

SO_GERICHTE VSBES.2017.230 vom 19. September 2018

SO Obergericht, 2018-09-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2017.230

FR: SO_GERICHTE VSBES.2017.230 du 19 septembre 2018

IT: SO_GERICHTE VSBES.2017.230 del 19 settembre 2018

Erwägungen

E. 2

2.1 In zeitlicher Hinsicht sind ■ vorbehältlich besonderer übergangsrechtlicher Regelungen ■ grundsätzlich diejenigen Rechtssätze massgeblich, die bei der Erfüllung des rechtlich zu ordnenden oder zu Rechtsfolgen führenden Tatbestandes Geltung haben (BGE 132 V 215 E. 3.1.1 S. 220). Im vorliegenden Fall steht der Rentenanspruch ab 2016 zur Debatte, womit die Rechtslage ab 1. Januar 2012, nach der 6. IV-Revision, massgebend ist.

2.2 Bei einem Invaliditätsgrad ab 40 % besteht Anspruch auf eine Viertelsrente, ab 50 % auf eine halbe Rente, ab 60 % auf eine Dreiviertelsrente sowie ab 70 % auf eine ganze Rente (Art. 28 Abs. 2 Bundesgesetz über die Invalidenversicherung / IVG, SR 831.20).

2.3 Für die Bestimmung des Invaliditätsgrades 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 (Invalideneinkommen) in Beziehung gesetzt zum Erwerbseinkommen, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (Valideneinkommen, Art. 16 Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG, SR 830.1). Beim Einkommensvergleich werden in der Regel die beiden hypothetischen Erwerbseinkommen ziffernmässig möglichst genau ermittelt und einander gegenübergestellt, worauf sich aus der Einkommensdifferenz der Invaliditätsgrad bestimmen lässt. Soweit die fraglichen Erwerbseinkommen ziffernmässig nicht genau ermittelt werden können, sind sie nach Massgabe der Umstände im Einzelfall zu schätzen und die so gewonnenen Annäherungswerte miteinander zu vergleichen (allgemeine Methode des Einkommensvergleichs, s. BGE 128 V 29 E. 1 S. 30).

E. 3

3.1 Der Beschwerdeführer war nach der Verkehrsschule und der Ausbildung zum Betriebssekretär [...] seit 1990 bei der B.____ AG angestellt. Daneben besuchte er die Handelsschule und legte 2000 die kaufmännische Berufsmaturität ab. Ab 2004 war er bei der Arbeitgeberin als betrieblicher Case Manager tätig, absolvierte die Ausbildung zum Eidg. Sozialversicherungsfachmann und erwarb an der Fachhochschule für [...] das CAS Eingliederungsmanagement (IV-Nr. 12). Ab dem 27. Mai 2015 war er krankheitshalber zu 100 %, ab 1. September 2015 zu 60 % und ab 14. September 2015 noch zu 50 % arbeitsunfähig geschrieben (IV-Nr. 2 S. 4 Ziff. 4.3 / Nr. 5 S. 2 Ziff. 2.8 / Nr. 21). Nach der Wiederaufnahme der Arbeit setzte die B.____ AG den Beschwerdeführer nicht mehr als Case Manager ein (IV-Nr. 7 S. 3 / Nr. 14 S. 2) und löste das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2017 auf (Nr. 47 S. 2).

3.2 Dr. med. C.____, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie FMH, stellte in ihrem Assessment-Bericht vom 18. Januar 2016 (IV-Nr. 22 S. 2 ff.) folgende Diagnosen (S. 8):

Angesichts der wiederkehrenden psychotischen Dekompensationen im Zusammenhang mit Arbeitsplatzüberlastungen sei fraglich, ob in der bisherigen Tätigkeit als Case Manager auf Dauer eine volle Arbeitsfähigkeit gehalten werden könne, ohne das Rückfallrisiko zu erhöhen. Die aktuelle Tätigkeit sei angepasst, d.h. kognitiv und vor allem emotional deutlich weniger anspruchsvoll als die bisherige. Ab sofort könne die entsprechende Arbeitsfähigkeit von 50 % in drei bis vier Monaten schrittweise auf mindestens 80 % gesteigert werden (S. 8).

Dr. med. D.____, Prakt. Ärztin beim Regionalen Ärztlichen Dienst der Invalidenversicherung (RAD), hielt in ihrer Notiz vom 25. August 2016 (IV-Nr. 35) fest, gemäss der Auskunft des behandelnden Psychiaters Dr. med. E.____ erlaube die gesundheitliche Situation keine anspruchsvolle Führungsfunktion, da die nötige Belastbarkeit in Krisen (z.B. bei Bedrohung) fehle. Möglich sei die Anleitung von bis zu sechs Angestellten oder Praktikanten. Die aktuelle Arbeit sei geeignet. Vom Pensum her seien bis zu 80 % denkbar, doch könne gegenwärtig von 50 % Leistung ausgegangen werden.

Die Potentialabklärung bei der F.____ GmbH führte gemäss Bericht vom 3. Januar 2017 (IV-Nr. 48) zu folgendem Ergebnis: Der Beschwerdeführer habe einen hohen Anspruch an Perfektion. Bei den feinmotorischen Biegeübungen sei er trotz Schwierigkeiten konzentriert bei der Arbeit geblieben. Diese Konzentration habe ihn erkennbar sehr viel Kraft gekostet, was auch bei den anderen Übungen der Fall gewesen sei. Sein hoher Anspruch, alles richtig und perfekt zu machen, scheine ihn so anzustrengen, dass es ihn lähme und er sich nicht mehr zu konzentrieren vermöge. In diesem Zustand sei der Beschwerdeführer anwesend, jedoch nicht mehr präsent. Trotz grosser Anstrengung liegt die Konzentrationszeit bei maximal 3,5 Stunden. Diese Zeit verringere sich jedoch um ca. die Hälfte, wenn der Beschwerdeführer eine Tätigkeit ausführe, bei der sein Anspruch an sich selber oder an seine Perfektion vorhanden sei. Sich wiederholende Arbeiten, die er kenne, könne er gut ausführen. Wichtig sei, dass der Beschwerdeführer nicht zu viel Verantwortung übernehmen müsse. Man gehe davon aus, dass bei sich wiederholenden kaufmännischen Arbeiten die maximale Konzentrationsfähigkeit bei ca. vier Stunden liege. Überforderung sei unbedingt zu vermeiden, denn diese führe unweigerlich in ein inneres Chaos. Man empfehle ein Aufbautraining im ersten Arbeitsmarkt. Am besten erscheine eine rein administrative kaufmännische Tätigkeit in einer Versicherung wie z.B. der SUVA oder IV, wo er sein Sozialversicherungswissen einbringen könne. Dieser Aufbau sollte mit zwei Stunden starten und auf 50 % aufgebaut werden. Direkter Kundenkontakt überfordere den Beschwerdeführer möglicherweise, während telefonischer Kontakt machbar sein sollte (S. 2). In der Folge fand sich allerdings weder bei der Ausgleichskasse noch der Suva oder der Arbeitslosenversicherung eine entsprechende Stelle (s. IV-Nr. 51 ff.).

Dr. med. E.____ präziserte am 17. März 2017 (IV-Nr. 55), es sei von 50 % Arbeitsfähigkeit bei einer Präsenzzeit von bis zu 80 % auszugehen.

Die RAD-Ärztin G.____, Fachärztin für Neurologie FMH, fasste in ihrer Stellungnahme von 2. Mai 2017 (IV-Nr. 59) zusammen, angesichts der verminderten allgemeinen psychischen Belastbarkeit, emotionalen Stabilität und Stresstoleranz sowie der reduzierten Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistung sei die angestammte Tätigkeit als betrieblicher Case Manager nicht mehr zumutbar. In einer angepassten, dem Ausbildungsstand entsprechenden Verweistätigkeit besteht eine Teilarbeitsfähigkeit von ca. 50 % bei einem Pensum bis max. 80 %. Ab dem 1. September 2015 sei der

Beschwerdeführer mit einem Arbeitspensum von 50 % als Sachbearbeiter bei den Kehrrichtverträgen der B.____ AG im Einsatz gewesen. Dieses Pensum habe gehalten, aber nicht gesteigert werden können.

Auf der Grundlage dieser Akten ging die Beschwerdegegnerin davon aus, dass eine angepasste Beschäftigung (rein administrative, eher repetitive kaufmännische Arbeiten ohne besondere Führungsfunktion und ohne hohe Anforderungen an die psychische Belastbarkeit) mit einer verbleibenden Arbeitsfähigkeit von 50 % möglich sei. Der Beschwerdeführer anerkennt dies. Streitig ist indes, welcher Verdienst mit dieser Restarbeitsfähigkeit erzielt werden kann.

E. 3.3

3.3.1 Beim Einkommensvergleich setzte die Beschwerdegegnerin das Valideneinkommen per 2016 auf CHF 113'561.00 fest, wobei sie zutreffend vom Einkommen bei der letzten Arbeitgeberin B.____ AG ausging (IV-Nr. 5 S. 2 Ziff. 2.10 / Nr. 61 S. 1 f.). Dieses Vorgehen wird vom Beschwerdeführer denn auch nicht beanstandet.

3.3.2 Nachdem die Anstellung bei der B.____ AG aufgelöst worden war und der Beschwerdeführer am massgeblichen Stichtag der angefochtenen Verfügung keiner Erwerbstätigkeit nachging, sind für das Invalideneinkommen die statistischen Durchschnittslöhne der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (LSE) heranzuziehen (BGE 126 V 75 E. 3b S. 76 f.). Massgeblich ist die LSE 2014, da im Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung noch keine aktuellere Ausgabe publiziert worden war (s. dazu Urteil des Bundesgerichts 9C_414/2017 vom 21. September 2017 E. 4.2). Die Beschwerdegegnerin berechnete, auf der Basis einer Arbeitsfähigkeit von 50 %, ein Invalideneinkommen von CHF 56'838.00. Sie stützte sich dabei auf die Tabelle TA1_tirage_skill_level (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/privater-oeffentlicher-sektor.assetdetail.327886.html>, alle Websites aufgerufen am 19. September 2018), Ziff. 65 (Versicherungen), Kompetenzniveau 3 (komplexe praktische Tätigkeiten, welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen). Ein Arbeitnehmer verdiente 2014 in diesem Segment des Arbeitsmarktes einen standardisierten Bruttolohn von CHF 9■122.00 pro Monat, einschliesslich Anteil für den 13. Monatslohn.

Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, mit den ihm zumutbaren Arbeiten lasse sich kein solch hoher Monatslohn erzielen.

3.3.3 Praxisgemäss ist beim anhand der LSE vorgenommenen Einkommensvergleich von der Tabellengruppe A auszugehen (BGE 124 V 321 E. 3b/aa S. 323). Üblich ist die Tabelle TA1 (BGE 126 V 75 E. 7a S. 81) resp. seit 2012 TA1_tirage_skill_level. Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht absolut, sondern kennt Ausnahmen. Es kann sich rechtfertigen, auf die Tabelle T17 (Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Berufsgruppen, Lebensalter und Geschlecht, Privater und öffentlicher Sektor zusammen, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.327682.html>; bis 2012: TA7) abzustellen, wenn dies eine genauere Festsetzung des Invalideneinkommens erlaubt und der versicherten Person der öffentliche Sektor ebenfalls offensteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_212/2018 vom 13. Juni 2018 E. 4.4.1).

Das Invalideneinkommen nach TA1_tirage_skill_level / Ziff. 65 / Kompetenzniveau 3, von dem die Beschwerdegegnerin ausgeht, würde sich für eine Vollzeitstelle auf CHF 113'677.00 belaufen (s. A.S. 3), also in etwa gleich hoch wie das Valideneinkommen

in der bisherigen Tätigkeit. Diese stellte indes Anforderungen, welche dem Beschwerdeführer gesundheitlich nicht länger zumutbar sind, auch nicht teilzeitlich. Vor diesem Hintergrund erscheint es in der Tat zweifelhaft, ob ein Invalideneinkommen in dieser Höhe die Erwerbsmöglichkeiten des Beschwerdeführers angemessen abbildet. Die Tabelle T17 erlaubt in dieser Situation eine genauere Bestimmung des Invalideneinkommens als die Tabelle TA1_tirage_skill_level, welche die kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten nicht separat ausweist (Urteil des Bundesgerichts 9C_422/2017 vom 18. Mai 2018 E. 4.4.3). Ausserdem gibt es keine Hinweise darauf, dass der öffentliche Sektor dem Beschwerdeführer verschlossen wäre, zumal im Rahmen der Potentialabklärung eine (angepasste) Tätigkeit bei einer Sozialversicherung vorgeschlagen worden war. Gemäss der Tabelle T17 für das Jahr 2014 verdiente ein Arbeitnehmer im Alter von 30 bis 49 Jahren im Arbeitsmarktsegment «Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte» / Ziff. 41 im Medianwert CHF 6'782.00 pro Monat (inkl. 13. Monatslohn). Die dem Beschwerdeführer noch zumutbaren weniger anspruchsvollen und eher repetitiven kaufmännischen Tätigkeiten, wie z.B. als Sachbearbeiter, entsprechen diesem Arbeitsmarktsegment und sind dort adäquat eingeordnet. Der Lohn von CHF 6'782.00 ist von der standardisierten wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf die betriebsübliche durchschnittliche Arbeitszeit aufzurechnen (Urteil des Bundesgerichts 9C_422/2015 vom 7. Dezember 2015 E. 3.3), welche im Jahr 2014 41,7 Stunden betrug (Tabelle Betriebsübliche Arbeitszeit nach Wirtschaftsabteilungen / Lit. G - S Sektor III [Dienstleistungen], s. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/normalarbeitsstunden-statistik-betriebsuebliche-arbeitszeit.assetdetail.5287370.html>). Ausserdem hat eine Anpassung an die Nominallohnentwicklung für Männer per 2016 zu erfolgen (2014: 103,3 Indexpunkte / 2016: 104,2; Tabelle T1.1.10 Lit. G - S Sektor 3 Dienstleistungen, s. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnentwicklung.assetdetail.5128917.html>). Auf diese Weise ergibt sich mit einer Arbeitsfähigkeit von 50 % ein Tabellenlohn von CHF 42'791.00.

3.3.4 Praxisgemäss ist es beim Invalideneinkommen zulässig, vom nach Tabellenwerten ermittelten Durchschnittslohn Abzüge von bis zu 25 % vorzunehmen. 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 126 V 75 E. 5a/cc S. 78 und E. 5b S. 79) und die versicherte Person ihre verbliebene Arbeitsfähigkeit deswegen auch auf einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt nur mit unterdurchschnittlichem erwerblichem Erfolg verwerten kann (a.a.O. E. 5b/aa in fine S. 80). Ein Abzug ist namentlich dann am Platz, wenn sich das ärztlich definierte Anforderungsprofil selbst in leidensangepassten Tätigkeiten einschränkend auswirkt (BGE 110 V 273 E. 4b S. 276; Urteil des Bundesgerichts 9C_22/2014 vom 18. Februar 2014 E. 4.2). Was die Höhe des Abzugs angeht, so ist nicht für jedes in Betracht fallende Merkmal separat eine Reduktion vorzunehmen, weil damit Wechselwirkungen ausgeblendet würden; vielmehr ist der Einfluss aller Merkmale auf das Invalideneinkommen unter Würdigung der Umstände im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen gesamthaft zu schätzen (BGE 126 V 75 E. 5b/bb - cc S. 80).

Im vorliegenden Fall hat die Beschwerdegegnerin zu Recht keinen Abzug vorgenommen: Die reduzierte Leistungsfähigkeit wird bereits durch die Arbeitsunfähigkeit von 50 %

abgedeckt. Dies ergibt sich namentlich aus der Feststellung in der Potentialabklärung, die Konzentration lasse sich maximal vier Stunden aufrechterhalten. Die entsprechende Leistungseinbusse darf daher beim Abzug nicht noch einmal berücksichtigt werden (s. Urteile des Bundesgerichts 9C_264/2016 vom 7. Juli 2016 E. 5.2.2 und 9C_191/2015 vom 1. Juni 2015 E. 3.2). Zwar trifft es zu, dass nur noch eher repetitive, weniger anspruchsvolle kaufmännische Arbeiten in Frage kommen. Massgeblich für die Frage der Verwertbarkeit einer Restarbeitsfähigkeit ist indes der ausgeglichene Arbeitsmarkt. Dabei handelt es sich um einen theoretischen und abstrakten Begriff. Er berücksichtigt die konkrete Arbeitsmarktlage nicht, umfasst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auch tatsächlich nicht vorhandene Stellenangebote und sieht von den fehlenden oder verringerten Chancen Teilinvalider, eine zumutbare und geeignete Arbeitsstelle zu finden, ab (BGE 134 V 64 E. 4.2.1 S. 70 f.). Der ausgeglichene Arbeitsmarkt ist mit anderen Worten durch ein gewisses Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften gekennzeichnet und weist einen Fächer verschiedenster Tätigkeiten auf, darunter auch sog. Nischenarbeitsplätze, also Stellenangebote, bei welchen Behinderte mit einem sozialen Entgegenkommen von Seiten des Arbeitgebers rechnen können (Urteil des Bundesgerichts 8C_113/2016 vom 6. Juli 2016 E. 4.3). In diesem Sinne sind kaufmännische Arbeiten von der Art, wie sie hier in Frage kommen, auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt durchaus zu finden; dieser bietet insbesondere auch ruhige und stressarme administrative Tätigkeiten (Urteil des Bundesgerichts 9C_22/2014 vom 18. Februar 2014 E. 4.2). Ist aber von einem genügend breiten Spektrum an zumutbaren Verweistätigkeiten auszugehen, so können nur Umstände zu einem Abzug führen, die auch auf einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt als ausserordentlich zu bezeichnen sind (Urteil des Bundesgerichts 9C_421/2017 vom 19. September 2017 E. 2.4), was hier nicht der Fall ist. Andererseits rechtfertigen die bis zur angefochtenen Verfügung vom 21. Juli 2017 erfolglosen Bemühungen, dem Beschwerdeführer eine Anstellung zu verschaffen, keinen Tabellenlohnabzug (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_367/2018 vom 20. August 2018 E. 3.4). Der eingeschränkten Zumutbarkeit wurde bei der Festsetzung des Tabellenlohns Rechnung getragen.

Weiter ist richtig, dass der Beschwerdeführer nur noch Teilzeitarbeit mit einem Pensum von 80 % leisten kann, was aber das Lohnniveau nicht negativ beeinflusst: Bei Männern ohne Kaderfunktion fällt der monatliche Durchschnittsbruttolohn bei einem Teilzeitpensum von 75 bis 89 %, proportional bezogen auf ein Vollzeitpensum, mit CHF 6388.00 sogar höher aus als der Durchschnittslohn bei einem Vollzeitpensum von CHF 6'069.00 (LSE 2014 Tabelle T18, Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Beschäftigungsgrad, beruflicher Stellung und Geschlecht, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.5146021.html>). Der Umstand wiederum, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Pensums von 80 % nur eine reduzierte Leistung erbringt, gebietet ebenfalls keinen über die Arbeitsunfähigkeit von 50 % hinausgehenden Abzug (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_211/2018 vom 8. Mai 2018 E. 4.4).

3.3.5 Mit dem anrechenbaren ungekürzten Invalideneinkommen von CHF 42'791.00 ergibt sich gemessen am Valideneinkommen von CHF 113'561.00 ein Invaliditätsgrad von 62,31 %, der einen Anspruch auf eine Dreiviertelsrente begründet. Die beiden angefochtenen Verfügungen werden folglich in Gutheissung der Beschwerde aufgehoben. Dem Beschwerdeführer wird ab 1. Mai 2016 eine Dreiviertelsrente zugesprochen, nebst zweier Kinderrenten vom 1. bis 31. Mai 2016 sowie einer Kinderrente vom 1. Juni bis 31. Juli 2016.

E. 4

4.1 Der obsiegende Beschwerdeführer hat für das Beschwerdeverfahren Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Das Versicherungsgericht bemisst diese Entschädigung ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses (Art. 61 lit. g ATSG). Der anwaltliche Stundenansatz bewegt sich in einem Rahmen von CHF 230.00 bis 330.00 (§ 161 i.V.m. § 160 Abs. 2 Kantonaler Gebührentarif / GT, BGS 615.11).

4.2 Der Vertreter des Beschwerdeführers macht in seiner Kostennote vom 11. Januar 2018 (A.S. 48 f.) eine Entschädigung von CHF 1'688.55 geltend, einschliesslich CHF 112.40 Auslagen und CHF 124.75 Mehrwertsteuer (8 % bis 31. Dezember 2017 / 7,7 % ab 1. Januar 2018). Dies erscheint als angemessen.

5. Das Beschwerdeverfahren vor dem Versicherungsgericht ist kostenpflichtig, sofern es sich um Streitigkeiten betreffend die Bewilligung oder Verweigerung von Leistungen der Invalidenversicherung handelt. Die Kosten werden nach dem Verfahrensaufwand und unabhängig vom Streitwert im Rahmen von CHF 200.00 bis 1'000.00 festgelegt (Art. 69 Abs. 1bisIVG).

Im vorliegenden Fall hat die unterlegene Beschwerdegegnerin die Verfahrenskosten von CHF 600.00 zu bezahlen. Der geleistete Kostenvorschuss in Höhe von CHF 600.00 wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet.

Demnach wird erkannt:

3. Die IV-Stelle des Kantons Solothurn hat die Verfahrenskosten von CHF 600.00 zu bezahlen. Der geleistete Kostenvorschuss in Höhe von CHF 600.00 wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Vizepräsidentin	Der Gerichtsschreiber
Weber-Probst	Haldemann

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