

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2018.00952 vom 5. Dezember 2019

ZH Sozialversicherungsgericht, 2019-12-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_IV.2018.00952

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2018.00952 du 5 décembre 2019

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2018.00952 del 5 dicembre 2019

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1974,

war zuletzt ab September 2008 zunächst als «Manager Visual Media» und später als «Manager Brand & Design» bei der Z.____ AG angestellt (Urk. 7/18/1-2 Ziff. 2.1 und 2.7 , 3/7-8).

Diese löste das Arbeitsverhältnis per Ende November 2015 auf (Urk. 7/18/7 -8), nachdem der Ver sicherte ab Februar 2015 krankgeschrieben war (Urk. 7/11/13 , 7/14/1 , 7/17/2). Am 2 1. Jul i 2015 (Eingangsdatum, Urk. 7/4) meldete sich der Versicherte unter Hinweis auf Schlafstörungen, Übermüdung, Antriebslosigkeit, Schulter-Rücken schmerzen sowie Bauchweh (Urk. 7/4/5 Ziff.

6.2) zum Bezug von Leistungen der Invalidenversicherung an. Die Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle, gewährte Massnahmen zur beruflichen Eingliederung, namentlich erteilte sie Kostengutsprache für

ein Belastbarkeitstraining vom 8. August bis 7. Novem ber 2016 (Mitteilung vom 27. Juli 2016, Urk. 7/29) , für ein Aufbautraining vom 8. November 2016 bis 7. Mai 2017 (Mitteilung vom 10. November 2016, Urk. 7/37)

sowie für ein Arbeitstraining vom 9. Juni bis 8. Dezember 2017, welches bis am 8. März 2018 verlängert wurde (Mitteilungen vom 1 2. Juni und 2 1. November 2017, Urk. 7/50 und 7/59) . Während der Dauer der beruflichen Eingliederungsmassnahmen wurde dem Versicherten ein IV-Taggeld ausbezahlt (Verfügungen vom 2 6. August , 1 5. November und

E. 1.1

Invalidität ist die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 des

Bundesgesetz es über den Allge meinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG). Sie kann Folge von Geburts gebrechen, Krankheit oder Unfall sein (Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetz es

über die Invalidenversicherung, IVG). Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung 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 ausgegliche nen Arbeitsmarkt (Art. 7 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit sind ausschliesslich die Folgen der gesundheitlichen Beein trächtigung zu berücksichtigen. Eine

Erwerbsunfähigkeit liegt zudem nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht nicht überwindbar ist (Art. 7 Abs. 2 ATSG).

E. 1.2

Anspruch auf eine Rente haben gemäss Art. 28 Abs. 1 IVG Versicherte, die: a.

ihre Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wieder herstellen, erhalten oder verbessern können; b.

während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 % arbeitsunfähig (Art.

E. 1.3

Gemäss Art. 29 Abs. 1 IVG entsteht der Rentenanspruch frühestens nach Ablauf von sechs Monaten nach Geltendmachung des Leistungsanspruchs nach Art. 29 Abs. 1 ATSG, jedoch frühestens im Monat, der auf die Vollendung des 18. Altersjahres folgt. Der Anspruch entsteht nicht, solange die versicherte Person ein Tag geld nach Art. 22 IVG beanspruchen kann (Art. 29 Abs. 2 IVG).

E. 1.4.1

hiervor), wie sich die gesundheitliche Beeinträchtigung in erwerblicher Hinsicht auswirkt .

5. 5.1 Davon ausgehend, dass der Beschwerdeführer seine Tätigkeit bei der Z.____ AG ohne gesundheitliche Beschwerden fortgesetzt hätte, schloss die Beschwerdegegnerin , gestützt auf die Angaben der Z.____ AG (Urk. 7/18/3 Ziff.

E. 1.4.2

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist für die Ermittlung des Valideneinkommens entscheidend, was die versicherte Person im Zeitpunkt des frühest möglichen Rentenbeginns nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit als Gesunde tatsächlich verdient hätte. Dabei wird in der Regel am zuletzt erzielten, nötigenfalls der Teuerung und der realen Einkommensentwicklung angepassten Verdienst angeknüpft, da es empirischer Erfahrung entspricht, dass die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden fortgesetzt worden wäre. Ausnahmen müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 139 V 28 E. 3.3.2; 135 V 58 E. 3.1; 134 V 322 E. 4.1 mit Hinweis).

Ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die versicherte Person die bisherige Tätigkeit unabhängig vom Eintritt der Invalidität nicht mehr ausgeübt hätte, kann das Valideneinkommen auf Grundlage der vom Bundesamt für Statistik herausgegebenen Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) berechnet werden, wobei die für die Entlohnung im Einzelfall gegebenenfalls relevanten persönlichen und beruflichen Faktoren zu berücksichtigen sind (BGE 139 V 28 E. 3.3.2; 128 V 29 E. 4e; Urteil des Bundesgerichts 9C_887/2015 vom 12. April 2016 E. 4.2). Für die Bestimmung des Invalideneinkommens können nach der Rechtsprechung Tabellenlöhne gemäss der vom Bundesamt für Statistik periodisch herausgegebenen Lohnstrukturerhebung (LSE) herangezogen werden (BGE 139 V 592 E. 2.3, 135 V 297 E. 5.2, 129 V 472 E. 4.2.1, 126 V 75 E. 3b). Dabei sind grundsätzlich die im Verfügungszeitpunkt aktuellsten veröffentlichten Tabellen der LSE zu verwenden (BGE 143 V 295 E. 4.1.3; zur Verwendung der aktuellsten statistischen Daten bei Rentenrevisionen vgl. BGE 143 V 295 E. 4.2.2, 142 V 178 E. 2.5.8.1, 133 V 545 E. 7.1). Der Griff zur Lohnstatistik ist subsidiär, das heisst deren

Beizug erfolgt nur, wenn eine Ermittlung des Invalideneinkommens aufgrund und nach Massgabe der konkreten Gegebenheiten des Einzelfalles nicht möglich ist (vgl. BGE 142 V 178 E. 2.5.7, 139 V 592 E. 2.3, 135 V 297 E. 5.2; vgl. auch Meyer/Reichmuth,

Bundesgesetz über die Invalidenversicherung, 3. Auflage 2014, Rn 55 und 89 zu Art. 28a, mit weiteren Hinweisen auf die Rechtsprechung). Wird das Invalideneinkommen auf der Grundlage von statistischen Durchschnittswerten ermittelt, ist der entsprechende Ausgangswert (Tabellenlohn) allenfalls zu kürzen. Damit 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 (BGE 124 V 321 E. 3b/ aa). Aufgrund dieser Faktoren kann die versicherte Person die verbliebene Arbeitsfähigkeit auch auf einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt möglicherweise nur mit unterdurchschnittlichem erwerblichem Erfolg verwerten (BGE 126 V 75 E. 5b/ aa). Der Abzug soll aber nicht automatisch erfolgen. Er ist unter Würdigung der Umstände im Einzelfall nach pflichtgemäsem Ermessen gesamthaft zu schätzen und darf 25 % nicht übersteigen (BGE 135 V 297 E. 5.2; 134 V 322 E. 5.2 und 126 V 75 E. 5b/ bb -cc). 2.

E. 1.4.4

hiervor).

Im Vergleich zum Valideneinkommen von Fr. 150'108.-- (E. 5.1 hiervor) resultiert damit eine invaliditätsbedingte Erwerbseinbusse von Fr. 55'968.-- (Fr. 150'108.-- abzüglich Fr. 94'140.--), was einem Invaliditätsgrad von 37 %

(zur Rundung BGE 130 V 121)

entspricht. Dementsprechend steht dem Beschwerdeführer keine Invalidenrente zu. 6. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Verfügung der IV-Stelle vom 10. Oktober 2018 nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerde ist daher abzuweisen. 7. Die Kosten des Verfahrens sind auf Fr. 600.-- festzusetzen (Art. 69 Abs. 1 bis IVG) und ausgangsgemäss dem Beschwerdeführer aufzuerlegen. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Die Gerichtskosten von Fr. 600.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

Rechnung und Einzahlungsschein werden dem Kostenpflichtigen nach Eintritt der Rechtskraft zugestellt. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - CAP Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG - 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 VogelWeber

E. 2

Dagegen erhob X.____ am 30. Oktober 2018 (Urk. 1) Beschwerde beim hiesigen Sozialversicherungsgericht und beantragte, die Verfügung vom 10. Oktober 2018 sei aufzuheben und es seien ihm die zustehenden gesetzlichen Leistungen, mindestens eine Viertelsrente, auszurichten. Die IV-Stelle schloss in ihrer Beschwerdeantwort vom 27. November 2018 (Urk. 6) auf Abweisung der Beschwerde, wovon dem Versicherten am 28. November 2018 (Urk. 8) Kenntnis gegeben wurde. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 2.1

und 2.7). Dabei war er unter anderem für die Entwicklung und Integration von Markenstrategien (Urk. 7/27/5) zuständig. Im Weiteren verantwortete er den gesamten Teamauftritt (Urk. 7/27/5; 3/8), das Sponsorenbranding (Urk. 7/27/5), das Budget (Urk. 7/27/5 ; 3/8) sowie die in- und externe Markenführung und Markenbetreuung (Urk. 7/27/5; 3/8). Mit Blick auf den bisherigen Werdegang, insbesondere die mehrjährige Tätigkeit als «Manager Brand & Design» bei der Z.____ AG, ist das Abstellen auf das Kompetenzniveau 3 der Tabelle TA1 nicht zu beanstanden. Während das Kompetenzniveau 2 praktische Tätigkeiten wie Verkauf, Pflege, Datenverarbeitung,

Administration, Bedienung von Maschinen und elektronischen Geräten, Sicherheits- und Fahrdienste beinhaltet, umfasst das Kompetenzniveau 3 definitionsgemäss komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen (Urteile des Bundesgerichts 8C_621/2017 vom 15. Februar 2018 E. 4.3.2 und 8C_516/2014 vom 6. Januar 2015 E. 10.2). Es ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sein im Rahmen der langjährigen Berufstätigkeit in der Kommunikationsbranche erworbenes berufliches Fachwissen in einer qualifizierten Anstellung im selben Bereich einbringen kann. Er hat zwar eigenen Angaben zufolge keine höhere anerkannte Ausbildung absolviert. Jedoch räumt er selber ein, dass er sich die erforderlichen Kenntnisse im Rahmen seiner langjährigen beruflichen Tätigkeit angeeignet hat (Urk. 1 S. 5 Ziff. 2.3; vgl. auch den Hinweis auf die absolvierten Weiterbildungen im Lebenslauf, Urk. 7/27/2). Dies kommt auch durch die zuletzt bekleidete verantwortungsvolle Funktion als «Manager Brand & Design» bei der Z.____ AG zum Ausdruck. Ob der Beschwerdeführer bei der Z.____ AG

eine Kaderfunktion innehatte, ist für die Bemessung des Invalideneinkommens hingegen nicht von entscheidender Bedeutung.

Für die Beschwerdegegnerin bestand deshalb keine Notwendigkeit, die allfällige Kaderzugehörigkeit des Beschwerdeführers abzuklären. Den Akten lässt sich jedoch entnehmen, dass der Beschwerdeführer in der zuletzt ausgeübten Tätigkeit Führungsfunktionen inne gehabt hatte. So führte seine Hausärztin, Dr. D.____, aus, der Beschwerdeführer sei in den sieben Jahren seiner Arbeit bei der Z.____ AG in führender Abteilungsleiterposition immer Ansprechpartner und Problemlöser für seine Mitarbeiter gewesen (Urk. 7/11/15 Ziff. 2). Eine Führungsfunktion wurde auch von der zuständigen Oberärztin der Klinik

A.____ , Psychiatriezentrum B.____ , bestätigt. Sie hielt fest, aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur und aus privaten Gründen möchte der Beschwerdeführer keine Leitungsfunktion mehr ausüben (Notiz vom 7. März 2017, Urk. 7/52/4). Ebenso ergibt sich aus der Anmerkung

des Beschwerdeführers, das ihm übergebene Verantwortungsgebiet sei über dasjenige eines gewöhnlichen Mitarbeiters mit geringerer Berufserfahrung und kürzerer Firmenzugehörigkeit hinausgegangen, jedoch nicht im Ausmass einer leitenden Kaderstelle mit entsprechender Fach- und Entscheidungsverantwortung (Urk. 1 S. 5 Ziff. 2.2), dass er eine Leitungsfunktion ausgeübt haben muss.

Hinweise auf eine ausgeübte Leitungsfunktion ergeben sich schliesslich aus dem Lebenslauf (Urk. 7/48/3), dem Arbeitszeugnis (Urk. 7/27/5-6), dem Arbeitsvertrag sowie der Stellenbeschreibung (Urk. 3/7-8), wobei hier auf das bereits Ausgeführte verwiesen werden kann. Damit ist es sachgerecht, auf den Zentralwert für Männer von Fr. 7'447.-- im auch vom Beschwerdeführer als massgebend erachteten Wirtschaftszweig «Information und Kommunikation» (Ziff. 58-63) abzustellen, statt wie die Beschwerdegegnerin den monatlichen Bruttolohn

aller Wirtschaftszweige von Fr. 7'185.-- im Kompetenzniveau 3 heranzuziehen. 5.3 Ausgehend vom Zentralwert von Fr. 7'447.-- (LSE 2014, Tabelle TA1,

Ziff. 58-63, Information und Kommunikation, Kompetenzniveau 3, Männer) resultiert für das Jahr 2018 unter Berücksichtigung der betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41.0 Stunden (BFS, Tabelle T 03.02.03.01.04.01, betriebsübliche Arbeitszeit nach Wirtschaftsabteilungen, Ziff. 58-63, Information und Kommunikation) und der Nominallohnentwicklung bei Männern

seit dem Jahr

2014

(Index 2014 : 104.5, Index 2018: 107.4; vgl. Bundesamt für Statistik [BFS], Tabelle T1.1.10, Nominallohnindex, Männer 2011-2018, Ziff. 58-63, Information und Kommunikation)

ein Invalideneinkommen von Fr.

94'140.-- (Fr. 7'447.-- x 12 / 40 x 41.0 /

104.5 x 107.4) bei einem zumutbaren Vollzeitpensum. Ein leidensbedingter Abzug ist nicht zu gewähren, da keine Hinweise vorhanden sind, dass die verbundene Arbeitsfähigkeit auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt nur mit unterdurchschnittlichem erwerblichem Erfolg verwertet werden könnte (E).

E. 2.2

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, die Beschwerdegegnerin habe nicht hinreichend abgeklärt, welche konkreten Tätigkeiten in welchem spezifischen Managementbereich noch zumutbar seien (Urk. 1 S. 6 Ziff. 3). Ebenso wenig sei abgeklärt worden, ob er in seiner langjährigen Tätigkeit bei der Z.____ AG tatsächlich eine Kaderfunktion wahrgenommen habe (Urk. 1 S. 4 f. Ziff. 2.2). Dies sei jedoch für die Einstufung des Kompetenzniveaus bei der anwendbaren LSE-Tabelle von entscheidender Bedeutung. Warum vorliegend nicht die Tabelle TA7 zur Anwendung gelange, werde nicht

erklärt (Urk. 1 S. 6 Ziff. 3) . Sollte wider Erwarten die TA 1 Anwendung finden, könne höchstens eine Einstufung in das Kompetenzniveau 2 ,

Sektor 58-63, erfolgen,

bei einem Zentralwert von Fr. 6'184.--

(Urk. 1 S. 5 Ziff. 2.4) . 3.

3.1 Mit Verlaufsbericht vom 14. November 2017 (Urk. 7/58) stellte die zuständige Oberärztin der

Klinik

A.____ , Psychiatricentrum B.____ , folgende Diagnosen mit Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit: - St.n . m ittelgradige r depressive r Episode (ICD-10: F32.1) ggw . remittiert mit Residuum (Schlafstörung, Konzentrationsstörung) - Akzentuierung von Persönlichkeitszügen (ICD-10: Z73.1): zwanghafte und depressive Akzentuierung von Persönlichkeitszügen - Anamnestisch dissoziative Zustände (I CD-10: F44.5): aktuell symptomfrei Die Oberärztin führte aus, d ie bisherige Tätigkeit als Branding Manager bei der Z.____ AG sei aktuell ni c ht sinnvoll. In einer angepasste n Tätigkeit als Branding Manager ohne Kaderfunktion in einem überschaubaren Team und einem überschaubaren Aufgabenbereich bestehe eine Leistungsfähigkeit von 80 % (Urk. 7/58/4 Ziff.

E. 2.11

und 2.12) ,

für das Jahr 2015 auf ein Valideneinkommen von Fr. 146'055.--

(Urk. 7/83/1). Dies wurde vom Beschwerdeführer nicht bemän gelt . Hierzu ist festzuhalten, dass für den Einkommensvergleich die Verhältnisse im Zeitpunkt des (hypothetischen) Beginns des Rentenanspruchs massgebend sind, wobei die Vergleichseinkommen auf zeitidentischer Grundlage zu erheben und allfällige rentenwirksame Änderungen der Vergleichseinkommen bis zum Verfügungserlass zu berücksichtigen sind (BGE 143 V 295 E. 4.1.3; 129 V 222 E. 4.1 und 4.2; 128 V 174). Die Lohnangabe der ehemaligen Arbeitgeberin bezieht sich auf das Jahr 2015. Im Auszug aus dem Individuellen Konto (IK) ist ein Ein kommen von Fr. 146'055.-- auc h für das Jahr 2014 ausgewiesen (Urk.

7/9/1). Da keine Angaben über eine allfällige Lohnentwicklung vorliegen, wird ohne nähere Prüfung der Berechtigung zu Gunsten des Beschwerdeführers davon aus gegangen, dass der Lohn des Beschwerdeführers an die branchenspezifische Nominallohnentwicklung angepasst worden wäre, womit für das Jahr 2018 (Abschluss der Eingliederungsmassnahmen mit Bezug von IV-Taggeldern im März 2018 und Erlass der angefochtenen Verfügung am 10. Oktober 2018) ein Valideneinkommen von Fr. 150'108.-- resultiert (Fr. 146'055.-- /

104.5 x 107.4, vgl. Bundesamt für Statistik [BFS], Tabelle T1.1.10, Nominallohnindex, Männer 2011-2018, Ziff. 58-63, Information und Kommunikation , Index 2015 : 104.5 , Index 2018: 107.4). 5.2

5.2.1 Die Parteien sind sich einig, dass das Invalideneinkommen anhand von LSE-Tabellenlöhnen zu berechnen ist. Streitig ist indes die Wahl der anwendbaren Tabelle beziehungsweise das massgebliche Kompetenzniveau.

Die Beschwerde gegnerin zog zur Ermittlung des Invalideneinkommens die Tabelle TA1 der LSE 2014, konkret den Zentralwert von Fr. 7'185.-- pro Monat («Total» aller Wirtschaftszweige) für Männer im Kompetenzniveau 3 heran und schloss unter Berücksichtigung einer betriebsüblichen Arbeitszeit von 41.7 Stunden pro Woche und der Nominallohnentwicklung (0.3 %) auf ein Invalideneinkommen von Fr. 90'154.-- (Urk. 2 , 7/83). Der Beschwerdeführer spricht sich (ohne konkrete Bezifferung des Tabellenlohns) für eine Anwendung der Tabelle TA 7 aus und hält dafür, selbst bei Anwendung der Tabelle TA1 der LSE 2014 sei höchstens vom Zentralwert von Fr. 6'184.-- (Tabelle TA1, Total Männer und Frauen , Ziff. 58-63, Information und Kommunikation , Kompetenzniveau 2) auszugehen. 5.2.2 Vorwegzuschicken ist, dass praxisgemäss beim anhand der LSE vorgenommenen Einkommensvergleich von der Tabellengruppe A (standardisierte Bruttolöhne) auszugehen ist (B G E 124 V 312 E. 3b/ aa). Üblich ist die Tabelle TA1 (Monatlicher Bruttolohn [Zentralwert] nach Wirtschaftszweigen, Kompetenzniveau und Geschlecht, Privater Sektor ; BGE 126 V 75 E. 7a, SVR 2003 IV Nr. 1 S. 1 , I 518/01 E. 4b). Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht absolut, sondern kennt Ausnahmen. Es kann sich durchaus rechtfertigen, auf die Tabelle TA7 resp ektive (ab 2012) auf die Tabelle T17 (Monatlicher Bruttolohn [Zentralwert] nach Berufsgruppen, Lebensalter und Geschlecht, Privater und öffentlicher Sektor [Bund, Kantone Bezirke, Gemeinde, Körperschaften] zusammen) abzustellen, wenn dies eine genauere Festsetzung des Invalideneinkommens erlaubt und wenn der versicherten Person der öffentliche Sektor auch offensteht (Urteil des Bundesgerichts 8C_212/2018 vom 13. Juni 2018 E. 4.4.1). Dass die Tabelle TA 7 resp ektive (ab 2012) die Tabelle T17 aufgrund der konkreten Umstände eine genauere Bestimmung des Invalideneinkommens erlauben würde als die Tabelle TA1, ist nicht ersichtlich und wurde vom Beschwerdeführer auch nicht aufgezeigt.

Im Übrigen resultierte bei Anwendung der vom Beschwerdeführer angebehrten Tabelle T17 der LSE 2014 kein für ihn günstigeres Ergebnis. Diesfalls wäre der Zentralwert von Fr. 8'096.-- für nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische männliche Fachkräfte (Ziff. 33) im Lebensalter von 30 bis 49 Jahren heranzuziehen, welcher über dem massgebenden Zentralwert der Tabelle TA1 von Fr. 7'447.-- (vgl. nachstehend E. 5.2.3 und E. 5.3) liegt und zu einem höheren Invalideneinkommen beziehungsweise einem tieferen Invaliditätsgrad führte. Wie festgestellt, kommt eine Tätigkeit im «Branding Management »

als (adaptierte) Tätigkeit infrage. Angesichts dieses Arbeitsgebiets ist deshalb die Ermittlung des Invalideneinkommens auf den Sektor «Information und Kommunikation», Ziff. 58-63 der Tabelle TA1 abzustellen. 5.2.3 Eigenen Angaben zufolge wechselte der Beschwerdeführer nach zweijähriger Tätigkeit im erlernten Beruf als Verkäufer in der Unterhaltungselektronik (Urk. 7/3) in die Kommunikationsbranche, wo er vorwiegend Tätigkeiten im Bereich Webdesign, New Media und visuelle Kommunikation ausgeübt haben soll (Urk. 1 S. 5 Ziff. 2.3; vgl. auch Lebenslauf, Urk. 7/48/3-5). Vor der Krankschreibung im Februar 2

E. 6

ATSG) gewesen sind; und c.

nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 % invalid (Art.

E. 8

ATSG) sind.

Bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 40 % besteht Anspruch auf eine Viertelsrente , bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 50 % auf eine halbe Rente, bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 60 % auf eine Dreiviertelsrente und bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 70 % auf eine ganze Rente (Art. 28 Abs. 2 IVG).

E. 10

: F44.5) Sie hielt fest, beim Beschwerdeführer

liege ein Gesundheitsschaden vor, welcher sich längerfristig auf die Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit auswirke . Die Rückkehr in die bisherige Funktion sei nicht sinnvoll und werde durch die behandelnden Ärzte auch nicht geraten . In der bisherigen Tätigkeit als « Brandmanager »

bestehe seit dem 2. Februar 2015 dauerhaft eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit.

In einer angepassten Tätigkeit sei die Arbeitsfähigkeit schrittweise gesteigert worden; seit März 2018 liege keine Einschränkung mehr vor.

Das Belastungsprofil definierte sie wie folgt: Keine Kaderfunktion sowie überschaubares Team im Managementbereich . 4. Die Beschwerdegegnerin ging in der angefochtenen Verfügung - gestützt auf den Bericht der Klinik

A.____ vom 9. Juli 2018 (E. 3.2 hiervor) - davon aus, dass der Beschwerdeführer nach Abschluss der taggeldberechtigten beruflichen Eingliederungsmassnahmen , mithin ab März 2018, in der zuletzt ausgeübten Tätigkeit als «Manager Brand & Design» nicht mehr arbeitsfähig sei, er jedoch eine angepasste Tätigkeit im Managementbereich, bei welcher er keine Kaderfunktion innehatte und in einem überschaubaren Team arbeite, zu 100 % ausüben könne (Urk. 2). Diese Einschätzung steht im Einklang mit der Beurteilung der zuständigen Oberärztin des Psychiatricentrum B.____ der Klinik

A.____ (E. 3.2 hiervor) und wurde vom Beschwerdeführer auch nicht substantiiert bestritten, weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (Urk. 1 S. 6 Ziff. 3) ist die zumutbare Verweisungstätigkeit mit der gewählten Formulierung hinreichend klar umschrieben. Diesbezüglich sind keine weiteren Abklärungen indiziert. Zu prüfen bleibt anhand der allgemeinen Methode des Einkommensvergleichs (vgl. E.

E. 015

(Urk. 7/11/13, 7/14/1, 7/17/2) war der Beschwerdeführer seit September 2008 als «Manager Brand & Design» bei der Z.____ AG angestellt (Urk. 7/18/1-2 Ziff.

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