

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2024.00022 vom 19. April 2024

ZH Sozialversicherungsgericht, 2024-04-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_IV.2024.00022

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2024.00022 du 19 avril 2024

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT IV.2024.00022 del 19 aprile 2024

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes es über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) wird die Invalidenrente von Amtes wegen oder auf Gesuch hin für die Zukunft erhöht, herabgesetzt oder aufgehoben, wenn der Invaliditätsgrad einer Rentenbezügerin oder eines Rentenbezügers sich um min destens fünf Prozentpunkte ändert (lit . a) oder auf 100 Prozent erhöht (lit . b). Anlass zur Rentenrevision gibt jede wesentliche Änderung in den tatsächlichen Verhältnissen seit Zusprechung der Rente, die geeignet ist, den Invaliditätsgrad und damit den Rentenanspruch zu beeinflussen. Insbesondere ist die Rente bei einer wesentlichen Änderung des Gesundheitszustandes revidierbar. Weiter sind, auch bei an sich gleich gebliebenem Gesundheitszustand, veränderte Auswirkungen auf den Erwerbs- oder Aufgabenbereich von Bedeutung (BGE 141 V 9 E. 2.3, 134 V 131 E. 3). Ferner kann ein Revisionsgrund unter Umständen auch in einer wesentlichen Änderung hinsichtlich des für die Methodenwahl mass geblichen (hypothetischen) Sachverhalts bestehen (BGE 144 I 28 E. 2.2, 130 V 343 E. 3.5, 117 V 198 E. 3b, je mit Hinweisen). Hingegen ist die lediglich unterschiedliche Beurteilung eines im Wesentlichen gleich gebliebenen Sachverhalts im revisionsrechtlichen Kontext unbeachtlich (BGE 144 I 103 E. 2.1, 141 V 9 E. 2.3 , je mit Hinweisen). Weder eine im Vergleich zu früheren ärztlichen Einschätzungen ungleich attestierte Arbeitsunfähigkeit noch eine unterschiedliche diagnostische Einordnung des geltend gemachten Leidens genügt somit per se, um auf einen verbesserten oder verschlechterten Gesundheitszustand zu schliessen; notwendig ist in diesem Zusammenhang vielmehr eine veränderte Befundlage (Urteil des Bundesgerichts 9C_477/2022 vom 18. Januar 2023 E. 2.1 mit Hinweisen).

Liegt in diesem Sinne ein Revisionsgrund vor, ist der Rentenanspruch in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht umfassend («allseitig») zu prüfen, wobei keine Bindung an frühere Beurteilungen besteht (BGE 144 I 103 E. 2.1, 141 V 9 E. 2.3; Urteil des Bundesgerichts 9C_477/2022 vom 18. Januar 2023 E. 2.1 , je mit Hinweisen).

E. 1.2

Ein Revisionsgrund im Sinne von Art. 17 Abs. 1 ATSG ist unter Umständen auch dann gegeben, wenn eine andere Art der Bemessung der Invalidität (vgl. Art. 28a IVG) zur Anwendung gelangt (BGE 144 I 21 E. 2.2 mit Hinweisen). Die in einem bestimmten Zeitpunkt massgebende Methode der Invaliditätsbemessung präjudiziert die künftige Rechtsstellung der versicherten Person somit grundsätzlich nicht (vgl. BGE 117 V 198 E. 3b, 113 V 273 E. 1a, 104 V 148).

E. 1.3

Mit Eingabe vom 21. September 2023 (Eingangsdatum: 22. September 2023 [Urk. 6/133]) stellte der Versicherte ein Gesuch auf Erhöhung der Rente. Dieses wurde nach durchgeführtem Vorbescheidverfahren (Vorbescheid vom 3. Oktober 2023 [Urk. 6/136], Einwand vom 6. November 2023 [Urk. 6/140]) mit Verfügung vom 24. November 2023 abgewiesen (Urk. 2 = Urk. 6/143). 2.

Dagegen erhob der Versicherte mit Eingabe vom 10. Januar 2024 Beschwerde und beantragte, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben, und es sei ihm rückwirkend eine höhere Invalidenrente zuzusprechen. Eventualiter sei die Sache zur weiteren Abklärung und Neubeurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen (Urk. 1). Die Beschwerdegegnerin schloss am 21. Februar 2024 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 5), was dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 22. Februar 2024 angezeigt wurde (Urk. 7). Er nahm dazu mit Eingabe vom 15. April 2024 unaufgefordert Stellung (Urk. 8) und verwies darauf, dass er am 5. April 2024 bei der Beschwerdegegnerin ein (weiteres) Rentenerhöhungsgesuch gestellt habe, da er per 1. Januar 2024 eine Lohnreduktion habe hinnehmen müssen. In diesem Zusammenhang stellte er den Antrag, es sei das vorliegende Verfahren aus prozessökonomischen Gründen einstweilen bis zum Entscheid der Beschwerdegegnerin über das Rentenerhöhungsgesuch vom 5. April 2024 zu sistieren (Urk. 8 S. 2 f.). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 1.3.1

Der Status einer versicherten Person bestimmt sich nach den erwerblichen Verhältnissen, in denen sich die versicherte Person befinden würde, wenn sie nicht gesundheitlich beeinträchtigt wäre (Art. 24 septies Abs. 1 der Verordnung über die Invalidenversicherung [IVV]). Gemäss Art. 24 septies Abs. 2 IVV gilt die versicherte Person als: a.

erwerbstätig nach Artikel 28a Absatz 1 IVG, wenn sie im Gesundheitsfall eine Erwerbstätigkeit ausüben würde, die einem Beschäftigungsgrad von hundert Prozent oder mehr entspricht; b.

nicht erwerbstätig nach Artikel 28a Absatz 2 IVG, wenn sie im Gesundheitsfall keine Erwerbstätigkeit ausüben würde; c.

teilerwerbstätig nach Artikel 28a Absatz 3 IVG, wenn sie im Gesundheitsfall eine Erwerbstätigkeit ausüben würde, die einem Beschäftigungsgrad von weniger als hundert Prozent entspricht.

E. 1.3.2

Sowohl bei der erstmaligen Prüfung des Rentenanspruchs als auch bei der Rentenrevision und im Neuanmeldungsverfahren ist die Methode der Invaliditätsbemessung (Art. 28a IVG) zu bestimmen (BGE 144 I 28 E. 2.2, 117 V 198 E. 3b).

Die für die Methodenwahl (Einkommensvergleich, gemischte Methode, Betätigungsvergleich) entscheidende Statusfrage, nämlich ob eine versicherte Person als ganztätig oder zeitweilig erwerbstätig oder als nichterwerbstätig einzustufen ist, beurteilt sich danach, was die Person bei im Übrigen unveränderten Umständen täte, wenn keine gesundheitliche Beeinträchtigung bestünde. Entscheidend ist somit nicht, welches Ausmass der Erwerbstätigkeit der versicherten Person im Gesundheitsfall zugemutet werden könnte, sondern in welchem Pensum sie hypothetisch erwerbstätig wäre. Bei im Haushalt tätigen Versicherten im Besonderen (vgl. Art. 27 IVV) sind die persönlichen, familiären, sozialen und erwerblichen Verhältnisse ebenso wie allfällige Erziehungs- und Betreuungsaufgaben

gegenüber Kindern, das Alter, die beruflichen Fähigkeiten und die Ausbildung sowie die persönlichen Neigungen und Begabungen zu berücksichtigen. Massgebend sind die Verhältnisse, wie sie sich bis zum Erlass der Verwaltungsverfügung entwickelt haben, wobei für die hypothetische Annahme einer im Gesundheitsfall ausgeübten (Teil-)Erwerbstätigkeit der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erforderlich ist (BGE 144 I 28 E. 2.3, 141 V 15 E. 3.1, 137 V 334 E. 3.2, 125 V 146 E. 2c, 117 V 194 E. 3b).

Die Beantwortung der Statusfrage erfordert zwangsläufig eine hypothetische Beurteilung, die auch die hypothetischen Willensentscheidungen der versicherten Person zu berücksichtigen hat. Diese Entscheidungen sind als innere Tatsachen wesensmässig einer direkten Beweisführung nicht zugänglich und müssen in der Regel aus äusseren Indizien erschlossen werden (vgl. BGE 144 I 28 E. 2.4 ; Urteil des Bundesgerichts 8C_674/2022 vom 15. Mai 2023 E. 3.2 mit Hinweisen). 2.

2.1

Die Beschwerdegegnerin erwog in der angefochtenen Verfügung, eine Statusänderung sei nicht ausgewiesen, doch selbst bei der Annahme einer Vollerwerbstätigkeit bei fehlender gesundheitlicher Beeinträchtigung ergebe sich keine Änderung von mindestens fünf Prozentpunkten des Invaliditätsgrades. Es bestehe daher kein Anspruch auf eine Rentenerhöhung (Urk. 2). 2.2

In seiner Beschwerde an das hiesige Gericht machte der Beschwerdeführer geltend, er sei seit August 2023 als zu 100 % Erwerbstätiger zu qualifizieren. Sein 2007 geborener Sohn habe am 1. August 2023 eine vierjährige Lehre begonnen. Weiter habe seine Ehefrau bereits am 28. Mai 2020 darauf aufmerksam gemacht, dass er ohne Gesundheitsschaden mit Beginn der Berufslehre des Sohnes sein Arbeitspensum von 80 % auf 100 % erhöht hätte. Er selbst habe dies im Rahmen der psychiatrischen Teilbegutachtung gegenüber dem Psychiater angegeben. Die beiden Eltern hätten trotz der Geburt der Kinder von Anfang an zusammen beim selben Arbeitgeber zu 160 % (100 % Beschwerdeführer und 60 % seine Ehefrau) gearbeitet. Der Ehefrau sei unter der Bedingung der Erhöhung ihres Pensums von 60 % auf 80 % eine Beförderung per 1. Januar 2014 angeboten worden. Im Gegenzug habe der Beschwerdeführer sein Pensum von 100 % auf 80 % reduzieren dürfen – ohne Einfluss auf seine weitere Entwicklung in der beruflichen Laufbahn. Der Beschwerdeführer sei darauf angewiesen, diese Pensumsreduktion hinsichtlich seiner Altersvorsorge in den letzten und sich besonders lohnenden 10 Jahren der Erwerbstätigkeit zu kompensieren. Seine Tochter sei nach den Sommerferien 2023 in die 5. Klasse gekommen und bedürfe keiner intensiven Betreuung mehr. Dass die Ehefrau das Arbeitspensum per 1. Januar 2023 erhöht habe, beweise ebenfalls, dass er (der Beschwerdeführer) bei Gesundheit das Pensum erhöht hätte. Unverständlich sei sodann, weshalb die Beschwerdegegnerin, ohne die effektiv relevante meldepflichtige Tatsache des neuen Einkommens ab 1. Januar 2024 zu kennen, bereits am 24. November 2023 (= Verfügung) das Erhöhungsgesuch vom 21. September 2023 abgewiesen habe. Sie habe zu früh verfügt (Urk. 1 und Urk. 8). 3. 3.1

Ein veränderter Gesundheitszustand wurde nicht geltend gemacht und ist auch nicht ausgewiesen. In Frage steht jedoch ein Statuswechsel. Der Beschwerdeführer und seine Frau teilten sich bereits vor dem Unfall (2018) sowohl die Kinderbetreuung als auch die Hausarbeit je hälftig (vgl. Urk. 6/15/102, Urk. 6/15/140). Beide waren zu 80 % angestellt (Urk. 6/27 und Urk. 6/76/21). Mit Eingabe vom 28. Mai 2020 machten der

Beschwerdeführer und seine Ehefrau, beide in der Versicherungsbranche tätig, geltend, sobald es das Alter der Kinder zulasse, würde der Beschwerdeführer bei guter Gesundheit sein Pensum wieder auf 100 % erhöhen (Urk. 6/27). Im Jahr 2021 machte der Beschwerdeführer geltend, das jüngste Kind (Anmerkung des Gerichts: die Tochter) werde 9 Jahre alt, weshalb nach der allgemeinen Lebenserfahrung davon ausgegangen werden könne, er würde heute wieder zu 100 % arbeiten (Urk. 6/76/10). Dies wurde im Urteil des hiesigen Gerichts vom 23. Februar 2023 (Verfahren-Nr. IV.2021.00464) als nicht nachvollziehbar erachtet. Es wurde erwogen, obst der Kinderbetreuung, welche zumindest bei der neunjährigen Tochter nicht weggefallen wäre, wäre auch der Aufwand für die Hausarbeiten nicht geringer geworden. Eine wirtschaftliche Notwendigkeit zur Aufstockung des Arbeitspensums hätte zudem nicht bestanden. Es könne daher nicht mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, der Beschwerdeführer hätte sein Arbeitspensum im Jahr 2021 auf 100 % erhöht (Urk. 6/129/6 E. 3.4).

3. 2

Der 2007 geborene Sohn des Paares wurde im Jahr 2023 sechzehn

Jahre alt und begann am 1. August 2023 eine Lehre (Urk. 6/132/5). Die 2012 geborene Tochter des Paares wurde im Jahr 2023 elf

Jahre alt und kam im Sommer in die 5. Klasse der Primarschule. Der Aufwand für die Kinderbetreuung entfiel im Sommer 2023 zwar nicht, reduzierte sich jedoch mit überwiegender Wahrscheinlichkeit. Die Ehefrau des Beschwerdeführers soll ihr Arbeitspensum (bisher 80 %) gemäss Eingabe vom 10. Januar 2024 per 1. Januar 2023 erhöht haben (Urk. 1 S. 6). Das Argument, dies beweise, dass der Beschwerdeführer bei Gesundheit das Pensum erhöht hätte, verfängt jedoch nicht. Der Ehefrau des Beschwerdeführers war vom früheren Arbeitgeber unter der Bedingung der Erhöhung ihres Pensums von 60 auf 80 % eine Beförderung per 1. Januar 2014 angeboten worden (Urk. 1 S. 6). Das Angebot nahm die Ehefrau des Beschwerdeführers an, womit sie einen Grundstein für ihre weitere Karriere setzte. Dass ihre Entwicklung ohne gesundheitliche Beeinträchtigung beim Beschwerdeführer nicht stattgefunden hätte, kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, insbesondere lassen sich aus der Pensumserhöhung der Ehefrau keine Rückschlüsse auf das hypothetische Arbeitspensum des Beschwerdeführers ziehen.

Dass beide Ehepartner das Arbeitspensum im Jahr 2023 auf 100 % erhöht hätten, wurde nicht vorgebracht, womit angesichts der bisherigen Aufgabenverteilung und des nach wie vor bestehenden Aufwands für die Kinderbetreuung und den Haushalt kein Anlass zur Annahme besteht, der Beschwerdeführer hätte ohne gesundheitliche Beeinträchtigung sein Arbeitspensum im Jahr 2023 (ebenfalls) erhöht. Auch aus dem vom Beschwerdeführer angefertigten Mindmap zur Vorbereitung des Jahresgesprächs vom 4. Januar 2018 bei der ehemaligen Arbeitgeberin (Urk. 9) lässt sich nichts ableiten, selbst wenn anlässlich des Jahresgesprächs über eine Pensumserhöhung per Januar 2019 diskutiert worden war (Urk. 8 S. 4). Eine blosser Diskussion belegt nicht, dass es das Ansinnen des Beschwerdeführers gewesen war, sein Pensum zu erhöhen. Entsprechendes wurde bis zum Unfall anfangs November 2018 denn auch nicht vereinbart beziehungsweise es ist nicht belegt, dass eine Erhöhung per Januar 2019 oder August 2019 vereinbart worden wäre, andernfalls für den Beschwerdeführer doch bereits Anlass bestanden hätte, diese Notiz im Verfahren

IV.2021.00464 einzureichen, was er indessen unterliess (vgl. seine Beschwerde zur Frage der Pensumserhöhung, Urk. 6/76/10). 3.3

Die Statusfrage kann letztlich aber offen bleiben, weil sich auch bei der Annahme, der Beschwerdeführer wäre ab dem Sommer 2023 zu 100 % erwerbstätig, kein Anspruch auf eine Rentenerhöhung ergäbe, da sich der Invaliditätsgrad diesfalls nicht um mindestens fünf Prozentpunkte änderte (E. 1.1), was nachfolgend aufzuzeigen ist. 4. 4.1

4.1.1

Bei der Ermittlung des Valideneinkommens ist entscheidend, was die versicherte Person im Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbeginns nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit als Gesunde tatsächlich verdient hätte. Dabei wird zwar 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. Doch Ausnahmen müssen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt sein (Urteil des Bundesgerichts 8C_901/2017 vom 6. August 2018 E. 4.2 mit Hinweis auf BGE 129 V 222 E. 4.3.1 mit Hinweisen; SVR 2016 UV Nr. 13 S. 39, 8C_215/2015 E. 4.2). 4.1.2

Die ehemalige Arbeitgeberin des Beschwerdeführers gab im Fragebogen vom 21. Januar 2020 an, dem Beschwerdeführer sei zufolge einer Umstrukturierung per 30. September 2019 gekündigt worden (Urk. 6/16/1). Anlässlich der neuropsychologischen Untersuchung bei lic. phil. B.____ (C.____ AG, Polydisziplinäre Begutachtungsstelle MEDAS), äusserte der Beschwerdeführer im Jahr 2019, vor zwei Jahren (also vor dem Unfall) habe sein ehemaliger Chef und Direktor die Firma verlassen; mit dessen Nachfolgern habe er das Heu nie auf der gleichen Bühne gehabt. Er habe den Eindruck, es sei ihnen gelegen gekommen, ihn nach Ablauf der Sperrfrist loszuwerden (Urk. 6/15/20)

E. 6

). Gegenüber dem Neurologen (C.____ AG, Polydisziplinäre Begutachtungsstelle MEDAS) gab der Beschwerdeführer des Weiteren an, ihm sei auf Ende September 2019 die Stelle gekündigt worden, zuvor sei er noch zu 50 % unfallbedingt arbeitsunfähig geschrieben gewesen. Nach einem CEO-Wechsel habe man offenbar die Gelegenheit genutzt, sich von ihm zu trennen. Seiner Meinung nach habe er in seiner 50%igen Anwesenheitszeit eine 100%ige Leistung erbracht (Urk. 6/15/140). Bei der Begutachtung im Jahr 2020 gab der Beschwerdeführer an, von 2001 bis zu seiner Kündigung 2019 habe er als Direktionsassistent bei der Versicherung D.____ gearbeitet, er sei vom Direktor, einem Kollegen, «geholt worden». Mehr und mehr habe er Spezialaufträge erhalten. Er sei zuständig gewesen für das Datawarehouse. Die Aufgaben hätten sich im Verlauf stark verändert und seien stets anspruchsvoller geworden. Er habe unter anderem die gesetzlichen Entwicklungen und deren Auswirkungen verfolgen müssen, habe mit externen Spezialisten zusammengearbeitet. Ständig seien neue Zusatzaufgaben dazu gekommen. 2017 sei es zu einem Wechsel des Vorgesetzten, des CEO, gekommen. Er habe zwei neue CEOs als Vorgesetzte bekommen. Diese beiden seien aus dem Verkauf gekommen und hätten wenig Verständnis und Interesse für Nachhaltigkeit gehabt. Problematisch habe sich zudem die bereits zuvor aufgelegte Tätigkeit an der Schnittstelle zwischen Fachabteilung und Informatik erwiesen, bei welcher es um Tests, Fehlerbehebung, Weiterentwicklung gegangen sei (Urk. 6/48/129 f.). 4.1.3

Dass der Beschwerdeführer ohne den Unfall und die gesundheitliche Beeinträchtigung noch bei der ehemaligen Arbeitgeberin angestellt gewesen wäre, kann nicht angenommen werden. Die Stelle wurde dem Beschwerdeführer aufgrund einer Umstrukturierung gekündigt, nachdem bereits vor dem Unfall Spannungen zwischen ihm

und seinen Vorgesetzten

aufgetreten waren. Demgemäss ist das

Valideneinkommen

auf Grundlage der vom Bundesamt für Statistik herausgegebenen Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) zu

berechnen (so auch schon Urteil des hiesigen Gerichts im Verfahren IV.2021.00464 vom 23. Februar 2023 E. 3.2).

Da der Beschwerdeführer vor dem Gesundheitsschaden eine Führungsfunktion bekleidete, ist vom standardisierten monatlichen Bruttolohn (inklusive 13. Monatslohn, basierend auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden) für männliche Arbeitskräfte, welche Tätigkeiten des Kompetenzniveaus

3 (komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen) in der Branche Versicherungen (65) ausüben, mithin von monatlich Fr. 10'063.-- (Tabelle TA1 der LSE 2020) auszugehen.

Aufgerechnet auf die durchschnittliche betriebsübliche Arbeitszeit von 41.4 Stunden pro Woche im Jahr 2022 (die Zahlen für das Jahr 2023 sind noch nicht verfügbar; Bundesamt für Statistik, T03.02.03.01.04.01, 65) und angepasst an die geschlechts- und branchenspezifische Nominallohnentwicklung

bis ins Jahr 2022 (die Zahlen für das Jahr 2023 sind noch nicht verfügbar;

von Indexstand

E. 10

). Es stellt sich jedoch die Frage, ob er

damit die ihm zumutbare Arbeitsfähigkeit in genügendem Umfang ausschöpft, ist die effektiv ausgeübte Tätigkeit doch nicht mit der angestammten Beschäftigung mit Führungsfunktion gleichzusetzen.

In einer angepassten Tätigkeit im Rahmen von Routinetätigkeiten (mit mehr oder weniger regelmässigen Arbeitszeiten ohne Schichtdienste und ohne Nacharbeit), welche ohne Druck ausgeübt werden können (z.B. Sachbearbeiter), wäre der Beschwerdeführer

vielmehr zu 70 % arbeitsfähig. Es rechtfertigt sich angesichts der langjährigen Erfahrung des Beschwerdeführers in der Versicherungsbranche, auf den statistischen Monatslohn von Fr. 6'985.-- gemäss LSE

2020, TA1_tirage_skill_level, privater Sektor, Branche Versicherungen (65), Kompetenzniveau 2, abzustellen. Unter Berücksichtigung der betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit im Jahr 2022 von 41.4 Stunden pro Woche (die Zahlen für das Jahr 2023 sind noch nicht verfügbar; Bundesamt für Statistik, T03.02.03.01.04.01, 65) sowie unter Berücksichtigung der Nominallohnentwicklung bis ins Jahr 2022

(die Zahlen für das Jahr 2023 sind noch nicht verfügbar; von Indexstand 108.9 [2020] auf 108.3 [20 22], vgl. Bundesamt für Statistik [BFS], Schweizerischer Lohnindex nach Branche [Basis 2010 = 100], Nominallohnindex Männer , 2011-2022 [Tabelle T1.1.10], K 64-66 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) ergibt sich bei einer 70%igen Arbeitstätigkeit ein Jahreseinkommen von Fr. 60'393.-- (Fr. 6'985.-- x 12 : 40 x 41.4 : 108.9 x 108.3 x 70 %), wobei kein Abzug vom Tabellenlohn zu gewähren ist , haben die Gutachter doch festge stellt, bei einer 70%igen Arbeitsfähigkeit in angepasster Tätigkeit bestünden keine zusätzlichen Leistungseinschränkungen (E. 4.2.2) . Da der Beschwerdeführer seine Arbeitsfähigkeit nicht in zumutbarer Weise aus schöpft, ist nicht auf das effektiv erzielte Einkommen in einem 50 %-Pensum, sondern auf das gemäss der LSE 2020 ermittelte Jahreseinkommen in einem 70 %-Pensum in angepasster Tätigkeit abzustellen. Damit bleibt unerheblich, ob der Beschwerdeführer per 1. Januar 2024 bei der aktuellen Arbeitgeberin ein tieferes Salär erzielt als bisher , weshalb sich w eitere Abklärungen hierzu erübrigen ,

insbesondere auch deshalb, weil keine Änderung des Gesundheitszustands geltend gemacht wurde oder ausgewiesen ist. Wenn der Beschwerdeführer selbst vorbringt, er habe per 1. Januar 2024 inner halb der gleichen Firma eine andere, seinem Leistungsvermögen angepasste Funktion übernehmen müssen (Urk. 8 S. 6 unten), dann würde diese Tätigkeit der von den Gutachtern umschriebenen angepassten Tätigkeit entsprechen, welche dem Beschwerdeführer zu 70 % zumutbar ist. Diesfalls müsste er daher sein Arbeitspensum auf 70 % erhöhen und würde – sofern eine Erhöhung betrieblich möglich wäre – ein höheres Invalideneinkommen von Fr. 63'700.-- (Fr. 45'500.- - : 50 x 70) erzielen. Der Invaliditätsgrad läge diesfalls bei gerundet 49 %. Im Sinne des Gesagten besteht kein Anlass, das vorliegende Verfahren zu sistieren, bis die Beschwerdegegnerin über das erneute Erhöhungsgesuch des Beschwerdeführers vom 5. April 2024 entschieden hat (Urk. 8 S. 3), weshalb das entsprechende Gesuch des Beschwerdeführers vom 15. April 2024 abzuweisen ist. 4.3

Aus der Gegenüberstellung der Vergleichseinkommen (Valideneinkommen

Fr. 124 ' 29 4 . -- ; Invalideneinkommen von Fr. 60'393.--) resultiert eine Erwerbs einbusse von Fr. 63 ' 901 .--, was einem Invaliditätsgrad von gerundet 51 % ent spricht. Damit ist – selbst bei der Annahme einer Vollzeitwerbstätigkeit – keine Veränderung des Invaliditätsgrades von mindestens 5 Prozentpunkten gegeben (51 % im Vergleich zu 48 % [vgl. Urk. 6/126-128]) , was insbesondere dem Umstand geschuldet ist, dass der von der Beschwerdegegnerin bislang errechnete Invaliditätsgrad auf falschen Werten gründete (vgl. Urk. 6/98/2, wonach für das Valideneinkommen auf den bei der vormaligen Arbeitgeberin erzielten Verdienst und für das Invalideneinkommen zu Gunsten des Beschwerdeführers auf dessen effektiv erzieltes Einkommen [Urk. 6/117/2] respektive den LSE-Wert, Kompetenzniveau 1 für einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art [Urk. 6/134/1], abgestellt wurde). Ergänzend ist an dieser Stelle festzuhalten, dass sich auch in angestammter, leitender Tätigkeit kein höherer Invaliditätsgrad ergäbe, sondern dieser bei 50 % festzusetzten wäre (Valideneinkommen : 100, Invalideneinkommen: 50, vgl. zur Zulässigkeit dieser rechnerischen Vereinfachung bei der Ermittlung von Validen- und Invalideneinkommen ausgehend vom gleichen Tabellenlohn Urteil des Bundesgerichts 8C_358/2017 vom 4. August 2017 E. 2.2 mit weiteren Hinweisen, bestätigt in 8C_213/2022 vom 4. August 2022 E. 4.6.1).

5.

Die Beschwerdegegnerin hat das Erhöhungsgesuch im Ergebnis zu Recht abgewiesen, was zur Abweisung der Beschwerde führt. 6.

Da die Bewilligung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen zu beurteilen war, ist das Verfahren kostenpflichtig. Die Gerichtskosten sind nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert im Rahmen von Fr. 200.-- bis Fr. 1'000.-- festzulegen (Art. 69 Abs. 1 bis IVG). Sie sind ermessensweise auf Fr. 800.-- anzusetzen und ausgangsgemäss dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Die Gerichtskosten von Fr. 800.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

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

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Tomas Kempf -
Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle, unter Beilage je eines Doppels von Urk. 8 und 9 - 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 siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 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 der beschwerdeführenden Partei oder ihrer Rechtsvertretung 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 Die Vorsitzende Die Gerichtsschreiberin
Philipp Muraro

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