaben mit Überstunden und Nacht-/Wochenendarbeit, Konflikte/Kränkungen am Arbeitsplatz/hierarchische Degradierung im September 2020, Ferien nicht genehmigt am 20. Oktober 2021, fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 22. November 2021) habe der Versicherte im November 2021 erneut in Form einer Anpassungsstörung dekompenziert. Bei Anpassungsstörungen handle

es sich um Zustände von subjektiver Bedrängnis und emotionaler Beeinträchtigung, die im Allgemeinen soziale Funktionen und Leistungen behinderten und nach einer entscheidenden Lebensveränderung oder nach belastenden Lebensereignissen (hier Konflikte und Belastungen am ehemaligen Arbeitsplatz) auftreten würden. Die individuelle Prädisposition oder Vulnerabilität spiele bei dem möglichen Auftreten und bei der Form der Reaktion eine bedeutsame Rolle (hier die anankastische Persönlichkeitsstörung), es sei aber dennoch davon auszugehen, dass das Krankheitsbild ohne die Belastung nicht entstanden wäre. Die Anzeichen seien unterschiedlich und umfassten depressive Stimmung, Angst oder Sorge (oder eine Mischung von diesen, inkl. Kränkung wie beim Versicherten). Gegenwärtig sei objektiv eine Remission der Anpassungsstörung festzustellen. Im Vergleich zum Gutachten von Dr. C. \_\_\_\_\_ könne keine wesentliche anhaltende Veränderung des Gesundheitszustands, das heisse beispielsweise eine objektive Zunahme oder tatsächliche Abnahme der Intensität, des Schweregrads und/oder der Ausprägung des Beschwerdebilds festgestellt werden. Dies stehe in Übereinstimmung mit den fachärztlichen Beurteilungen nach Februar 2012 bzw. November 2021 (S. 40 f.).

Weiter hielt Dr. E. \_\_\_\_\_ fest, per 22. November 2021 sei die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrags durch den Arbeitgeber im Rahmen eines rechtlichen Konflikts erfolgt, der andauere. Dies habe zu einer Anpassungsstörung geführt, die jedoch keine Minderung der Arbeitsfähigkeit begründe und remittiert sei. Zu den Umständen des Abbruchs des Arbeitsversuches bei der D. \_\_\_\_\_ werde dokumentiert, dass der Versicherte einem Vorgesetzten gegenüber am 21. Juli 2022 vom Rechtsstreit mit dem ehemaligen Arbeitgeber erzählt habe, was zum Abbruch durch den neuen Arbeitgeber geführt habe. Dies lasse sich nicht krankheitsbedingt erklären. Darüber hinaus werde seitens IV-Eingliederungsberatung und Job Coaching darauf aufmerksam gemacht, dass die langjährig bekannte, krankheitsbedingte dysfunktionale Kommunikation mit einer länger dauernden Zusammenarbeit bzw. einer längerfristigen Anstellung nicht vereinbar sei. Die Zeit bei der A. \_\_\_\_\_ mit einem Vorgesetzten, der damit erfolgreich umzugehen gewusst habe und gleichzeitig vom Versicherten auch akzeptiert worden sei, sei rückblickend ein "Glücksfall" bzw. "Nischenarbeitsplatz" gewesen. Im Gegensatz zu dieser Einschätzung sei aus versicherungspsychiatrischer Sicht die rund 10-jährige Tätigkeit bei A. \_\_\_\_\_ – trotz eines nicht förderlichen internationalen Umfelds und langjährig im Mandatsverhältnis – der gelungenen Anpassung zu verdanken, die u. a. im Gutachten von Dr. C. \_\_\_\_\_ benannt werde (verständiger Arbeitgeber, zwischenmenschliche Kontakte, Tätigkeit nicht zu komplex sowie ausgesprochene Anerkennung, ein wohlwollendes Arbeitsumfeld, ohne Zeitdruck). Dies sei gemäss den Angaben in den Akten (vgl. Schlussbericht Jobcoaching

vom 9. September 2022, Verlaufsprotokoll Eingliederung vom 14. September 2022 [E. 5.1 f.]) bis zum Konflikt am 21. Juli 2022 (vom Rechtsstreit mit dem ehemaligen Arbeitgeber erzählt) auch bei der D. \_\_\_\_\_ erfolgreich geboten worden (S. 43).

Abschliessend erklärte Dr. E. \_\_\_\_\_, in der angestammten Tätigkeit als Treuhänder wie auch in sämtlichen dem Ausbildungsniveau entsprechenden Tätigkeiten sei gemäss Gutachten von Dr. C. \_\_\_\_\_ eine Arbeitsfähigkeit von 60 % ausgewiesen. Mit überwiegender Wahrscheinlichkeit könne bis heute unverändert davon ausgegangen werden. Die Tätigkeit bei der A. \_\_\_\_\_ könne bis 2020 (Wechsel der Führungsperson) als optimal angepasste Tätigkeit eingeschätzt werden. In einer solchen Tätigkeit bestehe eine 100%ige Arbeitsfähigkeit (S. 45–47).

6.

6.1 Das im Rahmen von Art. 44 ATSG eingeholte psychiatrische Gutachten von Dr. E. \_\_\_\_\_ vom 2. Juni 2023 (E. 5.3) beruht auf den erforderlichen allseitigen klinischen Explorationen, einem eigens eingeholten Labor sowie einer testpsychologischen Untersuchung nach MADRS (IV-act. 283 S. 29–33). Es entspricht mit Anamneseerhebung, Symptomerfassung und Verhaltensbeobachtung bei der klinischen Exploration den bundesgerichtlichen Vorgaben an eine beweiskräftige psychiatrische Expertise (S. 25–33, BGer 8C\_534/2021 vom 18. November 2021 E. 4.1 mit Hinweis). Das Gutachten wurde in Kenntnis der und in Auseinandersetzung mit den Vorakten – insbesondere auch mit den Eingliederungsunterlagen – erstattet (S. 3–29, S. 33–35 und S. 39–44 sowie E. 6.3 nachstehend). Das Gutachten berücksichtigt die geklagten Beschwerden und setzt sich mit diesen sowie dem Verhalten des Versicherten auseinander (S. 29–31 und S. 36–39). Dr. E. \_\_\_\_\_ legte die medizinischen Zustände und Zusammenhänge aus psychiatrischer Sicht einleuchtend dar und begründete seine Schlussfolgerungen nachvollziehbar. Er zeigte im Lichte der massgebenden Indikatoren gestützt auf den von ihm erhobenen Befund (S. 31–33), unter Berücksichtigung der Persönlichkeit (S. 35 f.) sowie von Konsistenz und Plausibilität (S. 36–39), unter Würdigung des bisherigen Therapieverlaufs (S. 42–44) sowie der Fähigkeiten, Ressourcen und Belastungen (S. 44 f.) plausibel auf, dass der Versicherte aufgrund der anankastischen Persönlichkeitsstörung, welche bei belastenden Lebensereignissen – wie vorliegend im November 2021 mit Konflikten und Belastungen am ehemaligen Arbeitsplatz – zu Dekompensationen mit einer Anpassungsstörung führen kann, bei unverändertem Gesundheitszustand seit spätestens der Begutachtung durch Dr. C. \_\_\_\_\_ im Jahr 2012 als Treuhänder zu 60 % und in einer optimal angepassten

Tätigkeit wie bei der A. \_\_\_\_\_ (insbesondere geeignete Führungsperson) zu 100 % arbeitsfähig ist.

6.2 Der Beurteilung von Dr. E. \_\_\_\_\_ entgegenstehende medizinische Unterlagen liegen keine vor. Insbesondere steht sie in Einklang mit dem Gutachten von Dr. C. \_\_\_\_\_ vom 27. Februar 2012, welches der Verfügung vom 18. September 2012 zugrunde lag (vgl. Sachverhalt Ziff. A.b). Auch ist sie vereinbar mit den seit der Neuanschuldung im November 2021 bis zum Verfügungserlass am 21. September 2023 vorhandenen Berichten der behandelnden Fachärzte. Im Bericht der J. \_\_\_\_\_ AG vom 17. Dezember 2021 (IV-act. 167/7–8) über ein einmaliges Abklärungsgespräch am 26. November 2021 hielten Dres. med. H. \_\_\_\_\_ und I. \_\_\_\_\_ fest, es hätten keine gravierenden Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit festgestellt und ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis habe nicht ausgestellt werden können. Die Symptomatik lasse sich im Rahmen einer Anpassungsstörung interpretieren. Im Bericht der J. \_\_\_\_\_ AG vom 27. Oktober 2022 (IV-act. 258) über ein einmaliges Kriseninterventionsgespräch am 25. Juli 2022 – anlässlich dessen der Versicherte darüber berichtet habe, dass ihm bei der K. \_\_\_\_\_ [Arbeitsversuch bei der D. \_\_\_\_\_] die Kollegen und Vorgesetzten nicht zuhörten, er sehr fleissig arbeite, was nicht anerkannt werde – wurde festgehalten, dass eine Arbeitsunfähigkeit nicht attestiert worden sei und die Leistungsfähigkeit gegenwärtig nicht eingeschätzt werden könne.

6.3 Die IV-Stelle erachtete das Gutachten von Dr. E. \_\_\_\_\_ unter Berücksichtigung der über die Jahre durchgeführten Eingliederungsmassnahmen aus Rechtsanwendersicht nicht nachvollziehbar, womit sie grundsätzlich die Verwertbarkeit der verbliebenen Restarbeitsfähigkeit als Rechtsfrage verneinte (E. 4.1; vgl. dazu E. 7 nachstehend). Dieser Meinung schloss sich der Versicherte an (E. 4.3). Sofern sich die an der gutachterlichen Beurteilung mit Verweis auf die Eingliederungsgeschichte vorgebrachte Kritik durch die IV-Stelle und den Versicherten (act. 8 S. 2–4; act. 15 S. 4 f.) auch auf den medizinischen Aussagewert des Gutachtens – dieses stehe in Kontrast zur tatsächlichen Situation – beziehen sollte, vermag die Argumentation nicht zu überzeugen. Dabei ist daran zu erinnern, dass die medizinische Beurteilung der funktionellen Leistungsfähigkeit Sache der medizinischen Fachpersonen ist und die Beurteilung der Verwertbarkeit der verbliebenen Restarbeitsfähigkeit Sache des Rechtsanwenders (E. 4.4.4 vorstehend). Die Beurteilung von Dr. E. \_\_\_\_\_ erging in Kenntnis der und in eingehender Auseinandersetzung mit der Eingliederungsgeschichte (IV-act. 283 S. 3–9, S. 11 f., S. 15–19, S. 27 f. und S. 42 f. sowie E. 5.3); insbesondere dem Bericht des Job Coachings vom 9. September 2022 und

dem Eingliederungsbericht der IV-Stelle vom 14. September 2022 (E. 5.1 f.). Seine medizinische Beurteilung steht den Eingliederungserfahrungen nicht entgegen.

Doktor E. \_\_\_\_\_ zeigte unter Berücksichtigung des beim Versicherten krankheitstypischen Geschehens (Dekompensation in Form von Anpassungsstörungen bei belastenden Lebensereignissen vor dem Hintergrund der anankastischen Persönlichkeitsstörung) schlüssig auf, dass der von der IV-Stelle in den Eingliederungsberichten gezogene Schluss, dass die krankheitsbedingte dysfunktionale Kommunikation mit einer längerfristigen Anstellung nicht vereinbar sei (E. 5.2), aus versicherungspsychiatrischer Sicht nicht überzeugt. Dazu erläuterte Dr. E. \_\_\_\_\_ plausibel, dass die Anstellung bei der A. \_\_\_\_\_ grundsätzlich nicht dem Zumutbarkeitsprofil, wie es bereits Dr. C. \_\_\_\_\_ formuliert hatte (Tätigkeit nicht zu komplex sowie ausgesprochene Anerkennung, ein wohlwollendes Arbeitsumfeld, ohne Zeitdruck), entsprach, es dem Versicherte jedoch aufgrund der gelungenen Anpassungen – gemeint ist hierbei insbesondere ein verständiger Arbeitgeber in Form einer entsprechenden Führungsperson – trotzdem möglich war, der Arbeit bei der A. \_\_\_\_\_ über mehrere Jahre nachzugehen. Er erachtete die Stelle bei der A. \_\_\_\_\_ daher auch nur bis zum Wechsel der Führungsperson als eine optimal angepasste Tätigkeit (E. 5.3 in fine). Der Vermerk von Dr. E. \_\_\_\_\_, in den Eingliederungsunterlagen zum Abbruch des Arbeitsversuches bei der D. \_\_\_\_\_ sei dokumentiert worden, dass der Versicherte über den Rechtsstreit mit der A. \_\_\_\_\_ berichtete habe, was zum Abbruch geführt habe, entspricht der Aussage im Abschlussbericht des Job Coachings vom 9. September 2022 (E. 5.1). Der Arbeitsversuch bei der D. \_\_\_\_\_ wurde vom Versicherten selbst initiiert und nicht durch die Eingliederungsverantwortlichen der IV-Stelle aufgrund der Bedürfnisse des Versicherten und der entsprechenden medizinischen Adäquanz (Zumutbarkeitsprofil) ausgewählt (vgl. Schlussbericht Job Coaching vom 9. September 2022 [IV-act. 233 S. 2 oben]). Wie die Arbeitsstelle bei der A. \_\_\_\_\_ entsprach die Tätigkeit im Arbeitsversuch bei der D. \_\_\_\_\_ als Finance Analyst JBS in einem fordernden Umfeld eines grösseren Betriebes grundsätzlich nicht dem formulierten Zumutbarkeitsprofil (so auch die Schlussfolgerung der D. \_\_\_\_\_, dass eine derartig grosse Organisation für den Versicherten nicht der ideale Arbeitsort sei; E. 5.2]), stellte jedoch zumindest zeitweise eine valable angepasste Tätigkeit dar. So waren denn auch die Verantwortlichen mit der Entwicklung des Versicherten vorerst absolut zufrieden, weshalb der Hinweis von Dr. E. \_\_\_\_\_, bis zum Konflikt am 21. Juli 2022 wären bei der D. \_\_\_\_\_ die entsprechenden Vor-aussetzungen geboten worden, nicht unzutreffend ist (E. 5.3). Erst im Verlauf zeigte sich die Notwendigkeit einer engeren Bezugsperson bei der D. \_\_\_\_\_, was der Versicherte denn auch ausdrücklich gegenüber der IV-Stelle am

25. Juli 2022 forderte. Damit erwies sich, dass es sich bei der Stelle bei der D. \_\_\_\_\_ in der gebotenen Form doch nicht um eine optimal angepasste Tätigkeit handelte, da diese das dafür notwendige Setting (Bezugs- bzw. Führungsperson mit entsprechender Betreuungsfunktion) langfristig nicht bieten konnte (E. 5.2). Die Schlussfolgerung von Dr. E. \_\_\_\_\_ widerspiegelt diese Erfahrungen. Es kann nicht gesagt werden, er hätte das Ergebnis der Eingliederungsbemühungen nicht hinreichend berücksichtigt oder das Gutachten stünde in Kontrast zur tatsächlichen Situation. Das Gutachten von Dr. E. \_\_\_\_\_ überzeugt demnach in medizinischer Hinsicht auch vor dem Hintergrund der Eingliederungserfahrungen.

6.4 Das Gutachten erfüllt die formalen Voraussetzungen an eine beweiskräftige psychiatrische Beurteilung (E. 6.1; vgl. BGE 134 V 231 E. 5.1), steht in Einklang mit den vorhandenen medizinischen Unterlagen (E. 6.2), und die allenfalls daran geäußerte Kritik vermag vor dem Hintergrund der Eingliederungsgeschichte an diesem in medizinischer Hinsicht keine Zweifel zu wecken (E. 6.3).

Im Zusammenhang mit dem vom Versicherten mit seiner Stellungnahme vom 8. April 2024 (act. 15) eingereichten Bericht der J. \_\_\_\_\_ AG vom 29. Februar 2024 (Ver-act. 5) ist darauf hinzuweisen, dass der Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung vom 21. September 2023 verfahrensmässig den Endzeitpunkt des sachverhaltlich relevanten Geschehens bildet (BGer 9C\_235/2025 vom 11. Juni 2025 E. 2 mit Hinweisen). Der Bericht datiert über fünf Monate später, äussert sich zu einem Gesundheitszustand nach dem massgeblichen Verfügungszeitpunkt und aus dem Bericht lassen sich auch keine Hinweise auf einen von der gutachterlichen Beurteilung abweichenden Gesundheitszustand bzw. auf eine Verschlechterung bis zum Verfügungszeitpunkt entnehmen. Im Bericht ging es inhaltlich um eine Abklärung ohne Behandlung in der Zeit vom 2. Oktober bis zum 15. Dezember 2023 nach einer notfallmässigen Einweisung bei Verdacht auf eine akute Suizidalität am 2. Oktober 2023 vor dem Hintergrund der bekannten Persönlichkeitsstörung bei aktueller sozialer Belastung und zeitweise depressiven Geschehens, wobei eine akute Selbst- oder Fremdgefährdung in der Abklärungsphase nicht beobachtet werden konnte. Für den vorliegenden zu prüfenden Rentenanspruch ist der Bericht damit nicht massgeblich.

Demnach ist gestützt auf das Gutachten von Dr. E. \_\_\_\_\_ für die vorliegend relevante Zeit aus medizinischer Sicht von einer 60%igen Arbeitsfähigkeit als Treuhänder und in sämtlichen dem Ausbildungsniveau entsprechenden Tätigkeiten sowie einer 100%igen Arbeitsfähigkeit in einer optimal angepassten Tätigkeit mit Bedingungen, wie sie bei der

A.\_\_\_\_\_ geboten waren, auszugehen. Wie der Verweis von Dr. E.\_\_\_\_\_ auf das Gutachten von Dr. C.\_\_\_\_\_ zeigt (E. 5.3 in fine), ist dabei auch für eine 60%ige Tätigkeit als Treuhänder bzw. in sämtlichen dem Ausbildungsniveau entsprechenden Tätigkeiten zu beachten, dass dies unter den Voraussetzungen eines verständigen Arbeitgebers mit zwischenmenschlichen Kontakten, bezüglich einer nicht zu komplexen Tätigkeit und bei ausgesprochener Anerkennung sowie einem wohlwollenden Arbeitsumfeld ohne Zeitdruck gilt (vgl. Gutachten von Dr. C.\_\_\_\_\_ vom 27. Februar 2012; IV-act. 20 S. 7).

7.

7.1 Die IV-Stelle verneinte eine Verwertbarkeit der verbliebenen Restarbeitsfähigkeit mit der Begründung, dass unter Berücksichtigung der durchgeführten Eingliederungsmassnahmen und beim krankheitsbedingten Verhalten des Versicherten, welches einem Arbeitgeber im ersten Arbeitsmarkt nicht längerfristig zugemutet werden könne, mit verwertbarem Aufwand ein Nischenarbeitsplatz wie bei der A.\_\_\_\_\_ kaum rasch wiedergefunden werden könne (E. 4.1). Der Versicherte schloss sich dieser Ansicht an (E. 4.3).

7.2

7.2.1 Der Versicherte schloss mit Unterstützung der IV-Stelle im Januar 2003 eine kaufmännische Lehre ab und absolvierte zudem selbständig eine Ausbildung zum Treuhänder mit eidgenössischem Fachausweis (Sachverhalt Ziff. A.a). Er war von August 1998 bis Februar 2007 bei der L.\_\_\_\_\_ AG sowie von März 2007 bis Mai 2010 bei der M.\_\_\_\_\_ AG als Treuhand-Sachbearbeiter, von Juni bis Dezember 2010 als Mandatsleiter Family Office/Treuhand bei der N.\_\_\_\_\_ AG, von Februar bis August 2011 als Mandatsleiter Treuhand bei der O.\_\_\_\_\_ AG und schliesslich vom Juli 2012 bis zum 22. November 2021 als Spezialist im Bereich Supply Chain Management and Inventory bei der A.\_\_\_\_\_ arbeitstätig (IV-act. 2 S. 5 f.; Sachverhalt Ziff. A.c und A.g). Damit war der Versicherte nach Abschluss seiner Lehre im Jahr 2003 bis zum Verlust der Arbeitsstelle bei der A.\_\_\_\_\_ im November 2021 abgesehen von einer kurzen Periode von August 2011 bis Juli 2012 in 18 Jahren beinahe ununterbrochen arbeitstätig.

7.2.2 Aus der Eingliederungsgeschichte ergibt sich folgendes Bild: In der Zeit der Erwerbstätigkeit ab dem Jahr 2003 unterstützte die IV-Stelle den Versicherten im Jahr 2012 während zweieinhalb Monaten mit Arbeitsvermittlungsmassnahmen (IV-act. 22 und IV-act. 25 S. 25 unten), wobei der Versicherte die Stelle bei der A.\_\_\_\_\_ mit Beginn im Juli 2012 ohne Unterstützung der IV-Stelle in Eigeninitiative erlangte, und nach erneuter Anmeldung im Oktober 2015 vom 18. April bis zum 17. Oktober 2016 mit einem erfolgrei-

chen Job Coaching, welches dazu führte, dass der Versicherte seine Stelle bei der A.\_\_\_\_\_ weiterführen konnte (Sachverhalt Ziff. A.e). Dass es sich bei der Stelle bei der A.\_\_\_\_\_ um eine nicht dem Zumutbarkeitsprofil entsprechende Tätigkeit handelte, musste der IV-Stelle spätestens bei ihrem rentenaufhebenden Entscheid vom 30. Januar 2017 (IV-act. 124) bewusst gewesen sein, erwog sie darin ausdrücklich, dass der Versicherte "trotz" des unveränderten Gesundheitszustandes rentenausschliessend eingegliedert sei, und wies ihn darauf hin, dass er sich bei einer Änderung des Arbeitsverhältnisses zur erneuten Überprüfung umgehend bei der IV-Stelle zu melden habe. Sodann gewährte die IV-Stelle dem Versicherten ein Job Coaching vom 6. Januar bis zum 5. Juli 2021, wonach dieser bis zur Kündigung im November 2021 weiterhin bei der A.\_\_\_\_\_ arbeitete (Sachverhalt Ziff. A.f–g). Dies zu einem Zeitpunkt, an welchem die Tätigkeit bei der A.\_\_\_\_\_, die ohnehin grundsätzlich nicht mit dem formulierten Zumutbarkeitsprofil vereinbar war, nach Wechsel der Führungsperson im Jahr 2020 auch nicht mehr einer optimal angepassten Tätigkeit entsprach (E. 5.3 und E. 6.3 vorstehend). Schliesslich sprach die IV-Stelle dem Versicherten ein vom 9. März bis zum 22. November 2022 vorgesehenes Job Coaching zu, bei praktisch parallel dazu angesetztem Arbeitsversuch bei der D.\_\_\_\_\_ als Finance Analyst JBS (23. Mai bis 22. November 2022), der jedoch am 28. Juli 2022 vorzeitig abgebrochen wurde, woraufhin IV-Stelle die Eingliederungsbemühungen einstellte (Sachverhalt Ziff. A.g und E. 5.2 in fine). Dabei entsprach die vom Versicherten selbst organisierte Stelle bei der D.\_\_\_\_\_ weder dem Zumutbarkeitsprofil noch einer optimal angepassten Tätigkeit (E. 5.3 und E. 6.3 vorstehend).

Insgesamt unterstützte die IV-Stelle den Versicherten in rund 19 Jahren seit Abschluss der kaufmännischen Ausbildung demnach mit zweieinhalbmonatigen Arbeitsvermittlungsmassnahmen (2012), welche jedoch für den Erhalt der Stelle bei der A.\_\_\_\_\_ ohne Belang waren, zweimal mit einem sechsmonatigen Job Coaching in der 9-jährigen Karriere bei der A.\_\_\_\_\_ (2016 und 2021), einer Tätigkeit die dem Zumutbarkeitsprofil entgegenstand und beim zweiten Job Coaching aufgrund des Wechsels der Führungsperson nicht mehr einer optimal angepassten Tätigkeit entsprach, sowie im Jahr 2022 bis zu dessen Abbruch mit einem 4,5-monatigen Job Coaching, welches parallel zu einem rund zweimonatigen Arbeitsversuch bei der D.\_\_\_\_\_, ebenfalls einer nicht dem Zumutbarkeitsprofil entsprechenden Tätigkeit, lief. Gerade in den Jahren bis zum Wechsel der Führungsperson bei der A.\_\_\_\_\_ hielten sich die durchgeführten Eingliederungsmassnahmen mit einer zweieinhalbmonatigen Arbeitsvermittlung 2012 und einem sechsmonatigen Job Coaching 2016 in 17 Jahren in einem überschaubaren Rahmen. Die danach durchgeführten Massnahmen erweisen sich vor dem Hintergrund der gesundheitlichen

Prädisposition und der dafür ungeeigneten Tätigkeiten – entgegen der Ansicht der IV-Stelle – als nicht aussagekräftig im Hinblick auf die Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit.

7.2.3 Der Versicherte verfügt über gute Sprachkenntnisse (Deutsch, Englisch, Französisch) und über gute IT-Kenntnisse (IV-act. 176 S. 2). Seine Intelligenz liegt klinisch an der oberen Grenze der Norm (IV-act. 283 S. 30 unten). Zudem verfügt er durch seine vom Jahr 2003 bis November 2021 beinahe ununterbrochene Arbeitstätigkeit bei unterschiedlichen Arbeitgebern in verschiedenen Tätigkeiten über einen breiten Erfahrungsschatz, eignete sich dabei vielseitige Begabungen sowie Fähigkeiten an und legte eine gute Umstellungs- und Einarbeitungsbefähigung an den Tag. Gestützt auf das beweiskräftige Gutachten von Dr. E. \_\_\_\_\_ sind ihm vor dem Hintergrund der anankastischen Persönlichkeitsstörung, welche bei belastenden Ereignissen zu Dekompensationen mit einer Anpassungsstörung führen kann, seit mindestens dem Jahr 2012 (Begutachtung durch Dr. C. \_\_\_\_\_) noch nicht zu komplexe Tätigkeiten ohne Zeitdruck bei einem verständigen Arbeitgeber mit zwischenmenschlichen Kontakten sowie ausgesprochener Anerkennung und einem wohlwollenden Arbeitsumfeld in einem 60 %-Pensum möglich. Unter optimalen Bedingungen (ideale Führungsperson) ist es dem Versicherten möglich, selbst in einem Vollpensum in einer dem Zumutbarkeitsprofil grundsätzlich nicht entsprechenden Tätigkeit nachzugehen. Das Zumutbarkeitsprofil zielt zudem gerade darauf ab, Situationen, welche eine Dekompensation provozieren könnten und wie sie bei der A. \_\_\_\_\_ mit der Überlastung aufgetreten sind (E. 5.3; vgl. auch die Replik des Versicherten im arbeitsrechtlichen Klageverfahren gegen die A. \_\_\_\_\_ [Ver-act. 2 Ziff. 13, Ziff. 35 ff., Ziff. 129]), zu vermeiden. Dem Versicherten stehen damit auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt noch teilzeitliche – und unter optimalen Bedingungen gar vollzeitliche – kaufmännischen Bürotätigkeiten, insbesondere auch im Bereich Treuhand, wie er sie praktisch ununterbrochen von 2003 bis 2021 ausübte, offen. Es ist nicht ersichtlich, dass die Restverwertbarkeit der Arbeitsfähigkeit des Versicherten zumindest bei einer dem Zumutbarkeitsprofil berücksichtigenden Tätigkeit, nicht umsetzbar wäre, indem auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt keine entsprechenden Arbeitsstellen vorhanden wären.

Das Bundesgericht erachtete denn auch in Fällen mit in gesundheitlicher Hinsicht zumindest annähernd vergleichbaren Konstellationen die Restarbeitsfähigkeit für verwertbar. So etwa im Fall eines Kochs mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, welcher unter akzentuierten anankastischen Persönlichkeitszügen und einer emotional instabilen Persönlichkeitsstörung vom Borderline-Typus litt, und dem noch Arbeiten möglichst allein oder in einem

kleinen wohlwollenden Team möglich waren (BGer 9C\_1053/2010 vom 28. Januar 2011). Ebenso erachtete das Bundesgericht die Restarbeitsfähigkeit eines unter einer Persönlichkeitsstörung leidenden Versicherten als verwertbar, dem noch Tätigkeiten ohne erhöhten Zeitdruck, ohne Übernahme einer erhöhten Verantwortung, ohne überwiegenden Publikumsverkehr und unter den Bedingungen eines wohlwollenden Arbeitgebers ausgeübt werden können, für zumutbar, wobei der Versicherte einer gewissen Führung bedurfte (BGer 8C\_30/2020 vom 6. Mai 2020 vgl. insbesondere E. 3, E. 5.2.2 und E. 5.3). Kein massgebliches Thema für das Bundesgericht war die Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit gar in einem Entscheid mit einer ursprünglich als Business Finance Manager tätigen Versicherten, welche neben somatischen Leiden – und bereits daher im Rendement reduzierter Leistungsfähigkeit – auch an einer psychischen Beeinträchtigung litt, die sich dadurch bemerkbar machte, dass die Versicherte mit ihrer "dreinschiessenden" Arbeitsweise vermehrt Missverständnisse verursachte und dadurch die Betriebsabläufe störte (BGer 8C\_504/2018 vom 19. Oktober 2018); vergleichbar mit dem Versicherten, der lediglich in Krisensituationen zu einer krankheitsbedingten dysfunktionalen Kommunikation neigt, welche sich dadurch äussert, dass er dann u.a. unzählige E-Mails verschickt (vgl. E. 5.2).

7.2.4 Bei unbestrittenermassen unveränderten gesundheitlichen Verhältnissen und der damit einhergehenden Einschränkungen seit mindestens dem Jahr 2012 (keine Zunahme der Intensität, des Schweregrades und/oder der Ausprägung des Beschwerdebildes; E. 5.3) ist es nach dem Dargelegten auch nicht nachvollziehbar, weshalb die IV-Stelle bei – abgesehen von der gesammelten Arbeitserfahrung in einer nicht dem Zumutbarkeitsprofil und seiner Ausbildung entsprechenden Tätigkeit als Spezialist im Bereich Supply Chain Management and Inventory bei der A. \_\_\_\_\_, welche sich eher positiv auf die Verwertbarkeit ausgewirkt haben dürfte – gleicher Ausgangslage nun von einer Unverwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit ausging. Dies, zumal sie selbst bei der Rentenprüfung im Jahr 2012 – noch in Unkenntnis über die Anstellung bei der A. \_\_\_\_\_ (vgl. Vorbescheid vom 19. Juni 2012; IV-act. 26 f.) – bei derselben medizinischen Gegebenheit eine Verwertbarkeit bejahte und dem Versicherten eine Viertelsrente zusprach (IV-act. 39). Das von der IV-Stelle vorgebrachte Argument, mit einem verwertbaren Aufwand könne ein Nischenarbeitsplatz [wie bei der A. \_\_\_\_\_] wohl kaum rasch wiedergefunden werden, verfängt nicht (E. 4.1). Es ist daran zu erinnern, dass die Unverwertbarkeit nur anzunehmen ist, wenn die zumutbare Tätigkeit in nur so eingeschränkter Form möglich ist, dass sie nur unter nicht realistischem Entgegenkommen eines durchschnittlichen Arbeitgebers möglich wäre und das Finden einer entsprechenden Stelle daher zum Vornherein als ausgeschlossen erscheint (E. 3.3 vorstehend). Dabei 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 (BGer 9C\_837/2016 vom 13. Juni 2017 E. 4.1 mit Hinweisen). Vor dem Hintergrund der Erwerbsbiografie des Versicherten und den gegebenen Umständen ist dies anzunehmen.

7.2.5 Nach dem Gesagten ist angesichts der dargelegten Grundsätze (E. 3.3 und E. 4.4.4), der konkreten Umstände des vorliegend zu beurteilenden Einzelfalles (Erwerbsbiografie mit nahezu ununterbrochenen Arbeitstätigkeit über 18 Jahre bei verschiedenen Arbeitgebern und in unterschiedlichen Tätigkeiten; Eingliederungsgeschichte mit Unterstützung in grossen zeitlichen Abständen oder bezüglich Tätigkeiten, welche nicht dem Zumutbarkeitsprofil entsprachen; gesundheitliche Einschränkungen, welche eine beinahe ununterbrochene Arbeitstätigkeit erlaubten und mit der Stelle bei der A. \_\_\_\_\_ unter optimalen Bedingungen über 9 Jahre selbst eine Tätigkeit ohne Rücksicht auf das Zumutbarkeitsprofil möglich war) und der relativ hohen Hürden, welche das Bundesgericht für die Unverwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit entwickelt hat, die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit des Versicherten bei objektiver Betrachtung – entgegen der Ansicht der IV-Stelle und des Versicherten – zu bejahen.

8.

8.1 Die Beschwerdegegnerin schloss aufgrund der von ihr angenommenen mangelnden Verwertbarkeit der Restarbeitsfähigkeit auf eine vollständige Arbeitsunfähigkeit und einen Anspruch auf eine ganze Rente (E. 4.1). Nachdem sich dies als unzutreffend erwiesen hat, ist im Folgenden zur Bestimmung des Invaliditätsgrades daher ein Einkommensvergleich vorzunehmen (Art. 16 ATSG i.V.m. Art. 28a Abs. 1 IVG). Dazu wird das Erwerbseinkommen, das die versicherte Person nach Eintritt der Invalidität und nach Durchführung der medizinischen Behandlung und allfälliger Eingliederungsmassnahmen durch eine ihr zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage erzielen könnte (sog. Invalideneinkommen), in Beziehung gesetzt zum Erwerbseinkommen, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (sog. Valideneinkommen). Für den Einkommensvergleich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des (hypothetischen) Beginns des Rentenanspruchs im November 2022 (E. 4.4.3 vorstehend) massgebend (BGE 143 V 295 E. 4.1.3).

8.2 Mit Unterstützung der IV-Stelle absolvierte der Versicherte eine Ausbildung zum kaufmännischen Angestellten und bildete sich später selbständig zum Treuhänder mit eidgenössischem Fachausweis weiter (Sachverhalt Ziff. A.a). Er war sodann zumindest zeit-

weise als Treuhänder tätig (E. 7.2.1). Die IV-Stelle stützte sich daher in ihren Verfügungen vom 18. September 2012 (IV-act. 39; Zusprache einer Viertelsrente) und vom 30. Januar 2017 (IV-act. 124; Aufhebung der Rente bei einem rentenausschliessenden Invaliditätsgrad aufgrund des Einkommens bei der A. \_\_\_\_\_), welche in Rechtskraft erwachsen, für das Valideneinkommen auf die vom Bundesamt für Statistik herausgegebene Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) Tabelle TA1 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen Kompetenzniveau 3 ab. Vor diesem Hintergrund ist das Abstellen auf die LSE-Tabelle TA1\_tirage\_skill\_level, mit dem Wert Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Ziff. 64–66), Kompetenzniveau 3, Männer, für das Valideneinkommen vorliegend angezeigt. Nachdem der Versicherte seit dem Verlust der Arbeitsstelle bei der A. \_\_\_\_\_ nicht mehr arbeitstätig war und weiterhin zu 60 % als Treuhänder arbeitsfähig ist, ist der gleiche Tabellenwert für das Invalideneinkommen beizuziehen. Da sowohl für das Valideneinkommen als auch das Invalideneinkommen auf dieselben LSE-Tabellenlöhne abzustellen ist, erübrigt sich deren genaue Ermittlung. Der Invaliditätsgrad entspricht dem Grad der Arbeitsunfähigkeit unter Berücksichtigung des Abzuges vom Tabellenlohn (BGer 8C\_365/2012 vom 30. Juli 2012 E. 7).

Die im vorliegend massgeblichen Zeitpunkt im November 2022 von 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 gültig gewesene Fassung von Art. 26<sup>bis</sup> Abs. 3 IVV sah lediglich einen Tabellenlohnabzug von 10 % bei einer Arbeitsfähigkeit von maximal 50 % vor, was das Bundesgericht als gesetzeswidrig erachtete und zur Korrektur auf die bisherigen Rechtsprechungsgrundsätze zum Abzug vom Tabellenlohn verwies (BGE 150 V 410; BGer 8C\_424/2024 vom 6. Februar 2025 E. 6.2.2). Mit dem Abzug vom Tabellenlohn soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass persönliche und berufliche Merkmale, wie Art und Ausmass der Behinderung, Lebensalter, Dienstjahre, Nationalität oder Aufenthaltskategorie und Beschäftigungsgrad Auswirkungen auf die Lohnhöhe haben können und je nach Ausprägung die versicherte Person deswegen die verbliebene Arbeitsfähigkeit auch auf einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt nur mit unterdurchschnittlichem erwerblichem Erfolg verwerten kann (BGE 146 V 16 E. 4.1). Weder die persönlichen oder beruflichen Merkmale noch das Lebensalter, Dienstjahre, Nationalität oder Aufenthaltskategorie geben vorliegend Anlass für einen Abzug. Was Art und Ausmass der Behinderung (Zumutbarkeitsprofil) angeht, ist im Hinblick auf die Voraussetzung eines entgegenkommenden Arbeitgebers zu bemerken (verständiger Arbeitgeber, zwischenmenschliche Kontakte, ausgesprochene Anerkennung, wohlwollendes Arbeitsumfeld), dass diese keinen Abzug rechtfertigen. Denn rechtsprechungsgemäss gilt eine psychisch bedingte verstärkte Rücksichtnahme seitens Vorgesetzter und Arbeitskollegen nicht als eigenständiger Abzugs-

grund (BGer 9C\_233/2018 vom 11. April 2019 E. 3.2). Der reduzierten Leistungsfähigkeit (60 % Leistungsfähigkeit bei 100 % Tätigkeit) wird bereits mit der angegebenen Arbeitsfähigkeit von 60 % Rechnung getragen, weshalb ein zusätzlicher Tabellenabzug für ein vermindertes Rendement nicht angezeigt ist, führte dies doch zu einer unzulässigen doppelten Berücksichtigung (BGer 8C\_586/2019 vom 24. Januar 2020 E. 5.3.2). Noch unberücksichtigt ist jedoch die qualitative Einschränkung einer nicht zu komplexen Tätigkeit ohne Zeitdruck. Die entsprechenden Limitierungen schränken das Spektrum der erwerblichen Tätigkeiten ein und führen letztlich dazu, dass der Versicherte verglichen mit einem gesunden Mitbewerber nur bei Inkaufnahme einer Lohneinbusse reale Chancen auf eine Anstellung hätte. Dies gilt es zu beachten. Das Bundesgericht erachtete etwa in einem Fall einer kaufmännisch ausgebildeten Versicherten mit weiterreichenden Einschränkungen, welche noch zu 50 % arbeitsfähig war und, der nur noch Tätigkeiten ohne Stress und Zeitdruck, ohne erhöhte Anforderungen an geteilte Aufmerksamkeit/Umstellungs- oder Anpassungsfähigkeit/Konzentration/Reaktionsvermögen, in ruhigem Umfeld mit tragendem Betriebsklima sowie mit der Möglichkeit betriebsunüblicher Pausen möglich waren, ein Tabellenlohnabzug von 10 % als angemessen (BGer 9C\_955/2011 vom 7. November 2012 E. 5.3). In der hier vorliegenden Konstellation rechtfertigt sich daher eine Reduktion um maximal 10 %.

Der Invaliditätsgrad entspricht dem Grad der Arbeitsunfähigkeit unter Berücksichtigung eines Abzugs von 10 % und damit 46 % ( $100 \% - 60 \% - [60 \% \times 0.1]$ ), womit ab 1. November 2022 ein Anspruch auf 40 % einer ganzen Invalidenrente resultiert (Art. 28b Abs. 4 IVG). Demnach ist in Gutheissung der Beschwerde die angefochtene Verfügung vom 21. September 2023 insofern aufzuheben und festzustellen, als der Versicherte ab 1. November 2022 bei einem Invaliditätsgrad von 46 % Anspruch auf eine Rente von 40 % einer ganzen Invalidenrente hat.

9.

9.1 Die Kosten des Verfahrens sind auf Fr. 800.– festzulegen und ausgangsgemäss von der Beschwerdegegnerin zu tragen (Art. 69 Abs. 1<sup>bis</sup> IVG).

Der Kostenvorschuss der Beschwerdeführerin von Fr. 800.– ist ihr zurückzuerstatten.

9.2 Im Verfahren der Verwaltungsgerichtsbeschwerde darf obsiegenden Behörden oder mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen in der Regel keine Parteientschädigung zugesprochen werden. In Anwendung dieser Bestimmung hat das Bun-

desgericht der Suva und den privaten UVG-Versicherern sowie – von Sonderfällen abgesehen – den Krankenkassen keine Parteientschädigungen zugesprochen, weil sie als Organisationen mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben zu qualifizieren sind (BGE 112 V 356 E. 6 mit Hinweisen). Das hat grundsätzlich auch für Trägerinnen oder Versicherer der beruflichen Vorsorge gemäss BVG zu gelten (BGE 126 V 143 E. 4a mit Hinweis). Der im Grundsatz nach obsiegenden Beschwerdeführerin ist daher keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

1. In Gutheissung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird die angefochtene Verfügung vom 21. September 2023 insofern aufgehoben und festgestellt, als B.\_\_\_\_\_ ab 1. November 2022 bei einem Invaliditätsgrad von 46 % Anspruch auf eine Rente von 40 % einer ganzen Invalidenrente hat.
2. Die IV-Stelle Zug hat eine Spruchgebühr von Fr. 800.– zu bezahlen. Der Beschwerdeführerin ist der Kostenvorschuss in nämlicher Höhe zurückzuerstatten.
3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin (im Doppel), den Rechtsvertreter des Versicherten (im Doppel), an die IV-Stelle des Kantons Zug (Rechnung folgt nach Rechtskraft des Urteils), an das Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern, und zum Vollzug von Ziffer 2 im Dispositiv an die Finanzverwaltung des Kantons Zug.

Zug, 17. November 2025

Im Namen der  
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am