

# **SO\_GERICHTE VSKLA.2016.11 vom 30. Oktober 2018**

SO Obergericht, 2018-10-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSKLA.2016.11](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSKLA.2016.11)

FR: SO\_GERICHTE VSKLA.2016.11 du 30 octobre 2018

IT: SO\_GERICHTE VSKLA.2016.11 del 30 ottobre 2018

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Es wird festgestellt, dass die Pensionskasse Kanton Solothurn gegenüber dem Kläger grundsätzlich leistungspflichtig ist.

### **E. 2**

Den Parteien wird Frist gesetzt dem Versicherungsgericht bis 24. Juli 2018 mitzuteilen, ob eine Vergleichsmöglichkeit besteht bzw. ob ein Vergleich zustande gekommen ist.

### **E. 3**

Falls kein Vergleich zustande kommt, wird das Gericht einen materiellen Endentscheid über den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten fällen.» 14. Mit Stellungnahme vom 11. Juli 2018 (A.S. 150 f.) hält die Beklagte fest, ihre Leistungspflicht sei nicht gegeben und es bleibe auch kein Spielraum für den Abschluss eines Vergleichs. 15. Mit Stellungnahme vom 24. Juli 2018 (A.S. 152 f.) führt der Kläger aus, er habe zur Kenntnis genommen, dass die Beklagte an einem Vergleich nicht interessiert sei. Aus Sicht des Klägers könne nun direkt zur materiellen Entscheidung geschritten werden. Die Beklagte habe sich darauf beschränkt, ihre zeitliche Zuständigkeit zu bestreiten und habe an keiner Stelle in den Rechtsschriften die rechtskräftige IV-Verfügung vom 10. November 2015 hinsichtlich des Bestehens einer rentenrelevanten Invalidität in Frage gestellt. 16. Mit Verfügung vom 9. August 2018 (A.S. 155 f.) hält der Präsident des Versicherungsgerichts fest, es werde festgestellt, dass der Zwischenentscheid des Versicherungsgerichts vom 8. Juni 2018 unangefochten geblieben ist. Des Weiteren werde festgestellt, dass zwischen den Parteien kein Vergleich zustande gekommen sei. Sodann werde im vorliegenden Fall ein bidisziplinäres gerichtliches Gutachten in den Fachrichtungen Psychiatrie und Neuropsychologie eingeholt. Den Parteien werde Gelegenheit gegeben, sich bis 30. August 2018 zu den vorgeschlagenen Gutachtern zu äussern bzw. allfällige Zusatzfragen zu beantragen. 17. Mit Stellungnahme vom 29. August 2018 (A.S. 159 f.) führt die Beklagte aus, die IV-Stelle [...] habe in ihrer Verfügung vom 19. November 2015 die Anspruchsvoraussetzungen eingehend geprüft und die Ausrichtung einer IV-Rente bejaht. Ebenso gestützt auf die umfangreichen Unterlagen habe sie den Beginn des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit bewusst auf März 2011 festgesetzt. Für Invalidenleistungen der beruflichen Vorsorge sei im Obligatoriumsbereich der Beschluss der IV-Stelle nicht nur in Bezug auf die Feststellung des Invaliditätsgrades, sondern auch für den Eintritt der invalidisierenden Arbeitsunfähigkeit verbindlich. Daher erscheine der Beklagte die Einholung von weiteren Gutachten nicht zweckdienlich. Es stelle sich vielmehr die Frage, ob der Anspruch auf eine Invalidenrente überhaupt neu beurteilt werden könne. Es sei kein diesbezügliches Rechtsbegehren gestellt worden und die Frage sei nicht umstritten. Vorliegend gehe es einzig um die Frage, welche Vorsorgeeinrichtung

verpflichtet werden könne, dem Kläger eine Invalidenrente auszurichten. Die IV-Stelle habe den Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit auf März 2011 festgelegt. Damit sei die Beklagte nicht leistungspflichtig. 18. Mit Verfügung vom 30. August 2018 (A.S. 162. f.) wird Beklagten Frist gesetzt dem Versicherungsgericht bis 13. September 2018 mitzuteilen, ob sie – wie aus ihrer vorgenannten Stellungnahme geschlossen werden könnte – den von der IV-Stelle [...] mit Verfügung vom 10. November 2015 errechneten Invaliditätsgrad des Klägers von 100 % ausdrücklich anerkenne und lediglich ihre Zuständigkeit zur Ausrichtung von Rentenleistungen bestreite. Diesfalls könnte auf die vorgesehene Begutachtung verzichtet werden. 19. Mit Stellungnahme vom 12. September 2018 (A.S. 166) teilt die Beklagte mit, es gebe keinen Anlass, von der Verfügung der IV-Stelle [...] vom 19. November 2015 abzuweichen. Die IV-Stelle [...] habe daher sowohl die Invalidität als auch den Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit verbindlich festgelegt. 20. Mit Eingabe vom 2. Oktober 2018 (A.S. 170 f.) hält der Kläger abschliessend fest, aus dem Urteil des Bundesgerichts 9C\_881/2017 vom 11. September 2018 ergebe sich, dass bei Einigkeit unter den Parteien bezüglich eines eingetretenen Leistungsfalls kein Platz mehr für eine abweichende gerichtliche Festlegung bestehe. Auch vorliegend sei der grundsätzliche Eintritt des Leistungsfalls und der Invaliditätsgrad unumstritten, weshalb die Durchführung einer medizinischen Begutachtung obsolet sei. 21. Mit Verfügung vom 15. Oktober 2018 (A.S. 175) wird festgehalten, auf die in Aussicht genommene Begutachtung werde verzichtet. 22. Auf die Ausführungen der Parteien und der Beigeladenen in ihren Rechtsschriften wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen; im Übrigen wird auf die Akten verwiesen. II.

1. Das Versicherungsgericht ist nach Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) und § 54 Abs. 1 des Gesetzes über die Gerichtsorganisation (GO; BGS 125.12) zur Beurteilung der vorliegenden Streitsache über Ansprüche einer Versicherten gegenüber einer Vorsorgeeinrichtung sachlich und örtlich zuständig. 2. 2.1 Ein Entscheid der IV-Stelle ist für die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge verbindlich, sofern die Vorsorgeeinrichtung in das invalidenversicherungsrechtliche Verfahren einbezogen wurde, die konkrete Fragestellung für die Beurteilung des Rentenanspruchs gegenüber der Invalidenversicherung entscheidend war und die invalidenversicherungsrechtliche Betrachtungsweise auf Grund einer gesamthaften Prüfung der Akten nicht als offensichtlich unhaltbar erscheint (BGE 133 V 67 E. 4.3.2 S. 69, 130 V 270 E. 3.1 S. 273). Sowohl der Vorbescheid vom 1. Oktober 2015 als auch die Rentenverfügung vom 10. November 2015 wurden der Beklagten nicht eröffnet. Eröffnet wurden diese lediglich der N.\_\_\_\_ Pensionskasse sowie der L.\_\_\_\_ (vgl. IV-Nr. 15). Demnach wurde die Beklagte nicht ins IV-Verfahren einbezogen. Die invalidenversicherungsrechtliche Festsetzung des Invaliditätsgrades und des Zeitpunkts der Entstehung des Rentenanspruchs bzw. des Beginns der Wartezeit (Art. 26 Abs. 1 BVG i.V.m. aArt. 29 Abs. 1 lit. b bzw. 28 Abs. 1 lit. b IVG [in der seit 1. Januar 2008 geltenden Fassung]) sind daher für das Berufsvorsorgegericht nicht verbindlich (vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C\_772/2014 vom 28. April 2015 E. 4.2 mit Hinweisen und 9C\_536/2009 vom 20. Januar 2010 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 132 V 1). Die Feststellung der IV-Stelle zum Eintritt der für den Rentenanspruch vorausgesetzten Arbeitsunfähigkeit (Beginn des Wartejahres) sind überdies auch deshalb nicht verbindlich, weil die IV-Rente zufolge verspäteter Anmeldung erst ab 1. Oktober 2015 zugesprochen wurde (vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C\_197/2015 vom 26. Oktober 2015 E. 3.1 und 8C\_539/2008 vom 13. Januar 2009 E. 2.3). 2.2 Während der

Beginn der relevanten Arbeitsunfähigkeit umstritten ist (vgl. dazu nachfolgend Ziff. 3), ist die invalidenversicherungsrechtliche Festsetzung des Invaliditätsgrades unter den Parteien aber ausdrücklich unbestritten geblieben. Im Klageverfahren gilt nach Art. 73 Abs. 2 BVG zwar der Grundsatz, dass das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt. Es gilt somit der Untersuchungsgrundsatz, der seinerseits jedoch durch die Mitwirkungspflicht der Parteien zurückgedrängt wird, namentlich wenn diese wie im vorliegenden Fall anwaltlich vertreten sind. Dazu gehört in erster Linie die Substanziierungspflicht, die besagt, dass die wesentlichen Tatsachenbehauptungen und -bestreitungen in den Rechtsschriften enthalten sein müssen (Vetter-Schreiber, BVG-Kommentar, 3. Auflage, N. 32 zu Art. 73; Urteil des Bundesgerichts 9C\_473/2014 E. 3.1). Es erscheint somit im vorliegenden Fall angesichts der unumstrittenen Invaliditätsbemessung durch die Invalidenversicherung vertretbar, von einer diesbezüglichen Prüfung abzusehen und auf den unter den Parteien unbestrittenen Sachverhalt – Invaliditätsgrad von 100 % gemäss Verfügung der IV-Stelle [...] vom 10. November 2015 – abzustellen. 3. Dagegen ist der Beginn der relevanten Arbeitsunfähigkeit und damit die Frage, ob der Kläger zu diesem Zeitpunkt bei der Beklagten versichert war, umstritten. Wie vorgehend in Ziff. II. 2.1 hiervor dargelegt, ist die Verfügung der IV-Stelle [...] vom 10. November 2015 für das Versicherungsgericht nicht verbindlich, womit es diese Frage in freier Kognition prüft. Das Versicherungsgericht hat bereits vorweg mit Zwischenentscheid vom 8. Juni 2018 (A.S. 122 ff.) darüber befunden, ob beim Kläger während des Versicherungsverhältnisses mit der Beklagten eine relevante Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Art. 23 BVG eingetreten ist und damit die Beklagte grundsätzlich leistungspflichtig ist. Das Versicherungsgericht hat im genannten Zwischenentscheid die grundsätzliche Leistungspflicht der Beklagten bejaht (vgl. Ziff. I. 13 hiervor). Die Erwägungen aus dem Zwischenentscheid vom 8. Juni 2018 werden in wesentlichen Teilen nachfolgend aufgeführt: « 3. Gemäss Art. 73 Abs. 2 stellt der Richter – unter Mitwirkung der Parteien – den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Das schliesst eine Beweislast der Parteien im Sinne einer Beweisführungslast notwendigerweise aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen diese in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Bundesgerichts[BGer]-Urteil 9C\_1027/2008 vom 10. August 2009, E. 5.2; BGE 117 V 261 E. 3b S. 264). 4. Nach Art. 23 lit. a BVG hat Anspruch auf eine Invalidenrente aus beruflicher Vorsorge, wer im Sinne der Invalidenversicherung zu mindestens 40 % invalid ist und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert war. 4.1 Entscheidend im Rahmen von Art. 23 BVG ist einzig der Eintritt der relevanten Arbeitsunfähigkeit (zu diesem Begriff vgl. BGE 130 V 343 E. 3.1 S. 345 f. mit Hinweisen; SZS 2003 S. 521, B 49/00 E. 3), unabhängig davon, in welchem Zeitpunkt und in welchem Masse daraus ein Anspruch auf Invalidenleistungen entsteht. Die Versicherteneigenschaft muss nur bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gegeben sein, dagegen nicht notwendigerweise auch im Zeitpunkt des Eintritts oder der Verschlimmerung der Invalidität. Für eine einmal aus – während der Versicherungsdauer aufgetretener – Arbeitsunfähigkeit geschuldete Invalidenleistung bleibt die Vorsorgeeinrichtung somit leistungspflichtig, selbst wenn sich nach Beendigung des Vorsorgeverhältnisses der Invaliditätsgrad ändert. Entsprechend bildet denn auch der

Wegfall der Versicherteneigenschaft keinen Erlösungsgrund (Art. 26 Abs. 3 BVG e contrario; BGE 123 V 262 E. 1a S. 263, 118 V 35 E. 5 S. 45). Umgekehrt entfällt im Anwendungsbereich von Art. 23 lit. a BVG die Leistungspflicht einer Vorsorgeeinrichtung, wenn die massgebliche Arbeitsunfähigkeit bereits vor der Entstehung des Versicherungsverhältnisses eintrat (BGer-Urteil 9C\_91/2013 vom 17. Juni 2013 mit weiteren Hinweisen). 4.2 Die Arbeitsunfähigkeit ist relevant, wenn sie mindestens 20 % beträgt (BGer-Urteil 9C\_772/2007 vom 26. Februar 2008, E. 3.2; Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts B 48/97 vom 7. Oktober 1998 E. 1) und sich auf das Arbeitsverhältnis sinnfällig auswirkt oder ausgewirkt hat. Es muss arbeitsrechtlich in Erscheinung treten, dass die versicherte Person im bisherigen Beruf (BGE 134 V 20 E. 5.3 S. 27) an Leistungsvermögen eingebüsst hat, so etwa durch einen Abfall der Leistungen mit entsprechender Feststellung oder gar Ermahnung des Arbeitgebers oder durch gehäufte, gesundheitlich bedingte Arbeitsausfälle. Mit anderen Worten: Die Leistungseinbusse muss in aller Regel dem seinerzeitigen Arbeitgeber aufgefallen sein. Eine erst nach Jahren rückwirkend festgelegte medizinisch-theoretische Arbeitsunfähigkeit genügt nicht. Umgekehrt ist eine in der beruflichen Tätigkeit im Vergleich zu einer gesunden Person tatsächlich nur reduziert erbrachte Leistung für sich allein gesehen in aller Regel ebenso wenig ausreichend für die Bejahung einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Gesetzes. Vielmehr bedarf es dazu regelmässig zusätzlich einer (überzeugenden) medizinischen Einschätzung, die ordentlicherweise echtzeitlicher Natur ist. Der Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit muss mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachgewiesen sein. Dieser Nachweis darf nicht durch nachträgliche erwerbliche oder medizinische Annahmen und spekulative Überlegungen ersetzt werden (BGer-Urteile 9C\_108/2013 vom 24. Juli 2013, E. 4.2, 9C\_1034/2012 vom 5. April 2013, E. 2.1.2; 9C\_273/2012 vom 20. November 2012, E. 4.1.1; 9C\_368/2008 vom 11. September 2008, E. 2). 5. Gemäss den Ausführungen des Klägers sei in der dem Rentenanspruch zu Grunde liegenden IV-Verfügung die Rede davon, dass der Versicherte seit März 2011 – mit anderen Worten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der B.\_\_\_\_ – in seiner Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sei. Diese Verfügung entfalte für die Frage der Leistungspflicht der Beklagten indes bereits deshalb keine Bindungswirkung, weil die Verfügung der Vorsorgeeinrichtung nicht förmlich eröffnet worden sei. Die Frage, wann die zur Invalidität führende Arbeitsunfähigkeit begonnen habe, sei vorliegend viel mehr einer freien Prüfung zu unterziehen (vgl. BGE 129 V 73, E. 4.1; Urteil des EVG vom 23. September 2004 (B 49/03), E. 2.1). Zudem habe die IV vorliegend die Invalidenrente auf der Grundlage einer verspäteten Anmeldung ausgerichtet. Der Kläger habe sich am 24. April 2015 (erneut) bei der IV zum Leistungsbezug angemeldet. Der Rentenanspruch nach IVG habe daher frühestens sechs Monate danach – konkret am 1. Oktober 2015 – entstehen können (Art. 29 Abs. 1 IVG). Im vorliegenden Fall habe daher für die IV kein Anlass bestanden, Beginn und Verlauf der Arbeitsunfähigkeit vor dem 1. Oktober 2014 detailliert zu prüfen und exakt festzustellen, was sie offensichtlich auch nicht getan habe. In solchen Fällen habe eine freie und nicht auf offensichtliche Unhaltbarkeit beschränkte Prüfung der tatsächlichen Verhältnisse Platz zu greifen (vgl. BGE 130 V 270 E. 3.1 mit Hinweisen). Die kognitiven Leistungseinschränkungen seien erstmals anlässlich der psychologischen Begutachtung durch Dr. O.\_\_\_\_, Klinischer Psychologe FSP, im Rahmen der Behandlung eines Erschöpfungssyndroms diagnostiziert worden (vgl. Gutachten vom 10. Juli 2009). Dieser habe festgestellt, dass der Kläger aufgrund der Hemianopsie einer dauernden zusätzlichen Belastung ausgesetzt sei. Damals sei der Kläger nach einer Umstrukturierung

mit den Veränderungen am Arbeitsplatz und den ihm zusätzlich aufgetragenen Aufgaben ständig überfordert gewesen, was schliesslich in einer depressiven Reaktion im Rahmen eines Erschöpfungssyndroms mit vorübergehender Arbeitsunfähigkeit ab 30. März 2009 gemündet habe. Nach Anmeldung bei der IV habe diese Kostengutsprache für die Durchführung beruflicher Integrationsmassnahmen erteilt. Während der Dauer der beruflichen Massnahmen habe die Arbeitsfähigkeit unter psychotherapeutischer Behandlung kontinuierlich gesteigert werden können (30 % arbeitsfähig ab 9. Juli 2009, 50 % arbeitsfähig ab 16. Juli 2009, 70 % arbeitsfähig ab 24. August 2009 und 100 % arbeitsfähig ab 26. November 2009). Mit Verfügung vom 10. Oktober 2013 seien weitere Integrationsmassnahmen seitens der IV abgelehnt worden, nachdem der Kläger per 18. Juni 2013 bei den H. \_\_\_ AG eine Vollzeitstelle angetreten habe. Bei der IV habe er damit als beruflich rentenausschliessend eingegliedert gegolten. Nach ca. einem Jahr Anstellung seien beim Kläger die kognitiven Defizite am Arbeitsplatz bemerkbar geworden. Dem Kläger sei es nicht mehr gelungen, seine Leistungsschwächen ausreichend zu kompensieren und die geforderten Arbeitsleistungen mit der erwarteten Effizienz und Selbständigkeit zu erbringen. In einem Gespräch mit dem Arbeitgeber sei ein Massnahmenkatalog mit Leistungszielen für die nächsten Monate erarbeitet worden, welche der Kläger habe unterzeichnen müssen. Als Konsequenz der Nichteinhaltung der vereinbarten Ziele sei die Kündigung der Arbeitsstelle in Aussicht gestellt worden. Dies habe zu einer enormen Belastungssituation verbunden mit Kopfschmerzen, Magenbeschwerden sowie Schlafstörungen geführt, was seine Leistungsfähigkeit zusätzlich negativ beeinflusst habe. Im August 2014 habe eine neuropsychologische Abklärung im P. \_\_\_ stattgefunden. Diese habe bestätigt, dass beim Kläger eine leichte neuropsychologische Funktionsstörung nach erlittenem Schädel-Hirn-Trauma vorliege. Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände sei gestützt darauf von einer vollen Arbeitsunfähigkeit im angestammten Beruf sowie in sämtlichen dem Kläger zumutbaren Verweistätigkeiten auszugehen. Die begutachtenden Ärzte gingen davon aus, dass der Kläger jahrzehntelang an der mentalen Belastungsgrenze funktioniert habe, um die kognitiven Defizite zu kompensieren. Dies sei ihm insbesondere dank erlernter Coping-Mechanismen und seiner langen Berufserfahrung in der Versicherungsbranche gelungen. Mit zunehmendem Alter hätten nun die kognitiven Einschränkungen trotz hohen Einsatzes nicht mehr ausreichend kompensiert werden können. Bei den H. \_\_\_ AG habe der ehemalige Vorgesetzte in der Gesamtbeurteilung des Probezeitgesprächs festgehalten, der Beschwerdeführer habe sich schon sehr gut ins Team und die Arbeit des KZL integriert und sei ein geschätzter Mitarbeiter. Aufgrund der guten Arbeitsleistung während der Probezeit habe sich die H. \_\_\_ AG entschieden, am Arbeitsverhältnis festzuhalten. Auch im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses sei dem Kläger eine gute Arbeitsleistung attestiert worden. Diesbezüglich sei auf das Formular Zeugnis/Zwischenzeugnis zu verweisen, welches eine Leistungsbeurteilung zuhanden des Personalverantwortlichen enthalte. Hinweise für die von der Beklagten geltend gemachten Probleme in Bezug auf die Arbeitsleistung des Klägers während des ersten Arbeitsjahres seien nicht ersichtlich und würden von dieser auch nicht belegt. Erst im Juli 2014 seien arbeitgeberseitig Leistungsschwächen bekundet und in einem Massnahmenkatalog in den Akten festgehalten worden. Danach sei es dem Kläger nach Vereinbarung des Massnahmenkatalogs mit Kündigungsandrohung im Juli 2014 trotz intensiver Bemühungen nicht mehr gelungen, seine kognitiven Leistungsschwächen ausreichend zu kompensieren, was zu einer dauerhaften Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und schliesslich zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt habe. Der Zeitpunkt des Beginns der

erheblichen Arbeitsunfähigkeit sei nach dem Gesagten auf den Juli 2014, spätestens aber auf den 1. September 2014, als die Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der neuropsychologischen Begutachtung bestätigt worden sei, festzulegen. Die Beklagte verkenne bei ihrer Argumentation, dass eine ca. 1½ Jahre dauernde Anstellung durchaus geeignet sei, einen allenfalls zu einer vorangehend zuständigen Vorsorgeeinrichtung bestehenden zeitlichen Konnex zu unterbrechen, mit der Folge, dass die Beklagte leistungspflichtig bleibe. In Anlehnung an Art. 88a Abs. 1 IVV sei gemäss bundesgerichtlicher Praxis von der Faustregel auszugehen, dass eine dreimonatige volle Arbeitsfähigkeit einen bestehenden zeitlichen Konnex zu unterbrechen vermöge (vgl. BGer-Urteil 9C\_197/2015 vom 26.10.2015 E. 1.2.; BGE 124 V22 E. 3.2.1). Es würden wohl auch längere Zeiten als nicht Konnex-unterbrechend betrachtet, wenn vom Vorliegen eines Arbeitsversuchs ausgegangen werde; nach 1½ Jahren Anstellungszeit könne jedoch nicht mehr von einem solchen ausgegangen werden (vgl. EVG-Urteil B 94/00). Längere Zeiten würden von der höchstrichterlichen Rechtsprechung zudem nur dann als nicht-konnexunterbrechend betrachtet, wenn der Invalidisierung ein Schubleiden (z.B. MS-Erkrankung) zu Grunde liege. Von einem solchen sei im vorliegenden Fall jedoch nicht auszugehen. Die kognitiven Leistungsschwächen, seien im Jahr 2009 erstmals diagnostiziert worden. Allein das Bestehen oder Andauern einer Krankheit sei gemäss Gerichtspraxis jedoch nicht ausschlaggebend; sie müsse gleichzeitig mit einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit einhergehen (vgl. Urteil des EVG vom 21. Juni 2000 (B19/98) und BGer-Urteil vom 5. April 2013 (9C\_1034/2012 E. 3.3.1.), wonach nicht ein Gesundheitsschaden an sich, sondern die daraus resultierende Einschränkung der Arbeitsfähigkeit ausschlaggebend sei. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Person trotz Lohnzahlung tatsächlich erheblich arbeitsunfähig sei, sei rechtssprechungsgemäss deshalb nicht auf retrospektive ärztliche Einschätzungen abzustellen, sondern es sei den Beobachtungen des Arbeitgebers, wie sich die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz konkret präsentiert habe, massgebliches Gewicht beizumessen (vgl. z.B. BGer-Urteil 9C\_847/2009, E. 4). Eine medizinisch-theoretische Arbeitsunfähigkeit, ohne dass der Arbeitgeber eine Leistungseinbusse bemerkt hätte, reiche nicht. Die Leistungseinbusse müsse vielmehr arbeitsrechtlich – durch einen Abfall der Leistungen mit entsprechender Feststellung oder Ermahnung des Arbeitgebers oder durch gehäufte, aus dem Rahmen fallende gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle – in Erscheinung treten (vgl. BGer-Urteil vom 18. Juli 2012, 9C\_39412012, E. 3.1.1; BGer-Urteil vom 6. Juni 2012, 9C\_362/2012, E. 5.2.1). Demgegenüber vertritt die Beklagte den Standpunkt, die gesundheitlichen Probleme des Klägers und seine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit bestünden seit vielen Jahren. Manifest seien sie nach dem Psychologischen Gutachten vom 10. Juli 2009 ca. im Jahre 2006 geworden, als sich die Anforderungen am damaligen Arbeitsplatz des Klägers geändert hätten. Er habe seit 2006 die von ihm erwartete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können und habe zunehmend Mühe am Arbeitsplatz bekundet. Dies bestätige gerade auch Dr. med. K. \_\_\_ in seinem Arztbericht für Erwachsene vom 2. Dezember 2011. Dort werde als Diagnose eine «Längere depressive Reaktion mit/bei Überforderung am Arbeitsplatz, bestehend mindestens seit Juli 2009» gestellt. Zudem gehe aus dem Bericht des Regionalen ärztlichen Dienstes der IV-Stellen (RAD) vom 20. Februar 2012 hervor, dass der Hausarzt des Klägers, Dr. med. C. \_\_\_, am 28. Januar 2009 die medizinische Situation des Klägers folgendermassen umschrieben habe: Der Versicherte leide an einer depressiven Reaktion bei chronischen Belastungssituationen. Bitte an den Arbeitgeber (B. \_\_\_) um Arbeitsplatzanpassung. Der RAD habe zudem auf Seite 2 unten festgehalten: Die

Ausführungen von Dr. med. K.\_\_\_\_ und des Hausarztes würden klar machen, dass die künftige Arbeitsfähigkeit des Versicherten sehr stark mit der Arbeitsplatzbeschaffenheit korreliere und die intensive Hilfe der beruflichen Eingliederung weiterhin gefragt sei. Den Unterlagen der IV-Stelle [...] sei weiter zu entnehmen, dass sich der Kläger entgegen seiner Ausführungen nicht wieder beruflich in den Arbeitsmarkt integriert habe. So werde in Bezug auf die Stelle bei der D.\_\_\_\_ von der IV-Stelle [...] festgehalten: Leider habe sich auch dort sein Handicap negativ ausgewirkt, so dass das Arbeitsverhältnis per 30. November 2011 beendet worden sei. Demselben Dokument sei auch zu entnehmen, dass nicht der Kläger, sondern die G.\_\_\_\_ AG das Anstellungsverhältnis gekündigt habe. Dort werde auch festgehalten: Der Versicherte habe sich aufgrund seines Handicaps nicht mehr in der Lage gefühlt, als Sachbearbeiter im Versicherungswesen zu arbeiten. Er habe den Wunsch nach einer beruflichen Unterstützung geäußert, sei jedoch auch gleichzeitig mit der IV-Begleitung unzufrieden gewesen. Insofern der Kläger sodann auf das Protokoll betreffend das Probezeitgespräch vom 30. August 2013 verweise, sei festzuhalten, dass dieses nicht sehr aussagekräftig sei, was die Leistungen des Klägers als solche betreffe. Er habe sich zu jenem Zeitpunkt noch in der Einarbeitungsphase befunden und sei bemüht gewesen, seine Aufgaben zu erfüllen. Hinzu komme, dass der Kläger in Ziffer 9 seiner Klage selber darauf hinweise, er sei erneut in eine Belastungssituation mit Überforderungsgefühl, Stress, Angst vor der Arbeit, Konzentrationsschwäche etc. geraten, was seine Leistungsfähigkeit gemindert habe. Das Zwischenzeugnis vom 30. Juni 2014 sei positiv formuliert. Tatsache sei jedoch, dass die H.\_\_\_\_ AG mit dem Kläger am 1. Juli 2014, also einen Tag nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses, ein Gespräch abgehalten habe, welches zu einem Massnahmenkatalog mit Kündigungsandrohung geführt habe. Das heisse, es hätten seit längerer Zeit beträchtliche Probleme bestanden. Das Zwischenzeugnis habe allein den Zweck, dem Kläger auf dem Arbeitsmarkt dienlich zu sein. Es habe für das vorliegende Verfahren keinerlei Beweiswert. Erste Massnahmen seien nicht erst mit dem Massnahmenkatalog vom 1. Juli 2014 getroffen worden. Einem solchen Massnahmenkatalog mit Kündigungsandrohung gingen viele Gespräche und andere Massnahmen voraus. Die H.\_\_\_\_ AG sei an den Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) gebunden. Nach dem GAV bestehe ein starker Kündigungsschutz für die Arbeitnehmer. Das Kündigungsverfahren sei langwierig und umfassend. Aus der Dauer des Anstellungsverhältnisses könne nicht geschlossen werden, dass die Leistungen ohne Einschränkungen hätten erbracht werden können. Im Kündigungsschreiben der H.\_\_\_\_ AG vom 26. September 2014 werde ausdrücklich festgehalten, dass im Verlauf des vergangenen Jahres habe festgestellt werden müssen, dass es dem Kläger schwerfalle, den hohen Anforderungen zu entsprechen. Damit werde deutlich gemacht, dass die verminderte Leistungsfähigkeit von Anfang an Bestand gehabt habe. Die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit des Klägers sei somit nicht während der Dauer des Anstellungsverhältnisses mit der H.\_\_\_\_ AG entstanden, sie habe bereits vorher bestanden. Damit könne nicht die PKSO zur Ausrichtung einer IV-Rente verpflichtet werden. Es sei eine andere Vorsorgeeinrichtung dafür zuständig. 6. Anlässlich der Instruktionsverhandlung vom 5. April 2018 (A.S. 100 ff.) gab der Kläger zusammengefasst zu Protokoll, nachdem die Abteilung der B.\_\_\_\_ in [...] aufgehoben worden sei, habe er die Möglichkeit angenommen, nach [...] zu gehen. Er sei in [...] in seinem Tätigkeitsgebiet Spezialist gewesen, in [...] dann Generalist. Das sei eine andere Arbeit gewesen, die ihm nicht gleich gut gelegen sei, wie in einem kleinen Gebiet als Spezialist zu arbeiten. Der eigentliche Auslöser der Probleme sei gewesen, dass eine Vorgesetzte bei der B.\_\_\_\_ ihm

gewisse Sachen an den Kopf geworfen habe. Dies habe ihn sehr erschüttert. Er habe sich überlegt, in [...] über eine Brücke zu springen. Sein Hausarzt habe ihn sofort krankgeschrieben und ihm eine stationäre Therapie vorgeschlagen. Der Kläger habe sich für die Q.\_\_\_\_ Klinik entschieden. Nach dem stationären Aufenthalt habe er die Arbeit bei der B.\_\_\_\_ wieder aufgenommen. Er sei dann wieder in die gleiche Gruppe und zum gleichen Chef gekommen. Er habe aber die Leistung offenbar nicht mehr erbringen können, die erwartet worden sei, weshalb er entlassen worden sei. Die Anstellung ab August 2011 bei der D.\_\_\_\_ sei auch nicht gut gelaufen. Dort sei der Druck noch viel grösser gewesen. Schliesslich sei es auch dort nicht weiter gegangen. Im Jahr 2013 habe er bei der G.\_\_\_\_ AG Freiwilligenarbeit geleistet. Er habe dort den Leuten vorgelesen. Dann habe er im G.\_\_\_\_ einen Tag pro Woche am Empfang arbeiten können. Später in einem 60%-Pensum, danach wieder 20 %. Die Anstellung bei der H.\_\_\_\_ AG per Juli 2013 habe er selbst gefunden. Ein Teil der Arbeit habe darin bestanden, dass er im Hintergrund die Accounts der neuen Ärzte bewirtschaftet habe. Sodann sei die Umstellung auf ein neues Abrechnungsprogramm SAP angestanden. Dies sei ihm zum Verhängnis geworden. Zudem habe sein damaliger Vorgesetzter, Herr R.\_\_\_\_, mitgeteilt, dass er die H.\_\_\_\_ auf Ende Jahr (2013) mit 60 Jahren verlassen werde. Dies habe Unsicherheiten hervorgerufen. Die H.\_\_\_\_ habe sich dann entschieden, seine Gruppe dem Gruppenleiter der stationären Abteilung zuzuteilen. Dieser habe aber keine Ahnung von diesem Gebiet gehabt. Der Kläger habe nie Probleme mit Herrn R.\_\_\_\_ gehabt und habe von Herrn R.\_\_\_\_ nie gehört, dass er nicht gut arbeite. Er habe gerne gearbeitet, habe ein gutes Team gehabt. Als seine Kollegin zum neuen Vorgesetzten, Herrn S.\_\_\_\_, gegangen sei, sie habe Angst, dass man den Auftrag – den Übergang vom alten System zu SAP – nicht erfüllen könnte, habe man mit ihm das Gespräch gesucht und ihm Vorgaben gemacht, was er erfüllen müsse. Er habe gewusst, dass es bei der H.\_\_\_\_ nicht gut aussehe und habe sich weiter beworben. Er habe dann eine neue Anstellung beim I.\_\_\_\_ bekommen und habe die Stelle bei der H.\_\_\_\_ so verlassen können. Der Kläger könne sich vorstellen, dass es besser gelaufen wäre, wenn Herr R.\_\_\_\_ als Chef geblieben wäre. Dieser habe gewusst, von was er spreche, und habe gut führen und anleiten können. Es sei zum Massnahmenkatalog gekommen, da von ihm, dem Kläger, nicht genügend Output im Zusammenhang mit dem SAP gekommen sei. Die Zeugin, M.\_\_\_\_, Personaldienste der H.\_\_\_\_ AG, führte anlässlich der Zeugenbefragung im Wesentlichen aus, als der erste Vorgesetzte des Klägers im Amt gewesen sei, habe sie noch nichts vom Kläger gehört. Herr R.\_\_\_\_ habe mit seinem immensen Wissen dem Kläger immer Auskunft geben können. Deswegen sei gar nie die Frage aufgetaucht, ob es Defizite gebe. Durch die Pensionierung von Herrn R.\_\_\_\_ habe es offenbar eine Lücke gegeben, die Ansprechpersonen hätten gewechselt. Diese hätten dem Kläger offenbar nicht mehr immer Auskunft geben können oder wollen. Dadurch seien die Defizite zum Vorschein gekommen, vor allem im fachlichen Bereich. Man habe dann versucht, das Ganze irgendwie auf die Reihe zu bekommen. Das sei die Zeit gewesen, in welcher sie mit dem Kläger und seinem neuen Vorgesetzten, Herr S.\_\_\_\_, viel zu tun gehabt habe. Auf die Frage des Instruktionsrichters, ob das Zwischenzeugnis des Klägers vom 30. Juni 2014 ein gutes oder ein schlechtes Zwischenzeugnis sei, führte M.\_\_\_\_ aus, das sei ein normales Zwischenzeugnis. Auf den Widerspruch zwischen dem «normalen» Zwischenzeugnis und dem tags darauf am 1. Juli 2014 erfolgten Massnahmenkatalog angesprochen hielt M.\_\_\_\_ fest, das Zwischenzeugnis sei wohl auf Wunsch des Klägers erfolgt. Das sei wohl bei ihr etwas liegen geblieben und hätte schon früher erfolgen sollen. Zum Massnahmenkatalog sei es gekommen, weil offenbar Defizite aufgetaucht sei. Es habe Reklamationen aus dem Team gegeben. Es habe

vor der Erstellung des Massnahmenkatalogs wohl vor allem Gespräche zwischen dem Kläger und Herrn S.\_\_\_\_ gegeben. Sie habe vorher mit dem Kläger nie bewusst gesprochen. Mit Herrn S.\_\_\_\_ habe sie aber sicher vorher allfällige Massnahmen besprochen. Das Ganze habe sich mit der Pensionierung von Herr R.\_\_\_\_ entwickelt. Herr R.\_\_\_\_ habe er alles fragen können. Dadurch sei der Arbeitsprozess nie gestört worden. Herr R.\_\_\_\_ sei so lange dabei gewesen und habe ein so grosses Wissen gehabt, dass es für ihn kein Mehraufwand gewesen sei, die Fragen des Klägers zu beantworten. Nach der Pensionierung von Herrn R.\_\_\_\_ sei das nicht mehr gegangen. Zudem habe man durch die Veränderungen mehr Druck bekommen. Sie gehe davon aus, dass auch wenn Herr R.\_\_\_\_ ein halbes Jahr länger geblieben wäre, die Probleme dann ein halbes Jahr später aufgetreten wären. Die Situation wäre die gleiche gewesen. Die SAP-Umstellung sei wohl vor etwa 3 Jahren erfolgt. Die Umstellung habe ein Tohuwabohu verursacht. Alle hätten Überstunden machen müssen. Jeder sei davon betroffen gewesen.

## **E. 7**

7.1 Zur Beurteilung des Gesundheitszustandes des Klägers sind im Wesentlichen folgende medizinische Unterlagen von Belang: 7.1.1 Im Austrittsbericht der Q.\_\_\_\_ Klinik vom 2. Juli 2009 (IV-Nr. 73, S. 8), in welcher der Kläger vom 18. Mai bis 26. Juni 2009 hospitalisiert war, wurden eine Dysthymia (F34.1) und ein Erschöpfungssyndrom diagnostiziert. Seit Januar 2009 habe der Kläger die Leistung im Beruf (Sachbearbeiter bei der B.\_\_\_\_) nicht mehr erbringen und die Tagesziele nicht immer erreichen können. Er habe Mühe, mit dem täglichen Druck und den tägl. massenhaften neuen Infos umzugehen. Im Januar 2009 habe er von seiner Vorgesetzten ein schlechtes Feedback bekommen. Sie habe ihm unmittelbar vor seinen Ferien gesagt, dass er «ein Zeitfresser» sei und die Gruppe schwächen würde. Das Problem sei, dass er in einem Einzelzimmer arbeiten würde, und bei Problemen immer zu andern ins Zimmer gehen müsse. Zudem habe seine Partnerin die einjährige Beziehung Anfang dieses Jahres beendet, was die depressive Verstimmung verstärkt habe. Zur Beurteilung wurde im Bericht festgehalten, die bei Aufnahme geschilderte emotionale Belastung mit einer schon mehr als zwei Jahre anhaltenden leichteren depressiven Verstimmung mit phasenweiser Verstärkung sei als Dysthymie zu bewerten. Unter einem anthroposophischen Therapiekonzept mit Medikamenten, äusseren Anwendungen und künstlerischen Therapien habe eine Stabilisierung der Stimmung stattgefunden. Der Kläger habe im Verlauf des Aufenthaltes zusehends Lebensfreude und eine Wendung der Lebensbilanz ins Positive entwickelt. Die Erschöpfungssymptomatik sei beeinflusst durch eine leicht narzisstische und zwanghafte Persönlichkeitsakzentuierung, was im zwischenmenschlichen Bereich immer wieder zu Enttäuschungen und Kränkungen führen könne, und durch zunehmende Belastung am Arbeitsplatz bei gleichzeitig bestehender privater emotionaler Problematik durch ein Beziehungsende Anfang 2009. Unter umfassendem anthroposophischem Therapiekonzept sei die Erschöpfungssymptomatik zurückgegangen. Der Kläger sei hinsichtlich einer beruflichen Wiedereingliederung realistisch und motiviert, was eigene Kapazitäten und Fähigkeiten angehe. Man habe ihm vorgeschlagen, eine neuropsychologische Testung vornehmen zu lassen, um zu sehen, ob als Folge des schweren Schädel-Hirntraumas in der Kindheit möglicherweise leichte Teilleistungsstörungen oder leichte kognitive Beeinträchtigungen bestünden. 7.1.2 Im psychologischen und neuropsychologischen Gutachten von PD Dr. O.\_\_\_\_, Klinischer Psychologe, vom 10. Juli 2009 (IV-Nr. 86) wurde festgehalten, der Kläger bekunde Mühe am Arbeitsplatz, insbesondere mit den vielen auf ihn einströmenden Information. Als Kind habe er bei einem Sturz aus dem 2. Stock eine Contusio erlitten.

Dabei sei der Sehnerv gerissen, weshalb das linke Gesichtsfeld beider Augen eingeschränkt sei. Er arbeite seit 20 Jahren bei einer Krankenkasse. Bis vor drei Jahren habe er ein überschaubares limitiertes Arbeitsumfeld gehabt. Aufgrund von Reorganisation des Arbeitsplatzes habe er viele zusätzliche Aufgaben übernommen und sich zum Generalisten weiterbilden müssen. Die vielen Informationen, die er verarbeiten müsse, würden ihm zu schaffen machen. Er habe Mühe mit dem Arbeiten unter Druck und Stress. Gerne würde er wieder in seinen limitierten überschaubaren Tätigkeitsbereich zurückkehren. Ende März sei er definitiv an seine Grenzen gestossen und habe die Arbeit nicht mehr bewältigen können. Der Arzt habe eine Erschöpfungsdepression diagnostiziert und ihn krankgeschrieben. Gestützt auf die durchgeführten Tests führte PD Dr. O. \_\_\_ aus, die kognitiven Leistungen des Klägers seien ungewöhnlich heterogen, würden sie sich doch zwischen 5 und 90 % bewegen. Schwach seien insbesondere selektive Aufmerksamkeit, Belastbarkeit bei Mehrfachwahlreaktionen, komplexe Informationsverarbeitung mit und ohne Zeitdruck, logisch-schlussfolgerndes Denken, räumlich-analytische Gliederungsfähigkeit, analytische Aspekte der sozialen Intelligenz. Demgegenüber stünden Stärken in folgenden Bereichen: verbale Merkfähigkeit, Gedächtniskonsolidierung (längerfristiges Behalten), figurale Lernfähigkeit, sprachliches Abstraktionsvermögen verbal-begriffliche Beweglichkeit. Mit dieser ungewöhnlichen Heterogenität in den kognitiven Leistungen sei je nach Aufgabe die Gefahr von ständiger Unter- und Überforderung gegeben. Die Schwächen seien teilweise derart gravierend, dass von Teilleistungsstörungen gesprochen werden könne. Während der Kläger früher in seinem überschaubaren Arbeitsbereich gut zurechtgekommen sei, gelinge ihm dies offenbar mit seinen neuen vielfältigen Aufgaben nicht mehr. Zur Erhaltung seiner Arbeitsfähigkeit sei es deshalb unbedingt erforderlich, ihn wieder von einigen der neu hinzu gekommenen Aufgaben zu entlasten, ansonsten er unter der Überforderung zusammenbreche und zum Rentenfall zu werden drohe.

7.1.3 Der Hausarzt des Klägers, Dr. med. C. \_\_\_, Allgemeine Medizin FMH, attestierte folgende Arbeitsunfähigkeiten: Ab 30. März 2009 100 %, vom 9. - 15 Juli 2009 70 %, ab 16. Juli 2009 50 %, ab 18. August 2009 30 % (IV-Nr. 114 S. 3).

7.1.4 In seinem Arztbericht vom 19. Oktober 2011 (IV-Nr. 96) hielt Dr. med. C. \_\_\_ bezüglich des Klägers folgende Arbeitsunfähigkeiten fest: 30 % vom 24. August - 25. November 2009, 100 % vom 26. November - 2. Dezember 2009, 30 % vom 3. - 6. Dezember 2009, 0 % ab 7. Dezember 2009, 100 % vom 21. Dezember 2009 - 2. Januar 2010, 0 % ab 3. Januar 2010, 100 % ab 31. Mai 2011, 0 % ab 24. August 2011, 100 % ab 30. November 2011. Hinsichtlich der Anamnese führte Dr. med. C. \_\_\_ aus, 1966 habe der Kläger, als er aus dem 2. Stock aus dem Fenster gefallen sei, ein Schädelhirntrauma mit Fraktur erlitten und er leide seither unter einer Hemianopsie nach links, die er zwar gut kompensieren könne, jedoch einer dauernden zusätzlichen Belastung ausgesetzt sei. Seit mehreren Jahren werde erwähnt, wie sein Arbeitgeber, die B. \_\_\_, seine Arbeitserwartung ständig heraufschraube und er zunehmend, trotz zu Hilfenahme mehrerer Coping-Mechanismen, die erwarteten Leistungen trotz langjähriger Erfahrung in diesem Arbeitsbereich nicht mehr erfüllen könne, sondern vielmehr trotz seiner maximalsten Anstrengung eher seine Ressourcen schwinden sehe. Unter diversen therapeutischen Massnahmen (Klinik T. \_\_\_, psychiatrische Behandlung bei Herrn K. \_\_\_, alternative Therapien) sei es gelungen, eine Teilarbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Der Arbeitgeber B. \_\_\_ habe jedoch insbesondere wenig Verständnis für das Handicap des Klägers mit Hemianopsie gezeigt und ihm die Stelle gekündigt. Im Rahmen eines arbeitsmedizinischen Arbeitsversuches habe der Kläger eine Stelle in der Verwaltung der D. \_\_\_ finden und dort per 24. August 2011 im Stundenlohn anfangen können. Leider habe sich auch dort sein

Handicap negativ ausgewirkt, so dass trotz grosser Anstrengung seitens des Patienten das Arbeitsverhältnis nicht länger fortgesetzt werde und er aus oben genannten Gründen die Stelle per 30. November 2011 aufgrund seines Handicaps wieder verlieren werde. Zur Beurteilung führte Dr. med. C.\_\_\_\_ aus, dem Kläger sei eine Anstellung im Verwaltungsbereich einer Krankenkasse mit weniger Stress und Leistungsanforderung, Geschwindigkeitszunahme und Druck, im Rahmen von 8 Stunden pro Tag zumutbar. Hierbei bestehe eine verminderte Leistungsfähigkeit von ca. 40 %.

7.1.5 Dr. med. K.\_\_\_\_, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie FMH, stellte in seinem Bericht vom 2. Dezember 2011 (IV-Nr. 94) folgende Diagnosen: - Längere depressive Reaktion (ICD-10 F42.23) mit/bei Überforderung am Arbeitsplatz. - Verdacht auf Persönlichkeitsstörung mit abhängigen, ängstlich-vermeidenden (ICD-10 F60.6), anankastischen (ICD-10 F60.5) und narzisstischen Zügen. - St. n. Schädelhirntrauma im Kindesalter mit unbekanntem Residuum, unter anderem jedoch einer Hemianopsie. - Migräne Anfangs der Behandlung sei der Kläger von einem extremen unbelehrbaren Negativismus geprägt gewesen. Er habe sich völlig hilflos den äusseren Verhältnissen, insbesondere am Arbeitsplatz, ausgeliefert gefühlt. Alle die Symptome hätten sich im Verlaufe der psychotherapeutischen Behandlung deutlich verbessern können, dies im Hinblick auf die Anspannung, das Selbstbild, den sozialen Umgang, das Entwickeln von eigenen Interessen usw. Er habe stets grosse Erwartungen an die Hilfe, die ihm von aussen geboten werden müsste, dies beziehe sich auf seine Vorgesetzten, seinen Therapeuten und in beruflicher Hinsicht insbesondere auf die IV. Seine berufliche Lage schätze er zurzeit als vollkommen aussichtslos ein auf dem heutigen Arbeitsmarkt bei seiner wenigstens subjektiv mangelnden Leistungsfähigkeit. Hinzu komme, dass der Kläger sehr ängstlich gegenüber jeglicher Veränderung sei und sich einen beruflichen Wechsel allenfalls auch in ein anderes Fachgebiet nicht gut vorstellen könne. Diese negative Selbsteinschätzung und der Pessimismus würden sicherlich erheblich seine berufliche Integration erschweren. Der Kläger erscheine seit über 2 Jahren in 2 bis 3-wöchiger Frequenz zur Psychotherapie. Angesichts der bisher erreichten Verbesserung in psychischer Hinsicht erscheine die Prognose langfristig grundsätzlich gut. Inwieweit seine Leistungsfähigkeit den heutigen Anforderungen im Berufsleben gerecht werden könne, vermöge er, Dr. med. K.\_\_\_\_, nur eingeschränkt zu beurteilen. Die bisherige Tätigkeit sei ihm im Rahmen von 70 - 100 % zumutbar, wobei die Leistungsfähigkeit um 30 - 50 % vermindert sei. Eine angepasste kaufmännische Tätigkeit im Büro mit wohlwollendem, beständigen Arbeitsklima mit verminderten qualitativen und quantitativen Ansprüchen sei dem Kläger vollzeitlich oder annähernd vollzeitlich zumutbar.

7.1.6 Im Bericht vom 20. Februar 2012 (IV-Nr. 93) hielt Dr. med. U.\_\_\_\_, Allgemeine Medizin FMH, vom RAD [...], fest, die Arbeitsunfähigkeiten ab 30. März 2009 in der angestammten Tätigkeit als Versicherungsfachmann laut Dr. med. C.\_\_\_\_ seien medizinisch ausgewiesen. Denn sie würden sich auf den bisherigen Arbeitsplatz beziehen. Mit der Einschränkung, dass der Arbeitsplatz passen müsse und der Kläger gut geführt werde, sei dem Kläger eine angepasste Tätigkeit zu 100 % ohne Leistungseinschränkung zumutbar.

7.1.7 In seinem Schreiben vom 24. Juni 2013 (IV-Nr. 73, S. 7) führte Dr. med. C.\_\_\_\_ aus, durch seine unablässige, über mehrere hundert Bewerbung führende Stellensuche sei es dem Kläger gelungen, aktuell in der H.\_\_\_\_ eine Stelle als Sachbearbeiter im Kompetenzzentrum Leistung zu finden, wo er seine früheren Kenntnisse der Krankenkasse mit einbinden könne. Die Stelle entspreche einem 100%-Pensum. Demnach würden sich aktuell weitere Massnahmen seitens der IV erübrigen. Sollte aber aufgrund der neurologischen Defizite bei dieser Wiederanstellung die selbe negative Erfahrung erfolgen, müsste auf den Antrag

zurückgekommen werden. In diesem Falle müsste erneut eine Umschulung für einen geeigneten Bereich erwogen werden. 7.1.8 Dr. med. K.\_\_\_\_ hielt in seinem Bericht vom 12. August 2013 (IV-Nr. 72) fest, der Kläger habe bislang verschiedene Arbeitsversuche und Integrationsmassnahmen vonseiten des RAV erfolglos absolviert. Seit Kurzem habe er jedoch eine Stelle, die ihm gefalle, wo er sich nicht überfordert fühle und der Arbeitgeber bisher auch mit ihm zufrieden sein solle. Angesichts der Erfahrung der Vergangenheit sei dies jedoch sicher zunächst einmal als Arbeitsversuch zu werten. Die von ihm, Dr. med. K.\_\_\_\_, im Bericht vom Dezember 2011 geschilderten subjektiven Beschwerden und objektiven Befunde seien weiterhin vorhanden, hätten sich jedoch insgesamt deutlich abgeschwächt. Insbesondere sei in der Therapie an einer positiven Selbsteinschätzung und Lebenseinstellung gearbeitet worden, der Kläger habe auch für sich selbst erhebliche Bemühungen in dieser Hinsicht gemacht, was sich nun auszuzahlen scheine. Bisher hätten ein ständiges Überforderungsgefühl, Stress, Angst zur Arbeit zu gehen, Angst vor den Vorgesetzten, Gedankenkreisen und Konzentrationsschwäche bei der Arbeit bestanden. Zudem habe es vom Geschäft Rückmeldungen gegeben, dass er die Leistungsanforderungen nicht erfülle mit entsprechendem Druck und Drohungen. Beim jetzigen Arbeitsplatz scheine es jedoch, dass er unter diesen bisher aufgetretenen psychischen Symptomen bei der Arbeit deutlich weniger bis zeitweise gar nicht zu leiden habe. Er scheine aktuell einen sehr verständnisvollen Vorgesetzten zu haben. 7.1.9 Im Bericht des P.\_\_\_\_ vom 1. September 2014 betreffend die neuropsychologische Abklärung vom 23. August 2014 (Klagebeilage 18) wurden folgende Diagnosen gestellt: - Status nach contusio cerebri bei Schädelkalottentrümmerfraktur rechts parietooccipal 1966 - Intrazerebrales Hämatom occipitobasal 1966 - Diskretes Hemisyndrom links - Neuropsychologische Defizite mit Teilleistungsschwäche, Erstdiagnose 07/2009 - Posttraumatische Epilepsie, inaktiv - Burn-out Syndrom 2011 bei Hemianopsie nach links nach SHT mit 5 1/2 Jahren Zur Beurteilung wurde ausgeführt, im Vordergrund stünden Einschränkungen der Aufmerksamkeitsfunktionen. Zudem liegen eine Beeinträchtigung der verbalen Merkspanne und der exekutiven Funktion Konzepterkennung sowie des kurzfristigen Abrufs visuellen Materials vor. Im Test zur Untersuchung des Gesichtsfeldes fielen Ausreisser im linken Gesichtsfeld vorwiegend unten auf. Dies sei mit der anamnestisch bekannten diskreten Hemianopsie gut vereinbar. Die Befunde wiesen insgesamt auf eine leichte neuropsychologische Funktionsstörung nach erlittenem Schädel-Hirn-Trauma im Kindesalter hin. Vor dem Hintergrund der kognitiven Einschränkungen infolge dieser Hirnverletzung sowie aufgrund der schulischen und beruflichen Anamnese müsse davon ausgegangen werden, dass der Kläger jahrzehntelang an der mentalen Belastungsgrenze funktioniert habe. Mit der Erhöhung der Komplexität der Aufgaben und zunehmendem Leistungsdruck am Arbeitsplatz könnten die kognitiven Einschränkungen seit einigen Jahren trotz hohen Einsatzes des Klägers nicht mehr ausreichend kompensiert werden. Psychische Schwierigkeiten in den vergangenen Jahren (siehe St.n. Burn-out-Syndrom 2011) könnten in diesem Zusammenhang interpretiert werden. Es werde eine einfachere Tätigkeit im Büro mit regelmässig wiederkehrenden Tätigkeiten empfohlen, wie der Kläger sie in früheren Jahren ausgeführt habe. Zudem brauche er eine verlängerte Einführungszeit. 7.1.10 In seinem Bericht vom 25. Mai 2015 (IV-Nr. 40) führte Dr. med. K.\_\_\_\_ aus, der Kläger habe seit seinem letzten Arztbericht mehrere Arbeitsstellen gehabt. Die von ihm, Dr. med. K.\_\_\_\_, zuletzt (2013) abgegebene Prognose, dass die damalige Stelle auch als Arbeitsversuch einzuordnen wäre, habe sich bestätigt, der Kläger habe auch diese Arbeitsstelle nicht halten können. So sei es ihm an

sämtlichen Arbeitsplätzen ergangen, dass er nach der Probezeit bzw. verlängerter Probezeit den Erwartungen seiner Arbeitgeber an seine Leistungen nicht habe entsprechen können und trotz viel gutem Willen auf beiden Seiten die Stelle jeweils verloren habe. Die Befunde seien im Wesentlichen gleich zu den Vorbefunden, weil sie grossenteils auf Persönlichkeitsveränderungen zurückzuführen seien. Jedoch sei der Kläger im Laufe der Jahre doch deutlich selbstbewusster geworden, aufgeschlossener, positiver gestimmt und gebe sich nicht mehr so schnell geschlagen oder gerate in Verzweiflung. So könne man sagen, dass die deutliche affektive Komponente inzwischen praktisch vollständig verschwunden sei. Es verbleibe jedoch die – vermutlich seit Kindheit – vorbestehende kognitive Einschränkung. Wenn auch in vermindertem Masse so gerate der Kläger – nachvollziehbarerweise – bei dem immer wiederkehrenden drohenden Verlust des Arbeitsplatzes und den offensichtlich nicht genügenden Leistungen bei den jeweiligen Arbeitsplätzen, obgleich sie vollständig seiner Qualifikation entsprechen würden, in ein Überforderungsgefühl, welches seine Leistungsfähigkeit noch weiter mindere. Unter der Annahme, dass die erwähnten neurologischen, kognitiven und psychologischen Einschränkungen seit Kindheit bestünden, sei die Prognose die, dass der jetzige Zustand und das Leistungsniveau des Klägers nicht wesentlich gesteigert werden könne, zumal die affektiven Komponenten kaum mehr bestünden. Der Kläger sei sehr auf ein vertrauensvolles, menschliches, verständnisvolles, ruhiges, druckarmes, geduldiges Arbeitsklima angewiesen, insbesondere wenn er neue Abläufe lernen müsse. Es scheine, als sei er von Aufgaben oberhalb einer bestimmten Komplexität schnell überfordert und werde nervös, während er standardisierte, bekannte Abläufe ruhig und zuverlässig, wenn wahrscheinlich auch etwas verlangsamt mit hoher Perfektion zu erfüllen in der Lage sei.

7.1.11 Dr. med. V.\_\_\_\_, Allgemeine Medizin FMH, vom RAD Zentralschweiz hielt in seinem Bericht und der ergänzenden Stellungnahme vom 24. August 2015 (IV-Nr. 24 und 25) fest, der Gesundheitsschaden sei nach wie vor identisch. Dessen Auswirkung sei aber rein medizinisch-theoretisch nur schwerlich zu beurteilen. Offenbar genüge der Versicherte höheren arbeitsmarktlichen Anforderungen nicht. Seine letzte Anstellung im I.\_\_\_\_ habe der Versicherte in der verlängerten Probezeit wegen ungenügender Leistungen verloren, was krankheitsbedingt sei. Dr. med. V.\_\_\_\_ schlage aufgrund dieser neuen Entwicklungen vor, anzuerkennen, dass der Versicherte im ersten Arbeitsmarkt nicht eingesetzt werden könne. Die Wartezeit sei ab Stellenverlust bei der B.\_\_\_\_ im März 2011 zu eröffnen, wo der Versicherte über 22 Jahre gearbeitet habe. Möglich seien nur Tätigkeiten im geschützten Rahmen mit einer Leistungsminderung von bis zu 50 % bezogen auf das Anwesenheitspensum.

7.2 Soweit hier von Interesse, ist den Akten zur Erwerbstätigkeit des Klägers folgendes zu entnehmen:

7.2.1 Im Arbeitgeberfragebogen vom 26. November 2009 (IV-Nr. 115, S. 2) wurde von der B.\_\_\_\_ ausgeführt, der Kläger habe in folgenden Bereichen den Anforderungen der Arbeit nicht entsprechen können: Flexibilität; er sei ängstlich und zurückhaltend gegenüber Veränderungen; er sei überfordert mit elektronischen Rechnungen; Effizienz; Konzentrationsfähigkeit eingeschränkt. Er sei überfordert von Abweichungen vom normalen Tagesgeschäft. Er sei mit der 70%igen Arbeitstätigkeit schon eher überfordert.

7.2.2 Im Zwischenbericht der IV-Stelle des Kantons Solothurn vom 13. September 2011 (Klagebeilage 33) wurde festgehalten, der Kläger sei bei der D.\_\_\_\_ am 24. August 2011 erfolgreich gestartet. Er fühle sich wohl im Team und verstehe die Arbeitsprozesse einwandfrei. Der Arbeitsdruck sei anders als es sich bisher bei der B.\_\_\_\_ gewohnt gewesen sei. Er müsse sich in Acht nehmen, dass er seine Arbeit kontrolliere, bevor er diese weiterreiche. Der laufende Radio störe ihn in seiner

Konzentration. Er müsse allerdings lernen, sich als «Neuer» damit abzufinden. 7.2.3 In der Arbeitsbestätigung der W.\_\_\_\_ AG vom 30. Juli 2012 (Klagebeilage 34) wurde ausgeführt, der Kläger sei vom 2. - 25. Juli 2012 temporär für die Leistungserfassung beschäftigt gewesen. Er habe die ihm übertragenen Arbeiten zur guten Zufriedenheit erledigt, was stellvertretend für die Kundin, die F.\_\_\_\_ in [...], bestätigt werde. Man habe den Kläger als sehr positive und zuverlässige Person kennengelernt, welche man jederzeit gerne wieder einsetzen würde. 7.2.4 Im Formular betreffend das Probezeitgespräch mit dem Kläger und seinem damaligen Vorgesetzten bei der H.\_\_\_\_ AG, R.\_\_\_\_ (Klagebeilage 15), wurde am 30. August 2013 (Klagebeilage 15) festgehalten, der Kläger habe die Probezeit bestanden. Sämtliche Anforderungen werden als erfüllt angegeben. Der Kläger erledige bereits komplizierte Arbeiten wie Blockleistungen konstruieren. Die Kenntnisse würden laufend erweitert. Die Integration sei problemlos gelungen. Die Eigenkontrolle der Arbeit sei noch konsequenter durchzuführen. Der Kläger habe zusätzliches Fachwissen aufgebaut, organisiere seine Arbeit zweckmässig und beweise die notwendige Flexibilität. 7.2.5 Im Zwischenzeugnis des Klägers vom 30. Juni 2014 (Klagebeilage 17), unterzeichnet von S.\_\_\_\_ und M.\_\_\_\_ von der H.\_\_\_\_ AG, wurde festgehalten, der Kläger verfüge über ein gutes Fachwissen und langjährige Erfahrung in seinem Aufgabengebiet. Er erweitere und vertiefe seine Fachkenntnisse laufend und setze diese in der Praxis ein. Er sei vertrauenswürdig und verantwortungsbewusst. Er agiere pflichtbewusst und geniesse das Vertrauen der Vorgesetzten. Er arbeite gewissenhaft, zuverlässig und sorgfältig. Sein kooperatives und hilfsbereites Verhalten trage zu einem guten Arbeitsklima bei und ermögliche eine gute Zusammenarbeit. 7.2.6 Im Massnahmenkatalog der H.\_\_\_\_ AG vom 1. Juli 2014 (Klagebeilage 19) wurde bezüglich des Klägers festgehalten, das bereits vorhandene Wissen müsse gefestigt und vertieft werden, damit der Kläger wiederkehrende Fälle selbständig und sicher bearbeiten könne. Arbeitsbereiche würden schrittweise definiert, bearbeitet und der Lernerfolg überprüft. Enge Betreuung durch X.\_\_\_\_. Das Basiswissen müsse den Level erreichen, dass der Kläger Anträge inkl. Schulungen selbständig verarbeiten können. Er müsse die Werkzeuge kennen und die Tarpaint-Vernetzung zwischen den verschiedenen Systemen herstellen können. Sollten die Ziele bis Ende September 2014 nicht mit mindestens gut realisiert werden können, müsse die Kündigung beantragt werden. 7.2.7 Am 26. September 2014 löste die H.\_\_\_\_ AG das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 31. Dezember 2014 auf (Klagebeilage 20). Zur Begründung wurde festgehalten, es sei festgestellt worden, dass der Kläger wegen mangelnder Eignung nicht in der Lage sei, seine Aufgaben den sehr hohen Anforderungen entsprechend zu erfüllen. Entsprechend sei die Beurteilung des letzten BEG nicht befriedigend gewesen. Die Leistungen hätten trotz enger Begleitung und zusätzlicher Unterstützung nicht verbessert werden können. Die Ziele aus dem Massnahmenkatalog 2014 seien nicht erreicht worden. 7.2.8 Im Protokoll betreffend das Arbeitsgespräch des Klägers mit seiner Vorgesetzten im I.\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_, vom 30. Januar 2015 (IV-Nr. 51) wurde im Wesentlichen Folgendes festgehalten: Y.\_\_\_\_ stelle fest, dass der Kläger bei der täglichen Pendenzenbearbeitung / Rechnungskontrolle noch sehr viel Unterstützung brauche. Die Erwartung der Arbeitsleistung nach 2 Monaten sei nicht erreicht. Eventuelle gesundheitliche Probleme mit Konzentrationsschwierigkeiten (Namensverwechslung) würden vom Kläger verneint. Er fühle sich immer sicherer bei der Anwendung der PC-Programme. Frau Y.\_\_\_\_ schätze den Kläger als sehr teamfähigen Mitarbeiter. Seine ruhige Art wirke sich sehr positiv auf das Team aus. Dem Kläger werde in diesem Gespräch mitgeteilt, dass die Probezeit um 3 Monate verlängert werde, das heisse bis 31. Mai 2015. 7.2.9 Mit Schreiben vom 10. April 2015 wurde dem Kläger mitgeteilt,

es sei beabsichtigt, das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2015 aufzulösen. Die Leistung werde nicht erbracht, die man nach dieser Zeit von einem Sachbearbeiter Rechnungswesen verlange. Die Effizienz sei mangelhaft und das Wissen nicht förderbar. 7.2.10 Im Bericht Frühintervention der IV-Stelle [...] vom 21. August 2015 (IV-Nr. 26) wurden folgende Tätigkeiten des Klägers aufgeführt: 05/83 - 09/83 Sportartikelverkäufer, [...] 11/83 - 11/85 Sportartikelverkäufer, [...] 12/85 - 10/88 Sachbearbeiter Disposition Inland 11/88 - 12/89 Sachbearbeiter ambulant, Spezialgebiete, [...] 01/90 - 03/97 Sachbearbeitung Spezialgebiete, [...] 04/97 - 11/05 Sachbearbeitung ambulant Spezialgebiete 12/05 - 03/11 Sachbearbeiter B. \_\_\_\_, [...] 08/11 - 11/11 Sachbearbeiter D. \_\_\_\_, [...] 07/12 - 07/12 Sachbearbeiter im Temporäreinsatz, F. \_\_\_\_, [...] 06/13 - 12/14 H. \_\_\_\_, AG Sachbearbeiter 12/14 - 31. Juli 2015 I. \_\_\_\_ Sachbearbeiter Rechnungswesen Weiter wurde im Verlaufsprotokoll zur beruflichen Anamnese ausgeführt (IV-Nr. 26, S. 14): Infolge der kognitiven Minderleistung der selektiven Wahrnehmungsfähigkeit (laut neuropsychologischer Abklärung 2009) habe der Kläger seit der Umstrukturierung bei der B. \_\_\_\_ 12/05 - 03/11, wo er über Jahre 11/98 - 12/05 in einem begrenzten Spezialgebiet gearbeitet habe, beruflich nicht mehr Fuss fassen können. Er habe innerhalb der B. \_\_\_\_ bei der geforderten Entwicklung vom Spezialisten zum Generalisten immer mehr Mühe bekundet, was zu einer Erschöpfungskrankheit geführt habe, zu einer zweijährigen Begleitung durch ein Care Team und schliesslich 2011 zur Kündigung. Obwohl er sich bei den folgenden Stellen um Einzelgebiete der Sachbearbeitung beworben habe: D. \_\_\_\_: 08/11 - 11/11 Verarbeitung Physiotherapieverordnungen, sei der temporäre Job nicht verlängert worden, die Leistungen seien nicht zufriedenstellend gewesen. F. \_\_\_\_: 07/12 - 07/12 Leistungsabrechnungen ambulant, die Anzahl Abrechnungen seien ihm zu hoch gewesen, er sei zur Pendenzenbearbeitung eingesetzt worden, was nicht geklappt habe. Abschluss in Probezeit, 1. Woche. G. \_\_\_\_ AG: 02/13 - 06/13, Die Stelle habe sich aus Spontanbewerbungen für Altersheime ergeben. Idee: Im Vorlesen, Betreuung für Betagte im Heim: G. \_\_\_\_ AG: 02/13 - 06/13 vorerst Angebot Empfang und Administration, Entlastung für Sekretärin: Er hätte zusätzlich Buchhaltungsaufgaben bekommen im 60%-Pensum. Weil es am Empfang im 20%-Pensum schon nicht geklappt habe, (Multitasking) Post, Anfragen Pensionäre, Telefonate, sei ihm gekündigt worden, bevor er die 60 % in der Buchhaltung habe antreten können. H. \_\_\_\_ AG: 06/13 - 12/14 Abrechnung ROSOL, Schulung Tarmed, Ambulante Abrechnung, Pendenzenbearbeitung, Stornos. Bewerbung Jan. 13. Der Kläger sei wohlwollend ins Team aufgenommen und gut eingeführt worden. Ende Jahr 2013 habe es einen Chefwechsel gegeben und im 2015 sei eine EDV-Umstellung geplant gewesen, mit Vorbereitungen ab 2014. Er habe sich nicht in die Prozesse hineindenken können, dies sei als Hindernis wahrgenommen worden. Es sei ihm ein Coaching angeboten worden, wobei er zu wenig Fortschritte erzielt habe. Nach einem Monat sei die Übung abgebrochen, der Kläger sei intern in die Zentrale versetzt worden: Empfang, Post-Büro, Telefon im 60%-Pensum. Der Kläger hätte ab 1. Januar 2015 eine markante Lohneinbusse hinnehmen müssen. Deshalb habe er gekündigt und sich die vermeintlich angepasste Stelle im I. \_\_\_\_ gesucht. Im Gespräch mit der direkten Vorgesetzten Frau Y. \_\_\_\_, Leitung ambulante Abrechnung im I. \_\_\_\_, 12/14 - 07/15 seien bereits im Januar 2015 Schwierigkeiten in der Einarbeitung festgestellt und die Probezeit verlängert worden, im April 2015 sei die Kündigung in Aussicht gestellt worden mit der Feststellung: Die Leistung werde nicht erbracht, die man nach dieser Zeit von einem Sachbearbeiter Rechnungswesen verlange. Die Effizienz sei mangelhaft und das Wissen nicht förderbar. Bereits im Zentrum E. \_\_\_\_ (AMM vom RAV) Jan. - Juni 12 sei sein hoher

Unterstützungsbedarf bei der Einführung und Erschliessung neuer Lerninhalte thematisiert worden: «holt in kurzen Takten Hilfestellung ein, holt viel Bestätigung und Feedback ab», «wird nicht geholfen, blockiert er und engagiert sich nicht mehr». Der Kläger habe sich im E.\_\_\_\_ nicht wohl gefühlt, sei heruntergezogen worden von den anderen negativ denkenden Teilnehmenden, habe sich im Gebäude nicht zurechtgefunden, zu gross, zu stressig. 8. Ein Entscheid der IV-Stelle ist für die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge verbindlich, sofern die Vorsorgeeinrichtung in das invalidenversicherungsrechtliche Verfahren einbezogen wurde, die konkrete Fragestellung für die Beurteilung des Rentenanspruchs gegenüber der Invalidenversicherung entscheidend war und die invalidenversicherungsrechtliche Betrachtungsweise auf Grund einer gesamthaften Prüfung der Akten nicht als offensichtlich unhaltbar erscheint (BGE 133 V 67 E. 4.3.2 S. 69, 130 V 270 E. 3.1 S. 273). Sowohl der Vorbescheid vom 1. Oktober 2015 als auch die Rentenverfügung vom 10. November 2015 wurden der Beklagten nicht eröffnet. Eröffnet wurden diese lediglich der N.\_\_\_\_ Pensionskasse sowie der L.\_\_\_\_ (vgl. IV-Nr. 15). Demnach wurde die Beklagte nicht ins IV-Verfahren einbezogen. Die invalidenversicherungsrechtliche Festsetzung des Invaliditätsgrades und des Zeitpunkts der Entstehung des Rentenanspruchs bzw. des Beginns der Wartezeit (Art. 26 Abs. 1 BVG i.V.m. aArt. 29 Abs. 1 lit. b bzw. 28 Abs. 1 lit. b IVG [in der seit 1. Januar 2008 geltenden Fassung]) sind daher für das Berufsvorsorgegericht nicht verbindlich (vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C\_772/2014 vom 28. April 2015 E. 4.2 mit Hinweisen und 9C\_536/2009 vom 20. Januar 2010 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 132 V 1). 9. Im vorliegenden Zwischenentscheid ist zu prüfen, ob die Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur von der IV-Stelle [...] mit Verfügung vom 10. November 2015 (IV-Nr. 15) anerkannten Invalidität (vgl. Ziff. I. 1.3 hiervor) führte, wie vom Kläger geltend gemacht, durch die Arbeitstätigkeit bei der H.\_\_\_\_ AG wieder unterbrochen wurde, danach noch während des Versicherungsverhältnisses mit der Beklagten wieder eingetreten ist und demnach die Leistungspflicht der Beklagten grundsätzlich zu bejahen ist. 9.1 Für den Eintritt der relevanten Arbeitsfähigkeit von mindestens 20 % (vgl. Ziff. II. 4.2 hiervor; BGer-Urteil 9C\_772/2007 vom 26. Februar 2008, E. 3.2; Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts B 48/97 vom 7. Oktober 1998 E. 1) ist die Arbeitsunfähigkeit des Klägers in der bisherigen Tätigkeit als Mitarbeiter der B.\_\_\_\_ relevant. Eine solche ist aufgrund der vorliegenden Unterlagen gegeben, nachdem der Kläger ab 30. März 2009 und während seines Aufenthaltes in der Q.\_\_\_\_ Klinik vom 18. Mai bis 26. Juni 2009 zu 100 % arbeitsunfähig war, danach sein Pensum bei der B.\_\_\_\_ zwar wieder stufenweise erhöhte (vgl. IV-Nr. 114 S. 2 f.), ihm schliesslich aber aufgrund ungenügender Leistungsfähigkeit per März 2011 gekündigt wurde. Es ist aufgrund der Akten davon auszugehen, dass in diesem Zeitraum durchgehend eine relevante Arbeitsunfähigkeit von mindestens 20 % gegeben war. Dies geht auch aus dem Arbeitgeberfragebogen der B.\_\_\_\_ vom 26. November 2009 (IV-Nr. 115) hervor, wo die Überforderung und die eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit des Klägers angesprochen wurden. 9.2 Die Annahme eines engen zeitlichen Zusammenhangs zwischen der relevanten Arbeitsunfähigkeit und dem Eintritt der Invalidität setzt voraus, dass die versicherte Person nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, nicht während längerer Zeit wieder voll (bzw. mind. 80 %, vgl. E II. 9.4 hiernach) arbeitsfähig war. Bei der Prüfung dieser Frage sind die gesamten Umstände des konkreten Einzelfalles zu berücksichtigen, namentlich die Art des Gesundheitsschadens, dessen prognostische Beurteilung durch den Arzt sowie die Beweggründe, welche die versicherte Person zur Wiederaufnahme oder

Nichtwiederaufnahme der Arbeit veranlasst haben. Eine medizinisch-theoretische Arbeitsunfähigkeit, ohne dass der Arbeitgeber eine Leistungseinbusse bemerkt hätte, reicht nicht. Die Leistungseinbusse muss vielmehr arbeitsrechtlich – durch einen Abfall der Leistungen mit entsprechender Feststellung oder Ermahnung des Arbeitgebers oder durch gehäufte, aus dem Rahmen fallende gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle – in Erscheinung treten (vgl. BGer-Urteil vom 18. Juli 2012, 9C\_3941/2012, E. 3.1.1; BGer-Urteil vom 6. Juni 2012, 9C\_362/2012, E. 5.2.1). Zu den für die Beurteilung des zeitlichen Konnexes relevanten Umständen zählen auch die in der Arbeitswelt nach aussen in Erscheinung tretenden Verhältnisse, wie etwa die Tatsache, dass ein Versicherter über längere Zeit hinweg als voll vermittlungsfähiger Stellensuchender Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezieht. Allerdings kann solchen Zeiten nicht die gleiche Bedeutung beigemessen werden wie Zeiten effektiver Erwerbstätigkeit. Mit Bezug auf die Dauer der den zeitlichen Konnex unterbrechenden Arbeitsfähigkeit kann die Regel von Art. 88a Abs. 1 IVV als Richtschnur gelten. Nach dieser Bestimmung ist eine anspruchsbeeinflussende Verbesserung der Erwerbsfähigkeit in jedem Fall zu berücksichtigen, wenn sie ohne wesentliche Unterbrechung drei Monate gedauert hat und voraussichtlich weiterhin andauern wird. Bestand während mindestens drei Monaten wieder volle Arbeitsfähigkeit und erschien gestützt darauf eine dauerhafte Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit als objektiv wahrscheinlich, stellt dies ein gewichtiges Indiz für eine Unterbrechung des zeitlichen Zusammenhangs dar. Anders verhält es sich, wenn die fragliche, allenfalls mehr als dreimonatige Tätigkeit als Eingliederungsversuch zu werten ist oder massgeblich auf sozialen Erwägungen des Arbeitgebers beruhte und eine dauerhafte Wiedereingliederung unwahrscheinlich war (Urteil des Bundesgerichts 9C\_944/2012 vom 10. Juli 2013, E. 1.1.3, BGE 134 V 20 E. 3.2.1 S. 22 mit Hinweisen).

9.3 Bezüglich der nachfolgenden Tätigkeit bei der D.\_\_\_\_ vom 24. August - 30. November 2011 liegt lediglich eine Arbeitsbestätigung vor (IV-Nr. 73, S. 3). Echtzeitliche Angaben zur Arbeitsfähigkeit des Klägers in diesem Zeitraum liegen keine vor. Aufgrund der Angaben des Klägers anlässlich der Parteibefragung und seines Hausarztes, Dr. med. C.\_\_\_\_, ist aber davon auszugehen, dass auch während dieser 3-monatigen Tätigkeit eine zumindest 20%ige-Einschränkung der Arbeitsfähigkeit weiter bestehen blieb, da auch die D.\_\_\_\_ davon absah, das vertraglich per 30. November 2011 befristete Arbeitsverhältnis zu verlängern (vgl. IV-Nrn. 96, 26 S. 14). Das Gleiche kann auch zur darauf folgenden Anstellung des Klägers in der G.\_\_\_\_ AG von Februar - Juni 2013 gesagt werden. Gemäss Bericht betreffend Frühintervention der IV-Stelle [...] habe der Kläger bei der G.\_\_\_\_ AG ein Angebot erhalten, in der Administration als Entlastung der Sekretärin zu arbeiten. Er hätte zusätzliche Buchhaltungsaufgaben bekommen im 60%-Pensum. Weil es aber schon am Empfang im 20%-Pensum nicht geklappt habe, (Multitasking) Post, Anfragen Pensionäre, Telefonate, sei ihm gekündigt worden, bevor er die 60%-Stelle habe antreten können (vgl. IV-Nrn. 76 und 26, S. 14). Selbst wenn man aufgrund der lückenhaften Aktenlage davon ausgehen wollte, dass die relevante Arbeitsfähigkeit bereits während des Arbeitsverhältnisses mit der G.\_\_\_\_ AG unterbrochen worden sei, so würde dies nicht zur Leistungspflicht der diesbezüglich zuständigen Vorsorgeeinrichtung führen, da eine relevante Arbeitsunfähigkeit spätestens während des Anstellungsverhältnisses mit der H.\_\_\_\_ AG wiederum unterbrochen wurde, wie nachfolgend darzulegen sein wird.

9.4 Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung unterbricht eine Arbeitsfähigkeit über 80 % den zeitlichen Konnex zwischen ursprünglicher Arbeitsunfähigkeit und späterer Invalidität, wenn die Einsatzfähigkeit in einer angepassten Tätigkeit mindestens drei Monate andauert

(Urteile 9C\_147/2017 vom 20. Februar 2018, 9C 569/2013 vom 18. Februar 2014 E. 1.2.2, 9C 115/2015 vom 12. November 2015 E. 2.2, 9C 142/2016 vom 9. November 2016 E. 3.2). Soll diese Vermutung umgestossen werden, müsste dies mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit bewiesen werden. Bei diesbezüglicher Beweislosigkeit hätte die Beklagte die Beweislast zu tragen, bzw. die Beweislosigkeit würde zu ihren Ungunsten ausfallen. Vorliegend muss aufgrund der Unterlagen und der übereinstimmenden Aussagen des Klägers sowie der Personalverantwortlichen, M.\_\_\_\_, davon ausgegangen werden, dass der Kläger während des ersten halben Jahres der Anstellung bei der H.\_\_\_\_ AG, als er noch unter seinem damaligen Vorgesetzten, Herrn R.\_\_\_\_, gearbeitet hat, zumindest ausreichende Leistungen erbracht hat. Für das Gegenteil gibt es keine Anhaltspunkte. Das Zwischenzeugnis vom 30. Juni 2014 ist normal ausgefallen, was auch M.\_\_\_\_ bestätigt hat. Sie gibt denn auch an, dass sie während der Zeit, in der der Kläger unter Herrn R.\_\_\_\_ gearbeitet habe, nichts vom Kläger gehört habe. Erst unter dem neuen Chef, Herr S.\_\_\_\_, seien ihr Probleme gemeldet worden. Zudem wurde dem Kläger anlässlich des Probezeitgesprächs vom 30. August 2013 nach knapp zweieinhalbmonatiger Anstellung ein durchaus positives Feedback gegeben und es wurden praktisch sämtliche Ziele als erfüllt erachtet (vgl. Klagebeilage 15). Aktenkundig sind Defizite in der Arbeitsleistung des Klägers erst mit dem Massnahmenkatalog vom 1. Juli 2014 geworden, also mehr als ein Jahr nach Stellenantritt durch den Kläger. Es ist zwar davon auszugehen, dass die Leistungsdefizite schon früher aufgefallen sein müssen, bevor es zu diesem Massnahmenkatalog gekommen ist. Aber das ändert nichts daran, dass solche Defizite zumindest während des ersten halben Jahres der Tätigkeit bei der H.\_\_\_\_ AG weder aufgrund der Akten erstellt sind, noch von der Zeugin behauptet werden. Wie erwähnt, setzt eine relevante Arbeitsunfähigkeit voraus, dass der Arbeitgeber eine Leistungseinbusse bemerkt hat. Die Leistungseinbusse muss arbeitsrechtlich – durch einen Abfall der Leistungen mit entsprechender Feststellung oder Ermahnung des Arbeitgebers oder durch gehäufte, aus dem Rahmen fallende gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle – in Erscheinung treten (vgl. BGer-Urteil vom 18. Juli 2012, 9C\_39412012, E. 3.1.1; BGer-Urteil vom 6. Juni 2012, 9C\_362/2012, E. 5.2.1). Zwar gaben sowohl der Kläger als auch M.\_\_\_\_ übereinstimmend zu Protokoll, dass es wesentlich war, dass Herr R.\_\_\_\_ mit seiner Berufserfahrung und wohl auch seiner Art in der Lage war, auf den Kläger einzugehen, ihn stets zu unterstützen und seine Fragen zu beantworten. Aber es ist auch erstellt, dass die Umstellung auf das SAP-Programm, welche dem Kläger – neben dem Chefwechsel – schlussendlich wohl «zum Verhängnis» wurde, auf der ganzen Abteilung für eine grosse Druckphase sorgte. Gemäss der Aussage von M.\_\_\_\_ habe die Umstellung ein Tohuwabohu hervorgerufen. Es hätten alle Überstunden machen müssen. Jeder sei davon betroffen worden. Dies zeigt, dass es sich hierbei offensichtlich um eine eher ungewöhnliche Drucksituation gehandelt hat, die alle Arbeitnehmer betroffen hat. Dass der Kläger mit diesen sicher nicht alltäglichen Zusatzbelastungen nicht mehr klarkam, jedoch vorher seine Arbeitsleistungen zwar nicht brilliant, aber angemessen erbringen konnte, erscheint damit nachvollziehbar und aufgrund der Akten und der Aussagen anlässlich der Instruktionsverhandlung plausibel. Damit ist davon auszugehen, dass der Kläger bei der H.\_\_\_\_ AG seine Arbeitsleistung in einem 100%-Pensum mit überwiegender Wahrscheinlichkeit länger als 3 Monate mit einer Leistungsfähigkeit von mehr als 80 % erbringen konnte, womit der zeitliche Konnex zwischen ursprünglicher Arbeitsunfähigkeit und späterer Invalidität – gemäss der hiervor erwähnten bundesgerichtlichen Rechtsprechung – unterbrochen wurde (Urteil 9C\_147/2017 vom 20. Februar 2018). Im

Übrigen ist aufgrund der Akten davon auszugehen, dass das Verwerfen der Arbeitsfähigkeit durch den Kläger für die H.\_\_\_\_ AG auch zumutbar gewesen ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts B 94/00 vom 4. Mai 2001). Damit ist eine allfällige vorbestehende Invalidität unterbrochen worden und erst während dem Arbeitsverhältnis bei der H.\_\_\_\_ AG wieder eingetreten, wie aus den Akten ersichtlich ist. Die Invalidität wurde danach auch nicht mehr durch die Tätigkeit beim I.\_\_\_\_ unterbrochen. Dies geht aus den vorliegenden Unterlagen hervor: Im Protokoll betreffend das Arbeitsgespräch des Klägers mit seiner Vorgesetzten im I.\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_, vom 30. Januar 2015 (IV-Nr. 51) wurde festgehalten, der Kläger brauche bei der täglichen Pendenzenbearbeitung / Rechnungskontrolle noch sehr viel Unterstützung. Die Erwartung der Arbeitsleistung nach 2 Monaten sei nicht erreicht. Dem Kläger werde in diesem Gespräch mitgeteilt, dass die Probezeit um 3 Monate verlängert werde, das heisse bis 31. Mai 2015. Mit Schreiben vom 10. April 2015 (IV-Nr. 53) wurde dem Kläger schliesslich mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2015 aufzulösen. Die Leistung werde nicht erbracht, die man nach dieser Zeit von einem Sachbearbeiter Rechnungswesen verlange. Die Effizienz sei mangelhaft und das Wissen nicht förderbar. 9.5 Gestützt auf die vorgehenden Erwägungen ist demnach die Leistungspflicht der Pensionskasse Solothurn grundsätzlich zu bejahen. (...) 10. Über eine allfällige Parteientschädigung und die Verfahrenskosten wird das Versicherungsgericht erst im Rahmen des Endentscheidendes befinden.» 4. Gestützt auf die vorgehenden Ausführungen ist somit festzuhalten, dass eine allfällige vorbestehende erhebliche Arbeitsunfähigkeit des Klägers unterbrochen worden und erst während des Arbeitsverhältnisses bei der H.\_\_\_\_ AG wieder eingetreten ist. Die Beklagte ist damit leistungspflichtig, wobei bezüglich der Höhe der Leistung auf einen Invaliditätsgrad von 100 % abzustellen ist (vgl. Ziff. II. 2 hiervor). Bezüglich des Anspruchsbeginns ist davon auszugehen, dass die Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, spätestens mit Kündigung der H.\_\_\_\_ AG per 31. Dezember 2014 eingetreten war. Eine relevante Arbeitsunfähigkeit für einen früheren Zeitpunkt lässt sich nicht mit dem notwendigen Grad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit belegen. Art. 26 Abs. 1 BVG verweist für den Beginn des Anspruchs auf obligatorische berufsvorsorgerechtliche Invalidenleistungen auf Art. 29 IVG. Damit wird eine grundsätzliche Koinzidenz zwischen der Entstehung des Anspruchs auf BVG-Invalidenleistungen und IV-Invalidenrenten hergestellt (Hürzeler; in Schneider / Geiser / Gächter, Handkommentar zum BVG und FZG, Bern 2010, N1 zu Art. 26 BVG). Infolgedessen ist auch Art. 28 IVG für den berufsvorsorgerechtlichen Anspruch auf Invalidenleistungen massgebend, wonach die Entstehung des Anspruchs auf eine Invalidenrente voraussetzt, dass die versicherte Person während eines Jahres ohne wesentliche Unterbrechung durchschnittlich mindestens 40 Prozent arbeitsunfähig gewesen ist. Nach dem Gesagten ist hinreichend ausgewiesen, dass die erforderliche Arbeitsunfähigkeit ab Januar 2015 erstellt ist. Der Kläger hat somit in teilweiser Gutheissung der Klage ab 1. Januar 2016 Anspruch auf eine ganze Rente der Beklagten (vgl. § 35 Abs. 1 lit. a der Statuten der Beklagten vom 5. Januar 2015; Klagebeilage 30). Es ist nun Sache der Beklagten, gestützt auf die gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen den genauen Rentenbetrag unter Berücksichtigung einer allfälligen Überentschädigung festzusetzen. 4.2 Auf Invalidenrenten der beruflichen Vorsorge sind erst ab dem Zeitpunkt der Betreibung oder Klageanhebung Verzugszinsen zu bezahlen (BGE 119 V 135 E. 4c und 4d). Im vorliegenden Fall ergibt sich somit ein Verzugszinsanspruch ab 20. September 2016. Der Zinssatz beträgt 5 % (BGE 119 V 135 E. 4d). 5. Bei diesem Verfahrensausgang hat der Kläger Anspruch auf eine

Parteientschädigung. Diese hat sich ohne Rücksicht auf den Streitwert nach dem zu beurteilenden Sachverhalt und der Schwierigkeit des Prozesses zu bemessen. Der Vertreter des Klägers macht einen Aufwand von 41.20 Stunden geltend. Vorweg sind bei den Kostennoten Kürzungen vorzunehmen. So sind folgende Positionen in Abzug zu bringen, welche praxisgemäss Kanzleiaufwand darstellen, der im Stundenansatz eines Rechtsanwalts inbegriffen ist: Vollmacht Klient / Weiterleitung vom 1. September 2016, Fristerstreckungsgesuch vom 13. Dezember 2016, Einreichung der Kostennote am 16. März 2017, Vollmacht von Klient / Schreiben an Versicherungsgericht vom 20. November 2017, Fristerstreckungsgesuch 29. August 2018. Sodann wird das Studium der nicht komplexen Verfügungen des Versicherungsgerichts praxisgemäss nicht vergütet (Positionen vom 27. September 2016, 10. Oktober 2016, 15. Dezember 2016, 26. Januar 2017, 20. Februar 2017, 23. März 2017, 13. November 2017, 7. August 2018). Zudem wurde der nachprozessuale Aufwand in der Kostennote doppelt aufgeführt (Position vom 9. März 2017). Aber auch der nach der Kürzung verbleibende Aufwand von 39 Stunden erscheint angesichts der Schwierigkeit der Sache und im Vergleich mit ähnlich gelagerten Fällen als sehr hoch. Es ist zwar zu berücksichtigen, dass der vorliegende Sachverhalt komplex ist und zusätzlich eine Instruktionsverhandlung durchgeführt werden musste. Dennoch wird in solchen Fällen selten ein Aufwand von mehr als 20 Stunden vergütet. Angesichts der besonderen Umstände des Falls ist der Aufwand aber lediglich auf 30 Stunden zu kürzen, was eine Aufwandsentschädigung von CHF 6'900.00 ergibt (30 x CHF 230.00; vgl. § 160 Abs. 2 GebT). Des Weiteren erscheinen die geltend gemachten Auslagen von CHF 370.80 verhältnismässig hoch, zumal der Vertreter nicht näher spezifiziert hat, wie sich diese zusammensetzen. Somit sind diese praxisgemäss auf 3 % des vergüteten Aufwandes zu kürzen. Die geltend gemachten Fahrspesen von CHF 60.30 sind dagegen einzurechnen. Somit beläuft sich die Parteientschädigung auf CHF 7'735.50 (30 x CHF 230.00, zuzüglich CHF 267.30 Auslagen und

#### **E. 8**

% Mehrwertsteuer auf Positionen vor 2018 bzw. 7.7 % ab 2018). 6. Gestützt auf Art. 73 Abs. 2 BVG sind für das vorliegende Verfahren keine ordentlichen Kosten zu erheben. Von diesem Grundsatz abzuweichen, besteht im vorliegenden Fall kein Anlass.

#### **E. 26**

November 2009 (IV-Nr. 115, S. 2) wurde von der B.\_\_\_\_ ausgeführt, der Kläger habe in folgenden Bereichen den Anforderungen der Arbeit nicht entsprechen können: Flexibilität; er sei ängstlich und zurückhaltend gegenüber Veränderungen; er sei überfordert mit elektronischen Rechnungen; Effizienz; Konzentrationsfähigkeit eingeschränkt. Er sei überfordert von Abweichungen vom normalen Tagesgeschäft. Er sei mit der 70%igen Arbeitstätigkeit schon eher überfordert.

7.2.2 Im Zwischenbericht der IV-Stelle des Kantons Solothurn vom 13. September 2011 (Klagebeilage 33) wurde festgehalten, der Kläger sei bei der D.\_\_\_\_ am 24. August 2011 erfolgreich gestartet. Er fühle sich wohl im Team und verstehe die Arbeitsprozesse einwandfrei. Der Arbeitsdruck sei anders als er es sich bisher bei der B.\_\_\_\_ gewohnt gewesen sei. Er müsse sich in Acht nehmen, dass er seine Arbeit kontrolliere, bevor er diese weiterreiche. Der laufende Radio störe ihn in seiner Konzentration. Er müsse allerdings lernen, sich als «Neuer» damit abzufinden.

7.2.3 In der Arbeitsbestätigung der W.\_\_\_\_ AG vom 30. Juli 2012 (Klagebeilage 34) wurde ausgeführt, der Kläger sei vom 2. - 25. Juli 2012 temporär für die Leistungserfassung beschäftigt gewesen. Er habe die ihm übertragenen Arbeiten zur guten Zufriedenheit erledigt, was stellvertretend für die Kundin, die F.\_\_\_\_ in [...], bestätigt werde. Man habe den Kläger als sehr positive und zuverlässige Person kennengelernt, welche man jederzeit gerne wieder einsetzen würde.

7.2.4 Im Formular betreffend das Probezeitgespräch mit dem Kläger und seinem damaligen Vorgesetzten bei der H.\_\_\_\_ AG, R.\_\_\_\_ (Klagebeilage 15), wurde am 30. August 2013 (Klagebeilage 15) festgehalten, der Kläger habe die Probezeit bestanden. Sämtliche Anforderungen werden als erfüllt angegeben. Der Kläger erledige bereits komplizierte Arbeiten wie Blockleistungen konstruieren. Die Kenntnisse würden laufend erweitert. Die Integration sei problemlos gelungen. Die Eigenkontrolle der Arbeit sei noch konsequenter durchzuführen. Der Kläger habe zusätzliches Fachwissen aufgebaut, organisiere seine Arbeit zweckmässig und beweise die notwendige Flexibilität.

7.2.5 Im Zwischenzeugnis des Klägers vom

### **E. 30**

Juni 2014 (Klagebeilage 17), unterzeichnet von S.\_\_\_\_ und M.\_\_\_\_ von der H.\_\_\_\_ AG, wurde festgehalten, der Kläger verfüge über ein gutes Fachwissen und langjährige Erfahrung in seinem Aufgabengebiet. Er erweitere und vertiefe seine Fachkenntnisse laufend und setze diese in der Praxis ein. Er sei vertrauenswürdig und verantwortungsbewusst. Er agiere pflichtbewusst und genieße das Vertrauen der Vorgesetzten. Er arbeite gewissenhaft, zuverlässig und sorgfältig. Sein kooperatives und hilfsbereites Verhalten trage zu einem guten Arbeitsklima bei und ermögliche eine gute Zusammenarbeit.

7.2.6 Im Massnahmenkatalog der H.\_\_\_\_ AG vom 1. Juli 2014 (Klagbeilage 19) wurde bezüglich des Klägers festgehalten, das bereits vorhandene Wissen müsse gefestigt und vertieft werden, damit der Kläger wiederkehrende Fälle selbständig und sicher bearbeiten könne. Arbeitsbereiche würden schrittweise definiert, bearbeitet und der Lernerfolg überprüft. Enge Betreuung durch X.\_\_\_\_. Das Basiswissen müsse den Level erreichen, dass der Kläger Anträge inkl. Schulungen selbständig verarbeiten können. Er müsse die Werkzeuge kennen und die Tarpont-Vernetzung zwischen den verschiedenen Systemen herstellen können. Sollten die Ziele bis Ende September 2014 nicht mit mindestens gut realisiert werden können, müsse die Kündigung beantragt werden.

7.2.7 Am 26. September 2014 löste die H.\_\_\_\_ AG das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 31. Dezember 2014 auf (Klagebeilage 20). Zur Begründung wurde festgehalten, es sei festgestellt worden, dass der Kläger wegen mangelnder Eignung nicht in der Lage sei, seine Aufgaben den sehr hohen Anforderungen entsprechend zu erfüllen. Entsprechend sei die Beurteilung des letzten BEG nicht befriedigend gewesen. Die Leistungen hätten trotz enger Begleitung und zusätzlicher Unterstützung nicht verbessert werden können. Die Ziele aus dem Massnahmenkatalog 2014 seien nicht erreicht worden.

7.2.8 Im Protokoll betreffend das Arbeitsgespräch des Klägers mit seiner Vorgesetzten im I.\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_, vom 30. Januar 2015 (IV-Nr. 51) wurde im Wesentlichen Folgendes festgehalten: Y.\_\_\_\_ stelle fest, dass der Kläger bei der täglichen Pendenzenbearbeitung / Rechnungskontrolle noch sehr viel Unterstützung brauche. Die Erwartung der Arbeitsleistung nach 2 Monaten sei nicht erreicht. Eventuelle gesundheitliche Probleme mit Konzentrationsschwierigkeiten (Namensverwechslung) würden vom Kläger verneint. Er

fühle sich immer sicherer bei der Anwendung der PC-Programme. Frau Y.\_\_\_\_ schätze den Kläger als sehr teamfähigen Mitarbeiter. Seine ruhige Art wirke sich sehr positiv auf das Team aus. Dem Kläger werde in diesem Gespräch mitgeteilt, dass die Probezeit um 3 Monate verlängert werde, das heisse bis 31. Mai 2015.

7.2.9 Mit Schreiben vom 10. April 2015 wurde dem Kläger mitgeteilt, es sei beabsichtigt, das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2015 aufzulösen. Die Leistung werde nicht erbracht, die man nach dieser Zeit von einem Sachbearbeiter Rechnungswesen verlange. Die Effizienz sei mangelhaft und das Wissen nicht förderbar.

7.2.10 Im Bericht Frühintervention der IV-Stelle [ ] vom 21. August 2015 (IV-Nr. 26) wurden folgende Tätigkeiten des Klägers aufgeführt:

05/83 - 09/83 Sportartikelverkäufer, [...]

11/83 - 11/85 Sportartikelverkäufer, [...]

12/85 - 10/88 Sachbearbeiter Disposition Inland

11/88 - 12/89 Sachbearbeiter ambulant, Spezialgebiete, [...]

01/90 - 03/97 Sachbearbeitung Spezialgebiete, [...]

04/97 - 11/05 Sachbearbeitung ambulant Spezialgebiete

12/05 - 03/11 Sachbearbeiter B.\_\_\_\_, [...]

08/11 - 11/11 Sachbearbeiter D.\_\_\_\_, [...]

07/12 - 07/12 Sachbearbeiter im Temporäreinsatz, F.\_\_\_\_, [...]

06/13 - 12/14 H.\_\_\_\_ AG Sachbearbeiter

12/14 - 31. Juli 2015 I.\_\_\_\_ Sachbearbeiter Rechnungswesen

Weiter wurde im Verlaufsprotokoll zur beruflichen Anamnese ausgeführt (IV-Nr. 26, S. 14): Infolge der kognitiven Minderleistung der selektiven Wahrnehmungsfähigkeit (laut neuropsychologischer Abklärung 2009) habe der Kläger seit der Umstrukturierung bei der B.\_\_\_\_ 12/05 - 03/11, wo er über Jahre 11/98 - 12/05 in einem begrenzten Spezialgebiet gearbeitet habe, beruflich nicht mehr Fuss fassen können. Er habe innerhalb der B.\_\_\_\_ bei der geforderten Entwicklung vom Spezialisten zum Generalisten immer mehr Mühe bekundet, was zu einer Erschöpfungskrankheit geführt habe, zu einer zweijährigen Begleitung durch ein Care Team und schliesslich 2011 zur Kündigung.

Obwohl er sich bei den folgenden Stellen um Einzelgebiete der Sachbearbeitung beworben habe: D.\_\_\_\_: 08/11 - 11/11 Verarbeitung Physiotherapieverordnungen, sei der temporäre Job nicht verlängert worden, die Leistungen seien nicht zufriedenstellend gewesen.

F.\_\_\_\_: 07/12 - 07/12 Leistungsabrechnungen ambulant, die Anzahl Abrechnungen seien ihm zu hoch gewesen, er sei zur Pendenzenbearbeitung eingesetzt worden, was nicht geklappt habe. Abschluss in Probezeit, 1. Woche.

G.\_\_\_\_ AG: 02/13 - 06/13, Die Stelle habe sich aus Spontanbewerbungen für Altersheime ergeben. Idee: Im Vorlesen, Betreuung für Betagte im Heim: G.\_\_\_\_ AG: 02/13 - 06/13 vorerst Angebot Empfang und Administration, Entlastung für Sekretärin: Er hätte zusätzlich Buchhaltungsaufgaben bekommen im 60%-Pensum. Weil es am Empfang im 20%-Pensum schon nicht geklappt habe, (Multitasking) Post, Anfragen Pensionäre, Telefonate, sei ihm

gekündigt worden, bevor er die 60 % in der Buchhaltung habe antreten können.

H.\_\_\_\_ AG: 06/13 - 12/14 Abrechnung ROSOL, Schulung Tarmed, Ambulante Abrechnung, Pendenzenbearbeitung, Stornos. Bewerbung Jan. 13. Der Kläger sei wohlwollend ins Team aufgenommen und gut eingeführt worden. Ende Jahr 2013 habe es einen Chefwechsel gegeben und im 2015 sei eine EDV-Umstellung geplant gewesen, mit Vorbereitungen ab 2014. Er habe sich nicht in die Prozesse hineindenken können, dies sei als Hindernis wahrgenommen worden. Es sei ihm ein Coaching angeboten worden, wobei er zu wenig Fortschritte erzielt habe. Nach einem Monat sei die Übung abgebrochen, der Kläger sei intern in die Zentrale versetzt worden: Empfang, Post-Büro, Telefon im 60%-Pensum. Der Kläger hätte ab 1. Januar 2015 eine markante Lohneinbusse hinnehmen müssen. Deshalb habe er gekündigt und sich die vermeintlich angepasste Stelle im I.\_\_\_\_ gesucht.

Im Gespräch mit der direkten Vorgesetzten Frau Y.\_\_\_\_, Leitung ambulante Abrechnung im I.\_\_\_\_, 12/14 - 07/15 seien bereits im Januar 2015 Schwierigkeiten in der Einarbeitung festgestellt und die Probezeit verlängert worden, im April 2015 sei die Kündigung in Aussicht gestellt worden mit der Feststellung: Die Leistung werde nicht erbracht, die man nach dieser Zeit von einem Sachbearbeiter Rechnungswesen verlange. Die Effizienz sei mangelhaft und das Wissen nicht förderbar.

Bereits im Zentrum E.\_\_\_\_ (AMM vom RAV) Jan. - Juni 12 sei sein hoher Unterstützungsbedarf bei der Einführung und Erschliessung neuer Lerninhalte thematisiert worden: «holt in kurzen Takten Hilfestellung ein, holt viel Bestätigung und Feedback ab», «wird nicht geholfen, blockiert er und engagiert sich nicht mehr». Der Kläger habe sich im E.\_\_\_\_ nicht wohl gefühlt, sei heruntergezogen worden von den anderen negativ denkenden Teilnehmenden, habe sich im Gebäude nicht zurechtgefunden, zu gross, zu stressig.

8. Ein Entscheid der IV-Stelle ist für die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge verbindlich, sofern die Vorsorgeeinrichtung in das invalidenversicherungsrechtliche Verfahren einbezogen wurde, die konkrete Fragestellung für die Beurteilung des Rentenanspruchs gegenüber der Invalidenversicherung entscheidend war und die invalidenversicherungsrechtliche Betrachtungsweise auf Grund einer gesamthaften Prüfung der Akten nicht als offensichtlich unhaltbar erscheint (BGE 133 V 67 E. 4.3.2 S. 69, 130 V 270 E. 3.1 S. 273).

Sowohl der Vorbescheid vom 1. Oktober 2015 als auch die Rentenverfügung vom 10. November 2015 wurden der Beklagten nicht eröffnet. Eröffnet wurden diese lediglich der N.\_\_\_\_ Pensionskasse sowie der L.\_\_\_\_ (vgl. IV-Nr. 15). Demnach wurde die Beklagte nicht ins IV-Verfahren einbezogen. Die invalidenversicherungsrechtliche Festsetzung des Invaliditätsgrades und des Zeitpunkts der Entstehung des Rentenanspruchs bzw. des Beginns der Wartezeit (Art. 26 Abs. 1 BVG i.V.m. aArt. 29 Abs. 1 lit. b bzw. 28 Abs. 1 lit. b IVG [in der seit 1. Januar 2008 geltenden Fassung]) sind daher für das Berufsvorsorgegericht nicht verbindlich (vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C\_772/2014 vom 28. April 2015 E. 4.2 mit Hinweisen und 9C\_536/2009 vom 20. Januar 2010 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 132 V 1).

9. Im vorliegenden Zwischenentscheid ist zu prüfen, ob die Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur von der IV-Stelle [ ] mit Verfügung vom 10. November 2015 (IV-Nr. 15) anerkannten Invalidität (vgl. Ziff. I. 1.3 hiervor) führte, wie vom Kläger geltend gemacht, durch die Arbeitstätigkeit bei der H.\_\_\_\_ AG wieder unterbrochen wurde, danach noch während des Versicherungsverhältnisses mit der Beklagten wieder eingetreten ist und

demnach die Leistungspflicht der Beklagten grundsätzlich zu bejahen ist.

9.1 Für den Eintritt der relevanten Arbeitsfähigkeit von mindestens 20 % (vgl. Ziff. II. 4.2 hiervor; BGer-Urteil 9C\_772/2007 vom 26. Februar 2008, E. 3.2; Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts B 48/97 vom 7. Oktober 1998 E. 1) ist die Arbeitsunfähigkeit des Klägers in der bisherigen Tätigkeit als Mitarbeiter der B.\_\_\_\_ relevant. Eine solche ist aufgrund der vorliegenden Unterlagen gegeben, nachdem der Kläger ab 30. März 2009 und während seines Aufenthaltes in der Q.\_\_\_\_ Klinik vom 18. Mai bis 26. Juni 2009 zu 100 % arbeitsunfähig war, danach sein Pensum bei der B.\_\_\_\_ zwar wieder stufenweise erhöhte (vgl. IV-Nr. 114 S. 2 f.), ihm schliesslich aber aufgrund ungenügender Leistungsfähigkeit per März 2011 gekündigt wurde. Es ist aufgrund der Akten davon auszugehen, dass in diesem Zeitraum durchgehend eine relevante Arbeitsunfähigkeit von mindestens 20 % gegeben war. Dies geht auch aus dem Arbeitgeberfragebogen der B.\_\_\_\_ vom 26. November 2009 (IV-Nr. 115) hervor, wo die Überforderung und die eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit des Klägers angesprochen wurden.

9.2 Die Annahme eines engen zeitlichen Zusammenhangs zwischen der relevanten Arbeitsunfähigkeit und dem Eintritt der Invalidität setzt voraus, dass die versicherte Person nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, nicht während längerer Zeit wieder voll (bzw. mind. 80 %, vgl. E II. 9.4 hiernach) arbeitsfähig war. Bei der Prüfung dieser Frage sind die gesamten Umstände des konkreten Einzelfalles zu berücksichtigen, namentlich die Art des Gesundheitsschadens, dessen prognostische Beurteilung durch den Arzt sowie die Beweggründe, welche die versicherte Person zur Wiederaufnahme oder Nichtwiederaufnahme der Arbeit veranlasst haben. Eine medizinisch-theoretische Arbeitsunfähigkeit, ohne dass der Arbeitgeber eine Leistungseinbusse bemerkt hätte, reicht nicht. Die Leistungseinbusse muss vielmehr arbeitsrechtlich ■ durch einen Abfall der Leistungen mit entsprechender Feststellung oder Ermahnung des Arbeitgebers oder durch gehäufte, aus dem Rahmen fallende gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle ■ in Erscheinung treten (vgl. BGer-Urteil vom 18. Juli 2012, 9C\_39412012, E. 3.1.1; BGer-Urteil vom 6. Juni 2012, 9C\_362/2012, E. 5.2.1).

Zu den für die Beurteilung des zeitlichen Konnexes relevanten Umständen zählen auch die in der Arbeitswelt nach aussen in Erscheinung tretenden Verhältnisse, wie etwa die Tatsache, dass ein Versicherter über längere Zeit hinweg als voll vermittlungsfähiger Stellensuchender Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezieht. Allerdings kann solchen Zeiten nicht die gleiche Bedeutung beigemessen werden wie Zeiten effektiver Erwerbstätigkeit. Mit Bezug auf die Dauer der den zeitlichen Konnex unterbrechenden Arbeitsfähigkeit kann die Regel von Art. 88a Abs. 1 IVV als Richtschnur gelten. Nach dieser Bestimmung ist eine anspruchsbeeinflussende Verbesserung der Erwerbsfähigkeit in jedem Fall zu berücksichtigen, wenn sie ohne wesentliche Unterbrechung drei Monate gedauert hat und voraussichtlich weiterhin andauern wird. Bestand während mindestens drei Monaten wieder volle Arbeitsfähigkeit und erschien gestützt darauf eine dauerhafte Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit als objektiv wahrscheinlich, stellt dies ein gewichtiges Indiz für eine Unterbrechung des zeitlichen Zusammenhangs dar. Anders verhält es sich, wenn die fragliche, allenfalls mehr als dreimonatige Tätigkeit als Eingliederungsversuch zu werten ist oder massgeblich auf sozialen Erwägungen des Arbeitgebers beruhte und eine dauerhafte Wiedereingliederung unwahrscheinlich war (Urteil des Bundesgerichts 9C\_944/2012 vom 10. Juli 2013, E. 1.1.3, BGE 134 V 20 E. 3.2.1 S. 22 mit Hinweisen).

9.3 Bezüglich der nachfolgenden Tätigkeit bei der D.\_\_\_\_ vom 24. August - 30. November 2011 liegt lediglich eine Arbeitsbestätigung vor (IV-Nr. 73, S. 3). Echtzeitliche Angaben zur Arbeitsfähigkeit des Klägers in diesem Zeitraum liegen keine vor. Aufgrund der Angaben des Klägers anlässlich der Parteibefragung und seines Hausarztes, Dr. med. C.\_\_\_\_, ist aber davon auszugehen, dass auch während dieser 3-monatigen Tätigkeit eine zumindest 20%ige-Einschränkung der Arbeitsfähigkeit weiter bestehen blieb, da auch die D.\_\_\_\_ davon absah, das vertraglich per 30. November 2011 befristete Arbeitsverhältnis zu verlängern (vgl. IV-Nrn. 96, 26 S. 14). Das Gleiche kann auch zur darauf folgenden Anstellung des Klägers in der G.\_\_\_\_ AG von Februar - Juni 2013 gesagt werden. Gemäss Bericht betreffend Frühintervention der IV-Stelle [ ] habe der Kläger bei der G.\_\_\_\_ AG ein Angebot erhalten, in der Administration als Entlastung der Sekretärin zu arbeiten. Er hätte zusätzliche Buchhaltungsaufgaben bekommen im 60%-Pensum. Weil es aber schon am Empfang im 20%-Pensum nicht geklappt habe, (Multitasking) Post, Anfragen Pensionäre, Telefonate, sei ihm gekündigt worden, bevor er die 60%-Stelle habe antreten können (vgl. IV-Nrn. 76 und 26, S. 14). Selbst wenn man aufgrund der lückenhaften Aktenlage davon ausgehen wollte, dass die relevante Arbeitsfähigkeit bereits während des Arbeitsverhältnisses mit der G.\_\_\_\_ AG unterbrochen worden sei, so würde dies nicht zur Leistungspflicht der diesbezüglich zuständigen Vorsorgeeinrichtung führen, da eine relevante Arbeitsunfähigkeit spätestens während des Anstellungsverhältnisses mit der H.\_\_\_\_ AG wiederum unterbrochen wurde, wie nachfolgend darzulegen sein wird.

9.4 Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung unterbricht eine Arbeitsfähigkeit über 80 % den zeitlichen Konnex zwischen ursprünglicher Arbeitsunfähigkeit und späterer Invalidität, wenn die Einsatzfähigkeit in einer angepassten Tätigkeit mindestens drei Monate andauert (Urteile 9C\_147/2017 vom 20. Februar 2018, 9C 569/2013 vom 18. Februar 2014 E. 1.2.2, 9C 115/2015 vom 12. November 2015 E. 2.2, 9C 142/2016 vom 9. November 2016 E. 3.2). Soll diese Vermutung umgestossen werden, müsste dies mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit bewiesen werden. Bei diesbezüglicher Beweislosigkeit hätte die Beklagte die Beweislast zu tragen, bzw. die Beweislosigkeit würde zu ihren Ungunsten ausfallen.

Vorliegend muss aufgrund der Unterlagen und der übereinstimmenden Aussagen des Klägers sowie der Personalverantwortlichen, M.\_\_\_\_, davon ausgegangen werden, dass der Kläger während des ersten halben Jahres der Anstellung bei der H.\_\_\_\_ AG, als er noch unter seinem damaligen Vorgesetzten, Herrn R.\_\_\_\_, gearbeitet hat, zumindest ausreichende Leistungen erbracht hat. Für das Gegenteil gibt es keine Anhaltspunkte. Das Zwischenzeugnis vom 30. Juni 2014 ist normal ausgefallen, was auch M.\_\_\_\_ bestätigt hat. Sie gibt denn auch an, dass sie während der Zeit, in der der Kläger unter Herrn R.\_\_\_\_ gearbeitet habe, nichts vom Kläger gehört habe. Erst unter dem neuen Chef, Herr S.\_\_\_\_, seien ihr Probleme gemeldet worden. Zudem wurde dem Kläger anlässlich des Probezeitgesprächs vom 30. August 2013 nach knapp zweieinhalbmonatiger Anstellung ein durchaus positives Feedback gegeben und es wurden praktisch sämtliche Ziele als erfüllt erachtet (vgl. Klagebeilage 15). Aktenkundig sind Defizite in der Arbeitsleistung des Klägers erst mit dem Massnahmenkatalog vom 1. Juli 2014 geworden, also mehr als ein Jahr nach Stellenantritt durch den Kläger. Es ist zwar davon auszugehen, dass die Leistungsdefizite schon früher aufgefallen sein müssen, bevor es zu diesem Massnahmenkatalog gekommen ist. Aber das ändert nichts daran, dass solche Defizite

zumindest während des ersten halben Jahres der Tätigkeit bei der H.\_\_\_\_ AG weder aufgrund der Akten erstellt sind, noch von der Zeugin behauptet werden. Wie erwähnt, setzt eine relevante Arbeitsunfähigkeit voraus, dass der Arbeitgeber eine Leistungseinbusse bemerkt hat. Die Leistungseinbusse muss arbeitsrechtlich ■ durch einen Abfall der Leistungen mit entsprechender Feststellung oder Ermahnung des Arbeitgebers oder durch gehäufte, aus dem Rahmen fallende gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle ■ in Erscheinung treten (vgl. BGer-Urteil vom 18. Juli 2012, 9C\_39412012, E. 3.1.1; BGer-Urteil vom 6. Juni 2012, 9C\_362/2012, E. 5.2.1). Zwar gaben sowohl der Kläger als auch M.\_\_\_\_ übereinstimmend zu Protokoll, dass es wesentlich war, dass Herr R.\_\_\_\_ mit seiner Berufserfahrung und wohl auch seiner Art in der Lage war, auf den Kläger einzugehen, ihn stets zu unterstützen und seine Fragen zu beantworten. Aber es ist auch erstellt, dass die Umstellung auf das SAP-Programm, welche dem Kläger ■ neben dem Chefwechsel ■ schlussendlich wohl «zum Verhängnis» wurde, auf der ganzen Abteilung für eine grosse Druckphase sorgte. Gemäss der Aussage von M.\_\_\_\_ habe die Umstellung ein Tohuwabohu hervorgerufen. Es hätten alle Überstunden machen müssen. Jeder sei davon betroffen worden. Dies zeigt, dass es sich hierbei offensichtlich um eine eher ungewöhnliche Drucksituation gehandelt hat, die alle Arbeitnehmer betroffen hat. Dass der Kläger mit diesen sicher nicht alltäglichen Zusatzbelastungen nicht mehr klarkam, jedoch vorher seine Arbeitsleistungen zwar nicht brilliant, aber angemessen erbringen konnte, erscheint damit nachvollziehbar und aufgrund der Akten und der Aussagen anlässlich der Instruktionsverhandlung plausibel. Damit ist davon auszugehen, dass der Kläger bei der H.\_\_\_\_ AG seine Arbeitsleistung in einem 100%-Pensum mit überwiegender Wahrscheinlichkeit länger als 3 Monate mit einer Leistungsfähigkeit von mehr als 80 % erbringen konnte, womit der zeitliche Konnex zwischen ursprünglicher Arbeitsunfähigkeit und späterer Invalidität ■ gemäss der hiervor erwähnten bundesgerichtlichen Rechtsprechung ■ unterbrochen wurde (Urteil 9C\_147/2017 vom 20. Februar 2018). Im Übrigen ist aufgrund der Akten davon auszugehen, dass das Verwerten der Arbeitsfähigkeit durch den Kläger für die H.\_\_\_\_ AG auch zumutbar gewesen ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts B 94/00 vom 4. Mai 2001).

Damit ist eine allfällige vorbestehende Invalidität unterbrochen worden und erst während dem Arbeitsverhältnis bei der H.\_\_\_\_ AG wieder eingetreten, wie aus den Akten ersichtlich ist. Die Invalidität wurde danach auch nicht mehr durch die Tätigkeit beim I.\_\_\_\_ unterbrochen. Dies geht aus den vorliegenden Unterlagen hervor: Im Protokoll betreffend das Arbeitsgespräch des Klägers mit seiner Vorgesetzten im I.\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_, vom 30. Januar 2015 (IV-Nr. 51) wurde festgehalten, der Kläger brauche bei der täglichen Pendenzenbearbeitung / Rechnungskontrolle noch sehr viel Unterstützung. Die Erwartung der Arbeitsleistung nach 2 Monaten sei nicht erreicht. Dem Kläger werde in diesem Gespräch mitgeteilt, dass die Probezeit um 3 Monate verlängert werde, das heisse bis 31. Mai 2015. Mit Schreiben vom 10. April 2015 (IV-Nr. 53) wurde dem Kläger schliesslich mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2015 aufzulösen. Die Leistung werde nicht erbracht, die man nach dieser Zeit von einem Sachbearbeiter Rechnungswesen verlange. Die Effizienz sei mangelhaft und das Wissen nicht förderbar.

9.5 Gestützt auf die vorgehenden Erwägungen ist demnach die Leistungspflicht der Pensionskasse Solothurn grundsätzlich zu bejahen.

(.)

10. Über eine allfällige Parteientschädigung und die Verfahrenskosten wird das Versicherungsgericht erst im Rahmen des Endentscheides befinden.»

4. Gestützt auf die vorgehenden Ausführungen ist somit festzuhalten, dass eine allfällige vorbestehende erhebliche Arbeitsunfähigkeit des Klägers unterbrochen worden und erst während des Arbeitsverhältnisses bei der H. \_\_\_ AG wieder eingetreten ist. Die Beklagte ist damit leistungspflichtig, wobei bezüglich der Höhe der Leistung auf einen Invaliditätsgrad von 100 % abzustellen ist (vgl. Ziff. II. 2 hiervor). Bezüglich des Anspruchsbeginns ist davon auszugehen, dass die Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, spätestens mit Kündigung der H. \_\_\_ AG per 31. Dezember 2014 eingetreten war. Eine relevante Arbeitsunfähigkeit für einen früheren Zeitpunkt lässt sich nicht mit dem notwendigen Grad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit belegen. Art. 26 Abs. 1 BVG verweist für den Beginn des Anspruchs auf obligatorische berufsvorsorgerechtliche Invalidenleistungen auf Art. 29 IVG. Damit wird eine grundsätzliche Koinzidenz zwischen der Entstehung des Anspruchs auf BVG-Invalidenleistungen und IV-Invalidenrenten hergestellt (Hürzeler; in Schneider / Geiser / Gächter, Handkommentar zum BVG und FZG, Bern 2010, N1 zu Art. 26 BVG). Infolgedessen ist auch Art. 28 IVG für den berufsvorsorgerechtlichen Anspruch auf Invalidenleistungen massgebend, wonach die Entstehung des Anspruchs auf eine Invalidenrente voraussetzt, dass die versicherte Person während eines Jahres ohne wesentliche Unterbrechung durchschnittlich mindestens 40 Prozent arbeitsunfähig gewesen ist. Nach dem Gesagten ist hinreichend ausgewiesen, dass die erforderliche Arbeitsunfähigkeit ab Januar 2015 erstellt ist. Der Kläger hat somit in teilweiser Gutheissung der Klage ab 1. Januar 2016 Anspruch auf eine ganze Rente der Beklagten (vgl. § 35 Abs. 1 lit. a der Statuten der Beklagten vom 5. Januar 2015; Klagebeilage 30).

Es ist nun Sache der Beklagten, gestützt auf die gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen den genauen Rentenbetrag unter Berücksichtigung einer allfälligen Überentschädigung festzusetzen.

4.2 Auf Invalidenrenten der beruflichen Vorsorge sind erst ab dem Zeitpunkt der Betreuung oder Klageanhebung Verzugszinsen zu bezahlen (BGE 119 V 135 E. 4c und 4d). Im vorliegenden Fall ergibt sich somit ein Verzugszinsanspruch ab 20. September 2016. Der Zinssatz beträgt 5 % (BGE 119 V 135 E. 4d).

5. ■■■■ Bei diesem Verfahrensausgang hat der Kläger Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese hat sich ohne Rücksicht auf den Streitwert nach dem zu beurteilenden Sachverhalt und der Schwierigkeit des Prozesses zu bemessen.

Der Vertreter des Klägers macht einen Aufwand von 41.20 Stunden geltend. Vorweg sind bei den Kostennoten Kürzungen vorzunehmen. So sind folgende Positionen in Abzug zu bringen, welche praxisgemäss Kanzleiaufwand darstellen, der im Stundenansatz eines Rechtsanwalts inbegriffen ist: Vollmacht Klient / Weiterleitung vom 1. September 2016, Fristerstreckungsgesuch vom 13. Dezember 2016, Einreichung der Kostennote am 16. März 2017, Vollmacht von Klient / Schreiben an Versicherungsgericht vom 20. November 2017, Fristerstreckungsgesuch 29. August 2018. Sodann wird das Studium der nicht komplexen Verfügungen des Versicherungsgerichts praxisgemäss nicht vergütet (Positionen vom 27. September 2016, 10. Oktober 2016, 15. Dezember 2016, 26. Januar 2017, 20. Februar 2017, 23. März 2017, 13. November 2017, 7. August 2018). Zudem wurde der nachprozessuale Aufwand in der Kostennote doppelt aufgeführt (Position vom 9. März 2017). Aber auch der

nach der Kürzung verbleibende Aufwand von 39 Stunden erscheint angesichts der Schwierigkeit der Sache und im Vergleich mit ähnlich gelagerten Fällen als sehr hoch. Es ist zwar zu berücksichtigen, dass der vorliegende Sachverhalt komplex ist und zusätzlich eine Instruktionsverhandlung durchgeführt werden musste. Dennoch wird in solchen Fällen selten ein Aufwand von mehr als 20 Stunden vergütet. Angesichts der besonderen Umstände des Falls ist der Aufwand aber lediglich auf 30 Stunden zu kürzen, was eine Aufwandsentschädigung von CHF 6'900.00 ergibt (30 x CHF 230.00; vgl. § 160 Abs. 2 GebT). Des Weiteren erscheinen die geltend gemachten Auslagen von CHF 370.80 verhältnismässig hoch, zumal der Vertreter nicht näher spezifiziert hat, wie sich diese zusammensetzen. Somit sind diese praxisgemäss auf 3 % des vergüteten Aufwandes zu kürzen. Die geltend gemachten Fahrspesen von CHF 60.30 sind dagegen einzurechnen.

Somit beläuft sich die Parteientschädigung auf CHF 7'735.50 (30 x CHF 230.00, zuzüglich CHF 267.30 Auslagen und 8 % Mehrwertsteuer auf Positionen vor 2018 bzw. 7.7 % ab 2018).

6. Gestützt auf Art. 73 Abs. 2 BVG sind für das vorliegende Verfahren keine ordentlichen Kosten zu erheben. Von diesem Grundsatz abzuweichen, besteht im vorliegenden Fall kein Anlass.

Demnach widerkannt:

1. Die Klage wird in dem Sinne teilweise gutgeheissen, als die Beklagte verpflichtet wird, dem Kläger ab 1. Januar 2016 eine ganze Rente auszurichten, zuzüglich 5 % Zinsen ab 20. September 2016.

2. Die Beklagte hat dem Kläger eine Parteientschädigung von CHF 7'735.50 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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

Der Präsident

Der Gerichtsschreiber

Flückiger

Isch

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