

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2012.00952 vom 17. Oktober 2013

ZH Sozialversicherungsgericht, 2013-10-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_IV.2012.00952

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2012.00952 du 17 octobre 2013

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2012.00952 del 17 ottobre 2013

Erwägungen

E. 1

Mit Urteil vom 4. Juni 2010 (Urk. 8/108 , Prozess IV.2008.00950) hob das hiesige Gericht die Verfügung der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle, vom 24. Juli 2008 (Urk. 8/75 und Urk. 8/79-81) betreffend Renten zusprache an X.____, geboren 1953, (ganze Rente ab 1. September 2004, halbe Rente ab 1. März 2005, Viertelsrente ab 1. September 2005) auf und wies die Sache zur ergänzenden medizinischen Abklärung und erneuten Invaliditätsbemessung an die Verwaltung zurück.

Nach Eingang des Gutachtens der Medas

Y.____ GmbH vom 1. September 2011 (Urk. 8/144/1-62) sprach die IV-Stelle der Versicherten mit Verfügungen vom 20. Juli 2012 (Urk.

E. 1.1

Die massgebenden Rechtsgrundlagen wurden im Urteil des hiesigen Gerichtes vom 4. Juni 2010 (Urk. 8/108 E. 1) dargelegt, worauf - mit den nachfolgenden Ergänzungen - verwiesen werden kann.

E. 1.2

Bei erwerbstätigen Versicherten ist der Invaliditätsgrad gemäss Art. 16 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) in Verbindung mit Art. 28a Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) aufgrund eines Einkommensvergleichs zu bestimmen. Dazu wird das Erwerbseinkommen, das die versicherte Person nach Eintritt der Invalidität und nach Durchführung der medizinischen Behandlung und allfälliger Eingliederungsmassnahmen durch eine ihrer 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). Der Einkommensvergleich hat in der Regel in der Weise zu erfolgen, dass die beiden hypothetischen Erwerbseinkommen ziffernmässig möglichst genau ermittelt und einander gegenübergestellt werden, worauf sich aus der Einkommensdifferenz der Invaliditätsgrad bestimmen lässt (allgemeine Methode des Einkommensvergleichs; BGE 130 V 343 E. 3.4.2 mit Hinweisen).

E. 1.3

Bei der Invaliditätsbemessung kommt der allgemeinen Methode des Einkommensvergleichs gemäss Art. 28a Abs. 1 IVG in Verbindung mit Art. 16 ATSG grundsätzlich Vorrang zu. Insoweit die fraglichen Erwerbseinkommen ziffernmässig nicht genau ermittelt werden können, sind sie indes nach Massgabe der im Einzelfall bekannten Umstände zu schätzen

und die so gewonnenen Annäherungswerte miteinander zu vergleichen. Wird eine Schätzung vorgenommen, so muss diese nicht unbedingt in einer ziffernmässigen Festlegung von Annäherungswerten bestehen. Vielmehr kann auch eine Gegenüberstellung blosser Prozentzahlen genügen. Das ohne eine Invalidität erzielbare hypothetische Erwerbseinkommen ist alsdann mit 100 % zu bewerten, während das Invalideneinkommen auf einen entsprechend kleineren Prozentsatz veranschlagt wird, so dass sich aus der Prozentdifferenz der Invaliditätsgrad ergibt. Diese Berechnungsweise ist insbesondere anwendbar, wenn die konkreten Verhältnisse so liegen, dass die Differenz zwischen Validen- und Invalideneinkommen die für den Umfang des Rentenanspruchs massgebenden Grenzwerte von 70, 60, 50 und 40 Prozent (Art. 28 Abs.

E. 2

Verfügungsteil 2 S. 2).

E. 2.1.1

Einig sind sich die Parteien, dass das Gutachten der Medas

Y.____ GmbH vom 1. September 2011 (Urk. 8/144/1-62) beweiskräftig ist und von einer Restarbeitsfähigkeit von 50 % bei einer qualitativen Einschränkung der Leistungsfähigkeit von 10 % bis 20 %

beziehungsweise von einer verbleibenden Arbeitsfähigkeit von 35 %

auszugehen ist (Urk. 1 S. 4 f. und Urk.

E. 2.1.2

Die Medas -Gutachter stellten in ihrer Expertise (Urk. 8/144/1-62) folgende Diagnosen mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit (S. 34):

Chronifiziertes

zervikospondylogenes Schmerzsyndrom mit/bei -

Status nach kraniozervikalem Beschleunigungstrauma vom 1. September 2003 (Auffahrunfall, vgl. S. 26) -

Status nach ventraler interkorporeller

Aufrichtespondylodese C5/6 und C6/7 mit Bandscheibenimplantaten (Oktober 2003) -

sich entwickelnde r , gegenüber den Jahren 2004 und 2006 zunehmende r

Osteochondrose

des Bewegungssegments C4/5 -

chronischem Spannungstypkopfwahl -

Minderleistungen insbesondere der Aufmerksamkeit und mit erhöhter Ermüdbarkeit

Als ohne Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit nannten die Gutachter (S. 34 f.) eine akzentuierte Persönlichkeit mit vorwiegend hysterischen Anteilen, ein auffälliges Krankheitsverhalten (diagnostisch erfassbar als chronische Schmerzstörung mit somatischen und psychischen Faktoren) , ein Adie -Syndrom sowie einen Nikotinabusus .

Aus interdisziplinärer Sicht erachteten die Experten - nach der Heilungsphase ab 1. März 2005 - sowohl die aktuelle Tätigkeit als Personalleiterin wie auch eine angepasste

Verweistätigkeit zu 4 Stunden beziehungsweise 50 % pro Tag als zumutbar. Zusätzlich werde die qualitative Einschränkung der Leistungsfähigkeit auf 10 bis maximal 20 % geschätzt (S. 43). Zur Begründung verwiesen sie auf festgestellte neuropsychologische Einschränkungen und hielten fest, prinzipiell seien für die Beschwerdeführerin Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen an die Aufmerksamkeit besser geeignet als solche mit höheren Anforderungen. Vor diesem Hintergrund sei die aktuelle Tätigkeit als Personalverantwortliche nicht besonders gut geeignet. Andererseits könne sie in dieser Tätigkeit von ihren beruflichen Vorerfahrungen mit dem entsprechenden Fachwissen profitieren (S. 42).

E. 2.1.3

Aufgrund des den Anforderungen der Rechtsprechung an den Beweiswert einer Expertise entsprechenden (vgl. hierzu BGE 125 V 351 E. 3a)

Gutachtens der Medas

Y.____ GmbH ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin (ab März 2005) in der angestammten Tätigkeit als Personalverantwortliche sowie in anderen geeigneten Tätigkeiten im Umfang von 50 % arbeitsunfähig ist und dabei in qualitativer Hinsicht im Ausmass von 10 bis 20 % eingeschränkt ist.

E. 2.2.1

Umstritten ist zwischen den Parteien dagegen der Einkommensvergleich. Die Beschwerdegegnerin stützte sich zur Berechnung des Valideneinkommens auf den zu letzt erzielten Jahresverdienst als Personalverantwortliche (aufgerechnet per 2011: Fr. 113'067.--) und legte das Invalideneinkommen (im Sinne eines Prozentvergleichs) auf 35 % dieses Wertes, mithin auf Fr. 39'574.-- fest (Urk.

E. 2.2.2

Die Beschwerdeführerin machte dagegen geltend, die Aufrechnung des zuletzt im Jahr 2003 erzielten Verdienstes von Fr. 106'600.-- führe zu einem Validen einkommen im Jahr 2011 von Fr. 118'427.-- (Urk. 1 S. 8).

Aufgrund der Beurteilung der Medas -Gutachter sei offensichtlich, dass sie nicht mehr in der Lage sei, mit der verbliebenen, auf 35 % reduzierten Restarbeitsfähigkeit 35 % ihres früheren Einkommens zu erzielen. Sie sei im Zeitpunkt des Unfalles Human Resources Manager bei der Z.____ AG

(Urk. 8/25) gewesen. Die Zuständigkeit habe neben der Konzern-/Geschäftsleitung und den „ Operation Directors “ die Bereiche Sales , Business Development, Supply Chain Management, Finance

and Human Resources umfasst. Es seien ihr 250 Mitarbeitende unterstellt gewesen (Urk. 1 S. 6).

Den entsprechend hohen Verdienst von Fr. 106'600.-- erziele nur, wer viel Verantwortung zu tragen habe und mehr als 100 % Leistung zu erbringen vermöge, da in dieser Position auch das Leisten von Überstunden verlangt werde. Mit einer Restarbeitsfähigkeit von 35 % und den gutachterlich beschriebenen Gesundheitsbeeinträchtigungen könne sie nicht mehr als Bereichsper s onalleiterin beziehungsweise HR-Managerin eingesetzt werden. Sie sei nicht mehr in der Lage, den Leistungsanforderungen der früheren Position zu genügen. Ein Teilzeitpensum von 35 % wäre theoretisch noch in einem Kleinbetrieb mit weniger als zehn

Angestellten oder als Abteilungsleiterin in einer kleinen Abteilung zu bewältigen.

Leider sei sie wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht einmal mehr in der Lage, die Arbeit als Personalleiterin einer kleinen Abteilung bei der Unternehmung A.____ zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin auszuüben. Obwohl die Arbeitgeberin ihre grosse Erfahrung und das Wissen aus den bisherigen Tätigkeiten, ihre Gewissenhaftigkeit und ihr Verantwortungsbe wusstsein sehr geschätzt habe, habe sie doch das Arbeitsverhältnis wegen zu vieler Schreib-, Flüchtigkeitsfehler und Anderem per 30. November 2011 kündigen müssen.

Die anspruchsvolle und komplexe Tätigkeit als Human Resources Manager sei ihr wegen der gutachterlich dargelegten orthopädisch und kognitiv bedingten Gesundheitsbeschwerden auch in einem bescheidenen Rahmen nicht mehr möglich. Damit müsse das Invalideneinkommen gestützt auf die LSE berechnet werden, wobei sich (Sektor 3 Dienstleistungen, Anforderungsni v eau 3) ein Lohn von Fr. 22'907.40 ergebe (Urk. 1 S. 7). Damit resultiere ein Invaliditätsgrad von 80,65 % (Urk. 1 S. 8).

E. 3.1

Vorwegzuschicken ist, dass der Meinung der Parteien, es liege eine lediglich noch 35%ige Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin vor, nicht geteilt werden kann.

Die Gutachter attestierten eine 50%ige Restarbeitsfähigkeit und hielten Folgendes fest: „Dabei ist davon auszugehen, dass in der verbliebenen Arbeitszeit auch von einer verminderten qualitativen Leistungsfähigkeit auszugehen ist, die allerdings nicht sehr stark ausgeprägt sein dürfte. Die qualitative Einschränkung der Leistungsfähigkeit in einem reduzierten Arbeitspensum wird aus neuropsychologischer Sicht auf 10 % bis höchstens 20 % geschätzt, dies in der Annahme, dass die kognitive Leistungsfähigkeit in ausgeruhtem Zustand und bei besserer Schmerzsituation auch besser erhalten ist.“ (Urk. 8/144 S. 42).

Diese Einschätzung kann nur so verstanden werden, dass die Beschwerdeführerin im zumutbaren 50 % -Pensum zu 15 %

(gemittelt) eingeschränkt ist, und zwar bezogen auf das verminderte Pensum und nicht absolut (bezogen auf ein Vollpensum). Hätten die Ärzte beispielsweise eine 50%ige Einschränkung beim verbleibenden halben Pensum erwähnt, wäre klarerweise nicht von einer aufgehobenen, sondern von einer verbleibenden 25%igen Arbeitsfähigkeit auszugehen gewesen. Denn die Beschwerdeführerin vermag das Restpensum qualitativ nicht mehr vollumfänglich zu bewältigen, sondern nur noch eingeschränkt. Und diese Einschränkung beträgt gemittelt 15 % .

Damit vermindert sich die Arbeitsfähigkeit unter Berücksichtigung der qualitativen Einschränkungen auf 42,5 % (50 % x 85 %) und nicht auf 35 % .

E. 3.2.1

Zur Ermittlung des Valideneinkommens stellten die Parteien auf den zuletzt bei der Z.____ AG während des Arbeitsverhältnisses vom 1. März 2001 bis 30. Juni 2004 erzielten Verdienst von zuletzt Fr. 106'600.-- (Urk. 8/25 /1-5

Ziff. 12)

ab . Die Beschwerdeführerin war als Personalverantwortliche beschäftigt und zuständig für die Personaldienstleistungen am

Hauptsitz der Firma mit 175 Mitarbeitenden. Die Tätigkeit umfasste die Rekrutierung, das Führen von Bewerbungsgesprächen, das Ausstellen von Verträgen, das Organisieren von Lohnrunden, die Beratung der Vorgesetzten und Weiteres (Urk. 8/25/5). Im Arbeitszeugnis vom 30. Juni 2004 (Urk. 3/1) wurde als Aufgabenbereich Folgendes genannt: Personalgewinnung, Beratung der Linienvorgesetzten und der Mitarbeitenden, Sicherstellen der Personaladministration sowie personelle und fachliche Führung der unterstellten Mitarbeitenden (zwei Personen).

Nach den unbestritten gebliebenen Angaben der Arbeitgeberin wurde die Stelle jedoch per 30. Juni 2004 wegen Reorganisation aufgehoben, was der Beschwerdeführerin schon vor dem Unfallereignis vom 1. September 2003 (Urk. 8/24/2/1) zur Kenntnis gebracht worden war (Urk. 8/25/5 ; vgl. auch Kündigungsschreiben vom 12. Februar 2004, Urk. 8/25/6).

Damit steht fest, dass die Beschwerdeführerin –

auch bei intakter Gesundheit - die besagte Stelle nicht mehr innehatte, weil sie aufgehoben wurde. Zur Beantwortung der Frage, was sie als Gesunde ab 1. Juni 2005 (Rentenherabsetzung) verdienen würde, kann demgemäss nicht auf das Einkommen bei der Z. ___ AG abgestellt werden.

E. 3.2.2

Den Akten ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt des Unfalls eine drei Semester dauernde Zusatzausbildung zur eidgenössisch diplomierten Personalleiterin bei der B. ___ absolvierte. Diese musste sie nach dem Unfall abbrechen (Urk. 8/24/59-62 S. 4 , Urk. 8/93/3-14 S. 10).

Bei der Festsetzung des Valideneinkommens ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung auch ein beruflicher Aufstieg im Gesundheitsfall zu berücksichtigen, den eine versicherte Person normalerweise vollzogen hätte; dazu ist allerdings erforderlich, dass konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ein beruflicher Aufstieg und ein entsprechend höheres Einkommen tatsächlich realisiert worden wären. Die Absicht, beruflich weiterzukommen, muss durch konkrete Schritte wie Kursbesuche, Ablegung von Prüfungen etc. kundgetan worden sein. Die theoretisch vorhandenen beruflichen Entwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eingetreten wären (BGE 96 V 29; AHI 1998 S. 166 E. 5a, I 287/95; RKUV 1993 Nr. U 168 S. 97 E. 3b, U 110/92; Urteil des Bundesgerichts 9C_787/2010 vom 24. November 2010 E. 4.2 mit Hinweisen).

Angesichts des Umstandes, dass die Beschwerdeführerin bereits $\frac{3}{4}$ der Ausbildung absolviert hatte (Urk. 8/93/125) und keine gegenteiligen Anhaltspunkte vorliegen, ist ohne weiteres davon auszugehen, dass sie diese abgeschlossen hätte und im massgebenden Zeitpunkt als eidgenössisch diplomierte Leiterin Human Resources tätig gewesen wäre.

E. 3.3

Damit ergibt sich, dass der Beschwerdeführerin wohl allenfalls ihre bisherige Tätigkeit noch möglich ist, wobei die Gutachter angesichts der neuropsychologischen Einschränkungen auch diesbezüglich Bedenken anmeldeten. Die Beschwerdeführerin würde bei intakter Gesundheit indes mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine leicht

andere Tätigkeit ausüben, nämlich diejenige einer eidgenössisch diplomierten Leiterin Human Resources statt einer nicht diplomierten. Bei dieser Ausgangslage kann zur Ermittlung des Invaliditätsgrades nicht einfach ein Prozentvergleich vorgenommen werden (E. 1.3), weil dieser die Erwerbsgrundlagen nicht korrekt abbildet. Vielmehr ist eine Schätzung der Einkommenszahlen anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) geboten.

E. 3.5

Auch ein Heranziehen allenfalls abweichender statistischer Grundlagen ergibt kein anderes Ergebnis:

Stellt man beispielsweise auf die Tabelle TA11 (Monatlicher Bruttolohn nach Ausbildung, beruflicher Stellung und Geschlecht) der LSE 2004 ab, fasste man die ohne Gesundheitsschaden ausgeübte Tätigkeit und die nunmehr noch mögliche als der gleichen Stufe (1+2) zugehörig und wollte man dem Qualitätsunterschied (mit beziehungsweise ohne Fachausbildung) mit der Wahl der Ziff. 3 (Fachschule) und Ziff.

E. 3.6

Zusammenfassend steht fest, dass der Beschwerdeführer bei einer Restarbeitsfähigkeit von 42,5 % eine Einkommenseinbusse zwischen 65 % und 67 % erwächst. Dieser (57,5 % übersteigende) Wert ergibt sich namentlich dadurch, dass die Beschwerdeführer bei intakter Gesundheit als eidgenössisch diplomierte Leiterin Human Resources arbeiten würde und nicht als solche ohne Fachausweis. Die Lohndifferenz ist indes nicht derart erheblich, dass ein Invaliditätsgrad von mindestens 69,5 % resultiert. Hierfür wäre eine funktionsbedingte Lohn einbusse von 28,3 % (100 - 30,5

% : 42,5 %) nötig. Solches ist indes weder ausgewiesen noch überwiegend wahrscheinlich.

Beim errechneten Invaliditätsgrad hat die Beschwerdeführer ab 1. Juni 2005 nurmehr Anrecht auf eine Dreiviertelsrente der Invalidenversicherung. Die angefochtene Verfügung vom 20. Juli 2012 erweist sich demgemäss im Ergebnis als rechtens, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 4.

Die Verfahrenskosten gemäss Art. 69 Abs. 1 bis IVG sind ermessensweise auf Fr.

E. 4

3.4.1

Die Tätigkeit als eidgenössisch diplomierte Leiterin Human Resources ist ohne weiteres als dem Anforderungsniveau 1+2 (Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten/Verrichtung selbständiger und qualifizierter Arbeiten) entsprechend zu qualifizieren. Dabei hätte die Beschwerdeführer gemäss LSE 2004 (S. 53 Tabelle TA1, Total) im Jahr 2004 bei einer 40-Stunden-Woche mit einem Einkommen von Fr. 6'241.-- rechnen können, was aufgerechnet auf die durchschnittliche Arbeitszeit von 41,7 Stunden (Die Volkswirtschaft 9-2013 S. 94 Tabelle B9.2) und angepasst an die Lohnentwicklung bis ins massgebende Jahr 2005 (von Index 116,6 auf 117,9; Nominallohnindex Frauen, 2002-2010, Bundesamt für Statistik) Fr. 78'934.-- ergibt (Fr. 6'241.-- : 40 x 41,7 x 1.011 x 12). 3.4.2

Der mit Gesundheitsschaden erzielbare Lohn der Beschwerdeführer bewegt sich nicht mehr im Niveau 1+2, sondern im Niveau 3 (Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt). Vorweg sind der Beschwerdeführer jene (besser bezahlten) Stellen vorenthalten, welche

einen eidgenössischen Fachausweis Leiter Human Resources verlangen. Sodann erachteten die Medas -Gutachter die Tätigkeit als Personalverantwortliche als nicht besonders gut geeignet, dies unter Hinweis auf die neuropsychologischen Einschränkungen (Aufmerksamkeit und erhöhte Ermüdbarkeit, E. 2.1.2). Daraus ist zu schliessen, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr im selben Umfang, wie es dem Titel einer eidgenössisch diplomierten Leiterin Human Resources entspricht, ihre Leistung erbringen kann. Dies rechtfertigt das Abstellen auf das Anforderungsniveau 3, welches Fachkenntnisse voraussetzt, welche die Beschwerdeführerin in ihrer beruflichen Laufbahn erworben hat.

Der entsprechende Monatslohn beläuft sich laut LSE 2004 auf Fr. 4'870.-- und aufgerechnet - entsprechend den identischen, unter E. 3.4.1 erwähnten Faktoren - per 2005 auf Fr. 61'594.--. Angesichts der noch 42,5%igen Arbeitsfähigkeit vermindert sich der massgebende Lohn auf Fr. 26'177.--. Für einen Abzug vom Tabellenlohn besteht keine Veranlassung, da sämtlichen einschränkenden Faktoren mit der Wahl des Anforderungsniveaus 3 und der Berücksichtigung der qualitativen Leistungseinschränkungen Genüge getan ist. 3.4.3

Der Vergleich des Valideneinkommens von Fr. 78'934.-- mit dem Invalideneinkommen von Fr. 26'177.-- ergibt eine Lohnneinbusse von Fr. 52'757.-- und einen Invaliditätsgrad von 66,8 % . Bei diesem Ergebnis hat die Beschwerdeführerin - nach der Besserung des Gesundheitsschadens und mit Wirkung ab 1. Juni 2005 - nurmehr einen Anspruch auf eine Dreiviertelrente der Invalidenversicherung .

E. 6

00.-- festzusetzen und ausgangsgemäss der Beschwerdeführerin aufzuerlegen. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Die Gerichtskosten von Fr. 600.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt. Rechnung und Einzahlungsschein werden der Kostenpflichtigen nach Eintritt der Rechtskraft zugestellt. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwältin Cordula Spörri - Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle - Bundesamt für Sozialversicherungen sowie an: - Gerichtskasse (im Dispositiv nach Eintritt der Rechtskraft) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der Vorsitzende Der Gerichtsschreiber GräubSonderegger EG/SO/IDversandt

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