

Bundessozialgericht
Az.: 8 RV 481/68

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 22.Mai 1969

.....
Klägerin und Revisionsbeklagte,

Prozeßbevollmächtigte:

g e g e n

.....
Beklagter und Revisionskläger.

Der 8. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die
mündliche Verhandlung vom 22. Mai 1969 durch

Senatspräsident	S t e n g e l	
	- Vorsitzender -,	
Bundesrichter	Dr. Schwankhart	und
Bundesrichter	S o n n e n b e r g ,	
Bundessozialrichter	Dr. Hirschmann	und
Bundessozialrichter	H ö n l e	

für Recht erkannt:

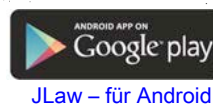
Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des
Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. Juni
1968 aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Entscheidung an
das Landessozialgericht zurückverwiesen.

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

G r ü n d e :

Die Klägerin erhält Witwenversorgung nach ihrem 1910 geborenen und 1942 gefallenem Ehemann Robert H. (H.). H. hatte eine höhere Schule besucht - nach Angaben der Klägerin - bis zur Primareife (1920-1927); er war dann von 1928 - 1936 bei der Schokoladenfabrik Stollwerk tätig, und zwar zunächst zwei Jahre als Handlungslehrling, dann sechs Jahre als Buchhalter, Kontorist und Korrespondent; von Mai 1936 bis November 1937 war er Verkaufskorrespondent bei der Schokoladenfabrik Kant; danach bis Ende 1939 Abteilungsleiter für Ein- und Verkauf in der Nahrungsmittelfabrik Dr. Löschel in Berlin; zuletzt war er Angestellter in der Reichsstelle für Getreide und Futtermittel in Berlin.

Im April 1964 beantragte die Klägerin einen Schadensausgleich nach § 40 a des Bundesversorgungsgesetzes (BVG); sie gab an, ihr Ehemann habe Prokurist und Betriebsleiter werden wollen. Das Versorgungsamt Koblenz gewährte der Klägerin mit Bescheid vom 10. November 1965 einen Schadensausgleich vom 1. Januar 1964 an; es ging davon aus, daß H. ohne die Schädigung wahrscheinlich als kaufmännischer Angestellter im Wirtschaftsbereich Nahrungs- und Genußmittelindustrie weitergearbeitet hätte; es ordnete ihn der Leistungsgruppe II zu. Mit dem Widerspruch begehrte die Klägerin, ihrem Schadensausgleich nach § 3 Abs. 3 der Durchführungsverordnung (DVO) zu § 30 Abs. 3 und 4 BVG (64) die Besoldungsgruppe A 14 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) zugrunde zu legen, weil ihr Ehemann eine "leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" erreicht hätte. Sie berief sich auf Bescheinigungen früherer Arbeitgeber und auf eine gutachtliche Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Nahrung und Genußmittel (Rheinland-Pfalz) vom 3. November 1966; darin

- 3 -



- 3 -

wird die Auffassung vertreten, H. hätte eine leitende kaufmännische Stellung in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie mit Jahresbezügen zwischen etwa 25.000,- DM und 40.000,- DM erreicht. Der Widerspruch blieb ohne Erfolg (Bescheid des Landesversorgungsamts Rheinland-Pfalz vom 28.12.1966). Die Klage hat das Sozialgericht (SG) Koblenz mit Urteil vom 6. April 1967 abgewiesen; die Zuordnung des H. zur Leistungsgruppe II, die auch leitende kaufmännische Angestellte erfasse, sei nicht zu beanstanden.

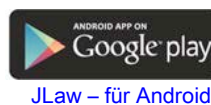
Im Berufungsverfahren hat das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz ein Gutachten der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen vom 7. März 1968 eingeholt. Darin hat der stellvertretende Hauptgeschäftsführer P===== dargestellt, auf Grund einer Umfrage bei Personalleitern über das vermutliche derzeitige Einkommen des H. sei als wahrscheinlich zu folgern, daß dieser eine "leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" erreicht hätte, die mit einer Eingruppierung in die Leistungsgruppe II nicht ausreichend bewertet sei.

Das LSG hat den Beklagten verurteilt, der Klägerin einen Schadensausgleich unter Berücksichtigung der Besoldungsgruppe A 14 BBesG zu gewähren. Es hat ausgeführt: Aus dem beruflichen Werdegang des H. sei in Übereinstimmung mit dem Sachverständigen P===== zu folgern, daß H. bei gesunder Heimkehr wahrscheinlich in seinem früheren Beruf weiter aufgestiegen wäre und hierbei etwa mit 50 Lebensjahren eine "leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" erreicht hätte. Dem Gutachten des Sachverständigen P===== sei zu entnehmen, daß H. im Jahre 1967 ein Monatseinkommen erzielt hätte, das mehr als 500,- DM über dem von Angestellten der Leistungsgruppe II liege und nur um weniger als 200,- DM hinter dem eines vergleichbaren Bundesbeamten zurückbleibe. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 der DVO zu § 30 Abs. 3 und 4 BVG (64) seien

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

sonach erfüllt.

Das LSG hat die Revision zugelassen.

Der Beklagte hat formgerecht und fristgemäß Revision eingelegt.

Er beantragt,

das Urteil des LSG aufzuheben und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des SG zurückzuweisen.

Er rügt, das LSG habe die Vorschriften der §§ 40 a und 3 der DVO zu § 30 Abs. 3 und 4 BVG verletzt.

Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Die Revision ist zulässig (§ 162 Abs. 1 Nr. 1, § 164 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-); sie hat auch insofern Erfolg, als das Urteil des LSG aufzuheben und die Sache zur erneuten Entscheidung an das LSG zurückzuweisen ist.

Streitig ist, ob dem Schadensausgleich der Klägerin nach § 40 a BVG ein (vermutliches) Durchschnittseinkommen ihres Ehemannes H. nach der Besoldungsgruppe A 14 BBesG zugrunde zu legen ist. Das LSG hat dies bejaht. Es hat die Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 der DVO zu § 30 Abs. 3 und 4 BVG (64) als erfüllt angesehen. Nach dieser Vorschrift gilt "bei kaufmännischen und technischen Angestellten, die einen beruflichen Werdegang nachweisen, nach dem sie wahrscheinlich eine leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis erreicht hätten und deren Tätigkeit mit der Eingruppierung in die Leistungsgruppe II (Abs. 1 Satz 3 Buchst. d) nicht ausreichend bewertet wird", als Durchschnittseinkommen das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14.

- 5 -



- 5 -

Das LSG hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, H. habe nach der Primareife eine kaufmännische Lehre von zwei Jahren absolviert, er habe dann von 1930 bis 1939 als Angestellter in Betrieben der Nahrungs- und Genußmittelindustrie als Buchhalter, Kontorist und Korrespondent gearbeitet, schließlich sei er (von November 1937 bis Dezember 1939) bei der "Nahrungsmittelfabrik Dr. L.", Berlin, als Abteilungsleiter für Ein- und Verkauf tätig gewesen; H. sei ehrgeizig und strebsam gewesen und habe an seine Fortbildung gedacht. Das LSG hat "aus dem hierdurch nachgewiesenen beruflichen Werdegang" - in Übereinstimmung mit dem Sachverständigen P. (von der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen) - gefolgert, daß H. bei gesunder Heimkehr aus dem Kriege wahrscheinlich in seinem früheren Beruf weiter aufgestiegen wäre und hierbei etwa mit 50 Jahren "eine leitende Stelle mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" erreicht hätte. Diese Schlußfolgerung des LSG erweckt Bedenken; ihre Begründung in dem angefochtenen Urteil läßt jedenfalls nicht zweifelsfrei erkennen, daß das LSG den Begriff eines "leitenden Angestellten mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" i.S. des § 3 Abs. 3 DVO richtig angewandt hat. Diese Zweifel gründen sich nicht allein darauf, daß das LSG den Begriff der "Dispositionsbefugnis", wie es ihn verstanden hat, nicht näher beschrieben hat; sie beruhen vielmehr in erster Linie darauf, daß das LSG nicht dargelegt hat, woraus zu schließen sei, daß H. - entgegen der Auffassung des Beklagten und des SG - eine über die Tätigkeit eines kaufmännischen Angestellten der Leistungsgruppe II herausragende Stellung erreicht hätte. In die Leistungsgruppe II gehören "Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die andere Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben"; schon diese Leistungsgruppe erfaßt also "leitende

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

"Angestellte" oder "Angestellte in leitender Stellung". Das Urteil sagt auch nichts darüber, welche Art "leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" für H. in Betracht gekommen wäre. Schließlich hat das LSG auf seine Übereinstimmung mit dem Gutachten des Hauptgeschäftsführers P. hingewiesen, der die Frage, ob H. "eine leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" erreicht hätte, ausschließlich wegen der vermutlichen Höhe seines derzeitigen Einkommens als "leitender Angestellter" bejaht hat. Auch dies läßt jedenfalls zweifelhaft erscheinen, ob das LSG - ebenso wie der Sachverständige - das Erfordernis "der Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" als Voraussetzung für die Anwendung des § 3 Abs. 3 DVO richtig beurteilt hat. Der Begriff eines "Angestellten in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" ist - gleichbedeutend wie in § 3 Abs. 3 DVO (64) - auch in der Vorschrift des § 22 des Fremdrentengesetzes -FRG- (B 1 der Anl. 1) über die Einstufung von Versicherten für gewisse "Fremdzeiten" (in die Leistungsgruppe B 1) enthalten; es ist daher die Rechtsprechung über die Auslegung des Begriffs zu dieser Vorschrift zu beachten. Danach bedeutet der Zusatz "mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis", daß es sich um einen Personenkreis handeln muß, der wesentlich enger zu ziehen ist, als der Kreis der Angestellten, die allgemein zu den "leitenden Angestellten" oder zu den "Angestellten in leitender Stellung" gerechnet werden. Zwar wird nicht - im Gegensatz zu dem Zuordnungsmerkmal der Leistungsgruppe II ("eingeschränkte Dispositionsbefugnis") - eine "uneingeschränkte" Aufsichts- und Dispositionsbefugnis verlangt, weil es zum Wesen jeder Arbeitnehmertätigkeit gehört, daß der Arbeitnehmer einer gewissen Aufsicht durch den Arbeitgeber unterliegt und von Weisungen des Arbeitgebers niemals völlig frei sein kann; es ist aber erforderlich, daß die Dispositionsbefugnis "sehr umfang-

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

reich, wenn auch in einzelnen Punkten - etwa durch Befugnisse des Vorstandes - eingeschränkt ist, weil sonst nicht einmal Generaldirektoren in die Leistungsstufe I einzustufen wären" (vgl. den Schriftlichen Bericht des Ausschusses für Sozialpolitik - zu BT.Drucks.Nr. IV 3233 - zu Art. 1 § 4 zu § 22 FRG). Diese Angestellten müssen deshalb in der Regel unternehmerische Funktionen, jedenfalls hinsichtlich eines wesentlichen Teilbereichs des Unternehmens, selbständig und selbstverantwortlich wahrnehmen (BSG 24, 113). Ferner muß die Aufsichts- und Dispositionsbefugnis in einem Rahmen gegeben sein, dem erhebliche wirtschaftliche Bedeutung zukommt; deshalb kann die Größe und Bedeutung des Unternehmens, in dem der Angestellte leitend tätig ist, nicht außer Betracht bleiben (vgl. BSG aaO). Zutreffend hat das Hessische LSG (Breithaupt 1969 S. 314) ausgeführt, die Leistungsgruppe 1 (FRG) sei nur einer kleinen Gruppe von Spitzenkräften unter den - leitenden - Angestellten vorbehalten, die in Vollmacht ihres Arbeitgebers weitgehend Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen haben; ihre höheren fachlichen Qualifikationen und die ihnen zustehenden Entscheidungsbefugnisse müßender Größe des Betriebes entsprechen; zutreffend ist dort auch dargelegt, daß ein kleiner Betrieb der Sonderstellung der Leistungsgruppe 1 nicht gerecht werde, weil nach Verkehrsauffassung und Wortsinn eine Tätigkeit in "leitender Stellung (mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis)" mit einem großen Unternehmen verbunden sei. Bei Angestellten in leitender Stellung mit "Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" wird es sich danach, wenn auch nicht ausschließlich, so doch in der Regel um solche leitende Angestellte handeln, die auch mit den entsprechenden handelsrechtlichen Vollmachten ausgestattet sind (§§ 48 ff HGB) oder aber um solche leitende Angestellte, die den verantwortlichen Vorstandsmitgliedern oder der verantwortlichen Geschäftsführung unmittelbar unterstehen. "Leitende Angestellte", denen im Rahmen der Organisation des Unternehmens andere

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

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

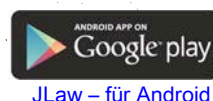
leitende Angestellte (abgesehen von den Vorstandsmitgliedern) übergeordnet sind und die den Weisungen anderer (höherer) leitender Angestellter unterliegen, sind in der Regel keine leitenden Angestellten mit - nicht nur eingeschränkter - Dispositionsbefugnis. Das gilt z.B. für Abteilungsleiter, die den Weisungen eines Hauptabteilungsleiters und für Hauptabteilungsleiter, die den Weisungen eines Prokuristen unterliegen, ebenso wie für Filialleiter, die weitgehend von den Weisungen einer Zentrale abhängig sind (vgl. auch BSG 24, 113, 116, 117). Es ist deshalb durchaus sinnvoll, wenn die Klägerin ihr Begehren auf die Besoldungsgruppe A 14 nach § 3 Abs. 3 DVO damit begründet hat, daß ihr Ehemann Prokurist geworden wäre. Wäre es wahrscheinlich, daß er eine solche Stellung in einem größeren Unternehmen der Nahrungs- und Genußmittelindustrie erreicht hätte, so wären die Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 DVO zu bejahen. Es ist aber nicht anzunehmen, daß die "gut dotierten leitenden kaufmännischen Stellungen, die tausende mittlerer Firmen der Ernährungsindustrie tüchtigen Kaufleuten bieten", von denen in der Äußerung des Arbeitgeberverbandes Nahrungs- und Genußmittel Rheinland-Pfalz vom 3. November 1966 die Rede ist, den dargelegten Anforderungen für eine Eingruppierung nach § 3 Abs. 3 DVO entsprechen. Wenn es in der Äußerung des Arbeitgeberverbandes heißt, daß "extreme Möglichkeiten, wie etwa das Aufsteigen in die Führungsposition eines Großunternehmens ausscheiden", so muß dem dazu gesagt werden, daß die Eingruppierung nach § 3 Abs. 3 DVO nicht im Rahmen des durchschnittlichen Berufserfolgs liegt, sondern einen außergewöhnlichen beruflichen Aufstieg verlangt. Eine "leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" i.S. des § 3 Abs. 3 DVO hat tatsächlich nur der erreicht, der es in einem größeren Unternehmen zu einer Führungsposition in dem Sinne gebracht hat, daß er auf der Stufenleiter der leitenden

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

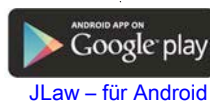
Angestellten oben steht (und in seiner Dispositionsbefugnis nur durch Weisungen von vertretungsberechtigten Vorstandsmitgliedern oder Geschäftsführern eingeschränkt ist). Nur die in dieser Weise erfolgreichen Angestellten sollen - ohne Rücksicht auf ihre Schul- und Berufsausbildung - den Angestellten mit abgeschlossener Hochschulbildung gleichgestellt (§ 3 Abs. 4 DVO) werden. Es trifft sicher zu, daß eine größere Anzahl befähigter kaufmännischer Angestellter im Laufe ihres Berufslebens "leitende Stellungen" erreicht, möglicherweise auch solche mit einer Vergütung, die erheblich über die Leistungsgruppe II hinausgeht; eine "leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" in dem hier dargelegten Sinne werden jedoch nur verhältnismäßig wenige von ihnen erlangen, weil es derartige Stellungen nicht in "größerem Umfang" gibt, und damit insoweit die Aufstiegschancen auch für qualifizierte Angestellte erheblich geringer sind. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß Aufstiegschancen dieser Art in den einzelnen Wirtschaftszweigen je nach dem Überwiegen der Organisationsformen verschieden sind; sie mögen (worauf auch die erwähnte Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes schließen läßt) in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie günstiger sein als in anderen Bereichen; sie bleiben aber immer eine Ausnahme.

Es ist einzuräumen, daß mit dieser Auslegung des Begriffs eines "leitenden Angestellten mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" die Eingruppierung nach § 3 Abs. 3 DVO eng begrenzt ist; dies entspricht aber dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Es ist auch zuzugeben, daß die Beantwortung der Frage, ob aus einem nachgewiesenen beruflichen Werdegang geschlossen werden kann, daß eine Stellung dieser Art erreicht worden wäre, schwierig ist; sie ist je schwieriger, je kürzer dieser berufliche Werdegang gewesen ist; die Beantwortung muß jedoch im Rahmen

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

der Wahrscheinlichkeitsprüfung gefunden werden. Das Ergebnis der Wahrscheinlichkeitsprüfung hängt davon ab, ob es mehr dafür als dagegen spricht, daß das erstrebte Berufsziel erreicht worden wäre.

Insoweit ist bedeutsam, ob die Mehrzahl der kaufmännischen Angestellten mit einer ähnlichen "Ausgangsposition" (Schulbildung, Berufsausbildung, Berufstätigkeit, Berufserfahrung, Tüchtigkeit, besondere und branchenbedingte Aufstiegschancen und nicht zuletzt auch "Beziehungen"), wie sie H. gehabt hat, dessen Berufsziel erstrebt und tatsächlich erreicht hat.

Im vorliegenden Fall wird es danach im wesentlichen darauf ankommen, ob der bisherige Berufsweg des H. bis zu seiner Tätigkeit als Verkaufsleiter bei der Firma Dr. Löschel ihn schon so weit auf den "Aufstiegsweg" der leitenden Angestellten gebracht hat, daß gesagt werden kann, bei einer solchen Ausgangsposition hätte wahrscheinlich die Mehrzahl der Angestellten im späteren Berufsleben auch eine "leitende Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis", wie sie § 3 Abs. 3 DVO erfordert, erreicht. Die Beantwortung dieser Frage hängt von der Würdigung tatsächlicher Umstände ab, die dem Tatsachengericht vorbehalten ist. Es ist nicht auszuschließen, daß das LSG zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre, wenn es bei der Prüfung, ob die Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 DVO vorliegen, von der Rechtsauffassung des erkennenden Senats über den Begriff eines leitenden Angestellten mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis ausgegangen wäre. In diesem Falle hätte es sich möglicherweise auch zu weiteren Erhebungen, jedenfalls aber dazu veranlaßt gesehen, dem Sachverständigen mitzuteilen, wie der Begriff "eines leitenden Angestellten mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" aufzufassen ist, von dem er bei Erstattung seines Gutachtens auszugehen habe.

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

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Die Urteilsbegründung läßt hiernach nicht erkennen, daß das LSG sachliches Recht, nämlich § 3 Abs. 3 DVO richtig angewandt hat; seine Ausführungen lassen vielmehr den Schluß zu, daß es möglicherweise von einer zu weiten und damit unrichtigen Auslegung des Begriffs des "Angestellten in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis" ausgegangen ist und hierauf auch seine Beweiserhebung abgestellt hat. Daher war das Urteil des Berufungsgerichts aufzuheben und die Sache an das LSG zurückzuverweisen (§ 170 Abs. 2 Satz 2, Abs. 4 SGG).

Die Kostenentscheidung bleibt dem abschließenden Urteil vorbehalten.



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

