-

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht	Bundessozialgericht
Sachgebiet	Rentenversicherung
Abteilung	5
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	11.06.1997

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	15.09.2000

3. Instanz

Datum	03.07.2002

Auf die Revision des KlÃ¤gers wird das Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÃ¼rttemberg vom 15. September 2000 aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurÃ¼ckverwiesen. Die Kostenentscheidung bleibt der den Rechtsstreit abschlieÃenden Entscheidung vorbehalten.

GrÃ¼nde:

I

Die Beteiligten streiten Ã¼ber einen Anspruch des KlÃ¤gers auf Rente wegen BerufsunfÃ¤higkeit (BU).

Der im Jahre 1956 geborene KlÃ¤ger hatte in der Zeit vom 1. September 1971 bis 4. Februar 1975 eine Lehre zum Maschinenschlosser durchlaufen, die schriftliche FacharbeiterprÃ¼fung jedoch nicht bestanden. AnschlieÃend war er im Ausbildungsbetrieb bis 6. April 1979 als FrÃ¤ser und Bohrwerksdreher beschÃ¤ftigt und als Facharbeiter bezahlt worden. Ab 15. Oktober 1980 wechselte er zur Firma A. Er wurde dort im Bereich des Bauhofes als "Lager- und Materialverwalter"

eingesetzt. Vom 18. August 1992 bis 31. Juli 1995 war er arbeitsunfÃ¤hig und hatte nach Ende der Lohnfortzahlung bis zur Aussteuerung Krankengeld erhalten. Seitdem bezieht er Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

Den Antrag des KlÃ¤gers vom 14. September 1993 auf Rente wegen Erwerbs- oder BerufsunfÃ¤higkeit lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 5. Mai 1994 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 9. Januar 1995 mit der BegrÃ¼ndung ab, die bisherige BerufstÃ¤tigkeit sei zwar der Gruppe der Facharbeiter zuzuordnen, die festgestellten GesundheitsstÃ¶rungen (chronisches HWS-Syndrom mit rezidivierenden Nervenwurzelreizerscheinungen in HWS und BWS bei radiologisch nachgewiesenen Protrusionen C 3 bis C 6, funktionell ausreichend kompensiert; BWS-Syndrom mit rezidivierenden Blockierungen und reaktiver Muskelverspannung; rezidivierende vasomotorische Kopfschmerzen, psychogenes Fehlverhalten ohne Krankheitswert) fÃ¼hrten zwar zu EinschrÃ¤nkungen des LeistungsvermÃ¶gens (nur leichte bis mittelschwere Arbeiten ohne Zeitdruck, Ã¼berwiegend einseitige KÃ¶rperhaltung, hÃ¤ufiges BÃ¼cken, Belastung durch KÃ¤lte, Hitze, Zugluft und NÃ¤sse), hinderten den KlÃ¤ger aber nicht, vollschichtig im bisherigen Beruf als Leitungsbauer weiterzuarbeiten. Grundlage fÃ¼r diese Beurteilung war vor allem das sozialmedizinische Gutachten Dr. E vom 11. November 1993 unter Auswertung der Befundberichte der behandelnden Ãrzte und KrankenhÃ¤user sowie vor allem eines neurologisch-psychiatrischen Zusatzgutachtens von Prof. Dr. med. F.

Das vom KlÃ¤ger angerufene Sozialgericht (SG) Mannheim hat weitere Befund- und Behandlungsberichte sowie schriftliche Aussagen der behandelnden Ãrzte angefordert. Als gerichtlich bestellte SachverstÃ¤ndige haben nach einer Untersuchung des KlÃ¤gers zum einen Prof. Dr. S als Nebengutachter das psychosomatisch-psychotherapeutische Gutachten vom 1. Februar 1996 und zum anderen Dr. P als Hauptgutachter das fachorthopÃ¤dische Gutachten vom 22. Februar 1996 erstattet. Beide Gutachter haben nahezu dieselben Diagnosen wie die im Verwaltungsverfahren gehÃ¶rten SachverstÃ¤ndigen gestellt. Dr. P prÃ¤zisierte jedoch die HÃ¶chstgrenzen der zu hebenden und zu tragenden Lasten.

Mit Urteil vom 11. Juni 1997 hat das SG Mannheim "dem KlÃ¤ger Rente wegen BerufsunfÃ¤higkeit bewilligt" und im Ãbrigen die Klage abgewiesen: Die zuletzt ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit, der FacharbeiterqualitÃ¤t zukomme, kÃ¶nne der KlÃ¤ger im Anschluss an die eingeholten Gutachten ebenso wenig vollschichtig ausÃ¼ben wie den Beruf eines Maschinenschlossers oder Industriemechanikers. Die von der Beklagten benannten VerweisungstÃ¤tigkeiten (Lager- bzw Materialverwalter, Kontrolleur in der Produktion) seien nach den eingeholten ArbeitgeberauskÃ¼nften fÃ¼r betriebsfremde Bewerber nicht zugÃ¤nglich.

Gegen das Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Nach weiterer Beweiserhebung (Einholung ergÃ¤nzender ArbeitgeberauskÃ¼nfte vom 2. Dezember 1997 und 8. Juli 1998, eines fachorthopÃ¤dischen Gutachtens von Prof. Dr. J vom 12. September 1999, eines auf Antrag des KlÃ¤gers nach Â§ 109 Sozialgerichtsgesetz (SGG) erstatteten nervenfachÃ¤rztlichen Gutachtens von G. B vom 12. Mai 2000 sowie Beiziehung weiterer Ã¤rztlicher Unterlagen) hat das Landessozialgericht (LSG) mit Urteil vom 15. September 2000 das Urteil des SG

aufgehoben und die Klage insgesamt abgewiesen: Dem KlÃ¤ger stehe kein Berufsschutz als Maschinenschlosser zu, weil er einerseits die schriftliche FacharbeiterprÃ¼fung nicht mit Erfolg abgelegt habe und sich andererseits mit der Aufnahme der TÃ¤tigkeit als Lager- und Materialverwalter bei der Firma A am 15. Oktober 1980 von diesem Beruf aus freien StÃ¼cken gelÃ¶st habe. Die zuletzt ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit sei allenfalls dem Leitberuf des angelernten Arbeiters im oberen Bereich zuzuordnen. Dies folge aus der Arbeitgeberauskunft, wonach lediglich eine Einarbeitungszeit von 6 Monaten erforderlich sei. Dem stehe auch nicht die tarifliche Einstufung durch den Arbeitgeber in die Facharbeiterlohngruppe 8 entgegen, denn diese beruhe auf betriebsfremden ErwÃ¤gungen; nach der Auskunft seien fÃ¼r die Eingruppierung auch ArbeitskrÃ¤ftemangel und BewÃ¤hrungsaufstieg sowie Mehrarbeit maÃgebend gewesen. Keine andere Beurteilung rechtfertige der Aufstieg in die Lohngruppe 9 wegen der Stellung eines KolonnenfÃ¼hrers. Auch dieser Aufstieg habe nach der Arbeitgeberauskunft nicht nur auf der Funktion, sondern ebenso auf ArbeitskrÃ¤ftemangel, BewÃ¤hrungsaufstieg (langjÃ¤hrige Berufserfahrung) und Mehrarbeit beruht. Der KlÃ¤ger sei zunÃ¤chst stellvertretender KolonnenfÃ¼hrer einer Gruppe von 3 bis 4 Mann angelernter KrÃ¤fte gewesen. Er habe sich deshalb nur durch eine etwas herausgehobene Stellung innerhalb einer kleinen Arbeitsgruppe Angelernter ausgezeichnet und es fehle an jeglichem Nachweis fÃ¼r die FÃ¼hrung von Facharbeitern. Als Angelernter im oberen Bereich kÃ¶nne er zumutbar auf die von der Beklagten benannte TÃ¤tigkeit eines Lager- und Materialverwalters in einem anderen Unternehmen verwiesen werden. Insoweit werde auf die von der Beklagten vorgelegte Auskunft des Landesarbeitsamtes Baden-WÃ¼rttemberg aus dem Jahre 1987 Bezug genommen, wonach diese TÃ¤tigkeit nur eine Einarbeitungszeit von ein bis sechs Monaten erfordere und es sich um eine leichte bis mittelschwere Arbeit in wechselnder KÃ¶rperhaltung in geschlossenen, geheizten RÃ¤umen handle. Die TÃ¤tigkeit kÃ¶nne zB im Ersatzteillager eines Betriebes des Kfz-Gewerbes ausgeÃ¼bt werden, wie aus der von der Beklagten vorgelegten Auskunft des Verbandes des Kraftfahrzeuggewerbes Baden-WÃ¼rttemberg e.V. vom 10. Dezember 1993 hervorgehe.

Selbst wenn der KlÃ¤ger unter Zugrundelegung seiner Angaben in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vom 15. September 2000 entgegen den AuskÃ¼nften seines letzten Arbeitgebers weiterhin TÃ¤tigkeiten als Maschinenschlosser verrichtet und damit keine LÃ¶sung vom Ausbildungsberuf stattgefunden hÃ¤tte, er also als Facharbeiter einzustufen wÃ¤re, fÃ¼hrte dies zu keinem anderen Ergebnis. Er sei dann auf den Leitberuf des Angelernten verweisbar. "Um eine solche zumutbare VerweisungstÃ¤tigkeit handelt es sich bei der von der Beklagten benannten eines Material- und Lagerverwalters, da diese eine echte betriebliche Ausbildung von wenigstens drei Monaten erfordert (BSGE 42, 243)".

Diese TÃ¤tigkeit kÃ¶nne der KlÃ¤ger mit dem vorhandenen RestleistungsvermÃ¶gen (fÃ¼r kÃ¶rperlich leichte vollschichtige Arbeiten in wechselnder KÃ¶rperhaltung, ohne Heben und Tragen von Lasten Ã¼ber 15 kg, ohne Ãberkopfarbeiten, Zwangshaltung sowie KÃ¤lte-, Zugluft- und NÃ¤sseexposition) im Anschluss an die gehÃ¶rten gerichtlichen SachverstÃ¤ndigen sowie die schriftlichen sachverstÃ¤ndigen Zeugenaussagen der behandelnden

Ã□rzte verrichten. Der KlÃ¤ger leide zur Ã□berzeugung des Senats an einer sekundÃ¤ren Fibromyalgie. Diese Diagnose sei anlÃ¤sslich der Untersuchung am 29. Januar 1998 in der Rheumaambulanz der UniversitÃ¤tskliniken Heidelberg (Privat-Dozent Dr. H) anhand der in der Fachliteratur beschriebenen Kriterien gesichert worden. Die Erkrankung "begrÃ¼ndet fÃ¼r sich allein zwar eine BeeintrÃ¤chtigung des LeistungsvermÃ¶gens, sodass schwere Arbeiten oder Arbeiten in Zwangshaltung nicht mehr zumutbar sind. Eine vollschichtige LeistungsfÃ¤higkeit fÃ¼r leichte bis gelegentlich mittelschwere TÃ¤tigkeiten ohne Arbeiten unter Zeitdruck bleibt jedoch erhalten". Der Senat berufe sich insoweit auf die AusfÃ¼hrungen von Rohe/Rompe, Sozialmedizinische Begutachtung in der gesetzlichen Rentenversicherung, VDR, 5. Auflage 1995, S 182. Dies gelte umso mehr, als Prof. Dr. J den Verdacht auf generalisierte Fibromyalgie bei seiner Leistungsbeurteilung berÃ¼cksichtigt habe und auch in Kenntnis dessen nicht zu einer EinschrÃ¤nkung der vollschichtigen LeistungsfÃ¤higkeit gelangt sei. Eine â□□ vom KlÃ¤ger im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung beantragte â□□ Einholung eines Gutachtens bei Dr. W von Amts wegen sei daher nicht erforderlich. Der Antrag des KlÃ¤gers, hilfsweise nach Â§ 109 SGG Dr. W zum SachverstÃ¤ndigen zu bestellen, sei verspÃ¤tet.

Die â□□ vom Senat zugelassene â□□ Revision stÃ¼tzt der KlÃ¤ger zunÃ¤chst auf mangelhafte tatsÃ¤chliche Feststellungen des LSG unter Verletzung der Amtsermittlungspflicht. Das LSG hÃ¤tte den Unstimmigkeiten in den ArbeitgeberauskÃ¼nften zur QualitÃ¤t des bisherigen Berufes und seinem Vortrag im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung, er habe hÃ¶herwertige Schlosser- und Technikerarbeiten ausgefÃ¼hrt und ihm seien auch Facharbeiter unterstellt gewesen, weiter nachgehen mÃ¼ssen. Insbesondere sei die Vermutung des LSG, ihm seien nur Angelernte unterstellt gewesen, weder durch die ArbeitgeberauskÃ¼nfte noch durch eigene Feststellungen des LSG gedeckt.

Die LeistungsfÃ¤higkeit in medizinischer Hinsicht sei vor allem mit Blick auf die Fibromyalgie nicht ausreichend aufgeklÃ¤rt. Weitere Ermittlungen durch AnhÃ¶rung eines mit dem Krankheitsbild vertrauten SachverstÃ¤ndigen hÃ¤tten uU ergeben, dass kein vollschichtiges LeistungsvermÃ¶gen mehr bestehe. Das Gutachten von Prof. Dr. J sei insoweit ergÃ¤nzungsbedÃ¼rftig, denn es fehle eine eigenstÃ¤ndige fachliche EinschÃ¤tzung der Auswirkungen dieser Erkrankung. Der SachverstÃ¤ndige zitiere lediglich pauschal eine Literaturmeinung. Eine weitere SachverhaltsaufklÃ¤rung hÃ¤tte sich deshalb aufdrÃ¤ngen mÃ¼ssen, und dem im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung gestellten Beweisantrag hÃ¤tte stattgegeben werden mÃ¼ssen. Die BegrÃ¼ndung des LSG fÃ¼r die Ablehnung sei unzureichend, denn die Bezugnahme auf das Zitat aus dem Standardwerk des VDR "Sozialmedizinische Begutachtung in der gesetzlichen Rentenversicherung", das mÃ¶glicherweise nicht mehr auf dem neuesten Stand sei, erlaube nicht die generelle Aussage, dass bei den Erkrankten eine vollschichtige LeistungsfÃ¤higkeit fÃ¼r leichte bis mittelschwere TÃ¤tigkeiten grundsÃ¤tzlich erhalten bleibe. Auch die Bezugnahme auf das Gutachten von Prof. Dr. J , der nur von einem Verdacht ausgegangen sei, fÃ¼hre wegen der geschilderten MÃ¤ngel nicht weiter.

Weiter rÃ¼gt der KlÃ¤ger die fehlerhafte Anwendung des Mehrstufenschemas des

Bundessozialgerichts (BSG) und damit eine Verletzung des Â§ 43 Abs 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) aF. Das LSG habe verkannt, dass die bisherige TÃ¤tigkeit von der Firma A von Anfang an in die Facharbeiter-Lohngruppe 8 des MTV eingruppiert worden sei. Soweit angeblich qualitÃ¤tsfremde Merkmale fÃ¼r die tarifliche Eingruppierung durch den Arbeitgeber maÃ geblich gewesen seien, beziehe sich die Auskunft der Firma A â wenn Ã¼berhaupt â auf die HÃ¶herstufung in die Lohngruppe 9. Im Ãbrigen habe das LSG die Rechtsprechung des BSG nicht beachtet, wonach allein die tarifvertragliche Eingruppierung den Facharbeiterstatus begrÃ¼ndet. Ausgehend vom tatsÃ¤chlichen TÃ¤tigkeitsbild hÃ¤tte das LSG unter BerÃ¼cksichtigung der Lohngruppenbeschreibung des einschlÃ¤gigen Tarifvertrages den Facharbeiterstatus feststellen mÃ¼ssen. Die Verweisung auf die TÃ¤tigkeit eines Material- und Lagerverwalters auf der Ebene der Anlernberufe, fÃ¼r den Fall dass ein Berufsschutz bestehen sollte, sei unschlÃ¼ssig. Es stehe nach der in Bezug genommenen Auskunft des Arbeitsamtes, wo von einer Einarbeitungszeit von 1 bis 6 Monaten die Rede sei, keinesfalls fest, dass die TÃ¤tigkeit eine "echte betriebliche Ausbildung von wenigstens drei Monaten" erfordere.

Der KlÃ¤ger beantragt,
das Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÃ¼rttemberg vom 15. September 2000 aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 11. Juni 1997 zurÃ¼ckzuweisen.

Die Beklagte beantragt,
die Revision zurÃ¼ckzuweisen.

II

Die Revision des KlÃ¤gers ist im Sinne der Aufhebung des angefochtenen Urteils und der ZurÃ¼ckverweisung des Rechtsstreits an das LSG begrÃ¼ndet (Â§ 170 Abs 2 Satz 2 SGG). Die bisherigen Feststellungen des LSG lassen keine abschlieÃende Entscheidung darÃ¼ber zu, ob der KlÃ¤ger berufsunfÃ¤hig ist oder nicht. Zu Recht rÃ¼gt der KlÃ¤ger, dass es das LSG unter Verletzung von Verfahrens- und materiellem Recht (1) unterlassen hat, notwendige weitere Feststellungen zum bisherigen Beruf (2), zu den zumutbaren VerweisungstÃ¤tigkeiten (3) und zum RestleistungsvermÃ¶gen (4) zu treffen.

1. BerufsunfÃ¤hig sind nach Â§ 43 Abs 2 SGB VI (in der bis zum 31. Dezember 2000 gÃ¼ltigen Fassung) Versicherte, deren ErwerbsfÃ¤higkeit wegen Krankheit oder Behinderung auf weniger als die HÃ¤lfte derjenigen von kÃ¶rperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit Ã¤hnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und FÃ¤higkeiten gesunken ist. Der Kreis der TÃ¤tigkeiten, nach denen die ErwerbsfÃ¤higkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfasst alle TÃ¤tigkeiten, die ihren KrÃ¤ften und FÃ¤higkeiten entsprechen und ihnen unter BerÃ¼cksichtigung der Dauer und des Umfangs ihrer Ausbildung sowie ihres bisherigen Berufs und den besonderen Anforderungen ihrer bisherigen BerufstÃ¤tigkeit zugemutet werden kÃ¶nnen. Nach den Ãbergangsvorschriften des Â§ 300 Abs 2 und Â§ 302b Abs 1 SGB VI, letztere neugefasst durch Gesetz vom 20.

Dezember 2000 (BGBl I 1827), ist diese Vorschrift fÃ¼r einen am 31. Dezember 2000 bestehenden Anspruch auf Rente wegen BU weiterhin maÃgebend (vgl auch BSG Urteil vom 24. Februar 1999 â B 5 RJ 28/98 R â SozR 3-2600 Â§ 300 Nr 14 mwN). Ein danach entstehender Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei BU richtet sich nach Â§ 240 SGB VI, neugefasst durch Gesetz vom 20. Dezember 2000, dessen Definition der BU im Vergleich zu der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Definition nur geringfÃ¼gig verÃ¤ndert ist, sodass auch insoweit die bisherige Rechtsprechung des BSG herangezogen werden kann.

Ausgangspunkt bei der PrÃ¼fung der BU ist der bisherige Beruf des Versicherten. Darunter ist im Allgemeinen diejenige der Versicherungspflicht unterliegende TÃ¤tigkeit zu verstehen, die zuletzt auf Dauer, dh mit dem Ziel verrichtet wurde, sie bis zum Eintritt der gesundheitlichen UnfÃ¤higkeit oder bis zum Erreichen der Altersgrenze auszuÃ¼ben; in der Regel ist das die letzte versicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung oder TÃ¤tigkeit, jedenfalls wenn sie die qualitativ hÃ¶chste ist (vgl BSG Urteile vom 22. MÃ¤rz 1988 â 8/5a RKn 9/86 â SozR 2200 Â§ 1246 Nr 158, vom 22. Oktober 1996 â 13 RJ 35/96 â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 55 und vom 18. Februar 1998 â B 5 RJ 34/97 R â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 61 mwN).

Kann der bisherige Beruf nicht mehr ausgeÃ¼bt werden, hÃ¤ngt der Rentenanspruch davon ab, ob es zumindest eine TÃ¤tigkeit gibt, die sozial zumutbar ist und gesundheitlich wie fachlich noch bewÃ¤ltigt werden kann. Dabei richtet sich die soziale Zumutbarkeit einer VerweisungstÃ¤tigkeit nach der Wertigkeit des bisherigen Berufs. Zur Erleichterung dieser Beurteilung hat die Rechtsprechung des BSG die Berufe der Versicherten in Gruppen eingeteilt. Diese Berufsgruppen sind ausgehend von der Bedeutung, die Dauer und Umfang der Ausbildung fÃ¼r die QualitÃ¤t eines Berufs haben, gebildet worden. Entsprechend diesem Mehrstufenschema werden die Arbeiterberufe durch Gruppen mit den Leitberufen des Vorarbeiters mit Vorgesetztenfunktion bzw des besonders hoch qualifizierten Facharbeiters, des Facharbeiters (anerkannter Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungszeit von mehr als zwei Jahren), des angelernten Arbeiters (sonstiger Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungszeit von drei Monaten bis zu zwei Jahren) mit Unterscheidung in einen oberen und unteren Bereich, und des ungelernten Arbeiters charakterisiert (vgl zB BSG Urteile vom 22. Oktober 1996 â 13 RJ 35/96 â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 55 und vom 18. Februar 1998 â B 5 RJ 34/97 R â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 61, jeweils mwN). Im Rahmen der sozialen Zumutbarkeit kann auf eine TÃ¤tigkeit der jeweils nÃ¤chstniedrigeren Gruppe verwiesen werden. FÃ¼r die Verweisbarkeit eines angelernten Arbeiters ist es von Bedeutung, ob er dem oberen oder dem unteren Bereich dieser Gruppe angehÃ¶rt (vgl eingehend dazu BSG Urteil vom 29. MÃ¤rz 1994 â 13 RJ 35/93 â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 45 mwN).WÃ¤hrend den AngehÃ¶rigen des unteren Bereiches grundsÃ¤tzlich alle TÃ¤tigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarkts sozial zuzumuten sind, mÃ¼ssen sich VerweisungstÃ¤tigkeiten fÃ¼r die AngehÃ¶rigen des oberen Bereichs durch QualitÃ¤tsmerkmale auszeichnen, zB das Erfordernis einer Einweisung und Einarbeitung oder die Notwendigkeit beruflicher und betrieblicher Vorkenntnisse. Aus der eingeschrÃ¤nkten Verweisbarkeit folgt, dass mindestens eine zumutbar in Betracht kommende TÃ¤tigkeit konkret zu bezeichnen ist (vgl mwN BSG Urteil vom 29. MÃ¤rz 1994 â 13 RJ 35/93 â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr

45).

Die nach diesem Schema vorzunehmende Einordnung sowohl des bisherigen Berufs als auch der zumutbaren VerweisungstÃ¤tigkeiten (vgl Senatsurteil vom 12. September 1991 â□□ 5 RJ 34/90 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 17) erfolgt aber nicht ausschlieÃ□lich nach der Dauer der absolvierten oder der erforderlichen fÃ¶rmlichen Ausbildung. Entscheidend ist die QualitÃ¤t der verrichteten oder zu verrichtenden Arbeit, dh der aus einer Mehrzahl von Faktoren zu ermittelnde Wert der Arbeit fÃ¼r den Betrieb. Es kommt auf das Gesamtbild an, wie es durch die in Â§ 43 Abs 2 Satz 2 SGB VI genannten Merkmale (Dauer und Umfang der Ausbildung sowie des bisherigen Berufs, besondere Anforderungen der bisherigen BerufstÃ¤tigkeit) umschrieben wird (vgl BSG Urteile vom 8. Oktober 1992 â□□ 13 RJ 49/91 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 27, vom 24. April 1996 â□□ 5 RJ 24/94 â□□ verÃ¶ffentlicht in JURIS und vom 27. Februar 1997 â□□ 13 RJ 5/96 â□□ SozR 3-2600 Â§ 43 Nr 15 und vom 5. April 2001 â□□ B 13 RJ 23/00 R â□□ SozR 3-2600 Â§ 43 Nr 25 mwN).

FÃ¼r die Ermittlung der Wertigkeit des bisherigen Berufs aber auch der VerweisungstÃ¤tigkeit haben tarifliche Regelungen unter zwei Gesichtspunkten Bedeutung: Zum einen wird eine â□□ "tarifliche" â□□ Eingruppierung des Versicherten in eine Tarifgruppe des jeweils geltenden Tarifvertrages durch den Arbeitgeber als widerlegbarer Hinweis dafÃ¼r gewertet, dass die vom Versicherten ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit in ihrer Wertigkeit der Berufs- und Tarifgruppe entspricht, nach der er bezahlt wird (vgl BSG Urteile vom 28. Mai 1991 â□□ 13/5 RJ 69/90 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 14 und vom 17. Dezember 1991 â□□ 13/5 RJ 22/90 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 22). Zum anderen wird davon ausgegangen, dass die abstrakte â□□ "tarifvertragliche" â□□ Einstufung der einzelnen, in der Tarifgruppe genannten TÃ¤tigkeiten in der Regel auf deren QualitÃ¤t beruht (vgl zB BSG Urteile vom 28. November 1985 â□□ 4a RJ 51/84 â□□ BSGE 59, 201 = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 132, und Senatsurteil vom 14. Mai 1991 â□□ 5 RJ 82/89 â□□ BSGE 68, 277 = SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 13).

Es ist demzufolge zunÃ¤chst der zeitlich und Ã¶rtlich einschlÃ¤gige Tarifvertrag zu ermitteln, wobei fÃ¼r die Feststellung der Wertigkeit des bisherigen Berufs die Fassung des Tarifvertrags maÃ□gebend ist, die im Zeitpunkt der Beendigung der versicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigung gegolten hat (vgl zB BSG Urteile vom 17. Dezember 1991 â□□ 13/5 RJ 22/90 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 22 und vom 22. Oktober 1996 â□□ 13 RJ 35/96 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 55). Der Tarifvertrag ist sodann daraufhin zu Ã¼berprÃ¼fen, ob die Lohngruppen allgemein nach QualitÃ¤tsstufen geordnet sind und ob der zu prÃ¼fende Beruf darin als solcher eingestuft ist, oder ob der Tarifvertrag insoweit lediglich allgemeine Merkmale enthÃ¤lt, anhand deren der jeweilige Arbeitgeber eine Eingruppierung der betreffenden TÃ¤tigkeit vorzunehmen hat (vgl zB BSG Urteile vom 17. Dezember 1991 â□□ 13/5 RJ 14/90 â□□ BSGE 70, 56 = SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 21 und vom 22. Oktober 1996 â□□ 13 RJ 35/96 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 55). Auf der Suche nach der fÃ¼r die Wertigkeit des bisherigen Berufs relevanten Lohngruppe sind alle Merkmale auszuscheiden, die im Wesentlichen auf qualitÃ¤tsfremden Gesichtspunkten beruhen (vgl zB BSG Urteile vom 1. Dezember 1983 â□□ 5b RJ

114/82 â□□ BSGE 56, 72 = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 111 und vom 17. Dezember 1991 â□□ 13/5 RJ 22/90 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 22). Analog gilt dies fÃ¼r die tarifliche Einstufung durch den Arbeitgeber. Sie kann fÃ¼r die Wertigkeit des bisherigen Berufs nicht herangezogen werden, wenn feststeht, dass die tarifliche Einstufung dem qualitativen Wert nicht entspricht. Dies ist dann anzunehmen, wenn die Einstufung im Wesentlichen auf die mit der TÃ¤tigkeit verbundenen Nachteile und Erschwernisse (zB Akkord-, Nacht-, Schmutzarbeit uÃ¤) oder auf sozialen GrÃ¼nden wegen der in der Person des Versicherten liegenden UmstÃ¤nde beruht â□□ zB "BewÃ¤hrungsaufstieg" (vgl BSG Urteile vom 8. September 1982 â□□ 5b RJ 16/81 â□□ SozR 2200 Â§ 1246 Nr 101, vom 28. Mai 1991 â□□ 13/5 RJ 69/90 â□□ SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 14, vom 11. Juli 1985 â□□ 5b RJ 88/84 â□□ BSGE 58, 239 = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 129, vom 14. Mai 1991 â□□ 5 RJ 82/89 â□□ BSGE 68, 277 = SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 13 und vom 25. Juli 2001 â□□ B 8 KN 14/00 R â□□ SozR 3-2600 Â§ 43 Nr 26).

2. Diese GrundsÃ¤tze hat das LSG unter Verletzung von Verfahrensrecht bei der Feststellung der Wertigkeit des bisherigen Berufs unbeachtet gelassen.

a) Die einzelnen vom KlÃ¤ger bei der Firma A verrichteten TÃ¤tigkeiten als "Lager- und Materialverwalter" â□□ also die Basis fÃ¼r die Ermittlung der QualitÃ¤t des bisherigen Berufs â□□ sind vom LSG nicht festgestellt. Eine nichtssagende Gruppenbezeichnung kann dies nicht ersetzen. Zu Recht rÃ¼gt der KlÃ¤ger eine Verletzung des Â§ 103 SGG.

Das LSG geht selbst davon aus, dass der KlÃ¤ger Facharbeiterstatus genieÃ□t, falls sein Vortrag in der mÃ¼ndlichen Verhandlung zutreffen sollte, er habe bei der Firma A weiter die Arbeiten eines (Maschinen-)Schlossers verrichtet. Zum TÃ¤tigkeitsbild liegen bereits weitgehend gleich lautende AuskÃ¼nfte der Firma A gegenÃ¼ber der Beklagten vom 24. Januar 1994 und gegenÃ¼ber dem SG vom 14. MÃ¤rz 1996 vor, auf die das LSG nicht weiter eingegangen ist. Es ist nicht auszuschlieÃ□en, dass weitere Ermittlungen ergeben, dass die dort beschriebenen Arbeiten qualifizierte Kenntnisse und FÃ¤higkeiten als Schlosser voraussetzen und wegen des hohen Materialwertes, der Bedeutung der Arbeiten fÃ¼r das Betriebsergebnis in der Sparte Hochspannungsleitungsbau sowie der augenfÃ¤lligen Sicherheitsrelevanz typische FacharbeitertÃ¤tigkeiten gewesen sind (erwÃ¤hnt sind unter anderem: Richten und Komplettieren von Werkzeugeinheiten, Zusammenstellen von Rollenleinen und Verschiebenetzen, Umbauen von GehÃ¤ngen (LaufrÃ¤dern), Seilkontrolle). Damit wÃ¼rde Ã¼bereinstimmen, dass die Firma A in ihrer Auskunft vom 8. Juli 1998 die Frage zu Nr 4 (Handelte es sich um eine FacharbeitertÃ¤tigkeit, die Ã¼blicherweise nur von Facharbeitern mit mehr als zweijÃ¤hriger Ausbildung und entsprechendem Gesellenbrief ausgeÃ¼bt werden kann? Welche Ausbildung haben diese Facharbeiter normalerweise?) mit "ja" beantwortet hat und als typischen Ausbildungsgang den Schlosser und Seiler benannt hat. Auch die ergÃ¤nzende Frage zu Nr 5 (Wurde der KlÃ¤ger mit allen Arbeiten betraut, die sonst ein gelernter Facharbeiter mit Gesellenbrief ausÃ¼bt oder wurde er nur in Teilbereichen eingesetzt?) hat die Firma A mit "ja" beantwortet.

Das LSG hat hingegen unter Verletzung seiner Amtsermittlungspflicht allein auf die Antwort auf die Frage zu Nr 3 (Wie lange dauert nach Ihrer EinschÃ¤tzung die Einarbeitung bzw Anlernzeit fÃ¼r eine ungelernte Kraft ohne Vorkenntnisse, bis sie die vom KlÃ¤ger verrichtete Arbeit als Lager- und Materialverwalter vollwertig hÃ¤tte verrichten kÃ¶nnen?) abgestellt. Zu Recht rÃ¼gt der KlÃ¤ger, dass die Antwort allein nicht ausreicht, um die TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers dem Leitberuf eines angelernten Arbeiters zuzuordnen. Denn die Firma A hatte im Telegrammstil wie folgt geantwortet: "Einarbeitungszeit: mindestens etwa 6 Monate bis zu einem Jahr. BegrÃ¼ndung: Kenntnisse unserer Baustellen sind erforderlich; Vielseitigkeit (GrÃ¼ndungs-, Maststell- und Seilzugarbeiten)". Im Kontext zur gestellten Frage in der Formulierung des LSG mit ihrer Zweiteilung in "Einarbeitung" einerseits und "Anlernzeit fÃ¼r eine ungelernte Kraft ohne Vorkenntnisse" andererseits (durch das "bzw") kÃ¶nnte sich die Antwort allein auf die erforderliche Einarbeitungszeit â und zwar (ungeschrieben) eines Facharbeiters â beziehen. Der zweite Teil der Frage â Anlernzeit fÃ¼r eine ungelernte Kraft â wÃ¤re dann, nachdem sich die Firma A auf das Stichwort Einarbeitungszeit festgelegt hatte, wegen Irrelevanz unbeantwortet geblieben. Diese Deutung von Frage (nur so stimmt der Plural) und Antwort wÃ¼rde die in der Antwort zusÃ¤tzlich erwÃ¤hnten QualitÃ¤tskriterien, die mit der bereits erwÃ¤hnten TÃ¤tigkeitsbeschreibung harmonieren, erklÃ¤ren und vor allem in keinem Widerspruch zu den Antworten auf die folgenden Fragen zu Nr 4 und Nr 5 stehen. SchlieÃlich bestÃ¼nde auch keine Diskrepanz zur ersten Auskunft der Firma A vom 24. Januar 1994 gegenÃ¼ber der Beklagten. Zu Punkt 4 hatte damals die Firma A die Frage nach der Einarbeitungszeit fÃ¼r einen Berufsfremden mit 2 bis 3 Jahren beantwortet. Auf eine Diskrepanz zwischen der Auskunft vom 8. Juli 1998 und der Auskunft vom 24. Januar 1994 hatte im Ãbrigen auch die Beklagte bereits mit Schriftsatz vom 22. Juli 1998 hingewiesen. SpÃ¤testens nach dem Vortrag des KlÃ¤gers in der mÃ¼ndlichen Verhandlung hÃ¤tte deshalb das LSG diesen sich aufdrÃ¤ngenden Zweifeln nachgehen mÃ¼ssen.

Dem konnte es sich nicht mit Blick auf die tragende HilfsbegrÃ¼ndung im Urteil entziehen, bei unterstellter Facharbeiterqualifikation kÃ¶nne dem KlÃ¤ger eine zumutbare VerweisungstÃ¤tigkeit benannt werden. Denn auch hierfÃ¼r reichen die tatsÃ¤chlichen Feststellungen des LSG, wie folgend unter 3b) ausgefÃ¼hrt, nicht aus.

b) Da die Einzelheiten der TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers verfahrensfehlerhaft nicht festgestellt sind, hat das LSG auch nicht geprÃ¼ft, ob die TÃ¤tigkeit bereits durch den maÃgeblichen Lohn-Tarifvertrag erfasst wird und unter die Facharbeiterlohngruppe 8 fÃ¤llt (tarifvertragliche Eingruppierung). Bei den Akten findet sich lediglich der Lohnrahmen-Tarifvertrag II fÃ¼r Arbeiter in der Metallindustrie in NordwÃ¼rttemberg/Nordbaden, Stand Juni 1992, ohne Lohngruppenbeschreibung. WÃ¤re die vom KlÃ¤ger ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit danach unter Facharbeiterlohngruppe 8 einzuordnen, wÃ¤re der KlÃ¤ger im Mehrstufenschema des BSG der Gruppe mit dem Leitberuf eines Facharbeiters in der Regel zuzuordnen.

c) Nur wenn die TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers nicht bereits tarifvertraglich oder der

QualitÃ¤t der Arbeit nach eine FacharbeitertÃ¤tigkeit wÃ¤re und sich nach den Ermittlungen herausstellen sollte, dass es sich nur um eine AnlerntÃ¤tigkeit handelt, kommt es noch darauf an, ob die tarifliche Eingruppierung durch den Arbeitgeber in die Facharbeiterlohngruppen 8 und 9 einer Ãberprüfung standhÃ¤lt. Denn diese Eingruppierung kann widerlegt werden, vor allem wenn qualitÃ¤tsfremde Merkmale ausschlaggebend waren. Insoweit beruht das Urteil des LSG aber auf einer fehlerhaften Rechtsanwendung. Bereits die Fragestellung des LSG an die Firma A zu Nr 8 des Schreibens vom 3. November 1997 (War fÃ¼r die tarifliche Einstufung in den jeweiligen ZeitrÃ¤umen allein die Qualifikation des KlÃ¤gers fÃ¼r die entsprechenden Arbeiten maÃgebend oder spielten hierfÃ¼r auch andere Gesichtspunkte eine Rolle, zB besonders belastende Arbeitsbedingungen, ArbeitskrÃ¤ftemangel, BewÃ¤hrungsaufstieg, lange BetriebszugehÃ¶rigkeit und anderes?), die sich als Rechtsauffassung des LSG sinngemÃ¤Ã in den UrteilsgrÃ¼nden widerspiegelt, stimmt nicht mit der oben angefÃ¼hrten Rechtsprechung des BSG Ã¼berein. Danach muss die (Ã¼berhÃ¶hte) tarifliche Einstufung wesentlich auf qualitÃ¤tsfremden Gesichtspunkten beruhen, um sie fÃ¼r den Berufsschutz auÃer Acht zu lassen. Bei der Rechtsanwendung hat also eine nachvollziehbare AbwÃ¤gung der fÃ¼r und gegen eine zu hohe tarifliche Einstufung sprechenden GrÃ¼nde stattzufinden. Entsprechende AusfÃ¼hrungen enthÃ¤lt das Urteil des LSG nicht, obwohl sie wegen der sonstigen Angaben in der Arbeitgeberauskunft zur QualitÃ¤t der verrichteten Arbeit erforderlich gewesen wÃ¤ren. In diesem Zusammenhang ist zu berÃ¼cksichtigen, dass die Antwort der Firma A allenfalls im Punkt "ArbeitskrÃ¤ftemangel" ein Negativkriterium fÃ¼r eine zu hohe tarifliche Eingruppierung auffÃ¼hren kÃ¶nnte. Der Senat lÃ¤sst dies ausdrÃ¼cklich offen. Jedenfalls sind die weiter von der Firma A genannten GrÃ¼nde, BewÃ¤hrungsaufstieg â hier mit der KlammererlÃ¤uterung langjÃ¤hrige Berufserfahrung â und Vorgesetztenfunktion eindeutig Positivmerkmale. Soweit in den genannten Urteilen ein "BewÃ¤hrungsaufstieg" (meist in AnfÃ¼hrungszeichen gesetzt, zur Kennzeichnung eines Euphemismus) als Negativkriterium angefÃ¼hrt ist, ist damit der Aufstieg infolge bloÃen Zeitablaufs gemeint und nicht infolge des Gewinns an Berufserfahrung. Im Ãbrigen dÃ¼rfte es auf diesen Aspekt nicht ankommen, denn der KlÃ¤ger war von Anfang an in die Facharbeiterlohngruppe 8 eingestuft worden. Auch die unter Nr 9 der Arbeitgeberauskunft fÃ¼r die HÃ¶hergruppierung in die Lohngruppe 9 genannte "Mehrarbeit" ist im Gegensatz zur Meinung des LSG ein Positivkriterium. Zu unterscheiden ist davon das von der Rechtsprechung anerkannte Negativkriterium "Akkordarbeit". Mit dem positiv besetzten Begriff "Mehrarbeit" â hier infolge der Ãbernahme der qualitativ hÃ¶herwertigen Funktion als KolonnenfÃ¼hrer â hat dies nichts zu tun.

d) Zutreffend geht das LSG davon aus, dass der KlÃ¤ger, sollte er ursprÃ¼nglich zu hoch in die Lohngruppe 8 tariflich eingestuft worden sein, als Angelernter dennoch Facharbeiterstatus haben kÃ¶nnte, wenn ihm nach Ãbernahme der KolonnenfÃ¼hrertÃ¤tigkeit mit HÃ¶herstufung in die Gruppe 9 die Leitungs- und Aufsichtsfunktion Ã¼ber eine "grÃ¶ÃÃere Gruppe" von Angelernten Ã¼bertragen worden wÃ¤re oder ihm auch Facharbeiter unterstanden hÃ¤tten (BSG vom 28. Mai 1991 â 13/5 RJ 4/90 â SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 12). Letzteres hat das LSG â allerdings ausgehend von der mit einer zutreffenden RevisionsrÃ¼ge angegriffenen

Feststellung, der KlÃ¤ger und folglich seine Untergebenen hÃ¤tten nur TÃ¤tigkeiten auf dem Niveau von Angelernten verrichtet â□□ verneint. Das LSG wird also auch insoweit, falls es noch darauf ankommen sollte, weiter zu ermitteln haben.

3. Ausgehend von einem Berufsschutz des KlÃ¤gers als Facharbeiter sind die tatsÃ¤chlichen Feststellungen des LSG hinsichtlich der sozial zumutbaren VerweisungstÃ¤tigkeiten unzureichend.

a) Falls die weiteren Ermittlungen des LSG wieder zum Ergebnis fÃ¼hren sollten, der bisherige Beruf des KlÃ¤gers zÃ¤hle zur Gruppe der Angelernten im oberen Bereich, ist die Verweisung auf die TÃ¤tigkeit eines Lager- und Materialverwalters bzw Magaziners entsprechend der Auskunft des Arbeitsamtes aus dem Jahre 1987 wegen der erforderlichen Einarbeitungszeit "von 1 bis 6 Monaten" und der dadurch gekennzeichneten herausgehobenen Stellung im Vergleich zu den ungelernten TÃ¤tigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes nach der oben angefÃ¼hrten Rechtsprechung des BSG im Prinzip nicht zu beanstanden. Da ohnehin nochmals die Tatsacheninstanz erÃ¶ffnet wird, sollte aber, falls es darauf noch ankommen sollte, eine Aktualisierung der Auskunft aus dem Jahre 1987 herbeigefÃ¼hrt werden. Bereits damals hat das Arbeitsamt ausgefÃ¼hrt, dass die Bestands- und Lagerkontrolle zunehmend von der EDV gestÃ¼tzt wird, also auch insoweit Kenntnisse bzw die FÃ¤higkeit, sich solche Kenntnisse anzueignen, vorausgesetzt werden. Deshalb enthÃ¤lt das physische Anforderungsprofil (neben kÃ¶rperlich leichter bis mittelschwerer Arbeit in geschlossenen, geheizten RÃ¤umen, im Wechsel zwischen Sitzen, Gehen und Stehen) auch die EinschrÃ¤nkung, dass Arbeit an Bildschirmen mÃ¶glich sein muss, hÃ¤ufig ganztÃ¤gig unter Kunstlicht. Im Ã□brigen wurde in der Auskunft die Einarbeitungszeit von kaufmÃ¤nnisch oder (wie der KlÃ¤ger) gewerblich Vorgebildeten von der GrÃ¶Ã□e des Lagers bzw dem Umfang des Sortiments und von den branchenbezogenen Vorkenntnissen des Einzuarbeitenden abhÃ¤ngig gemacht.

b) Soweit das LSG den KlÃ¤ger in der â□□ tragenden â□□ HilfsbegrÃ¼ndung unter der Annahme, er zÃ¤hle zur Gruppe der Facharbeiter, ebenfalls auf die TÃ¤tigkeit eines Material- und Lagerverwalters verwiesen hat, sind hierzu die tatsÃ¤chlichen Feststellungen des LSG unter Beachtung der Anforderungen der Rechtsprechung des BSG an die QualitÃ¤t der zu benennenden VerweisungstÃ¤tigkeit auf der Anlernebene unzureichend. Die zitierte Entscheidung des Senats vom 30. MÃ¤rz 1977 â□□ 5 RJ 98/76 â□□ BSGE 43, 243 = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 16 beschrÃ¤nkt die VerweisungsmÃ¶glichkeit eines Facharbeiters auf die Anlernebene, also Berufe, die eine "echte betriebliche Ausbildung, die eindeutig Ã¼ber eine bloÃ□e Einweisung und Einarbeitung hinausgeht, voraussetzen. Gleich zu behandeln sind in dieser Gruppe diejenigen Versicherten, die einen wegen seiner QualitÃ¤t tariflich etwa gleich hoch eingestuften Beruf ausÃ¼ben, ohne dass es darauf ankÃ¤me, ob hierfÃ¼r Ã¼berhaupt eine Ausbildung gefordert wird". Der Auskunft des Arbeitsamtes aus dem Jahre 1987 ist jedenfalls eine solche tarifvertragliche Gleichstellung oder eine betriebliche Ausbildungszeit von wenigstens drei Monaten nicht zu entnehmen, zumal die Auskunft alle Branchen umfasst und die Spanne der genannten Einarbeitungszeiten von einem bis zu sechs Monaten reicht. Sollte speziell auf die Auskunft des Verbandes des Kraftfahrzeuggewerbes Baden-

WÃ¼rttemberg e.V. vom 10. Dezember 1993 zu einer LagertÃ¤tigkeit im Kfz-Gewerbe Bezug genommen worden sein, ist die Formulierung des LSG, es sei eine "betriebliche Ausbildung von wenigstens drei Monaten" erforderlich, mit dem Inhalt dieser Auskunft nicht in Ãbereinstimmung zu bringen. Im damaligen Verfahren wurde der Verband mit Blick auf die Rechtsprechung des BSG (vgl Senatsurteile vom 22. September 1977 â 5 RJ 96/76 â BSGE 44, 288 = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 23 und vom 30. September 1987 â 5b RJ 20/86 â SozR 2200 Â§ 1246 Nr 147) gefragt, ob eine Einweisungs- und Einarbeitungszeit von nicht mehr als drei Monaten erforderlich sei, um den KlÃ¤ger im Verweisungsberuf einzusetzen. Denn nach den genannten Urteilen ist eine Verweisung auf eine TÃ¤tigkeit, die eine Einweisungs- und Einarbeitungszeit von mehr als drei Monaten erfordert, grundsÃ¤tzlich erst mÃ¶glich, wenn die Einweisung und Einarbeitung abgeschlossen ist. Der Inhalt der Auskunft ist indes nicht ohne weitere Ermittlungen auf den Fall es KlÃ¤gers Ã¼bertragbar. Insoweit sind die tatsÃ¤chlichen Feststellungen des LSG unzureichend. Nach der beigezogenen damaligen Streitakte (L 1 J 982/93) war der Versicherte Kfz-Mechaniker mit erfolgreich abgeschlossener Lehre und fast 15 Jahren Berufspraxis. In seinem Fall war die Verweisung ausgehend vom Berufsschutz als Facharbeiter unter Beachtung der Rechtsprechung des BSG zumutbar, weil er nach der Verbandsauskunft wegen der Vorkenntnisse nach einer Einarbeitungszeit von unter drei Monaten die tariflich auf der Stufe der angelernten Arbeiter bezahlte VerweisungstÃ¤tigkeit (Bestellen und Ausgabe von Ersatzteilen) ergreifen konnte. Im Ãbrigen stellte der Verband aber unter Nr 4 der Auskunft klar, dass ein Arbeitnehmer, der im Gegensatz zum damaligen KlÃ¤ger Ã¼ber keine branchenspezifischen Vorkenntnisse verfÃ¼gt, dafÃ¼r in aller Regel eine Einarbeitungszeit von mindestens sechs Monaten benÃ¶tigt. Dem hÃ¤tte das LSG nachgehen mÃ¼ssen, denn die von der Rechtsprechung genannten Kriterien fÃ¼r die Verweisung auf eine AnlerntÃ¤tigkeit wÃ¤ren dann "in aller Regel" ebenfalls nicht erfÃ¼llt. Keinesfalls versteht es sich von selbst, dass der KlÃ¤ger auf Grund der zuletzt ausgeÃ¼bten, relativ unprÃ¤zise bezeichneten TÃ¤tigkeit als "Lager- und Materialverwalter" automatisch Ã¼ber die entsprechenden Vorkenntnisse fÃ¼r eine kurzfristige Aufnahme der benannten VerweisungstÃ¤tigkeit verfÃ¼gte.

4. Die bisherigen Feststellungen des LSG zum bestehenden qualitativen und quantitativen LeistungsvermÃ¶gen im Hinblick auf die nach dem Mehrstufenschema des BSG zumutbaren und zu benennenden VerweisungstÃ¤tigkeiten sind in verfahrensfehlerhafter Weise zu Stande gekommen. Auch insoweit ist die auf Â§ 103 SGG gestÃ¼tzte VerfahrensrÃ¼ge des KlÃ¤gers begrÃ¼ndet.

a) Nach Auffassung des LSG steht das von ihm vor allem auf der Grundlage des Gutachtens von Prof. Dr. med. J vom 12. September 1999 festgestellte RestleistungsvermÃ¶gen des KlÃ¤gers (vollschichtig kÃ¶rperlich leichte Arbeiten in wechselnder KÃ¶rperhaltung, ohne Heben und Tragen von Lasten Ã¼ber 15 kg, ohne Ãberkopfarbeiten, Zwangshaltung sowie ohne KÃ¤lte-, Zugluft- und NÃ¤sseexposition) zwar der WeiterfÃ¼hrung der TÃ¤tigkeit im bisherigen Beruf â unabhÃ¤ngig von dessen qualitativer Bewertung â entgegen, hindere den KlÃ¤ger jedoch nicht, die benannte TÃ¤tigkeit eines Lager- und Materialverwalters in einem anderen Unternehmen ohne zeitliche Begrenzung zu ergreifen. Da nur der Anspruch auf Rente wegen BU streitig ist, erÃ¼brigt sich eine weitere medizinische

AufklÃ¤rung, falls sich nach den ohnehin vorzunehmenden Ermittlungen zum bisherigen Beruf und zu den zumutbaren VerweisungstÃ¤tigkeiten herausstellen sollte, dass der KlÃ¤ger Berufsschutz genieÃt, im berufsnahen Bereich mit einer Einarbeitungszeit von bis zu drei Monaten wegen der bereits festgestellten LeistungseinschrÃ¤nkungen keine zumutbaren VerweisungstÃ¤tigkeiten benannt werden kÃ¶nnen, weil diese zu schwer sind oder hier der Arbeitsmarkt verschlossen ist â insoweit wird auf die Ermittlungen des SG hingewiesen -, bzw andere in Betracht kommende TÃ¤tigkeiten auf der Ebene mit dem Leitbild eines Angelernten eine Einarbeitungs- bzw Einweisungszeit von mehr als drei Monaten erfordern.

b) Es ist nicht auszuschlieÃen, dass die weitere medizinische SachaufklÃ¤rung bisher nicht festgestellte EinschrÃ¤nkungen insbesondere im Hinblick auf die zumutbare tÃ¤gliche Arbeitszeit, die Umstellungs- und AnpassungsfÃ¤higkeit sowie die speziellen Anforderungen an die zu benennenden VerweisungstÃ¤tigkeiten ergibt.

Das LSG hÃ¤tte sich ausgehend von seinen bisherigen Feststellungen gedrÃ¤ngt fÃ¼hlen mÃ¼ssen, dem im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung am 15. September 2000 sinngemÃ¤Ã (bei BerÃ¼cksichtigung der AusfÃ¼hrungen im Schriftsatz vom 14. Juli 2000) gestellten Beweisantrag, ein weiteres Gutachten von einem im Bereich der Fibromyalgie erfahrenen SachverstÃ¤ndigen einzuholen, stattzugeben. Wenigstens hÃ¤tten aber die offensichtlichen Unstimmigkeiten und MÃ¤ngel der bisherigen Begutachtung abgeklÃ¤rt werden mÃ¼ssen. Die fÃ¼r die Ablehnung des Antrags im Urteil angefÃ¼hrten GrÃ¼nde sind unzureichend.

Es mag noch vertretbar sein, wenn das LSG im Anschluss an den Bericht Privat-Dozent Dr. H vom 4. Februar 1998 auf Grund der Untersuchung am 29. Januar 1998 unter Ãbernahme der von Reimers (Gutachterliche Bewertung der Fibromyalgie, in: Suchenwirth/Ritter/Widder, Neurologische Begutachtung bei inadÃ¤quaten Befunden, S 26) genannten Kriterien die Ãberzeugung gewonnen hat, dass beim KlÃ¤ger eine "sekundÃ¤re" Fibromyalgie vorliegt. In Kenntnis desselben Berichts sowie unter ausdrÃ¼cklicher BerÃ¼cksichtigung der weiteren Vorbefunde mit zahlreichen Hinweisen auf eine seit 1987 bestehende Schmerzsymptomatik und das Vorliegen eines generalisierten Fibromyalgiesyndroms (zB Befundbericht des Rheumatologen Prof. Dr. E vom 3. November 1993, des Internisten und Rheumatologen Dr. M vom 29. Mai 1995, des Internisten und RÃ¶ntgenologen Dr. B vom 20. Oktober 1998) hatte dagegen der gerichtliche SachverstÃ¤ndige Prof. Dr. med. J , ein OrthopÃ¤de, zu Nr 5 der im Gutachten vom 12. September 1999 gestellten Diagnosen nur den Verdacht auf ein "generalisiertes" Fibromyalgie-Syndrom geÃ¤uÃert.

Dem LSG kann nicht gefolgt werden, wenn es hinsichtlich dieser Erkrankung im Anschluss an die AusfÃ¼hrungen von Rohe/Rompe (Sozialmedizinische Begutachtung in der gesetzlichen Rentenversicherung, VDR, 5. Auflage 1995, S 182) selbst feststellt, dass eine vollschichtige LeistungsfÃ¤higkeit fÃ¼r leichte bis gelegentlich mittelschwere TÃ¤tigkeiten ohne Arbeiten unter Zeitdruck erhalten bleibe und deshalb die beantragte Begutachtung entbehrlich sei. Denn das vollstÃ¤ndige Zitat lautet: "Bei Patienten mit gesicherter Fibromyalgie und

erheblichem Leidensdruck ist die LeistungsfÃ¤higkeit wegen der ungÃ¼nstigen Prognose oft auf Dauer beeintrÃ¤chtigt. Schwere Arbeiten oder Arbeiten in Zwangshaltung sind bei gesicherter Diagnose dieser Erkrankung nicht mehr zumutbar. Ebenfalls sollten monotone ArbeitsablÃ¤ufe, Akkordarbeit, Gruppenakkord, FlieÃbandarbeit und besonderer Stress vermieden werden. Eine vollschichtige LeistungsfÃ¤higkeit fÃ¼r leichte bis gelegentlich mittelschwere TÃ¤tigkeiten ohne die oben genannten Merkmale bleibt jedoch in aller Regel erhalten." Die Autoren machen also nur einen Beurteilungsvorschlag, vorbehaltlich der Beurteilung im Einzelfall durch den bestellten SachverstÃ¤ndigen, die bei langjÃ¤hrigen und atypischen VerlÃ¤ufen, vor allem bei der hier vorliegenden Kombination mit den von Prof. Dr. J gestellten Diagnosen auf orthopÃ¤dischem Fachgebiet, unumgÃ¤nglich ist. Dies kann auch nicht durch die Bezugnahme auf die von Prof. Dr. J im Gutachten vom 12. September 1999 vorgenommene Gesamtleistungsbeurteilung (S 36 des Gutachtens) ersetzt werden. Denn auch dieses Gutachten weist MÃ¤ngel auf, weil Prof. Dr. J erkennbar eine eigenstÃ¤ndige Beurteilung der durch seine Verdachtsdiagnose "generalisiertes Fibromyalgiesyndrom" bewirkten LeistungseinschrÃ¤nkungen vermeidet. Er beschreibt zunÃ¤chst das Krankheitsbild des Fibromyalgiesyndroms anhand der AusfÃ¼hrungen von Prof. Dr. R in Rompe/ErlenkÃ¤mper ("Begutachtung der Haltungs- und Bewegungsorgane", 3. Auflage) und bezieht sich dann â ausdrÃ¼cklich mit einem Zitat in AnfÃ¼hrungszeichen â auf den Beurteilungsvorschlag Prof. Dr. R aaO, der, da wahrscheinlich aus der gleichen Feder stammend, identisch ist mit dem im vom VDR herausgegebenen Werk. Auf diesen Umstand hat der KlÃ¤ger zutreffend bereits vor der mÃ¼ndlichen Verhandlung mit Schriftsatz vom 14. Juli 2000 hingewiesen. Wenigstens hÃ¤tte deshalb das LSG mit dem gerichtlichen SachverstÃ¤ndigen Prof. Dr. J (ggf ergÃ¤nzend dem Arzt fÃ¼r Neurologie und Psychiatrie G. B , der in seinem Gutachten ausdrÃ¼cklich seine Leistungsbeurteilung "aus rein nervenÃ¤rztlicher Sicht" abgegeben hat) abklÃ¤ren mÃ¼ssen, ob er eine eigenstÃ¤ndige Leistungsbeurteilung des Krankheitsbildes Fibromyalgie vorgenommen hat oder vornimmt und diese vor allem in eigener Kompetenz verantwortet (vgl BSG Urteil vom 14. Juli 1999 â B 13 RJ 65/97 R â verÃ¶ffentlicht in JURIS). Im Ãbrigen wird darauf hingewiesen, dass der ggf zu bestellende SachverstÃ¤ndige "fachÃ¼bergreifende" Erfahrungen hinsichtlich der Diagnostik und der Beurteilung des Krankheitsbildes der Fibromyalgie besitzen muss, unabhÃ¤ngig davon, ob er von Haus aus als Internist, Rheumatologe, OrthopÃ¤de, Neurologe oder Psychiater tÃ¤tig ist (vgl mit weiteren umfassenden Nachweisen aus der Fachliteratur Breckner/Herbold/Nauerz/Rudelitz/ Schwander, MedSach 98, 2002, 22; Hausotter, MedSach 96, 2000, 132; Schneider/ Henningsen/RÃ¼ge, Sozialmedizinische Begutachtung in Psychosomatik und Psychotherapie, 2001, 103 f).

Da das BSG die unter mehrfachem Aspekt noch erforderliche SachaufklÃ¤rung nicht selbst vornehmen kann, ist der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch Ã¼ber die Kosten, an das LSG zurÃ¼ckzuverweisen.

Erstellt am: 28.08.2003

Zuletzt verändert am: 20.12.2024