Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundessozialgericht
- 4 RJ 341/72 -

I m N a m e n d e s V o l k e s

U r t e i l

in dem Rechtsstreit

.....

Kläger und Revisionskläger,

Prozeßbevollmächtigter: ....

g e g e n

.....

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Zugestellt am
14. Juni 1973
RegObersekretär
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Das Bundessozialgericht, 4. Senat, hat ohne mündliche Verhandlung am 29. Mai 1973 durch seine Richter P e n q u i t t - Vorsitzender -, Dr. E c k e r , M ü l l e r und die ehrenamtlichen Richter S c h r e i b e r und S c h ö n f e l d

für Recht erkannt:

Das Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 23. August 1972 wird aufgehoben. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 17. August 1971 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens zu erstatten.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

G r ü n d e :

Bei der Feststellung des dem Kläger bewilligten Altersruhegeldes ging die Beklagte davon aus, daß für ihn Beiträge von Oktober 1939 bis Mai 1945 und von Oktober 1945 bis Mai 1954 entrichtet worden seien (Bescheide vom 18. Juni 1970 und 4. Mai 1972). In die Zwischenzeit von Juni bis September 1945 fiel die Vertreibung des Klägers aus dem Sudetenland. Diese Monate bewertete die Beklagte als Ersatzzeit. Die Spanne von Oktober 1939 bis Ende 1944 berücksichtigte sie jedoch nur zu fünf Sechstel als Beitragszeit. Insoweit fehlten die Versicherungsunterlagen. Die Beklagte sah die Versicherung lediglich als glaubhaft gemacht an.

Der Kläger wendet sich gegen die Bewertung der zuletzt genannten Zeit. Er beruft sich darauf, daß er vor wie nach dem Kriegsende und der Vertreibung bei demselben Arbeitgeber, nämlich bei der Deutschen Reichsbahn zuerst im Sudetenland und später in Sachsen mehr als zehn Jahre gearbeitet habe (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Versicherungsunterlagen-Verordnung -VuVO-). Das Sozialgericht (SG) hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger die Versicherungszeit bei der Reichsbahn in vollem Umfang gutzubringen. Das Landessozialgericht (LSG) hat die Klage abgewiesen. Seines Erachtens zählen die fraglichen Beitragszeiten nicht uneingeschränkt, weil das Beschäftigungsverhältnis des Klägers zur Reichsbahn nicht ununterbrochen zehn Jahre gedauert habe. Es sei infolge der Flucht des Klägers abgerissen.

Der Kläger hat Revision eingelegt. Er beantragt, das Berufungsurteil aufzuheben und das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. Er sieht in dem Vertreibungsgeschehen eine bloß vorübergehende, in ihrer Dauer absehbare Behinderung seiner Tätigkeit bei der Reichsbahn. Das Beschäfti-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gungsverhältnis sei in sozialversicherungsrechtlicher Sicht so wenig erloschen, wie dies nach arbeitsrechtlichen Vorstellungen der Fall gewesen sei. Für eine dem Sozialversicherungsrecht eigene Auffassung des Begriffs "Beschäftigungsverhältnis", von der das LSG ausgehe und die sich an die Tatsache des unmittelbaren Arbeitens oder der effektiven Arbeitsbereitschaft orientiere, sei nach dem Gesetz kein Raum.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Die Revision ist begründet.

Die Beitragszeit von Oktober 1939 bis Dezember 1944 ist nicht um ein Sechstel zu vermindern, sondern in vollem Umfang anzurechnen, weil der Kläger insgesamt mehr als zehn Jahre bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt war (§ 3 Abs. 1 Satz 1 VuVO).

Allerdings ist der Revision nicht darin zu folgen, daß das Beschäftigungsverhältnis des Klägers schon deshalb über das Vertreibungsgeschehen hinweg fortbestanden habe, weil das arbeitsrechtliche Band zwischen ihm und seinem Arbeitgeber aufrechterhalten blieb. Das Beschäftigungsverhältnis, so wie es in § 3 Abs. 1 VuVO aufgefaßt wird, ist im spezifisch sozialversicherungsrechtlichen Sinne als ein faktisches Verhältnis zu verstehen, das in aller Regel durch die Tatsache der Arbeitsleistung oder Arbeitsbereitschaft gegen Entgelt und die effektive Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers charakterisiert wird (BSG SozR Nr. 3 zu VuVO § 3). An dieser Auffassung ist jedenfalls im Zusammenhang mit § 3 VuVO festzuhalten, auch wenn in jüngster Zeit die Tendenz zu Tage getreten ist, im Sozialversicherungsrecht den Begriff des Beschäftigungsverhältnisses allgemein der arbeitsrecht-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lichen Vorstellung von dem Arbeitsverhältnis anzugleichen oder gleichzusetzen (vgl. BSG 33, 254). Die strengere Auffassung, die auf die gegenwärtige Verfügungsmacht des Arbeitgebers über den zur Dienstleistung Verpflichteten abstellt, ist vom Zweck des § 3 VuVO her geboten. Der Schlüssel von fünf Sechsteln anzurechnender Versicherungszeit, der auf der Erfahrung durchschnittlicher Beitragsdichte in der deutschen Rentenversicherung beruht, soll lediglich dann nicht gelten, wenn ein Versicherter bei einem einzigen Arbeitgeber ein Jahrzehnt lang oder länger kontinuierlich gearbeitet hat. Mit Rücksicht auf die Dauer des festen Beschäftigungsverhältnisses unterstellt der Verordnungsgeber die größere Stetigkeit und Lückenlosigkeit des Beitragsaufkommens. Diese Unterstellung ist indessen nur gerechtfertigt, wenn der Ausgangstatbestand, nämlich das Beschäftigungsverhältnis, nicht selbst durch mehr oder weniger erhebliche Intervalle, in denen nicht gearbeitet und kein Lohn oder Gehalt gezahlt wurde, gekennzeichnet ist. Damit wäre aber zu rechnen, wollte man das "Beschäftigungsverhältnis" i.S. des § 3 Abs. 1 VuVO ähnlich oder gleich dem "Arbeitsverhältnis" i.S. der Arbeitsrechtslehre deuten.

Eine mehr als geringe Zwischenphase der Nichtarbeit ist unvereinbar mit der Annahme eines fortdauernden Beschäftigungsverhältnisses. Deshalb können die Monate, die durch die Vertreibung des Klägers und seine Übersiedlung nach Sachsen ausgefüllt waren, nicht als ein Teil des Beschäftigungsverhältnisses gewertet werden. Dagegen dürfte der Sachverhalt arbeitsrechtlich anders zu beurteilen sein. Das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Deutschen Reichsbahn war nicht aufgekündigt; es war auch nicht allein infolge des staatlichen Zusammenbruchs im Frühjahr 1945 oder deshalb erloschen, weil der Kläger auf dem Arbeitsplatz, auf dem er bis dahin tätig gewesen war, der Reichsbahn keine Dienste

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mehr leisten konnte. Die Grundlagen des Dienstverhältnisses waren aus diesen Gründen nicht restlos und nachhaltig zerstört. Vielmehr konnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer schon beim Verlust der Betriebsstätte im Sudetenland damit rechnen, daß die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis an anderer Stelle und in absehbarer Zeit wiederausgeübt werden könnten. (Dazu: BAG AP Nrn 4, 5 und 6 zu § 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches -BGB-, Geschäftsgrundlage.)

Dies verdient Beachtung für die Überlegung, ob das Beschäftigungsverhältnis des Klägers zur Reichsbahn, wenn es schon in den Sommermonaten 1945 nicht andauerte, auch "unterbrochen" wurde. Es liegt nahe, den Ausdruck "ununterbrochen" in § 3 Abs. 1 VuVO wörtlich zu verstehen (zur Bedeutung dieses Ausdrucks generell: BSG 25, 16, 17). Dafür könnten dieselben Erwägungen sprechen, die oben für die Auslegung des § 3 Abs. 1 VuVO i.S. der strengeren Lehre von dem faktischen Beschäftigungsverhältnis angestellt worden sind. Dies würde bedeuten, daß in Verbindung mit § 3 Abs. 1 VuVO ein Beschäftigungsverhältnis nicht nur dann als unterbrochen anzusehen wäre, wenn Umstände eintraten, die das Ende der Arbeit gegen Entgelt herbeiführten. Vielmehr wären regelmäßig auch - mehr als belanglose - Arbeitspausen solche Einschnitte, welche die günstigere Rechtsfolge des § 3 Abs. 1 Satz 1 VuVO ausschlössen. Wenn somit längere Zeiten einer Krankheit, eines Urlaubs oder Streiks eine Zäsur zwischen Zeiten der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber darstellten, so erscheint das gleiche Resultat jedoch nicht auch im vorliegenden Streitfalle angezeigt. Die Trennung der Zeiten kontinuierlicher Beschäftigung wurde hier durch höhere Gewalt verursacht. Demgegenüber war der Wille zur Fortsetzung der Arbeitsleistung und Arbeitsannahme von

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

keiner Seite aufgegeben; die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers und die Verfügungsmacht des Arbeitgebers waren nicht aufgehoben, zumal der Arbeitgeber an dem Ort gegenwärtig und tätig war, zu dem hin der Vertriebene flüchtete, und das Ende der Arbeitseinstellung nicht in unabsehbare Ferne gerückt war. Die Störung der konstanten Arbeit beruhte auf Umständen, die weder in den Gefahrenbereich fielen, der dem Arbeitnehmer zuzuordnen ist, noch zu der Risikosphäre zählten, die den Arbeitgeber betraf. Nur solche Umstände, die sich erfahrungsgemäß auf die pünktlich fortgesetzte Beitragsentrichtung auswirken, gehören aber zu dem Normbereich des § 3 Abs. 1 VuVO. Dagegen sind Vertreibung und Verlust der Arbeitsstätte mit der sicheren Erwartung, bei demselben Arbeitgeber in naher Zukunft an anderem Ort wieder unterzukommen, keine Gegebenheiten, welche die Annahme hindern, die Beiträge seien in geschlossener Fülle und beständiger als durchschnittlich gezahlt worden. Der zeitweise - in seinem Ende absehbare - Stillstand des Beschäftigtseins war nicht von der Art, daß die Mutmaßung einer vollzähligen Beitragsmenge unangebracht wäre. Aus diesem Grund erscheint es erlaubt, die Beschäftigungszeiten vor wie nach der Vertreibung des Klägers zu addieren. Auf diese Weise verwirklicht der Kläger die Voraussetzung einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren bei demselben Arbeitgeber.

Das Urteil des Berufungsgerichts, das mit dieser Lösung nicht übereinstimmt, ist aufzuheben.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 des Sozialgerichtsgesetzes.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS