

Bundessozialgericht

Az.: 8 RV 223/69

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

Verkündet am  
28. September 1970

.....,  
Klägerin und Revisionsbeklagte,

Prozeßbevollmächtigter .....,

g e g e n

.....,  
Beklagter und Revisionskläger.

Der 8. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die  
mündliche Verhandlung vom 29. September 1970 durch

|                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| Senatspräsident       | S t e n g e l               |
|                       | - Vorsitzender -,           |
| Bundesrichter         | P e t e r s e n ,           |
| Bundesrichter         | Dr. S c h w a n k h a r t , |
| Bundessozialrichter   | B r o s t und               |
| Bundessozialrichterin | B e c k e r                 |

für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des  
Schleswig-Holsteinischen Landessozialgerichts vom  
13. März 1969 aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des  
Sozialgerichts Lübeck vom 9. September 1968 wird  
zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des zweiten und dritten  
Rechtszuges sind der Klägerin nicht zu erstatten.

G r ü n d e :

Der 1912 geborene Ehemann der Klägerin erlernte nach dem Besuch der Mittelschule drei Jahre lang das Handwerk eines Modellschlossers. Von 1935 bis 1938 besuchte er die Höhere Technische Staatslehranstalt für Maschinenwesen und Schiffbau in Kiel und bestand die Reifeprüfung mit der Gesamtnote "gut". In der Folgezeit war er als Ingenieur bei den Ardelt-Werken in Eberswalde tätig und bezog bis zu seiner Einberufung zum Wehrdienst im Januar 1942 ein monatliches Gehalt von 320 RM. Am 25. April 1944 fiel er im Feldzug gegen die Sowjetunion.

Der Beklagte gewährte der Klägerin mit Bescheid vom 5. April 1966 Schadensausgleich; er ging hierbei davon aus, daß der Ehemann der Klägerin im Erlebensfalle als Angestellter der Leistungsgruppe II in der metallverarbeitenden Industrie - Maschinenbau - tätig wäre. Mit ihrem Widerspruch trug die Klägerin vor, daß ein früherer Mitarbeiter ihres Mannes, Gerhard B..... als Oberingenieur die Konstruktionsabteilung für Eisenbahndreh- und Autokrane bei den Krupp-Ardelt-Werken in Wilhelmshaven mit einem Monatseinkommen (1966) von 2.100 DM leite. Ihr Ehemann würde auf Grund seiner Fähigkeiten und Kenntnisse eine ähnliche Stellung einnehmen und heute dementsprechend verdienen. Der Widerspruch hatte keinen Erfolg (Bescheid vom 18. November 1966).

Das Sozialgericht (SG) hat mit Urteil vom 9. September 1968 die Klage abgewiesen. Das Schleswig-Holsteinische Landessozialgericht (LSG) hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des SG Lübeck aufgehoben und den Be-



- 3 -

klagten unter Abänderung der Verwaltungsbescheide verpflichtet, der Klägerin einen neuen Bescheid zu erteilen, mit dem der Schadensausgleich nach Besoldungsgruppe A 14 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) gewährt wird. Zur Begründung hat es ausgeführt: Der Ehemann der Klägerin würde im Überlebensfalle wahrscheinlich wie der Oberingenieur B. eine Abteilung mit bedeutenden konstruktiven Aufgaben leiten und hätte Handlungsvollmacht. Dieser Tätigkeit komme eine erhebliche wirtschaftliche Bedeutung zu. Sie umfasse neben der eigenen Konstruktions-tätigkeit auch die Beaufsichtigung der unterstellten Detailkonstrukteure und technischen Zeichner, die Verantwortung für diesen Personenkreis, den Einkauf des erforderlichen Rohmaterials und Zubehörs sowie die Dispositionsbefugnis, die in der Verteilung von Arbeiten und in der Bestimmung der Reihenfolge der auszuführenden Arbeiten bestche. Demgegenüber sei es nicht entscheidend, ob der technische Abteilungsleiter in personalpolitischer oder handelsrechtlicher Hinsicht besondere Vollmacht besitze. Somit lägen die Voraussetzungen des § 3 Abs. 4 der Durchführungsverordnung vor; der Schadensausgleich der Klägerin müsse daher von dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 des BBesG zuzüglich des Ortszuschlags nach Stufe 2 und Ortsklasse A ausgehen.

Der Beklagte rügt mit der zugelassenen Revision, das LSG habe die §§ 103, 128 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) und § 3 Abs. 4 der Verordnung zur Durchführung (DVO) des § 30 Abs. 3 und 4 des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) idF vom 28. Februar 1968 verletzt. Er bemängelt zunächst mit näherer Begründung mehrere wesentliche Verfahrensmängel und hält es dann sachlich-rechtlich für ungerechtfertigt, einen Konstruktionsoberingenieur der Fachrichtung Maschinenbau nach § 3 Abs. 4 DVO in die Besoldungsgruppe A 14

- 4 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)

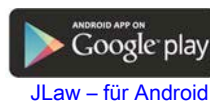


[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BBesG einzuordnen. Der Beklagte verweist zum Begriff des Angestellten in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis im Sinne des § 3 Abs. 3 DVO 1964 auf das Urteil des erkennenden Senats vom 22. Mai 1969 in SozR DVO zu § 30 Abs. 3 und 4 BVG § 3 Nr. 5. Im einzelnen bringt er noch vor: Schon nach dem Rundschreiben des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) vom 25. Oktober 1960 (BVB1 1960, 151) müsse die Aufsichts- und Dispositionsbefugnis der leitenden Angestellten der Leistungsgruppe I a oder I b uneingeschränkt sein. Selbst eine leitende Position mit Einfluß auf Bestand, Ausbau und wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens genüge noch nicht den Anforderungen einer uneingeschränkten Dispositionsbefugnis. Für das Merkmal "uneingeschränkte Dispositionsbefugnis" komme es auch nicht darauf an, ob den Vorschlägen des Abteilungsleiters tatsächlich kaum widersprochen werde, sondern ausschließlich auf die arbeitsvertraglich geregelte Befugnis. Das Statistische Bundesamt (Auskunft vom 21. Februar 1967) nehme eine Spitzenposition nur dann an, wenn der Angestellte nach § 4 Abs. 2 c des Betriebsverfassungsgesetzes nicht in den Betriebsrat wählbar sei, wenn seine Arbeitsbedingungen außertariflich geregelt seien und sein Gehalt über der höchsten Gehaltsgruppe des in Frage kommenden Tarifvertrages liege. Im übrigen ständen bei der Firma Krupp über dem Abteilungsleiter noch der Betriebsleiter und der Geschäftsleiter; die Disposition eines Abteilungsleiters sei also eingeschränkt. Auch folge aus der Aussage des Zeugen B., daß er zwar Handlungsvollmacht habe, zusammen mit einem Prokuristen Aufträge zur Anschaffung von Zubehör oder Fremdmaterial erteilen könne, daß aber der Leiter einer Konstruktionsabteilung nicht uneingeschränkt unterschriftsberechtigt sei. Schließlich habe das Berufungsgericht zu Unrecht seine Ent-



scheidung wesentlich auf die Höhe des Einkommens eines Abteilungsleiters bei der Firma Krupp gestützt; denn für die Eingruppierung in eine Leistungsgruppe sei nicht die Höhe des monatlichen Einkommens entscheidend, sondern allein die Art der Tätigkeit.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Schleswig-Holsteinischen LSG vom 13. März 1969 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

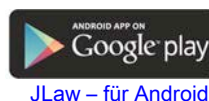
die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Die Revision ist durch Zulassung statthaft (§ 162 Abs. 1 Nr. 1 SGG) und vom Beklagten form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 164 SGG). Daher ist sie zulässig. Sie ist auch begründet.

Streitig ist, ob dem Schadensausgleich der Klägerin nach § 40 a BVG als Durchschnittseinkommen das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 BBesG zugrunde zu legen ist.

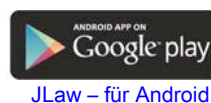
Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt davon ab, was unter "einem leitenden Angestellten mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" im Sinne des § 3 Abs. 3 der DVO zu § 30 BVG idF vom 30. Juli 1964 (BGBl I 574) bzw. § 3 Abs. 4 DVO idF vom 28. Februar 1968 (BGBl I 194) zu verstehen ist. Das LSG ist davon ausgegangen, daß der Ehemann der Klägerin eine solche gehobene Stellung erreicht hätte. Es hat aber im einzelnen die Voraussetzungen dieser Vorschrift nicht bezeichnet. Der Begriff des leitenden Angestellten kommt in dieser oder in ähnlichen Formulierungen in zahlreichen Gesetzen vor, z.B. in der Anlage 1 zum Fremdrentengesetz idF vom



25. Februar 1960 (BGBI I 93), § 165 b Abs. 1 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung, § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes, § 4 Abs. 2 c des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 (BGBI I 681), § 14 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes idF vom 25. August 1969 (BGBI I 1317). Da die genannten Gesetze ganz verschiedene Gegenstände regeln und die Abgrenzung der einzelnen Angestelltengruppen unterschiedlichen Zwecken dient, muß für jedes Gesetz selbständig ermittelt werden, was unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der einzelnen Vorschrift unter einem leitenden Angestellten mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis zu verstehen ist (s. dazu Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, 1. bis 7. Aufl. 1970, Bd. II S. 304 b II).

Für § 3 Abs. 3 (4) DVO ergibt sich aus dem Gesetz ein wichtiges Abgrenzungskriterium: die Tätigkeit wird durch eine Eingruppierung in die Leistungsgruppe II nicht ausreichend bewertet. Sie muß also über die Leistungsgruppe II deutlich hinausragen. In die Leistungsgruppe II gehören nach dem Leistungsgruppenkatalog (Rundschreiben des BMA vom 25. Oktober 1960, BVBl 1960, 151) "kaufmännische und technische Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben". Schon diese Leistungsgruppe erfaßt also "leitende Angestellte" oder "Angestellte in leitender Stellung" (Bundessozialgericht -BSG-, Urteil vom 22. Mai 1969 - 8 RV 481/68 in SozR DVO zu § 30 Abs. 3 und 4 BVG § 3 Nr. 5).

Wenn nun auch für die Leistungsgruppe I keine "uneingeschränkte" Aufsichts- und Dispositionsbefugnis verlangt werden kann, weil es zum Wesen jeder Arbeitnehmertätig-



- 7 -

keit gehört, daß der Arbeitnehmer der Aufsicht durch den Arbeitgeber unterliegt und an dessen Weisungen gebunden ist, so muß doch eine sehr weitreichende Dispositionsbefugnis gefordert werden, damit die Position des Angestellten durch Einstufung in die Leistungsgruppe II als nicht angemessen bewertet angesehen werden kann. Die leitenden Angestellten i.S. des § 3 Abs. 3 (4) DVO müssen deshalb in der Regel unternehmerische Aufgaben, jedenfalls hinsichtlich eines wesentlichen Teilbereichs des Unternehmens, selbständig und selbstverantwortlich erfüllen (BSG, Urteil vom 24. November 1965 - 11/1 RA 352/62 - BSG 24, 113, 115; Urteil vom 22. Mai 1969 - 8 RV 481/68; Urteil vom 11. November 1969 - 10 RV 333/68 - BVB1 1970, 94). Das bedeutet, daß die Leistungsgruppe I nur einer kleinen Gruppe von Spitzenkräften unter den - leitenden - Angestellten vorbehalten ist, die in Vollmacht ihres Arbeitgebers weitgehend Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen haben (BSG, Urteil vom 22. Mai 1969; Urteil vom 11. November 1969).

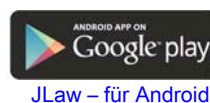
Bei Angestellten in leitender Stellung mit "Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" handelt es sich also in der Regel um solche leitende Angestellte, die mit hinreichenden handelsrechtlichen Vollmachten ausgestattet sind oder den verantwortlichen Vorstandsmitgliedern bzw. der Geschäftsführung unmittelbar unterstehen (BSG, Urteil vom 22. Mai 1969). "Leitende Angestellte", denen im Rahmen der Organisation des Unternehmens andere leitende Angestellte (abgesehen von den Vorstandsmitgliedern) übergeordnet sind und die den Weisungen anderer (höherer) leitender Angestellten unterliegen, sind in der Regel keine leitenden Angestellten mit - nicht nur eingeschränkter - Dispositionsbefugnis (BSG, Urteil vom 22. Mai 1969).

Eine enge Begrenzung des Personenkreises "leitender Angestellter mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" i.S.

- 8 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



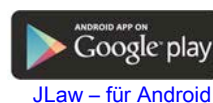
JLaw – für Android



JLaw – für iOS

des § 3 Abs. 3 (4) DVO entspricht auch dem Sinn und Zweck dieser Vorschrift. Schon die besondere Erwähnung dieser leitenden Angestellten außerhalb des Rahmens der für Angestellte maßgebenden Leistungsgruppendefinitionen und die Zuordnung des Durchschnittseinkommens nach dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppen A 14 des BBesG läßt die Schlußfolgerung zu, daß damit nur solche Personen erfaßt werden sollten, die aus der Gruppe der übrigen leitenden Angestellten ihrer Funktion und auch ihrer Entlohnung nach im Wirtschaftsleben besonders herausragen (BSG, Urteil vom 22. Mai 1969 und vom 11. November 1969).

Es muß also in jedem einzelnen Fall untersucht werden, ob die oben genannten Voraussetzungen für die erstrebte Einordnung nach § 3 Abs. 3 (4) DVO erfüllt sind. Bei einer Prüfung des vorliegenden Falles ergibt sich, daß der Ehemann der Klägerin nicht wahrscheinlicherweise eine Stellung als "leitender Angestellter mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" erreicht hätte. Auch wenn man unterstellt, das LSG habe ohne Rechtsverletzung zu dem Ergebnis kommen können, der Ehemann der Klägerin habe eine Stellung als Obergeringenieur im Range eines Abteilungsleiters bei der Firma Krupp erreicht, ist die Anwendung des § 3 Abs. 3 (4) DVO nicht gerechtfertigt. Nach den Auskünften der Firma Krupp vom 26. Juni, 23. Juli 1968 untersteht ein Abteilungsleiter einem Bereichsleiter, der regelmäßig Prokurist ist, und dem Geschäftsleiter. Nach den vom BSG (vgl. Urteil vom 22. Mai 1969) aufgestellten Grundsätzen verlangt § 3 Abs. 3 (4) DVO, daß ein leitender Angestellter i.S. dieser Vorschrift nicht den Weisungen anderer (höherer) leitender Angestellter unterliegt; danach fällt ein Abteilungsleiter, der an die Weisungen eines Hauptabteilungsleiters, und ein Hauptabteilungsleiter, der an die Weisungen eines Prokuristen gebunden ist, nicht unter



§ 3 Abs. 3 (4) DVO. Dieser Grundsatz, auf den vorliegenden Fall angewendet, ergibt, daß der Ehemann der Klägerin als Oberingenieur bei der Firma Krupp nicht leitender Angestellter mit nahezu uneingeschränkter Aufsichts- und Dispositionsbefugnis geworden wäre.

Ebenso bedeutsam ist die Tatsache, daß ein Abteilungsleiter bei der Firma Krupp nicht das Recht hat, Untergebene einzustellen oder zu entlassen. Er hat dieses Recht nicht einmal in Verbindung mit einem Prokuristen oder einem anderen Abteilungsleiter. Der Ansicht des LSG, daß es ausreiche, wenn die Entscheidungen des Abteilungsleiters von der Personalabteilung und der Direktion stets berücksichtigt würden, kann nicht zugestimmt werden. Es kommt gerade auf die rechtliche Befugnis gegenüber dem einzustellenden oder zu entlassenden Arbeitnehmer an, nicht auf die tatsächliche, nur intern wirkende Möglichkeit, auf personalpolitische Entscheidungen Einfluß zu nehmen, da der leitende Angestellte i.S. des § 3 Abs. 3 (4) DVO zur Wahrnehmung wesentlicher Arbeitgeberfunktionen berechtigt sein muß, die gerade in der eigenen Entscheidungsbefugnis gegenüber den Arbeitnehmern bestehen.

Möglicherweise hätte der Ehemann der Klägerin als Abteilungsleiter der Firma Krupp Handlungsvollmacht. Nach § 54 des Handelsgesetzbuches erstreckt sich die Handlungsvollmacht auf alle Geschäfte und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Handelsgewerbes oder die Vornahme bestimmter Geschäfte gewöhnlich mit sich bringt. Es kann sich hier, wie der Gesetzeswortlaut zeigt, durchaus um eine sehr weitgehende Vollmacht handeln. Bei den Einschränkungen, denen die Dispositionsbefugnis eines Abteilungsleiters bei der Firma Krupp nach den Feststellungen des LSG unterliegt, genügt jedoch hier das Innehaben einer Handlungsvollmacht zur Anwendung des § 3 Abs. 3 (4) DVO nicht.



Wenn dagegen das LSG ausführt, ein Konstruktionsingenieur bei der Firma Krupp sei nicht nur für seine eigene Tätigkeit, sondern auch für die seiner Mitarbeiter verantwortlich, in der Verteilung der Arbeit an die unterstellten Mitarbeiter und den Weisungen über die Ausführung der Arbeiten sei er frei, so kann hierin nicht die vom Gesetz geforderte Dispositionsbefugnis gesehen werden. Die vom LSG hervorgehobene Stellung gegenüber den Mitarbeitern und hinsichtlich der Durchführung der Arbeiten kommt jedem zu, der in irgendeiner Weise Vorgesetztenfunktion ausübt; das beginnt bereits beim Vorarbeiter. Für die Anwendung des § 3 Abs. 3 (4) DVO genügt es jedoch gerade nicht, daß der Beschädigte in der Betriebshierarchie nicht an unterster Stelle steht, er muß vielmehr eine Spitzenstellung erreicht haben.

Da somit das LSG von einer unzutreffenden Auslegung des § 3 Abs. 3 (4) DVO ausgegangen ist, muß das angefochtene Urteil gemäß § 170 Abs. 2 SGG aufgehoben und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des SG Lübeck vom 9. September 1968 als unbegründet zurückgewiesen werden. Auf die Zulässigkeit und Begründetheit der verfahrensrechtlichen Revisionsrügen kommt es deshalb nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 Abs. 1 SGG.

