
-

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht	Bundessozialgericht
Sachgebiet	Rentenversicherung
Abteilung	13
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	27.03.1998

2. Instanz

Aktenzeichen	-
Datum	10.06.1999

3. Instanz

Datum	16.11.2000
-------	------------

Auf die Revision der KlÄgerin wird das Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 10. Juni 1999 aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurÄckverwiesen.

GrÄnde:

I

Streitig ist der Anspruch der KlÄgerin auf vorgezogenes Äbergangsgeld (Äbg) ab dem 1. Mai 1994 und auf Rente wegen BerufsunfÄhigkeit (BU) vom 30. November 1994 bis 31. Mai 1998.

Die im Mai 1938 geborene KlÄgerin war von 1955 bis 1968 als Anlernling bzw Angestellte im Postscheckamt beschÄftigt. Von Dezember 1983 bis Dezember 1996 arbeitete sie bei der Deutschen Bundespost bzw der Deutschen Post AG als Arbeiterin im Postdienst mit einer wÄchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden, wobei ihre TÄtigkeit in der Verteilung von Briefsendungen in die Postfachanlage bestand. Diese TÄtigkeit wurde bis zum 23. Februar 1986 nach Lohngruppe IV, ab dem 20. Dezember 1983 zusÄtzlich mit einer Zulage nach Lohngruppe III und ab

dem 1. November 1984 nach der Lohngruppe II vergütet. Ab dem 1. Dezember 1990 erhielt die Klägerin eine Vergütung nach der Lohngruppe 6a des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TVArb). Nach einem Vorbereitungslehrgang von einigen Tagen bestand sie am 10. März 1986 die postbetriebliche Prüfung für Arbeiter. Seit dem 23. Februar 1993 war sie laufend arbeitsunfähig krank; vom 1. bis zum 29. November 1994 unterzog sie sich einer stationären Heilbehandlung. Seit 1. Juni 1998 bezieht sie Altersrente.

Den am 24. Mai 1994 gestellten Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 31. August 1995 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. Mai 1996 ab. Klage und Berufung blieben ohne Erfolg (Urteile des Sozialgerichts Hamburg (SG) vom 27. März 1998 und des Landessozialgerichts Hamburg (LSG) vom 10. Juni 1999). Im Berufungsverfahren hatte die Klägerin ihren Antrag auf Rente wegen BU beschränkt. Das LSG hat seine Entscheidung im wesentlichen auf folgende Erwägungen gestützt:

Die Klägerin könne zwar nicht mehr in ihrem bisherigen Beruf als Postfachverteilerin tätig sein, sie sei jedoch nicht berufsunfähig, da sie zumutbar auf leichte Pack-, Montier-, Sortier- und Etikettierarbeiten, insbesondere auf das Verpacken von Zahnarztbedarf und das Etikettieren von Brillengestellen, verwiesen werden könne. Aufgrund der Wertigkeit ihres bisherigen Berufs sei sie der Gruppe der angelernten Arbeiter, nicht derjenigen der Facharbeiter zuzuordnen. Sie habe keine entsprechende Prüfung abgelegt; die von ihr im März 1986 abgelegte postbetriebliche Prüfung sei nicht mit dem Ausbildungsabschluss nach einer mehrjährigen Berufsausbildung bei der Post identisch, sondern nach Voraussetzungen und Inhalt davon zu unterscheiden. Auch eine wettbewerbsfähige Ausübung eines anerkannten Ausbildungsberufes liege nicht vor. Die Tätigkeit der Klägerin in der Briefverteilung/Postfachverteilung stelle nur einen kleinen Ausschnitt aus dem Aufgabenbereich einer Dienstleistungsfachkraft dar. Eine kontinuierliche Weiterbildung, die der Klägerin die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten hätten vermitteln können, habe nicht stattgefunden. Abgesehen vom Vorbereitungslehrgang auf die postbetriebliche Prüfung für Arbeiter in der Zeit vom 10. bis 26. Februar 1986 habe sie lediglich am Erstfortbildungslehrgang "Briefabgang im Inland" in der Zeit vom 17. bis 21. September 1984 teilgenommen. Des weiteren handle es sich bei der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit um keinen Teilbereich eines anerkannten Ausbildungsberufes, dem im Zuge zunehmender Spezialisierung eine Facharbeiterqualität beigemessen worden sei, denn der Tarifvertrag unterscheide nach wie vor zwischen Dienstleistungsfachkräften und angelernten Arbeitern. Schließlich rechtfertige die tarifliche Einstufung ihrer Tätigkeit keine Zuordnung zu der Gruppe der Facharbeiter. Nach Abschnitt II Â§ 5 Abs 1 Satz 4 des Lohngruppenverzeichnisses des einschlägigen Tarifvertrages sei die Klägerin nach bestandener postbetrieblicher Prüfung und bei einem Einsatz auf einem bewerteten Arbeitsposten nach den Besoldungsgruppen A2/A3/A4 in die Lohngruppe 5 einzugruppieren. Die zuletzt erfolgte tarifliche Eingruppierung in Lohngruppe 6 bzw 6a sei nicht von Bedeutung, weil eine Einstufung in diese Lohngruppen erst nach drei- bzw vierjähriger Entlohnung nach Lohngruppe 5 bzw 6 vorgesehen sei und es sich damit um einen vom Zeitablauf abhängigen

Bewährungsaufstieg handele, der bei der Bestimmung der Wertigkeit des bisherigen Berufs nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) grundsätzlich unberücksichtigt zu bleiben habe. Zwar handele es sich auch bei der Lohngruppe 5 um eine Facharbeiterlohngruppe, jedoch sei auch diese Lohngruppe für die Bestimmung der Wertigkeit des bisherigen Berufs vorliegend nicht maßgebend, denn diese Einstufung beruhe auf qualitätsfremden Merkmalen, nämlich auf der abgelegten postbetrieblichen Prüfung und dem Umstand, daß die Klägerin auf einem Arbeitsposten für Beamte eingesetzt gewesen sei. Die postbetriebliche Prüfung habe die Qualität der Arbeit nicht verändert, sondern lediglich einen höheren Eingruppierungsschutz in einer Lohnsicherungsfunktion geboten. Der Wert der ausgeübten Tätigkeit und das dazu gehörige Wissen sei bei geprüften und bei ungeprüften Arbeitern gleich. Ebenso wenig beruhe die bei der Klägerin zum Tragen gekommene generelle Eingruppierung der Tätigkeiten angelernter Postarbeiter auf Arbeitsposten für Beamte in Lohngruppen, die für Facharbeiter vorgesehen seien, auf Erwägungen, die an die Qualität der Arbeiten anknüpfen. Durch diese Eingruppierung sei vielmehr dem Umstand Rechnung getragen worden, daß beamtenbewertete Dienstposten zunehmend von Arbeitern besetzt worden seien und diese den beamteten Kräften finanziell gleichgestellt werden sollten. Die Tarifvertragsparteien hätten über diese Absicht hinaus keine Gleichstellung der von Angelernten verrichteten Tätigkeiten einer Dienstleistungsfachkraft mit dem Beruf der Dienstleistungsfachkraft insgesamt im Auge gehabt, sondern lediglich eine vergleichbare Entlohnung von vergleichbaren Arbeitsplätzen erreichen wollen.

Mit ihrer Revision macht die Klägerin im wesentlichen geltend: Das LSG habe [§ 43](#) des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) fehlerhaft angewandt. Ihr stehe Berufsschutz als Facharbeiterin zu. Das LSG habe bei der Prüfung des Berufsschutzes zu Unrecht auf die Unterschiedlichkeit des Aufbaus der Ausbildungsgänge zur Ablegung der postbetrieblichen Prüfung für Arbeiter einerseits und der Ausbildung zur Dienstleistungsfachangestellten andererseits abgestellt. Wenn nach dem Regelungsinhalt der Prüfungsordnung gerade das Bestehen der postbetrieblichen Prüfung Voraussetzung für die unmittelbare Zulassung zur Abschlussprüfung für Dienstleistungsfachkräfte sei, so sei dies kein Differenzierungsmerkmal für unterschiedliche, nicht gleichwertige Ausbildungen, sondern die Anerkennung von deren Gleichwertigkeit. Es sei nicht nachzuvollziehen, wieso ein Prüfungslehrgang mit mehrjähriger Abschlussprüfung keinerlei qualitativen Nutzen haben solle. Welche Ansicht die Post-AG, die damals nicht Tarifvertragspartei gewesen sei, im Hinblick auf den qualitativen Stellenwert von Tätigkeiten aufgrund einer abgelegten Prüfung habe, sei unbeachtlich. Zwar sei mit dem Ablegen der postbetrieblichen Prüfung ein automatischer Stellenwechsel unter Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit nicht verbunden, jedoch seien die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, daß die Arbeitnehmer nach Ablegung der postbetrieblichen Prüfung ihre fachliche Qualifikation auf Dauer nachgewiesen hätten und befähigt seien, höhere Tätigkeiten eines Beamten zu übernehmen. Deshalb sei auch die abstrakte tarifliche Zuordnung in die Gruppe der Facharbeiter von Qualitätsmerkmalen geprägt und zu respektieren. Nachdem das LSG den bisherigen Beruf in des

Mehrstufigenschemas nicht der Ebene der Facharbeiter zugeordnet habe, fehle die Auseinandersetzung darüber, ob aufgrund ihrer Prüfung für den einfachen Postdienst nicht eine Zuordnung zu der Gruppe der Angelernten im oberen Bereich vorzunehmen sei. Das LSG habe hierzu keine ausdrücklichen Feststellungen getroffen und damit gegen [Â§ 136 Abs 1 Nr 6](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) verstoßen; das Urteil sei insoweit nicht mit Gründen versehen. Bei einer Zuordnung zu der Gruppe der Angelernten im oberen Bereich hätte das LSG konkrete Verweisungstätigkeiten benennen müssen.

Die Klägerin beantragt,
das Urteil des LSG Hamburg vom 10. Juni 1999 und das Urteil des SG Hamburg vom 27. März 1998 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung ihres Bescheides vom 31. August 1995 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30. Mai 1996 zu verurteilen, ihr für die Zeit vom 1. Mai bis 29. November 1994 â vorbehaltlich erbrachter Leistungen â Abg und für die Zeit vom 30. November 1994 bis 31. Mai 1998 Rente wegen BU zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das Berufungsurteil und dessen Ausführungen zum fehlenden Berufsschutz der Klägerin als Facharbeiterin für zutreffend.

II

Die zulässige Revision der Klägerin ist in der Zurückverweisung begründet. Das LSG hat bezüglich der Wertigkeit des bisherigen Berufs der Klägerin und den danach in Frage kommenden Verweisungstätigkeiten nicht alle erforderlichen Tatsachenfeststellungen getroffen.

Der mit dem Revisionsantrag auf die Zeit bis zum 31. Mai 1998 beschränkte Anspruch der Klägerin auf Versichertenrente wegen BU richtet sich nach dem [Â§ 43 SGB VI](#). Diese Vorschrift setzt zunächst die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (vgl. [Â§ 50 Abs 1](#), [Â§ 51 Abs 1 SGB VI](#)) sowie das Vorhandensein von drei Jahren mit Pflichtbeiträgen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Versicherungsfalles voraus (vgl. [Â§ 43 Abs 1 Satz 1 Nr 2](#) und [3 SGB VI](#)). Darüber hinaus muß BU vorliegen (vgl. [Â§ 43 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB VI](#)).

Berufsunfähig sind nach [Â§ 43 Abs 2 SGB VI](#) Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung auf weniger als die Hälfte derjenigen von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten gesunken ist. Der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfaßt alle Tätigkeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihnen unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs ihrer Ausbildung sowie ihres bisherigen Berufs und der besonderen Anforderungen ihrer bisherigen Berufstätigkeit zugemutet werden können. Berufsunfähig ist nicht, wer eine

zumutbare Tätigkeit vollschichtig ausüben kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt der Prüfung von BU ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG der "bisherige Beruf", den der Versicherte ausgeübt hat (BSG SozR 2200 Â§ 1246 Nrn 107, 169). In der Regel ist dies die letzte nicht nur vorübergehende versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit, von der auch bei nur kurzfristiger Ausübung auszugehen ist, wenn sie zugleich die qualitativ höchste im Berufsleben des Versicherten gewesen ist (BSG SozR 2200 Â§ 1246 Nrn 130, 164). Nach diesen Grundsätzen hat das LSG zutreffend als bisherigen Beruf der Klägerin deren zuletzt ausgeübte Tätigkeit einer Postfachverteilerin der Beurteilung der BU zugrunde gelegt. Diesen Beruf kann die Klägerin nach den von der Revision nicht angegriffenen und damit bindenden Feststellungen des LSG (vgl. [Â§ 163 SGG](#)) nicht mehr ausüben. Damit ist die Klägerin aber noch nicht berufsuntfähig. Dies ist vielmehr erst dann der Fall, wenn es auch keine andere Tätigkeit gibt, die ihr sozial zumutbar und für sie sowohl gesundheitlich als auch fachlich geeignet ist.

Die soziale Zumutbarkeit einer Verweisungstätigkeit richtet sich 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 für die Qualität eines Berufs haben, gebildet worden. Dementsprechend werden die Gruppen durch die Leitberufe 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) und des ungelerten Arbeiters charakterisiert (zB [BSGE 59, 201](#) = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 132; BSG SozR 2200 Â§ 1246 Nrn 138, 140).

Die Einordnung eines bestimmten Berufs in dieses Mehrstufenschema erfolgt nicht ausschließlich nach der Dauer der absolvierten formlichen Berufsausbildung. Ausschlaggebend ist allein die Qualität der verrichteten Arbeit, dh der aus einer Mehrzahl von Faktoren zu ermittelnde Wert der Arbeit für den Betrieb. Es kommt auf das Gesamtbild an, wie es durch die in [Â§ 43 Abs 2 Satz 2 SGB VI](#) am Ende genannten Merkmale (Dauer und Umfang der Ausbildung, bisheriger Beruf, besondere Anforderungen der bisherigen Berufstätigkeit) umschrieben wird (BSG SozR 3-2000 Â§ 1246 Nrn 27, 33).

In Anwendung dieser Kriterien hat das LSG die Klägerin nicht als Facharbeiterin eingestuft. Diese Beurteilung hält der revisionsrechtlichen Prüfung stand.

Es ist zunächst nicht zu beanstanden, daß das LSG die Klägerin aufgrund ihrer Ausbildung nicht einer gelernten Dienstleistungsfachkraft (Regelausbildungszeit von mehr als zwei Jahren) gleichgestellt hat.

Wie vom LSG hervorgehoben, ist die von der Klägerin im März 1986 abgelegte

postbetriebliche Prüfung für Arbeiter nicht mit der Abschlussprüfung nach einer mehrjährigen Berufsausbildung bei der Post identisch, sondern unterscheidet sich wesentlich in den Voraussetzungen und Inhalten von der Abschlussprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf der Dienstleistungsfachkraft. Hierbei hat sich das LSG auf die tarifvertraglichen Regelungen über die postbetriebliche Prüfung einerseits sowie auf die vom Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen erlassene Prüfungsordnung zur Durchführung von Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen und die Verordnung über die Berufsausbildung zur Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb vom 28. Februar 1979 ([BGBl I 242](#)) andererseits gestützt. Danach ist die postbetriebliche Prüfung nicht mit der Prüfung zur Dienstleistungsfachkraft vergleichbar. Die Abschlussprüfung der Dienstleistungsfachkraft (§ 9 Abs 2 der Verordnung über die Berufsausbildung zur Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb) erstreckt sich auf die Prüfungsfächer (1) allgemeine Fachbildung, Annahme, Beförderung und Eingang, (2) Auslieferung, (3) Wirtschaftslehre mit Sozialkunde und Rechnungswesen. Die Prüfungsfächer der postbetrieblichen Prüfung waren gemäß § 3 des Lohngruppenverzeichnisses des Tarifvertrages Nr 362: Einlieferung und Beförderung der Sendungen im Bereich der Deutschen Bundespost, Eingang und Auslieferungen der Sendungen, Gebührevorschriften. Die Prüfungsgebiete, auf die sich die postbetriebliche Prüfung erstreckt, sind damit in wesentlichen Teilen nicht identisch mit den Prüfungsgebieten der Dienstleistungsfachkraft. Auch konnte durch den Vorbereitungslehrgang von zwei Wochen für die postbetriebliche Prüfung ein Kenntnisstand, wie er bei der Dienstleistungsfachkraft gefordert wird, nicht annähernd erreicht werden, wie der Vergleich mit dem Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung der Dienstleistungsfachkraft bestätigt. Außerdem hat das LSG in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß die postbetriebliche Prüfung (für Arbeiter) den angelernten Arbeitern die Zulassung zur Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf der Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb vor Ablauf der vorgeschriebenen Mindestbeschäftigungszeit ermöglicht. Wenn das Ablegen einer Prüfung unter bestimmten Voraussetzungen jedoch lediglich die Vorbedingung für eine weitere Prüfung ist, kann die erste Prüfung nicht bereits mit der weiteren Prüfung auf eine gleiche Stufe gestellt werden. Anderenfalls bedürfte es der Ablegung der zweiten Prüfung letztlich nicht mehr, weil bereits mit der ersten Prüfung alle Kenntnisse und Fertigkeiten nachgewiesen sein müßten, die erst Inhalt der zweiten Prüfung sind. Der Argumentation der Revision, zwischen diesen beiden Prüfungen könne nicht ein Qualitätsunterschied differenziert werden, sondern es liege eine Gleichwertigkeit vor, kann daher nicht gefolgt werden. Im übrigen spricht gegen eine Gleichstellung der beiden Prüfungen der Umstand, daß die postbetriebliche Prüfung nur einen Vorbereitungslehrgang von einigen Tagen erforderte. Angesichts des relativ eingeschränkten praktischen Tätigkeitsfeldes der Klägerin in der Postverteilung ist nicht vorstellbar, wie in den wenigen Tagen des Vorbereitungslehrgangs die volle Breite der erforderlichen theoretischen und praktischen Kenntnisse einer Dienstleistungsfachkraft hätte vermittelt werden können.

Auch ohne die erforderliche Ausbildung ist die Zuordnung zum Leitberuf des

Facharbeiters von der Rechtsprechung des BSG bejaht worden, wenn die Tätigkeit ihrer Qualität nach der eines vergleichbaren Versicherten (Facharbeiters) entsprochen hat und nicht nur vorübergehend vollwertig ausgeübt worden ist, so daß eine "Wettbewerbsfähigkeit" im Vergleich zu anderen Versicherten derselben Berufsgruppe besteht (BSG SozR 2200 Â§ 1246 Nr 53, 68; [BSGE 58, 239](#) = SozR 2200 Â§ 1246 Nr 129; BSG [SozR 2200 Â§ 1246 Nr 150](#); [BSGE 65, 169](#) = [SozR 2200 Â§ 1246 Nr 168](#) sowie Senatsurteil vom 1. September 1999 â [B 13 RJ 89/98 R](#)). Unter Beachtung dieser Grundsätze ist das Berufungsgericht zu dem Ergebnis gelangt, eine solche an der Wettbewerbsfähigkeit orientierte Einstufung der Klägerin in die Gruppe der Facharbeiter komme nicht in Betracht. Auch diese Beurteilung hält angesichts der vom LSG getroffenen Tatsachenfeststellungen der revisionsrechtlichen Prüfung stand. Wie den Ausführungen des Berufungsurteils zu entnehmen ist, verfügt die Klägerin nicht über die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten einer ausgebildeten Dienstleistungsfachkraft, da sie nur in einem Teilbereich dieses Ausbildungsberufs gearbeitet hat. Im Ausbildungsrahmenplan der Dienstleistungsfachkraft stellt die von der Klägerin verrichtete Tätigkeit in der Briefverteilung/Postfachverteilung nur einen kleinen Teil des Aufgabenbereichs der Dienstleistungsfachkraft dar. Bestätigt wird diese Einschätzung durch die nur drei Monate dauernde Einarbeitungszeit in die Tätigkeit als Briefsortierer. Auch im Hinblick auf die Bedeutung der postbetrieblichen Prüfung ist das LSG zu dem Ergebnis gekommen, daß die Klägerin wettbewerbsmäßig nicht einer Facharbeiterin gleichzustellen ist. Zwar hat das BSG herausgestellt, daß die von einem Versicherten absolvierte Prüfung für den einfachen Postdienst mit einem Vorbereitungsdienst von vier Wochen durchaus der Abschlussprüfung der Postjungboten gleichwertig gewesen sein könnte (BSG [SozR 3-2960 Â§ 46 Nr 4](#)). Auch vom erkennenden Senat ist darauf hingewiesen worden, daß durch das Ablegen der postbetrieblichen Prüfung die Qualität der erbrachten Arbeitsleistung angehoben worden sein kann, selbst wenn der übliche Ablauf einer Tätigkeit gleichgeblieben ist (Urteil vom 19. Juni 1997 â [B 13 RJ 73/96](#)). Soweit die Klägerin durch die Ablegung der postbetrieblichen Prüfung eine höhere Qualifikation erworben haben sollte, reicht diese nach den Feststellungen des LSG jedenfalls nicht aus, um eine Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Dienstleistungsfachkräften zu begründen.

Weiter hat das LSG auch das Vorliegen einer kontinuierlichen Weiterbildung der Klägerin, die ihr die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten einer Dienstleistungsfachkraft hätte vermitteln können, verneint, weil die Klägerin abgesehen von dem Vorbereitungslehrgang für die postbetriebliche Prüfung lediglich vom 17. bis 21. September 1984 an dem Erstfortbildungslehrgang "Briefabgang im Inland" teilgenommen hat.

Ist somit nach dem Ergebnis der von dem LSG getroffenen Feststellungen davon auszugehen, daß die Klägerin lediglich in einem Teilbereich des anerkannten Ausbildungsberufs einer Dienstleistungsfachkraft tätig war, so sind auch die weiteren Darlegungen im Berufungsurteil, die Klägerin könne trotz der tariflichen Eingruppierung in eine Facharbeiterlohngruppe nicht in die Gruppe der Versicherten mit dem Leitberuf des Facharbeiters eingestuft werden, nicht zu beanstanden.

Handelt es sich bei der ausgeübten Tätigkeit nur um einen Teilbereich eines anerkannten Ausbildungsberufs, so scheidet die Zuordnung eines Versicherten in die Gruppe der Facharbeiter grundsätzlich aus, auch wenn die Entlohnung im Einzelfall derjenigen eines Facharbeiters entsprochen haben sollte (vgl. [BSGE 53, 69](#) = [SozR 2600 Â§ 45 Nr 32](#); [BSGE 57, 35](#) = [SozR 2600 Â§ 45 Nr 37](#); [BSGE 58, 239](#) = [SozR 2200 Â§ 1246 Nr 129](#); BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 27](#)). Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn sich der Teilbereich im Zuge zunehmender Konzentration und Spezialisierung zu einem eigenständigen Berufsbild entwickelt hat, dem von den am Wirtschaftsleben beteiligten Kreisen Facharbeiterqualität beigemessen wird (BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 27](#)).

Eine derartige Entwicklung ist für den Beruf der Postverteilerin nach den berufungsgerichtlichen Tatsachenfeststellungen jedoch nicht zu konstatieren. Danach werden im Teilbereich Postverteilung keine Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt, die gegenüber denen einer ausgebildeten Dienstleistungsfachkraft als gleichwertig erachtet werden können. Es ist nicht ersichtlich, dass sich die Klägerin durch die vom LSG beschriebene Tätigkeit in der Postverteilung Spezialkenntnisse aneignen konnte, die in ihrer Wertigkeit der im Ausbildungsberuf geforderten Kenntnisbreite gleichgesetzt werden könnten.

Eine andere Beurteilung ergibt sich nicht aus der tariflichen Eingruppierung der von der Klägerin zuletzt ausgeübten Tätigkeit.

Nach der Rechtsprechung des BSG ist die Eingruppierung einer Tätigkeit in dem einschlägigen Tarifvertrag geeignet, den Stand der Anschauungen der maßgebenden Kreise über die Wertigkeit eines Berufs zu vermitteln ([BSGE 68, 277](#) = [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 13](#); BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 14](#)). Soweit die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Berufsart im Lohngruppenverzeichnis auführen und einer bestimmten Tätigkeitsgruppe zuordnen, kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die tarifvertragliche Einstufung der einzelnen in einer Tarifgruppe genannten Tätigkeiten auf deren Qualität beruht ([BSGE 70, 56](#) = [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 21](#)). Zur Feststellung der tariflichen Eingruppierung muss zunächst der beim Ausscheiden des Versicherten aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zeitlich und örtlich maßgebende Tarifvertrag ermittelt werden (vgl. dazu Senatsurteil vom 19. Juni 1997 â€‹[13 RJ 73/96](#)). Zeiten der Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Sozialleistungen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund des Bezugs von Sozialleistungen weiterbestand, ohne dass Arbeit geleistet wurde, sind nicht zu berücksichtigen (BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 22, 29, 32](#); vgl. auch Senatsurteil vom 23. Mai 1995 â€‹[13 RJ 65/94](#)). Der Tarifvertrag ist dann daraufhin zu untersuchen, ob die Lohngruppen allgemein nach Qualitätsstufen geordnet sind (vgl. zB Senatsurteil vom 26. August 1994 â€‹[13 RJ 3/94](#)) und ob darin der zu prägende Beruf als solcher eingestuft ist oder ob der Tarifvertrag insoweit lediglich allgemeine Merkmale enthält, anhand deren der jeweilige Arbeitgeber eine Eingruppierung der betreffenden Tätigkeit vorzunehmen hat (zu diesem Unterschied vgl. insbesondere [BSGE 70, 56](#) = [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 21](#)).

Als Ausgangspunkt für seine Beurteilung hat das LSG den TVArb in der Fassung zugrunde gelegt, der bei Ausscheiden der Klägerin aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung maßgebend war. Die versicherungspflichtige Tätigkeit der Klägerin endete am 6. April 1993 mit dem Ablauf der Lohnfortzahlung. Welcher Tarifvertrag zu diesem Zeitpunkt galt, hat das LSG zwar nicht ausdrücklich festgestellt, doch wurde vom SG, auf dessen Urteil das LSG Bezug genommen hat, der Tarifvertrag Nr 406 für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 12. März 1991 zum Gegenstand des Verfahrens gemacht, so daß nicht zu beanstanden ist, daß auch das LSG diesen Tarifvertrag seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat.

Im einzelnen ergibt sich danach die für die Entlohnung maßgebende Lohngruppe gemäß § 10 Abs 2 TVArb aus dem Verzeichnis der Lohngruppen in Anlage 2 des Tarifvertrages. Nach § 10 Abs 3 TVArb werden die Arbeiter nach Art ihrer Tätigkeiten in Lohngruppen eingeteilt, und zwar Handwerker und gleichgestellte Facharbeiter in die Lohngruppen 9 bis 4, angelernte Arbeiter in die Lohngruppen 3a bis 2 und Arbeiter in einfachen Tätigkeiten in die Lohngruppen 1a und 1. Hierbei handelt es sich um eine nach Qualitätsstufen gegliederte Grundstruktur. Bei Arbeitern, die auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt sind, richtet sich die Vergütung nach Anlage 2, Abschnitt II. Hier wird in der nach § 5 Abs 1 Satz 4 aufgeführten Tabelle eine Gegenüberstellung der Bewertung der Arbeitsposten nach Besoldungsgruppen mit den Arbeitsposten nach Lohngruppen vorgenommen.

Bei der Einschätzung der Wertigkeit des bisherigen Berufs bereitet die Berücksichtigung der strukturellen Besonderheiten des TVArb gewisse Schwierigkeiten.

Gerade bezüglich der aus der tarifvertraglichen Einordnung von Briefzustellern und anderen Postarbeitern zu ziehenden Schlüsse sind in der Vergangenheit auf der Grundlage entsprechender tatrichterlicher Feststellungen von den einzelnen Rentensenaten des BSG zum Teil unterschiedliche Auffassungen vertreten worden (vgl. einerseits BSG, Urteil vom 3. April 1986 [4a RJ 19/84](#); andererseits BSG, Urteil vom 27. Februar 1990 [5 RJ 12/88](#); Urteil vom 11. September 1991 [5 RJ 33/90](#); BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 22](#)). Auch wenn durch das Ablegen der postbetrieblichen Prüfung sowie durch die Beschäftigung auf einem Arbeitsposten für Beamte grundsätzlich eine höhere Wertigkeit der Berufstätigkeit erreicht werden kann, besteht in diesen Fällen Anlaß, den konkreten Qualitätsbezug dieser Umstände näher zu prüfen (vgl. zB BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 22](#)).

Auf der Suche nach der für die Wertigkeit des bisherigen Berufs relevanten Lohngruppe sind nach der Rechtsprechung des BSG alle Merkmale auszuschalten, die im wesentlichen auf qualitätsfremden Gesichtspunkten beruhen (vgl. zB [BSGE 51, 50](#) = [SozR 2200 Â§ 1246 Nr 71](#); BSG [SozR 2200 Â§ 1246 Nr 122](#); BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 14](#)), wie zB auf mit der Tätigkeit verbundenen Nachteilen und Erschwernissen (zB Akkord-, Nacht- und Schmutzarbeit) oder auf sozialen Gründen wegen in der Person des Arbeitnehmers liegender Umstände (BSG [SozR 2200 Â§ 1246 Nrn 122, 123](#); [BSGE 68, 277, 282](#) = [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 13](#)).

mwN). Es kommt insoweit auf die unter AuÃerachtlassung derartiger Faktoren maÃgebliche "Einstiegslohngruppe" an (vgl Senatsurteil vom 25. August 1993 â [13 RJ 25/92](#)).

Da die KlÃgerin auf einem Beamtendienstposten eingesetzt war, bestimmte sich ihre VergÃtung nach Abschnitt II des TVArb. Das LSG hat zutreffend die Lohngruppe 5 (die Einstiegslohngruppe bei Einsatz auf einem Arbeitsposten, der nach der Besoldungsgruppe A2, A3 oder A4 bewertet ist, sowie nach Ablegen der postbetrieblichen PrÃfung) zum Ausgangspunkt fÃr die Bewertung der TÃtigkeit der KlÃgerin gemacht, da fÃr eine Eingruppierung in die Lohngruppe 6 bzw 6a eine Dienstzeit von 3 bzw 4 Jahren in der vorherigen Lohngruppe Voraussetzung ist und HÃhergruppierungen, die allein auf einer bestimmten Dienstzeit beruhen, als qualitÃtsfremd auÃer Betracht zu bleiben haben.

Auch die Lohngruppe 5 kann indes fÃr die Wertigkeit der bisherigen beruflichen TÃtigkeit der KlÃgerin nicht herangezogen werden, weil diese Einstufung ebenfalls auf qualitÃtsfremden Merkmalen, dh auf sozialen ErwÃgungen, beruhte. Um solche handelt es sich auch dann, wenn diese tarifliche Einstufung vorrangig zur Lohnsicherung bzw mit dem Ziel vorgenommen wird, einer Gruppe von Arbeitnehmern die gleiche Entlohnung zu gewÃhren, die anderen BeschÃftigten bereits gezahlt wird, ohne daÃ diese Gleichstellung in diesem Umfang durch die Wertigkeit der ausgeÃbten TÃtigkeit selbst gerechtfertigt ist.

Nach dem Tarifvertrag erfolgte die Eingruppierung in diese Lohngruppe aufgrund der AusÃbung einer TÃtigkeit auf einem Beamtendienstposten und der abgelegten postbetrieblichen PrÃfung. Diese Merkmale kennzeichnen nach den Feststellungen des LSG keine hÃhere QualitÃt der von der KlÃgerin verrichteten TÃtigkeit.

BezÃglich der AusÃbung von BeamtentÃtigkeiten hat das LSG seine EinschÃtzung ua auf die Protokollnotiz in Â§ 2 Ziff 4 des Tarifvertrages Nr 367 gestÃtzt. Nach Ziff 2 dieser Protokollnotiz besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, daÃ Arbeiter, die BeamtentÃtigkeiten verrichten und bisher in die Lohngruppe V Nr 1 (heutige Lohngruppe 3) einzugruppieren waren, kÃnftig in die Lohngruppe IV (heutige Lohngruppe 4) einzugruppieren sind. Diese Arbeiter gelten jedoch weiterhin nicht als Arbeiter iS der TÃtigkeitsmerkmale der Lohngruppen Ia bis IV (Facharbeiterlohngruppen). FÃr sie sind vielmehr die in den UnterabsÃtzen 2 bis 4 getroffenen Regelungen fÃr die "Ãbrigen Arbeiter" und die Aussagen zur Lohngruppe V entsprechend anzuwenden. Weiter hat das LSG darauf abgestellt, daÃ nach Aussage der Tarifvertragsparteien (Stellungnahme des Bundesministers fÃr Post und Telekommunikation vom 28. September 1994) durch die Eingruppierung in Facharbeiterlohngruppen erreicht werden sollte, daÃ die TarifkrÃfte den verbeamteten KrÃften bei gleichem Arbeitsinhalt finanziell gleichgestellt werden und dem Umstand Rechnung getragen wird, daÃ beamtenbewertete Dienstposten, die bei der Post einen Anteil von 80 vH an den gesamten Dienstposten haben, zunehmend von TarifkrÃften besetzt werden.

Zur Bedeutung der postbetrieblichen PrÄ¼fung hat das LSG festgestellt, daÃ¼ hiermit keine hÄ¼here QualitÄ¼t der Arbeit erreicht worden ist, und daraus den SchluÃ¼ gezogen, daÃ¼ die damit begrÄ¼ndete HÄ¼hergruppierung als qualitÄ¼tsfremd anzusehen ist. Hierzu hat es sich auf die Stellungnahme der Tarifvertragsparteien gestÄ¼tzt. Demnach wurde in der aus dem Verfahren III JBs 40/97 beigezogenen Auskunft des Hauptvorstandes der Deutschen Postgewerkschaft vom 16. Juli 1997 mitgeteilt, daÃ¼ das fÄ¼r die Verrichtung der PostverteilterÄ¼tigkeit erforderliche Wissen eines Arbeiters ohne postbetriebliche PrÄ¼fung dem Wissen eines geprÄ¼ften Arbeiters entspreche und der Wert der ausgeÄ¼bten TÄ¼tigkeit in beiden FÄ¼llen gleich sei. In einer weiteren Stellungnahme des Hauptvorstandes der Deutschen Postgewerkschaft vom 12. September 1994 (aus dem Verfahren L 18 KN 37/93) wurde erklÄ¼rt, das Ablegen der postbetrieblichen PrÄ¼fung biete den Arbeitern lediglich einen hÄ¼heren Eingruppierungsschutz und habe keine Auswirkungen auf die QualitÄ¼t der verrichteten Arbeit. In der Auskunft der Generaldirektion der Deutschen Post AG vom 27. Februar 1997 (aus dem Verfahren [9 J 444/95](#)) wurde die Lohnsicherungsfunktion der postbetrieblichen PrÄ¼fung bestÄ¼tigt.

Entgegen der Auffassung der Revision konnte das LSG die Auskunft der Deutschen Post AG vom 27. Februar 1997 verwerten. Diese ist als Rechtsnachfolgerin der Deutschen Bundespost auch bezÄ¼glich solcher TarifvertrÄ¼ge, die nicht mehr gÄ¼ltig sind, berechtigt, AuskÄ¼nfte zu erteilen. Dies ergibt sich aus Â§ 2 Abs 1 des Postumwandlungsgesetzes. Diese Vorschrift trifft zwar keine Aussage zur im engen Zusammenhang mit der Rechtsnachfolge stehenden Funktionsnachfolge (vgl hierzu ausfÄ¼hrlich [BSGE 24, 162, 169](#)), jedoch ist die Funktionsnachfolge begrifflich die Voraussetzung fÄ¼r die Rechtsnachfolge und daher von ihr umfaÃ¼t (vgl hierzu Stern, Postrecht der Bundesrepublik Deutschland, Â§ 2 Postumwandlungsgesetz RdNr 17). Die Funktionsnachfolge umfaÃ¼t das Recht zur Auskunftserteilung; der Funktionsnachfolger tritt nicht nur in die materielle, sondern auch in die prozessuale Rechtsposition des FunktionsvorgÄ¼ngers ein ([BSGE 62, 269](#) = SozR 1200 Â§ 48 Nr 14).

Zur weiteren BegrÄ¼ndung, daÃ¼ das Ablegen der postbetrieblichen PrÄ¼fung ein qualitÄ¼tsfremdes Merkmal hinsichtlich der Eingruppierung darstellt, hat das LSG auch in diesem Zusammenhang darauf abgestellt, daÃ¼ diese PrÄ¼fung nicht mit der PrÄ¼fung der Dienstleistungsfachkraft vergleichbar ist (vgl hierzu bereits oben). Die Einstufung von DienstleistungsfachkrÄ¼ften im Fachbereich Postdienst in die Lohngruppe 5 gleich zu Beginn ihrer beruflichen TÄ¼tigkeit bestÄ¼tigt, daÃ¼ es sich bei der Eingruppierung in dieselbe Lohngruppe lediglich aufgrund der postbetrieblichen PrÄ¼fung um ein qualitÄ¼tsfremdes Merkmal handeln muÃ¼ und die Lohngruppe 5 somit nicht zur Bestimmung der Wertigkeit des bisherigen Berufs herangezogen werden kann.

Mit der postbetrieblichen PrÄ¼fung ohne Einsatz auf einem Beamtendienstposten wÄ¼re die KlÄ¼gerin nach Abschnitt III Â§ 17 des Lohngruppenverzeichnisses in Lohngruppe 4 einzugruppieren gewesen (Facharbeiterlohngruppe). Ohne die postbetriebliche PrÄ¼fung auf einem Beamtendienstposten wÄ¼re sie nach Abschnitt II in Lohngruppe 4 zu vergÄ¼ten gewesen, ebenfalls eine

Facharbeiterlohngruppe. Bei der Lohngruppe 4 handelt es sich nach Â§ 10 Abs 3 des Tarifvertrages um die unterste Lohngruppe, die Handwerkern und gleichgestellten Facharbeitern vorbehalten ist. Aber selbst diese Lohngruppe kann fÃ¼r die Bewertung der QualitÃ¤t der PostfacharbeitertÃ¤tigkeit der KlÃ¤gerin nicht zugrunde gelegt werden, da auch die Eingruppierung in Lohngruppe 4, die auf die postbetriebliche PrÃ¼fung bzw auf den Einsatz auf einen Beamtenposten abstellt, nach der Protokollnotiz zum Tarifvertrag Nr 367 sowie nach den ÃuÃerungen der Tarifvertragsparteien als qualitÃ¤tsfremd auÃer Betracht zu bleiben hat. Ohne die postbetriebliche PrÃ¼fung und ohne Einsatz auf einem Beamtenposten wÃ¤re die KlÃ¤gerin tarifvertraglich nach Abschnitt III (Entlohnung von Arbeitern, die auf einem Arbeitsposten fÃ¼r Arbeiter beschÃ¤ftigt sind) Â§ 17 des Lohngruppenverzeichnisses als Arbeiterin im Briefeingang in Lohngruppe 2a (frÃ¼here Lohngruppe VI) zu vergÃ¼tet gewesen (Eingangslohngruppe), einer Lohngruppe fÃ¼r angelernte Arbeiter.

Ist unter BerÃ¼cksichtigung dieser Gegebenheiten ein Facharbeiterschutz der KlÃ¤gerin vom LSG zu Recht verneint worden, so liegt es nunmehr nahe, daÃ die KlÃ¤gerin jedenfalls der Versichertengruppe mit dem Leitberuf des angelernten Arbeiters zuzurechnen ist. Dabei hat die Vorinstanz jedoch unberÃ¼cksichtigt gelassen, daÃ nach der Rechtsprechung des BSG fÃ¼r die Verweisbarkeit eines derartigen Versicherten von Bedeutung ist, ob er dem oberen oder aber dem unteren Bereich dieser Gruppe angehÃ¶rt (vgl dazu BSG [SozR 3-2200 Â§ 1246 Nr 45](#) ; Senatsurteil vom 24. April 1997 â [13 RJ 59/96](#)). WÃ¤hrend unteren Angelernten grundsÃ¤tzlich alle TÃ¤tigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes sozial zuzumuten sind, mÃ¼ssen sich die VerweisungstÃ¤tigkeiten fÃ¼r obere Angelernte durch QualitÃ¤tsmerkmale auszeichnen, zB das Erfordernis einer Einarbeitung oder die Notwendigkeit beruflicher Vorkenntnisse (vgl BSG SozR 2200 Â§ 1246 Nr 132 mwN; BSG SozR 3-2200 Â§ 1246 Nrn 45, 55). Daraus folgt zugleich, daÃ diesen Versicherten mindestens eine danach in Betracht kommende VerweisungstÃ¤tigkeit konkret zu bezeichnen ist. Die vom LSG vorgenommene pauschale Verweisung der KlÃ¤gerin auf nicht weiter charakterisierte ArbeitsplÃ¤tze des allgemeinen Arbeitsmarktes reicht mithin jedenfalls dann nicht aus, wenn die KlÃ¤gerin als angelernte Arbeiterin des oberen Bereichs einzustufen wÃ¤re. Die berufsgerichtlichen Tatsachenfeststellungen erlauben jedoch keine eindeutige Zuordnung der KlÃ¤gerin in einen der beiden Bereiche der Gruppe mit dem Leitberuf des angelernten Arbeiters.

Da der erkennende Senat die demnach noch erforderlichen Ermittlungen im Revisionsverfahren nicht selbst nachholen kann, ist die Sache gemÃ¤Ã [Â§ 170 Abs 2 Satz 2 SGG](#) zu erneuter Verhandlung und Entscheidung an das LSG zurÃ¼ckzuverweisen. Bei dieser Sachlage erÃ¼brigt sich die PrÃ¼fung, ob â wie die Revision rÃ¼gt â das Berufungsurteil in einem entscheidungserheblichem Streitpunkt nicht mit GrÃ¼nden iS von [Â§ 136 Abs 1 Nr 6 SGG](#) versehen ist.

Das LSG wird auch Ã¼ber die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

Erstellt am: 25.08.2003

Zuletzt verändert am: 20.12.2024