

L 6 RJ 81/00

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
6
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 31 RJ 140/97
Datum
18.09.2000
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 6 RJ 81/00
Datum
07.03.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 18. September 2000 geändert. Die Klage wird im vollen Umfang abgewiesen. Außergerichtliche Kosten haben die Beteiligten einander nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist nur noch ein Anspruch auf Rente wegen Berufsunfähigkeit (BU) nach [§ 43](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (im Folgenden ohne Zusatz zitiert).

Der 1943 geborene Kläger erlernte den Beruf des Tankwartes. Ab 1968 war er ununterbrochen im Zentralheizungsbau als Rohrlegerhelfer bzw. Heizungshelfer bzw. Heizungsmonteur versicherungspflichtig beschäftigt. So arbeitete er von 1977 bis zum 30. Juni 1982 bei der Fa GK Heizungen Sanitäre Anlagen (vgl. Zeugnis vom 30. Juni 1982 über die Beschäftigung als Heizungsrohrleger-Helfer). Ab dem 21. Juni 1982 war der Kläger als "Rohrleger, Heizungshelfer mit Schweißkenntnissen, Heizungsmonteur" bei der Fa L VGmbH und Co Kommanditgesellschaft Heizung Lüftung Sanitäre Anlagen (im Folgenden: Fa V) tätig. Das Arbeitsverhältnis endete zum 28. Februar 1998 durch Kündigung des Arbeitgebers wegen der seit dem 07. Dezember 1994 andauernden Arbeitsunfähigkeit. Der Kläger wurde nach dem Tarifvertrag des B Industrieverbandes für Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik eV und der Industriegewerkschaft Metall- Bezirksleitung B (im Folgenden: TV HKZ) entlohnt und zwar zunächst nach der Lohngruppe III, ab August 1990 nach der Lohngruppe IV und ab dem 01. Januar 1995 nach der neuen Tarifgruppe IVa unter Beibehaltung des alten Tariflohns. Aufgrund der bei ihm bestehenden Hüftgelenksarthrosen beidseits wurde ihm am 08. Dezember 1994 auf der rechten Seite ein künstliches Hüftgelenk eingesetzt. Vom 31. Januar 1995 bis zum 28. Februar 1995 befand er sich in der Anschlussheilbehandlung (AHB) in der Klinik B, aus der er als arbeitsunfähig entlassen wurde. Sein Leistungsvermögen wurde unter der Voraussetzung des stützenfreien Gehens als vollschichtig für leichte bis mittelschwere Arbeiten in überwiegend sitzender Position beurteilt. Auf das Heben und Tragen von Lasten größer als 10 kg sollte verzichtet werden, ebenfalls auf Tätigkeiten, die häufiges Treppensteigen, Knien, Hocken, Bücken sowie Leiter- und Gerüstarbeiten erfordern (Entlassungsbericht vom 14. März 1995). Der Kläger bezog vom 08. Dezember 1994 bis zum 17. Mai 1996 Krankengeld bzw. Übergangsgeld, dann Arbeitslosengeld und nach Erschöpfung des Anspruchs im August 1998 Arbeitslosenhilfe bis Ende Februar 2003. Ihm wurde am 17. Juli 1995 ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt, mit Bescheid vom 06. Dezember 1996 wurde ein Grad der Behinderung (GdB) von 60 sowie das Vorliegen einer erheblichen Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr festgestellt. Seit dem 01. März 2003 bezieht der Kläger eine abschlagsfreie Altersrente für Schwerbehinderte.

Am 08. Februar 1996 beantragte der Kläger die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (EU), hilfsweise wegen Berufsunfähigkeit (BU) unter Hinweis auf sein Hüftgelenksleiden, ein Wirbelsäulensyndrom und bei ihm auftretende Herzrhythmusstörungen. Im März 1996 wurde ihm auch auf der linken Seite ein künstliches Hüftgelenk eingesetzt; aus der AHB in der M-Klinik (09. April bis 07. Mai 1996) wurde er zunächst als arbeitsunfähig und mit der Empfehlung von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation entlassen. Das weitere Leistungsvermögen wurde als vollschichtig für leichte Tätigkeiten überwiegend im Sitzen beschrieben. Vermieden werden sollten Tätigkeiten in gebückter, kniender und hockender Haltung sowie das Tragen, Heben und Bewegen von schwereren Lasten als 5 kg (Entlassungsbericht vom 16. Mai 1996). Mit Bescheid vom 13. Juni 1996, bestätigt durch Widerspruchsbescheid vom 21. Januar 1997, lehnte die Beklagte die Gewährung einer Rente wegen EU bzw. wegen BU mit der Begründung ab, der Kläger könne noch leichte Arbeiten vollschichtig verrichten. Als Heizungsrohrleger sei er dem gehobenen Anlernbereich zuzuordnen und somit auf Tätigkeiten als Hausmeister, Pförtner mit Kassentätigkeiten bzw. Aufseher verweisbar. Ihrer Einschätzung legte die Beklagte die AHB-Entlassungsberichte, das von ihr in Auftrag gegebene Gutachten der Ärztin Dr H vom 29. Oktober 1996 und die von der Fa Ve eingeholte Arbeitgeberauskunft vom 15. Mai 1996 ("Heizungshelfer mit Schweißkenntnissen, Montieren von Heizungsanlagen; angelernte Arbeiten mit einer Ausbildungsdauer von zwei Jahren, kein Abschluss vorhanden, Qualifikation durch jahrelange Zusammenarbeit mit ausgebildeten Heizungsmonteuren erworben; Kläger

verfüge über alle praktischen und theoretischen Kenntnisse eines voll ausgebildeten Facharbeiters und sei nicht nur in Teilbereichen des Facharbeiterberufes eingesetzt worden") zugrunde. Dr H, die den Kläger am 18. Oktober 1996 untersucht hatte, stellte einen Zustand nach Endoprothesenimplantation wegen Coxarthrose beidseits und eine Arrhythmia absoluta fest. Das Leistungsvermögen beurteilte sie als vollschichtig für leichte Arbeiten, überwiegend im Sitzen und ohne häufiges Bücken, Knien, Hocken, Heben und Tragen sowie Bewegungen von Lasten und von Leiter-/Gerüstarbeit, Schichtarbeit sei nicht ausgeschlossen. Der Zustand bestehe seit Beginn der letzten Arbeitsunfähigkeit im Dezember 1994.

Mit seiner Klage vor dem Sozialgericht (SG) Berlin hat der Kläger sein Begehren auf Gewährung von Rente wegen EU, hilfsweise wegen BU, weiterverfolgt. Das SG hat zunächst Befundberichte der behandelnden Ärzte, des Orthopäden Dr von Zvom 18. August 1997, der Nervenärztin P vom 18. August 1997 und des Hausarztes Dr B vom 22. Januar 1998 eingeholt und die im Schwerbehindertenverfahren erstellten Gutachten in Kopie zur Akte genommen. Anschließend hat es medizinische Sachverständigengutachten von dem Internisten Dr G vom 28. August 1999 und dem Orthopäden Prof Dr S vom 11. Mai 2000 eingeholt. Dr G hat nach Untersuchung des Klägers (11. und 12. Mai 1999) neben den auf orthopädischem Gebiet bestehenden Leiden festgestellt: Bluthochdruck, Herzrhythmusstörungen, Fettstoffwechselstörung, Fettleber, Übergewicht und depressive Reaktion. Das Leistungsvermögen des Klägers hat er als vollschichtig für leichte Arbeiten überwiegend im Sitzen mit regelmäßigem Wechsel von Gehen und Stehen in überwiegend geschlossenen Räumen unter Meidung von Hitze, Kälte, Staub, Feuchtigkeit und Zugluft beschrieben. Einseitige körperliche Haltungen und Belastungen seien ebenso wie das Arbeiten an laufenden Maschinen, das Arbeiten auf Leitern und Gerüsten sowie das Heben und Tragen von Lasten über 10 kg zu vermeiden. Im Hinblick auf das Bluthochdruckleiden seien Tätigkeiten im festgelegten Arbeitsrhythmus und Arbeiten unter hohem Zeitdruck wie Akkord- und Fließbandarbeiten nicht mehr möglich. Auch sollte der Kläger keine Nacht- oder Wechselschichten durchführen müssen. Arbeiten, die Fingergeschicklichkeit voraussetzen würden, seien aufgrund der röntgenologisch und klinisch festgestellten Polyarthrose eingeschränkt mögliche. Die Belastbarkeit der Wirbelsäule sei deutlich gemindert, ebenso die der Arme und Beine. Die depressive Reaktion sei nur im Rahmen der Arbeitslosigkeit zu interpretieren, so dass hierdurch die geistigen Fähigkeiten nicht als eingeschränkt anzusehen seien. Das beschriebene Restleistungsvermögen würde seit Dezember 1994 bestehen. Prof Dr S hat nach Untersuchung des Klägers vom 28. April 2000 als auf orthopädischem Gebiet bestehende Leiden festgestellt: Störung des Harnsäurestoffwechsels (Gicht), Zustand nach totalendoprothetischer Versorgung beider Hüftgelenke, degeneratives Wirbelsäulenleiden mit geringgradigen Nervenwurzelreizerscheinungen und Fußfehlform. Das Restleistungsvermögen hat er weitgehend wie Dr G beurteilt, da die orthopädischen Leiden nicht zu einer wesentlichen Verstärkung der internistisch begründeten Einschränkungen führen würden. Ergänzend hat er ausgeführt, der Kläger solle überwiegend sitzen, jedoch sei gelegentliches Stehen und Gehen zu empfehlen. Ein freier Wechsel der Haltungsarten müsse nicht durchgeführt werden. An laufenden Maschinen könne er tätig sein, sofern hierbei ein abwechslungsreiches Bewegungsspiel möglich sei. Das Heben und Tragen von Lasten bis 5 kg, gelegentlich bis 10 kg, sei möglich. Die Fingergeschicklichkeit sei nur unwesentlich herabgesetzt. Es bestehe noch Wegefähigkeit.

Auf die mündliche Verhandlung vom 18. September 2000 hat das SG die Beklagte unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verurteilt, dem Kläger ab dem 01. Februar 1996 Rente wegen BU zu gewähren. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger habe einen Anspruch auf Rente wegen BU nach [§ 43 Abs 1 SGB VI](#), da er seinen bisherigen Beruf als Heizungsmonteur nicht mehr ausüben könne. Auf die von der Beklagten genannten Tätigkeiten eines Aufsehers oder Pförtners mit Kassentätigkeit, Hausmeisters, Schlossaufsehers oder Kassenpförtners bei Theatern und Bühnen könne der Kläger nicht verwiesen werden. Es handle es sich hierbei weder um sonstige staatlich anerkannte Ausbildungsberufe noch um Berufe, die eine echte betriebliche Ausbildung von wenigstens drei Monate erfordern. Der vom Kläger ausgeübte Beruf des Heizungsmonteurs sei der Facharbeiterebene zuzuordnen, so dass die Verweisung auf ungelernete Tätigkeiten nicht möglich sei. Zwar gebe es keinen anerkannten Ausbildungsberuf "Heizungsmonteur", sondern den umfassenderen eines Heizungs- und Lüftungsbauers. Jedoch sei bei der Ausbildung und beruflichen Praxis im Bereich des Heizungs- und Lüftungsbaus zwischenzeitlich von einer Verselbständigung der beiden Teilberufe auszugehen. Auf dem Arbeitsmarkt werde entweder nach Heizungs- oder nach Lüftungsmonteuren gefragt. Die Fa V habe schließlich bestätigt, dass der Kläger über die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Facharbeiters mit abgeschlossener Berufsausbildung verfüge und nicht nur in Teilbereichen des Ausbildungsberufes eingesetzt worden sei. Auch der Kläger habe in der mündlichen Verhandlung glaubhaft ausgeführt, dass sich seine Tätigkeiten in keiner Weise von denen der gelernten Kräfte unterschieden hätten, zumal er selbständig größere Heizungsanlagen installiert habe. Dieser Beurteilung stehe auch nicht entgegen, dass der Kläger nur einen Lohn erhalten habe, der knapp unter dem einem Facharbeiter gewährten Lohn gelegen habe. Die Lohngruppe IVa des maßgebenden Tarifvertrages sei für die so genannten Jungmonteure und Montageschweißer vorgesehen, dh für Monteure mit bestandener Abschlussprüfung in ihrem Fachgebiet im ersten Berufsjahr, und dürfte lediglich der Einstiegslohn gewesen sein. Jedoch habe der Kläger glaubhaft und nachvollziehbar dargestellt, dass die - aus seiner Sicht nicht leistungsgerechte - Entlohnung nur deswegen erfolgt sei, weil er "nie Druck gemacht habe". Denn eine Höhergruppierung hätte sich für ihn angesichts der gewährten Zuschläge nicht entscheidend ausgewirkt. Eine Rente wegen EU komme im Hinblick auf das festgestellte Restleistungsvermögen nicht in Betracht.

Hiergegen haben zunächst sowohl der Kläger als auch die Beklagte Berufung eingelegt. Der Kläger hat im Erörterungstermin vom 21. Januar 2004 seine Berufung zurückgenommen.

Die Beklagte führt zur Begründung ihrer Berufung aus, im Hinblick auf [§ 116 Abs 1 SGB VI](#) in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung komme eine Rente wegen BU nicht vor dem 08. Mai 1996 in Betracht, da der Kläger Übergangsgeld für die vom 09. April bis zum 07. Mai 1996 durchgeführte AHB erhalten habe. Der Kläger sei aber nicht berufsunfähig, insbesondere sei er nicht als Facharbeiter einzustufen. Einen Ausbildungsberuf "Heizungsmonteur" gebe es nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) nicht, auch hätten sich nach den eingeholten Auskünften weder in der Ausbildung noch in der beruflichen Praxis selbständige Teilberufe entwickelt. Zudem könne nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht von einer vollwertigen Ausübung der Tätigkeit eines gelernten Heizungs- und Lüftungsbauers durch den Kläger ausgegangen werden. Dieser sei von seinem Arbeitgeber tariflich auch nicht als Facharbeiter eingestuft worden. Der Kläger habe vielmehr Akkord-/Leistungslohn bezogen, so dass die tarifvertragliche Einstufung bei der Fa Vauf qualitätsfremden Gründen beruhe habe. Die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit als Heizungsmonteur sei allenfalls der Anlernenebene - oberer Bereich - zuzuordnen, dieser müsse sich daher auf Tätigkeiten als Pförtner an der Nebenpforte, Versandfertigmacher, Auslieferungsfahrer im Arzneimittelgroßhandel und für Dentallabors verweisen lassen. Sollte er als Facharbeiter einzustufen sein, wäre er noch auf die Tätigkeit eines Blechschlossers oder Mechanikers bei der Herstellung und Montage elektromechanischer oder mechanischer Kleinteile, eines Lagerleiters, eines Maschinenführers für Lagerbeschickungsanlagen in Hochregallagern sowie als Gerätezusammensetzer/Kleinteilemonteur verweisbar. Insoweit stütze sie sich auf diverse in Kopie zur Akte gereichte Urteile, ein Gutachten des berufskundlichen Sachverständigen G B vom 11.

November 2002 sowie Auskünfte des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg eV (VME) vom 25. Juni 1998 und 09. Dezember 1998.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 18. September 2000 zu ändern und die Klage im vollen Umfang abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Er ist nach wie vor der Auffassung, dass die von ihm ausgeübten Tätigkeiten bei der Fa V der Facharbeiterebene zuzuordnen seien. Unter Vorlage des Zeugnisses über die Beschäftigung bei der Fa G K vom 30. Juni 1982 trägt der Kläger vor, er habe bei der Fa V auf der Baustelle vom Kesselanlagen einbauen bis Rohre verlegen und Heizkörper installieren alles gemacht. Zum Teil habe er vom Meister die Zeichnungen hierzu bekommen und danach auf der Baustelle die Durchbrüche markiert. Zum Teil sei er auch allein auf Baustellen eingesetzt gewesen. Der Meister sei ca einmal wöchentlich zur Bausitzung gekommen, er selbst sei für den Einbau der Heizungsanlagen selbständig verantwortlich gewesen. Für die elektrischen Anlagen der Heizungen (Steuerungssysteme) habe die Fa V immer eine andere Firma beauftragt. Wartungsarbeiten habe er nicht ausgeführt, hierfür habe es einen eigenen Kundendienstbereich bei der Fa V gegeben. Als Facharbeiter könne er nicht auf die von der Beklagten benannten Tätigkeiten verwiesen werden. Eine Tätigkeit als Aufseher scheidet schon deswegen aus, weil es sich um eine überwiegend stehende Tätigkeit handle. Ebenso die Pförtner Tätigkeit mit Kassentätigkeit bei Theatern und Bühnen, denn hier handle es sich um eine fast ausschließlich sitzende Tätigkeit. Auf eine Tätigkeit im Hochregallager könne er nicht verwiesen werden, weil es sich entweder um ungelernete Tätigkeiten handle oder er nicht über die entsprechenden Vorkenntnisse für eine Einarbeitungszeit von unter drei Monaten verfüge. Zudem werde die Tätigkeit als Hochstaplerfahrer fast ausschließlich (ca 90 Prozent) im Sitzen ausgeübt. Damit handle es sich um eine einseitige körperliche Belastung, die ihm nicht mehr zugemutet werden könne. Auch die Tätigkeit eines Maschinenbedieners in der Kleinteilefertigung, die überwiegend im Stehen auszuführen sei, scheidet aufgrund des bei ihm vorhandenen Restleistungsvermögens aus. Im Hinblick auf den Übergangsgeldbezug sei das erstinstanzliche Urteil im Tenor insoweit abzuändern, dass ihm für den Zeitraum vom 01. Februar bis zum 08. April 1996 - vorgezogenes - Übergangsgeld und Rente wegen BU ab dem 08. Mai 1996 zu gewähren sei.

Der Senat hat zunächst aus der beigezogenen Akte des Arbeitsamtes die von der Fa V am 08. Mai 1996 ausgefüllte Arbeitsbescheinigung nach § 133 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in Kopie zur Akte genommen (Beschäftigung als Heizungsfacharbeiter seit 1982). Die Fa KGmbH und Co Bhat auf Nachfrage mitgeteilt, über keinerlei Unterlagen betreffend die Beschäftigung des Klägers mehr zu verfügen (Auskunft vom 09. Januar 2003).

Der Zentralverband Sanitär-Heizung-Klima hat auf Nachfrage des Senats unter dem 07. August 2003 die Auskunft erteilt, dass die vom Gericht beschriebenen Tätigkeiten des Klägers (1982 bis 1996 als Heizungshelfer mit Schweißkenntnissen beim Montieren von Heizungsanlagen vorwiegend in Neubauten) in keiner Weise der Tätigkeit eines entsprechenden Facharbeiters im Bereich der Industrie bzw eines Gesellen im Handwerk gleichzustellen sei. Ihres Wissens nach hätten sich in den letzten zehn Jahren im Bereich der Heizungs- und Lüftungstechnik keine selbständigen Teilerufe entwickelt, und zwar weder in der Ausbildung noch in der beruflichen Praxis. Einen Beruf des "Heizungsmonteurs" gebe es ihres Wissens nicht. Die Firmen würden Mitarbeiter für diese Tätigkeiten einsetzen und ihnen dafür die selbstgewählte und plausible Bezeichnung "Heizungsmonteur" geben. Bei der für den Kläger beschriebenen Tätigkeit würde es sich um eine klassische Helfertätigkeit handeln. Beigefügt waren Ausdrucke aus BERUFENET, der Berufsdatenbank der Bundesanstalt für Arbeit. Der Bundesindustrieverband Heizungs-, Klima-Sanitärtechnik/Technische Gebäudesysteme e V (BHKS) hat unter dem 14. Oktober 2003 die Auskunft erteilt, dass sich bei der Ausbildung im Bereich des Heizungs- und Lüftungsbauers bisher keine zwei selbständigen Teilerufe entwickelt hätten. Eine entsprechende berufliche Praxis sei nicht bekannt. Auch gebe es den Beruf des "Heizungsmonteurs" nicht, vielmehr gebe es seit dem 01. August 2003 im industriellen wie im handwerklichen Anlagenbau den "Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik".

Der ehemalige Geschäftsführer der Fa V, der Diplomingenieur Horst Vetter, hat unter dem 12. Dezember 2003 auf Anfrage schriftlich mitgeteilt, der Kläger habe die Montage von Heizungsanlagen, das Verlegen von Rohrleitungen und Heizkörpern in Zusammenarbeit und unter Kontrolle eines ausgebildeten Heizungsmonteurs ausgeführt und sei von einem Meister für seine Tätigkeit auf einer Baustelle eingeteilt worden. Er sei 1982 als Heizungshelfer eingestellt worden und habe sich im Laufe der Jahre handwerkliche Fachkenntnisse angeeignet, die ihn befähigten, mit einem Monteur Arbeiten auszuführen. Auf Anforderung hat der Konkursverwalter für die Fa V eine Arbeitgeberauskunft vom 06. März 2003 nebst Kopien der Kündigung vom 18. Juni 1997, der für die Hauptfürsorgestelle gefertigten Arbeitsplatzbeschreibung vom 02. Juli 1997 (Einsatzort Neubaustellen, Kenntnisse: einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen beim Montieren von Heizungsanlagen, jedoch keine Facharbeiterausbildung, angelernte Arbeiten, Körperhaltung: Stehen, Knien, Hocken, Bücken.), der an den Kläger gerichteten Schreiben der Fa V betreffend die Lohnerhöhung ab 01. Februar 1989, die Tarifgruppeneinteilung ab August 1990, die Tariflohnerhöhung ab 01. Juni 1993 und die Eingruppierung ab 01. Januar 1995 sowie ab 01. April 1995, des an die Beklagte - Abteilung Rehabilitation - gerichtete Schreiben der Fa V vom 29. Juni 1995 (keine Arbeitsmöglichkeit innerhalb des Betriebes für den Kläger unter Berücksichtigung des festgestellten Leistungsvermögens) und der Bestätigung der Fa GK vom 30. Juni 1982 (über die Beschäftigung als Heizungsrohrlegerhelfer und die ausgehändigten Arbeitspapiere) zur Akte gereicht.

Im Erörterungstermin vom 06. August 2004 sind der Diplomingenieur H V sowie die ehemaligen Meister der Fa V, HAr und P P, als Zeugen gehört sowie der Kläger selbst zu den von ihm bei der Fa V ausgeübten Tätigkeiten im Beisein des Sachverständigen Diplomingenieur H L (Inhaber eines Betriebes für Heizungs-Lüftungs- und Sanitärtechnik sowie Vorsitzender der Prüfungskommission für Gesellen in Bereich Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärbau) befragt worden; anschließend ist der Sachverständige um eine Darstellung der Berufsbilder bzw eine Beurteilung der Einsetzbarkeit bzw der Konkurrenzfähigkeit des Klägers mit einem ausgebildeten Zentralheizungs- und Lüftungsbauers auf dem Arbeitsmarkt gehört worden; hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Der Senat hat zudem sämtliche Unterlagen zu seinen berufskundlichen Ermittlungen betreffend den "Hochregallagerarbeiter" aus dem Verfahren L 6 RJ 63/01 sowie die Unterlagen zu den berufskundlichen Ermittlungen des 16. Senats des Landessozialgerichts Berlin aus dem

Verfahren L 16 RJ 17/02 betreffend die Tätigkeit eines Pförtners zum Gegenstand des Verfahrens gemacht und den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten (3 Bände) und der beigezogenen Renten- und Rehabilitationsakten der Beklagten sowie der vorgelegten Probeberechnungen vom 24./25. März 2003, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die frist- und formgerecht ([§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)) eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet.

Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung im Berufungsverfahren ([§§ 157, 95 SGG](#)) ist das Urteil des SG Berlin vom 18. September 2000, soweit darin der vom Kläger erhobenen kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage ([§ 54 Abs 1 und 4 SGG](#)) stattgegeben und die Beklagte unter Änderung des Bescheides vom 13. Juni 1996 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. Januar 1997 zur Gewährung von Rente wegen BU ab dem 01. Februar 1996 verurteilt worden ist. Nur hierüber hat der Senat zu entscheiden. Denn soweit der Kläger im Erörterungstermin vom 21. Januar 2004 seine Berufung zurückgenommen hat, ist das Urteil des SG Berlin in Rechtskraft und der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 13. Juni 1996 (idF des Widerspruchsbescheides) hinsichtlich der Ablehnung eines Anspruches auf Rente wegen EU nach [§ 44 SGB VI](#) in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung in Bestandskraft erwachsen.

Der erhobene Anspruch auf Rente wegen BU bestimmt sich nach [§ 43 SGB VI](#) in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (im Folgenden ohne Zusatz zitiert), weil der Kläger den Rentenantrag vor dem 31. März 2001 gestellt hat und einen Anspruch (auch) für Zeiträume vor dem 01. Januar 2001, dh ab Beginn des Monats der Rentenantragstellung im Februar 1996, geltend macht. Voraussetzung ist jedoch, dass der Versicherungsfall der BU spätestens im November bzw Dezember 2000 eingetreten ist, um einen Anspruch auf Rente wegen BU nach der diese Rentenart regelnden Vorschrift des [§ 43 SGB VI](#) in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (aufgehoben durch Artikel 1 Ziffer 11, Artikel 24 Abs 1 des Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vom 20. Dezember 2000, BGBl I Nr 57 S 1827) über Dezember 2000 hinaus zu begründen.

Gemäß [§ 43 Abs 1 SGB VI](#) haben Versicherte, die das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, "Anspruch" auf Rente wegen BU, wenn sie die allgemeine Wartezeit ([§ 50 Abs 1 Nr 2](#) iVm [§ 51 Abs 1 SGB VI](#)) von fünf Kalenderjahren mit Beitragszeiten (oder Ersatzzeiten) vor Eintritt der BU erfüllt haben ([§ 43 Abs 1 Satz 1 Nr 3 SGB VI](#)), berufsunfähig sind ([§ 43 Abs 1 Satz 1 Nr 1, Abs 2 SGB VI](#)) und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der BU drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben (so genannte 3/5- Belegung; [§ 43 Abs 1 Nr 2, Abs 3](#) und [4 SGB VI](#)). Das zuletzt genannte Erfordernis ist jedoch nach [§ 240 Abs 2 Satz 1 SGB VI](#) bei Versicherten verzichtbar, die vor dem 01. Januar 1984 die allgemeine Wartezeit erfüllt haben, wenn jeder Kalendermonat vom 01. Januar 1984 bis zum Kalendermonat vor Eintritt der BU mit Anwartschaftserhaltungszeiten belegt ist oder wenn die BU vor dem 01. Januar 1984 eingetreten ist; für Kalendermonate, für die eine Beitragszahlung noch zulässig ist, ist eine Belegung mit Anwartschaftserhaltungszeiten nicht erforderlich ([§ 240 Abs 2 Satz 2 SGB VI](#)). Zwar bestehen an Hand der von der Beklagten vorgelegten Probeberechnungen nebst Versicherungsverlauf vom 24./25. März 2003 keine Zweifel daran, dass der Kläger jedenfalls bis zum spätest möglichen Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles der BU in November/ Dezember 2000 sowohl die allgemeine Wartezeit ([§§ 43 Abs 1 Satz 1 Nr 2, 50 Abs 1 Satz 1 Nr 2 SGB VI](#)) als auch die besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen ([§ 43 Abs 1 Satz 1 Nr 2 SGB VI](#)) erfüllt hat; der Kläger war in dem hier maßgeblichen Zeitraum jedoch nicht berufsunfähig. Nach [§ 43 Abs 2 Satz 1 SGB VI](#) ist ein Versicherter berufsunfähig, wenn seine Erwerbsfähigkeit infolge von Krankheit oder Behinderung auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist. Die "Erwerbsfähigkeit" (nicht: Erwerbsmöglichkeit) des Versicherten (genauer: seine Berufsfähigkeit) muss also allein wesentlich wegen Krankheit oder Behinderung für die Dauer von mehr als 26 Wochen auf weniger als die Hälfte derjenigen eines gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken sein, die verbliebene Berufsfähigkeit darf somit nur noch für weniger als die Hälfte der entsprechenden Arbeit eines gleich qualifizierten gesunden Versicherten ausreichen. Gemäß [§ 43 Abs 2 Satz 2 SGB VI](#) umfasst der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Berufsfähigkeit des Versicherten zu beurteilen ist, alle Tätigkeiten, die seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihm unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs seiner Ausbildung sowie seines bisherigen Berufes und der besonderen Anforderungen seiner bisherigen Berufstätigkeit zugemutet werden können. Berufsfähigkeit iS der sozialen (gesetzlichen) BU-Versicherung ist also das Vermögen des Versicherten, dh die ihm zu Gebote stehende Fähigkeit, seine durch Ausbildung oder bisherige Berufstätigkeit erworbene berufliche Qualifikation (Berufskompetenz) im (inländischen) Arbeitsleben zur Erzielung von Einkommen einsetzen zu können. Der Versicherungsfall der BU (vgl dazu BSG [SozR 3-2600 § 43 Nr 13](#)) ist eingetreten, sobald krankheits- oder gebrechensbedingte Einschränkungen der körperlichen, seelischen oder geistigen Leistungsfähigkeit die Fähigkeit des Versicherten, seine bislang auf einer bestimmten Qualifikationshöhe betätigte Berufsfähigkeit weiter einzusetzen, auf weniger als die Hälfte - bzw auf ein nur noch unvollständiges Leistungsvermögen (richterrechtlich entwickelte Arbeitsmarktrente wegen BU) - herabgesetzt haben. Rechtsbegründende Voraussetzung des Versicherungsfalles der BU sind, dass das Leistungsvermögen des Versicherten allein wesentlich bedingt durch Krankheit oder Behinderung ab einem bestimmten Zeitpunkt dauerhaft, dh für mehr als 26 Wochen, derart herabgesunken ist, dass er seinen rentenversicherten "bisherigen Beruf (sog Hauptberuf)" nicht mehr hälftig und vollwertig (und bei der richterrechtlich entwickelten Arbeitsmarktrente wegen BU: vollschichtig) ausüben kann. Ist festgestellt, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind, muss geprüft werden, ob ein zumutbarer Vergleichsberuf (Verweisungsberuf) existiert, also festgestellt werden, ob der Versicherte gesundheitlich fähig ist, einen Beruf, der seinem bisherigen Beruf qualitativ gleichwertig ist, noch vollwertig und wenigstens hälftig (bei der Arbeitsmarktrente wegen BU: vollschichtig) zu verrichten. Kann der Versicherte den typischen Aufgaben eines zumutbaren Verweisungsberufs (fachliches Anforderungsprofil) und den mit diesen fachlichen Anforderungen üblicherweise verbundenen gesundheitlichen Belastungen (gesundheitliches Belastungsprofil) genügen, ist er grundsätzlich nicht berufsunfähig. Der Hauptberuf ist regelmäßig die der Versicherungspflicht zu Grunde liegende Berufstätigkeit, die der Versicherte zuletzt auf Dauer, dh mit dem Ziel verrichtet hat, sie bis zum Erreichen der Altersgrenze oder bis zum Eintritt der auf Krankheit oder Behinderung beruhenden Unfähigkeit auszuüben. Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der Wertigkeit des bisherigen Berufs ist die Beendigung der versicherungspflichtigen Beschäftigung, vorliegend mithin der 18. Januar 1995 (Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraumes). Zeiten der Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Sozialleistungen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund des Bezugs von Sozialleistungen weiter bestand, ohne dass Arbeit geleistet wurde, sind nicht zu berücksichtigen (BSG [SozR 3-2600 § 43 Nr. 23](#) S 82 mwN).

Nach diesen Grundsätzen ist als Hauptberuf des Klägers der Beruf des "Heizungsmonteurs" der rentenrechtlichen Beurteilung zu Grunde zu legen, weil es sich dabei um die zuletzt auf Dauer ausgeübte, der Versicherungspflicht unterliegende Berufstätigkeit gehandelt hat.

Diesen Beruf kann der Kläger nicht mehr ausüben, da die Tätigkeit des "Heizungsmonteurs" eine körperlich schwere Tätigkeit ist (vgl. Arbeitsplatzbeschreibung der Fa V vom 02. Juli 1997), die er nach dem medizinischen Beweisergebnis, das hier keiner vertieften Darstellung bedarf, da es auch von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen wird, seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit (08. Dezember 1994) nicht mehr vollschichtig verrichten kann. Denn nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens (§ 128 SGG), insbesondere den Gutachten der medizinischen Sachverständigen Dr G und Prof Dr S, besteht beim Kläger seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Dezember 1994 nur noch ein vollschichtiges Leistungsvermögen für körperlich leichte Tätigkeiten im Wechsel der Haltungsarten, jedoch vorwiegend im Sitzen, wobei ein regelmäßiges Heben und Tragen von Lasten nur noch bis zu 5 kg, gelegentlich bis zu 10 kg möglich ist.

Gleichwohl ist der Kläger nicht berufsunfähig. Denn ein Anspruch auf Rente wegen BU steht dem Versicherten nicht schon dann zu, wenn er seinen bisherigen Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann. Hinzukommen muss vielmehr, dass für den Versicherten auch keine sozial zumutbare Erwerbstätigkeit im Sinne des § 43 Abs 2 Satz 2 SGB VI mehr vorhanden ist, die er mit dem ihm verbliebenen Leistungsvermögen noch ausführen kann. Die soziale Zumutbarkeit einer Verweisungstätigkeit richtet sich dabei nach der Wertigkeit des bisherigen Berufs. Zwecks Vornahme dieser Bewertung hat die höchstrichterliche Rechtsprechung das so genannte Mehrstufenschema entwickelt; dieses Schema untergliedert die Arbeiterberufe in verschiedene Berufsgruppen. Diese Berufsgruppen werden durch die Leitberufe des Vorarbeiters mit Vorgesetztenfunktion bzw des besonders hoch qualifizierten Facharbeiters, des Facharbeiters (anerkannter Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungszeit von mehr als zwei Jahren), des angelernten Arbeiters (sonstiger Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungszeit von drei Monaten bis zu zwei Jahren) und des ungelerten Arbeiters charakterisiert. Die Einordnung eines bestimmten Berufs in dieses Mehrstufenschema erfolgt dabei nicht ausschließlich nach der Dauer der absolvierten förmlichen Berufsausbildung. Ausschlaggebend ist vielmehr die Qualität der verrichteten Arbeit, dh der aus einer Mehrzahl von Faktoren zu ermittelnde Wert der Arbeit im Betrieb. Es kommt auf das Gesamtbild an, wie es durch die in § 43 Abs 2 Satz 2 SGB VI am Ende genannten Merkmale (Dauer und Umfang der Ausbildung sowie des bisherigen Berufs, besondere Anforderungen der bisherigen Berufstätigkeit) umschrieben wird (BSG SozR 4-2600 § 43 Nr 1 RdNr 6-7 mwN)

Die Zuordnung zur Gruppe mit dem Leitberuf des Facharbeiters erfolgt im Wesentlichen nach folgenden - vier - Merkmalen: (1) Der Gruppe ist zunächst zuzurechnen, wer einen anerkannten Ausbildungsberuf iS von § 25 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw § 25 Handwerksordnung (HwO) mit mehr als zweijähriger Ausbildung erlernt und bisher ausgeübt hat. (2) Einem solchen Facharbeiter gleichgestellt ist derjenige Versicherte, der in einem nach dem BBiG bzw der HwO anerkannten Ausbildungsberuf arbeitet, ohne die hierfür erforderliche Ausbildung durchlaufen zu haben, wenn neben der tariflichen Einstufung als Facharbeiter seine Kenntnisse und Fertigkeiten in voller Breite denjenigen eines vergleichbaren Facharbeiters mit abgelegter Prüfung entsprechen. Verlangt wird, dass der Versicherte nicht nur eine seinem individuellen Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsleistung erbringt, sondern dass er auch über die für diesen Beruf erforderlichen praktischen Fähigkeiten und theoretischen Kenntnisse in dem Umfang verfügt, dass er mit ausgebildeten Arbeitnehmern vergleichbaren Alters auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig ist. (3) Der Gruppe mit dem Leitberuf des Facharbeiters sind ferner Versicherte zuzuordnen, die in Ausbildungsberufen ohne anerkannten Ausbildungsgang iS des § 25 BBiG bzw § 25 HwO tätig waren, wenn deren Tätigkeiten den anerkannten Ausbildungsberufen tarifvertraglich gleichgestellt sind, weil die tarifliche Einstufung eines Berufs in der Regel ein zuverlässiges Indiz für die Wertigkeit einer Tätigkeit in der Arbeitswelt ist. (4) Schließlich sind Berufstätigkeiten, für die kein Ausbildungsgang iS des BBiG (bzw der HwO) besteht und die nicht als solche in einem Tarifvertrag einer Lohngruppe zugeordnet sind, als Facharbeitertätigkeiten einzustufen, wenn der Umfang der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und/oder die sonstigen Anforderungen der bisherigen Berufstätigkeiten den Anforderungen an einen Facharbeiter gleich zu achten sind; auch für diese Einordnung ist die tarifliche Einstufung ein wichtiger Anhaltspunkt, der im Zweifel ausschlaggebend, aber nicht ohne weiteres maßgeblich ist. Fehlt es an einer tariflichen Einordnung - was bei spezialisierten Tätigkeiten nicht selten der Fall ist -, kann die Facharbeitereigenschaft gleichwohl zu bejahen sein. Entscheidend ist dann, ob sich der Versicherte in der Gesamtschau aus dem Kreis der oberen Angelernten so hervorhebt, dass eine Gleichstellung mit einem Facharbeiter gerechtfertigt erscheint (BSG SozR 4-2600 § 43 Nr 1 RdNr 8 -12 mwN).

Im Rahmen dieses Mehrstufenschemas ist der Kläger der Berufsgruppe mit dem Leitberuf des angelernten Arbeiters zuzuordnen.

Da der Kläger keinen Ausbildungsabschluss als Zentralheizungs- und Lüftungsbauer besitzt, bei dem es sich um einen anerkannten Ausbildungsberuf iS des § 25 der HwO mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildung handelt (§§ 1, 2 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/ Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin vom 09. März 1989 (ZHeizLbAusv, BGBl I S 405), die mit Wirkung vom 01. August 2003 durch § 11 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik /zur Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik vom 24. Juni 2003 (BGBl I S 1012) außer Kraft getreten ist), kann ihm nicht schon aus diesem Grund (oben 1) der Berufsschutz des Facharbeiters zugebilligt werden.

Der Kläger kann einem Facharbeiter im Sinne des Mehrstufenschemas auch nicht nach Maßgabe der oben zu 2) bezeichneten Voraussetzungen gleichgestellt werden. Er war weder tariflich wie ein Facharbeiter eingestuft (dazu später) noch hatte er "in voller Breite" eine berufliche Position erlangt, die derjenigen eines gelernten Zentralheizungs- und Lüftungsbauers entsprochen hätte. Das Gesamtergebnis der Ermittlungen trägt nicht die Feststellung, der Kläger habe sich durch die praktische Berufsausübung Kenntnisse angeeignet, die ihn zum Ende seiner versicherungspflichtigen Beschäftigung (16. Januar 1995) befähigt hätten, sich unter regulär gelernten Zentralheizungs- und Lüftungsbauern auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig und damit vollwertig zu behaupten.

Das Erfordernis, in voller Breite eine der Facharbeiterqualifikation entsprechende berufliche Position erlangt zu haben, bedeutet insbesondere, dass es sich bei der ausgeübten Tätigkeit nicht nur um einen Teilbereich eines anerkannten Ausbildungsberufs gehandelt haben darf. Ist dies der Fall, so scheidet die Zuordnung eines Versicherten in die Gruppe der Facharbeiter grundsätzlich aus, selbst wenn die Entlohnung im Einzelfall derjenigen eines Facharbeiters entsprochen haben sollte (vgl BSG SozR 3-2600 § 43 Nr 23 mwN). Die vollwertige Tätigkeit nur in einem Teilbereich hindert die Gleichstellung allerdings dann nicht, wenn sich dieser 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 § 1246 Nr 27).

Vorliegend kann offen bleiben, ob sich - wie vom Kläger unter Bezugnahme auf die Entscheidung des 5. Senats des LSG Berlin vom 11. Juli

1997 (L 5 RJ 135/95) und der im Verfahren L 5 J 56/95 durchgeführten Ermittlungen (Anhörung des Sachverständigen L L vom 23. Mai 1997) vertreten - die beiden Teilbereiche Zentralheizungsbau und Lüftungs- und Klimabau zu zwei eigenständigen Berufsbildern entwickelt haben. Gewichtige Anhaltspunkte für eine faktische Trennung der Bereiche auf dem Arbeitsmarkt liefern auch die Aussagen des im vorliegenden Verfahren gehörten Sachverständigen L und des vom Senat im Verfahren L 6 RJ 42/00 gehörten Sachverständigen für den Lüftungs- und Klimabau G H. Gegen eine Trennung der beiden Berufsbereiche sprechen die vom Senat eingeholten Auskünfte des BHS und des Zentralverbandes Sanitär-Heizung-Klima sowie der Umstand, dass auch bei Neuregelung der Ausbildung im Jahre 2003 von einer völligen Trennung der Berufsbereiche Abstand genommen wurde. Denn selbst wenn es sich um zwei eigenständige Berufsbilder handeln sollte, fehlt es für den Kläger an den Gleichstellungsvoraussetzungen. Die Auswertung der Ermittlungsergebnisse (§ 128 SGG) zu den vom Kläger bei der Fa V langjährig verrichteten Tätigkeiten erbringt nicht die Feststellung, er habe ohne Einschränkung - voll wettbewerbsfähig - die berufliche Position eines gelernten Zentralheizungsbauers (als selbständiges Berufsbild unterstellt) ausgeübt. Wesentlich sind insoweit die Gesamtheit der Arbeitgeberauskünfte in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsfeld, das im Ergebnis wiederum nur einen Teilbereich des Heizungsbaus umfasste. Im Einzelnen: Die zuletzt langjährig vom Kläger ausgeübte Tätigkeit ist sowohl in den direkt von der Fa V vom 15. Mai 1996 bzw nach deren Auflösung vom ehemaligen Geschäftsführer H V am 12. Dezember 2003 eingeholten Arbeitgeberauskünften als auch in der am 02. Februar 1997 für die Hauptfürsorgestelle verfassten Arbeitsplatzbeschreibung der Fa V nur als die eines "Heizungshelfers mit Schweißkenntnissen" bezeichnet worden. Der Zeuge H V hat in seiner schriftlichen Auskunft vom 12. Dezember 2003 betont, dass der Kläger die Montagearbeiten in Zusammenarbeit und unter Kontrolle eines ausgebildeten Heizungsmonteurs ausgeführt habe. Auch in der zeitnah erstellten Arbeitsplatzbeschreibung vom 02. Februar 1997 ist hervorgehoben, dass für die Tätigkeit des Klägers einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen beim Montieren von Heizungsanlagen, jedoch keine Facharbeiterausbildung (angelernte Arbeiten) notwendig waren. Dies deckt sich mit der von der Fa V für die Beklagte erteilte Auskunft vom 15. Mai 1996, wonach es sich bei den vom Kläger ausgeführten Tätigkeiten um Tätigkeiten gehandelt habe, die von angelernten Arbeitern (mit bis zu 2 Jahren Ausbildungsdauer) im allgemeinen verrichtet werden (vgl Zif 3 des Vordruckes) und die von der Lohngruppe IVa des TV HKZ erfasst werden (vgl Zif 5 des Vordruckes). Soweit auch die Zif 4 des Vordruckes ausgefüllt wurde, auf die sich das SG im Wesentlichen zur Begründung der Facharbeitergleichstellung gestützt hat, handelte es sich offensichtlich um ein Missverständnis. Denn die Fragen unter Zif 4 waren nur dann zu beantworten, wenn zuvor unter der Zif 3 die Frage, ob es sich um eine Tätigkeit gehandelt habe, die im allgemeinen von Facharbeitern ausgeübt werde, bejaht worden ist. Letzteres war nicht geschehen, so dass die unter der Zif 4 des Vordruckes gegebenen Antworten (der Kläger habe die Qualifikation durch die jahrelange Zusammenarbeit mit ausgebildeten Heizungsmonteuren erhalten und über alle praktischen und theoretischen Kenntnisse eines voll ausgebildeten "Facharbeiters" verfügt und sei nicht nur in Teilbereichen des "Facharbeiterberufes" eingesetzt gewesen) sich nur auf die zuvor bejahte Anlernertätigkeit beziehen können. Des Weiteren kann sowohl den Schilderungen des Klägers als auch den Äußerungen der gehörten Zeugen und der Arbeitsplatzbeschreibung vom 02. Februar 1997 weder entnommen werden, dass der Kläger in seiner langjährigen beruflichen Tätigkeit bei der Fa V Gelegenheit hatte, sich die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten eines gelernten Zentralheizungsbauers im vollen Umfange anzueignen, noch dass er die Tätigkeit eines Zentralheizungsbauers (nochmals: die Selbständigkeit dieses Teilbereiches unterstellt) vollwertig ausgeübt hatte. Denn der Einsatzbereich des Klägers blieb auf die (Erst-) Montage von Heizungsanlagen in Neubauten, das Verlegen von Rohrleitungen und Heizkörpern, beschränkt; von ihm wurden nur Schweißarbeiten verrichtet, die keinen Schweißpass erforderten. Auch hatte sich der Kläger nie mit der Steuer- und Regelungstechnik der - montierten - Heizungsanlagen zu befassen. Eben so wenig war sein Einsatz im Kundendienst bei der Wartung und Reparatur von Heizungsanlagen erfolgt, was umfassende Kenntnisse über die verschiedensten Heizungsanlagen und deren Regelungs- und Steuerungstechnik sowie möglicher Fehlerquellen erfordert, wie sie bei der Ausbildung zum Zentralheizungsbauer vermittelt werden (vgl auch Blätter zur Berufskunde 1-II A 503 Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/ Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin Seite 4; Anlage zu § 5 ZHeizLbAusbV - Ausbildungsrahmenplan Teil II Lfd Nr 9, 12, 14, 15, 16). Soweit der Kläger angegeben hat, er habe zum Teil vom Meister die Zeichnungen bekommen und danach auf der Baustelle die Durchbrüche (für Rohre) markiert, zum Teil sei er allein auf Baustellen eingesetzt gewesen oder für den Einbau von Heizungsanlagen selbständig verantwortlich gewesen, verdeutlicht dies nur, dass er im Laufe der Jahre - wie auch von dem Zeugen H V und den anderen Zeugen bestätigt - sich über die ungelernete Rohrlegerhelfertätigkeit hinaus Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Heizungsmontage angeeignet hatte, die ihn zum selbständigen Arbeiten in diesem Bereich befähigten. Nach Aussagen der gehörten Zeugen erfolgte der Einsatz der Heizungsmonteurs bei der Montage von Anlagen in Kolonnen, wobei die Anzahl der Kolonnenmitglieder von der Größe der Baustellen abhing; es wurde im Kolonnenakkord gearbeitet. Jede Kolonne - auch die Zwei-Mann-Kolonne - verfügte über einen "bauleitenden Monteur/Obermonteur". Hierbei handelte es sich um den Ansprechpartner in der Kolonne, der zum einen vom Meister die Weisungen für die Baustelle erhielt und vor Ort für die Arbeitseinteilung/-ausführung sorgte, zum anderen dem Bauherrn, Architekten etc bei dessen Erscheinen auf der Baustelle als Ansprechpartner zur Verfügung stand. Der Kläger selbst hatte, wie vom ehemaligen Geschäftsführer - dem Zeugen H V - bekundet, die Funktion des "bauleitenden Monteurs" allenfalls als Urlaubsvertretung bzw nur auf kleineren Baustellen innegehabt. Ein regelmäßiger oder häufiger Einsatz als "bauleitender Monteur" oder ein Einsatz als "bauleitender Monteur" auf größeren Baustellen ist von den gehörten Zeugen nicht geschildert worden. Die Kolonne arbeitete, nachdem sie den Montageplan und die Einweisung durch den Meister erhalten hatte, zwar weitgehend selbständig. Die Testung/Inbetriebnahme der montierten Anlage erfolgte jedoch immer unter Mitwirkung und Verantwortung des Meisters bzw des technischen Büros der Fa V. Zudem war für die Einstellung von Heizungsmonteuren und deren Verbleib in der Fa V nach den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen nicht der Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung maßgeblich, sondern allein das Vorliegen der für die Tätigkeiten im Montagebereich notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten, was sich idR innerhalb von drei Beschäftigungstagen herausstellte. Diese Praxis war, wie aus den Aussagen der gehörten Zeugen deutlich wird, zum einen dem damals bestehenden Arbeitskräftemangel und zum anderen der insbesondere im Neubaubereich anzutreffenden Arbeit im Kolonnenakkord geschuldet. Die Arbeit in einer Montageakkordkolonne setzt gerade nicht das Vorliegen des vollen Spektrums der beruflichen Fertigkeiten eines gelernten Zentralheizungsbauers voraus, sondern begünstigt eine stark arbeitsteilige Herangehensweise, bei der das einzelne Mitglied nur die Tätigkeit verrichtet, die es am besten und schnellsten erledigen kann. Dies wird auch durch die Aussagen der ehemaligen Meister der Fa V bestätigt, wonach es den Mitgliedern der Kolonne freistand, wie sie sich die Arbeit auf der Baustelle einteilten und der "bauleitende Monteur" dafür sorgte, dass jeder zum bestmöglichen Einsatz kam bzw der Tätigkeit nachging, die er am besten konnte. Soweit der Sachverständige L, der Inhaber eines Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärbetriebes sowie Vorsitzender der Prüfungskommission für die Gesellen des Zentralheizungs- und Lüftungsbaus bzw der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist, auf Grund seiner Befragung des Klägers zu dem Ergebnis gekommen ist, der Kläger hätte bezogen auf den theoretischen Teil die von der Handwerkskammer angebotene Sonderausnahmeprüfung ("kleine Gesellenprüfung") für langjährig im Heizungsbau ohne Ausbildung tätig gewesene Arbeitnehmer bestehen können, lässt dies noch keine andere Beurteilung zu. Denn auch der Sachverständige hat letztlich die volle Wettbewerbsfähigkeit mit einem ausgebildeten Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, der ausschließlich im Heizungsbau tätig war, verneint in dem er darauf hingewiesen hat, dass derjenige ohne Gesellenbrief zunächst als Fachhelfer entlohnt und erst nach Bewährung höher gestuft werde und er - als Arbeitgeber - den Bewerber mit Gesellenbrief ohne große Berufserfahrung immer dem Bewerber ohne Ausbildung

aber mit langjähriger Erfahrung im Heizungsbau vorziehen würde. Dass der Kläger keine Tätigkeit auf der Facharbeiterebene ausgeführt hat, wird auch durch die von der Fa V vorgenommene Einstufung nach dem für den Betrieb maßgeblichen TV HKZ bestätigt. Zwar wurde im Betrieb auch Akkordlohn gezahlt, jedoch hatte man sich bei der Einstellung und dem späteren Aufstieg an den Lohngruppen des TV HKZ orientiert. Dies ist sowohl den Angaben des Zeugen H V, der als einziger Zeuge einen Überblick über die Entlohnung bzw die tarifliche Einstufung der Arbeitnehmer in der Firma hatte, als auch aus den den Kläger betreffenden Personalunterlagen zu entnehmen. Der Zeuge H V hat bekundet, ein Fachhelfer, der sich bewährt habe und vollwertig als Monteur, dh selbständig, einsetzbar gewesen sei, habe später entweder Zulagen bekommen oder sei höher eingestuft worden, so dass er dann im Prinzip Facharbeiterlohn erhalten habe. Die Lohngruppe V sei an die Monteure vergeben worden, die über eine entsprechende berufliche Qualifikation verfügt hätten, und die idR als "bauleitende Monteure" eingesetzt worden seien. Dieser Einstufungspraxis folgte die Entlohnung des Klägers. So ist er bei Eintritt in die Fa V im Jahre 1982, da er bereits über berufliche Erfahrungen als Heizungsrohrlegerhelfer verfügte (vgl Zeugnis der Fa Kvom 30. Juni 1982), zunächst nach der Lohngruppe III (Hilfsmonteure und Rohrschweißer) und ab August 1990 nach der Lohngruppe IV der bis zum 31. August 1994 maßgeblichen Fassung der Lohngruppen des TV HKZ entlohnt worden. Die Lohngruppe IV "alter Fassung" war die Ecklohngruppe und umfasste sowohl Jungmonteure als auch Facharbeiter/Gesellen in den ersten zwei Jahren der Berufsausübung und Arbeitnehmer mit langjähriger Erfahrung und entsprechender Qualifikation in der Lohngruppe III. Die Lohngruppe V umfasste Monteure/Facharbeiter/Gesellen nach zwei Jahren Berufsausübung, die Lohngruppe VI Obermonteure und die - höchste - Lohngruppe VII die bauleitenden Obermonteure, denen mindestens regelmäßig ein Arbeitnehmer der Gruppe VI unterstellt oder denen die eigenverantwortliche Leitung einer Baustelle übertragen ist. Ab dem 01. Januar 1995 ist der Kläger nach der neuen Tarifgruppe IVa entlohnt worden, wobei unter Bestandsschutz Gesichtspunkten der alte Stundenlohn beibehalten wurde (vgl an den Kläger gerichtetes Schreiben der Fa V vom 01. Februar 1995). Die mit dem Lohnvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Wirtschaftsbereich Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik vom 01. September 1994, abgeschlossen zwischen dem Berliner Industrieverband für Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik eV und der Industriegewerkschaft Metall - Bezirksleitung Berlin -, vorgenommene Neustrukturierung der Lohngruppen III bis V legte nunmehr als Ecklohngruppe die Lohngruppe V fest und nahm eine genauere Differenzierung zwischen den Tätigkeiten bzw der geforderten beruflichen Ausbildung und Erfahrung vor. So umfasst die Lohngruppe III nur noch die Montagehelfer/Kundendiensthelfer, die Lohngruppe IVa die Jungmonteure (Monteure mit bestandener Abschlussprüfung in ihrem Fachgebiet im 1. Berufsjahr) und Montageschweißer (Arbeitnehmer mit gültigem Schweißzeugnis nach EN 287-1, die in der Lage sind, sämtliche in den Fachgebieten vorkommenden Schweißarbeiten einschließlich Vorrichtungen und Nebenarbeiten selbständig und fachgerecht auszuführen), die Lohngruppe IVb die Gruppenmonteure (Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in ihrem Fachgebiet, die über eine einjährige Berufserfahrung verfügen) sowie die Kundendienstmonteure (Arbeitnehmer, die die Merkmale des Gruppenmonteurs erfüllen und überwiegend in eigener Verantwortung Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten durchführen) und die Lohngruppe V die selbständigen Monteure/ selbständigen Kundendienstmonteure (Arbeitnehmer, die Anlagen jeder Art ihres Fachgebietes nach Zeichnungen und nach den entsprechenden fachtechnischen Regeln selbständig und fachgerecht montieren können; sie müssen die anerkannten Regeln der Technik und die Vorschriften der örtlichen Versorgungsunternehmen jeweils in der neuesten Fassung kennen, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, und in eigener Verantwortung die durchzuführenden Arbeiten vorbereiten und nach Durchführung der Arbeiten nachvollziehbare Aufzeichnungen erstellen können, die eine Abrechnung durch den Betrieb ermöglichen). Aus der weiteren Aufgliederung der Lohngruppen und dem Vergleich mit den alten Lohngruppen und ihren Definitionen wird erkennbar, dass es sich bei der Lohngruppe IVa nicht um die Einstiegslohngruppe für Facharbeiter handeln soll, sondern diese vielmehr den Tätigkeitsbereich abdecken soll, der noch nicht die Fähigkeit zur vollwertigen Ausübung des - erlernten - Berufes voraussetzt, wie durch den Berufsanfänger im ersten Tätigkeitsjahr nach Abschluss der Ausbildung bzw den zuvor bei der Lohngruppe III erfassten Schweißer verdeutlicht wird. Auch die Verschiebung der Ecklohngruppe zur Lohngruppe V durch die Tarifvertragsparteien bestätigt diese Bewertung. Sofern der Kläger die Tätigkeit eines gelernten Zentralheizungsbauers vollwertig ausgeübt hätte, hätte der Arbeitgeber bei der Neugliederung der Lohngruppen Gelegenheit gehabt, dies durch eine entsprechende höhere Einstufung zu bestätigen. Dies hätte auch nicht zwangsläufig zu einer tatsächlichen Erhöhung des gezahlten Lohnes geführt, da ein entsprechender Ausgleich durch Absenkung der freiwilligen, jederzeit widerruflichen außertariflichen Zulage von 0,79 EUR/Stunde hätte vorgenommen werden können.

Eine Gleichstellung mit einem Facharbeiter kommt auch nicht unter den in der Rechtsprechung des BSG genannten anderen Gesichtspunkten in Betracht, da es sich bei der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit weder um einen sonstigen Ausbildungsberuf ohne anerkannten Ausbildungsgang iS des § 25 BBiG bzw § 25 HwO (oben 3), noch um eine nicht tarifvertraglich erfasste Tätigkeit (oben 4) gehandelt hat.

Bei dem Kläger, der somit mit seinem bisherigen Beruf dem oberen Anlernbereich zuzuordnen ist, liegt BU nicht vor. Denn er ist auf die ihm sozial und gesundheitlich zumutbare Tätigkeit eines einfachen Pförtners in der öffentlichen Verwaltung, wie zB den Behörden des Bundes im Bereich des Landes Berlin bzw der Berliner Verwaltungen, verweisbar.

Die Tätigkeit eines einfachen Pförtners einschließlich eines Pförtners an der Nebenpforte wird nach den vom Senat in das Verfahren eingeführten Auskünften in den Behörden des Bundes im Bereich des Landes Berlin bzw in den öffentlichen Verwaltungen des Landes Berlin als Arbeiter- bzw Angestelltentätigkeit qualifiziert, und die Vergütung richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb/MTArb-O) bzw nach dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) für die Arbeitertätigkeiten und nach dem im entscheidungserheblichen Zeitraum geltenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) für die Angestelltentätigkeiten, und zwar nach den Lohngruppen 2 bzw 2a (Arbeitertätigkeiten) bzw den Vergütungsgruppen IX a/IX b BAT (Angestelltentätigkeiten). Diese Pförtner-tätigkeiten werden damit tariflich höher als die Tätigkeiten der Lohngruppe 1 bzw der Vergütungsgruppe X bewertet. Die Pförtner-tätigkeit stellt damit eine ungelernete Tätigkeit dar, die nicht zu den allereinfachsten Tätigkeiten (= Primitiv-tätigkeiten) gehört. Da im Rahmen des so genannten Mehrstufenschemas der Versicherte jeweils auf die nächst niedrigere Gruppe verwiesen werden darf und die Pförtner-tätigkeit keine Primitiv-tätigkeit ist, ist diese Tätigkeit daher für einen Versicherten, der auf Grund seines bisherigen Berufs der Gruppe mit dem Leitberuf des Angelernten im oberen Bereich zuzuordnen ist, sozial zumutbar (vgl BSG, Urteil vom 13. Juli 1988 - [5/4a RJ 19/87](#) - und BSG, Urteil vom 05. April 2001 - [B 13 RJ 61/00 R](#) - nicht veröffentlicht).

Bei dieser Tätigkeit eines einfachen Pförtners (ua an der Nebenpforte) in Teilen der Berliner Verwaltung bzw in den Behörden des Bundes im Bereich des Landes Berlin handelt es sich auch nicht gemeinhin um typische Schonarbeitsplätze. Wenn es auch Arbeitsplätze für einfache Pförtner gibt, die aus fürsorgerischen Gründen mit Mitarbeitern besetzt sind, die auf Grund ihrer Erkrankungen bzw Behinderungen anderweitig nicht ständig eingesetzt werden können, so gibt es doch eine aus-reichende Anzahl von Arbeitsplätzen allein schon im Land

Berlin für einfache Pförtner, bei denen es sich nicht um Schonarbeitsplätze handelt. So gibt es beim Bezirksamt Spandau von Berlin 11 Stellen für Pförtner, die nicht als Schonarbeitsplätze ausgewiesen sind (Auskunft vom 23. Juli 2002), beim Bezirksamt Lichtenberg von Berlin 31 Stellen (Auskunft vom 23. Juli 2002), beim Bezirksamt Neukölln von Berlin 12 Stellen (Auskunft vom 12. August 2002), beim Bezirksamt Friedrichshain von Berlin 20 Stellen (Auskunft vom 19. August 2002), beim Bezirksamt Pankow von Berlin 18 Stellen (Auskunft vom 03. September 2002) und beim Deutschen Bundestag mindestens 104 Stellen (Auskunft vom 09. Oktober 2002). Hinzu kommt, dass auch für die Gesamtzahl derartiger Arbeitsplätze nicht nur diejenigen in den öffentlichen Verwaltungen des Bundes im Bereich des Landes Berlin bzw. in den Verwaltungen des Landes Berlin selbst, sondern auch diejenigen im privaten Bereich des Landes Berlin und im gesamten übrigen Bundesgebiet in Betracht zu ziehen sind, so dass jedenfalls im Ergebnis der Arbeitsmarkt für den Kläger nicht praktisch verschlossen ist.

Nach den vorliegenden Auskünften handelt es sich bei der Tätigkeit eines einfachen Pförtners auf diesen Stellen um eine körperlich leichte Tätigkeit, die überwiegend im Sitzen verrichtet werden kann, aber auch die Möglichkeit zum Haltungswechsel bietet; soweit eine Objektüberwachung oder Rundgänge gefordert werden, sind diese dem Kläger bei erhaltener Gehfähigkeit körperlich ebenso zumutbar wie Tätigkeiten in Tageswechselschicht. Dass Arbeitsplätze für Pförtner nicht nur mit Nachtschicht verbunden sind, ergibt sich ua aus den Auskünften des Bezirksamtes Lichtenberg von Berlin (Auskunft vom 23. Juli 2002), des Bezirksamtes Neukölln von Berlin (Auskunft vom 12. August 2002), des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg von Berlin (Auskunft vom 19. August 2002), des Bundesministeriums der Justiz (Auskunft vom 19. September 2002), des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (Auskunft vom 23. September 2002), des Bundesverwaltungsamtes Köln (Auskunft vom 18. September 2002) und des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (Auskunft vom 09. Oktober 2002).

Dass der Kläger noch über ein vollschichtiges Restleistungsvermögen zumindest für körperlich leichte Tätigkeiten verfügt, wenn sie die Möglichkeit zum Haltungswechsel bieten, steht zur Überzeugung des Senats - wie bereits dargelegt - fest und wird auch vom Kläger nicht in Zweifel gezogen. Die von den gerichtlichen Sachverständigen Dr G und Prof Dr Saufgeführten qualitativen Leistungseinschränkungen kommen bei einer Tätigkeit als einfacher Pförtner - wie sich den zitierten Arbeitgeberauskünften entnehmen lässt - nicht in der Weise zum Tragen, dass die Tätigkeit nicht zumutbar wäre. Soweit der Sachverständige Dr G die Empfehlung abgegeben hatte, neben Nachtschichten auch Wechselschichten zu vermeiden, vermag der Senat diesem Vorschlag im Hinblick auf die weiteren Ausführungen des Sachverständigen nicht zu folgen. Denn nach den Feststellungen des Sachverständigen ist das Blutdruckleiden sehr gut eingestellt und bedingt keine wesentlichen Leistungsbeeinträchtigungen, auch liegen beim Kläger keine weiteren schwerwiegenden Erkrankungen auf internistischem Gebiet vor. Bei nach Einschätzung der Sachverständigen erhaltener Anpassungs- und Umstellungsfähigkeit ist der Kläger auch fähig, eine Tätigkeit als einfacher Pförtner nach einer Zeit der Einweisung und Einarbeitung bis zu drei Monaten vollwertig zu verrichten.

Darauf, ob der Kläger einen seinem verbliebenen Leistungsvermögen entsprechenden Arbeitsplatz - auch als einfacher Pförtner bzw. als Pförtner an der Nebenpforte - in dem hier maßgeblichen Zeitraum tatsächlich erhalten konnte, kommt es nicht an. Denn die jeweilige Arbeitsmarktlage, die für leistungsgeminderte Arbeitnehmer wie den Kläger kaum entsprechende Arbeitsplatzangebote zur Verfügung gestellt hat und stellt, ist für die Feststellung von BU oder EU - wie der Gesetzgeber ausdrücklich klargestellt hatte - unerheblich (vgl. [§ 43 Abs 2 Satz 4](#) 2. Halbsatz SGB VI).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Gründe für eine Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs 2 Nrn 1 oder 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2007-05-03