

Berufsunfähigkeitsrenten und tarifliche Einstufung

Von Dr. Florian Tennstedt, Bielefeld

1. Die Berufsunfähigkeitsrenten und der „wesentliche soziale Abstieg“

Seit Einführung der Berufsunfähigkeitsrenten in das Recht der Arbeiterrentenversicherung hat die Rechtsprechung die mannigfachen Tatbestandsmerkmale zur Feststellung der zumutbaren Verweisungsberufe, wie sie in § 1246 Abs. 2 RVO enthalten sind, nicht aufgenommen. Ferner hat sie auch das Prinzip der horizontalen Begrenzung des Verweisungsbereiches (Berufswandtschaft), das durch die Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes in die Angestelltenversicherung eingeführt worden war, stillschweigend aufgegeben bzw. vergessen. Statt dessen hat sie das Kriterium des „wesentlichen sozialen Abstiegs“, das im Gesetz nicht enthalten ist, als fast allein entscheidendes Kriterium für die Zumutbarkeit einer Verweisungstätigkeit ausgebaut¹⁾.

Die sozialwissenschaftliche Fragestellung hat bei dem Bezugsrahmen dieses Begriffs einzusetzen. Das Bundessozialgericht spricht in diesem Zusammenhang von „Ansehen in den Augen der Umwelt“, „sozialer Wertung der Tätigkeit“, „sozialer Einschätzung“, „sozialer Einreihung“, „sozialem Ansehen“, „gesellschaftlichem Ansehen“ und neuerdings von dem „Gesamturteil der Versichertengemeinschaft“²⁾, nur in einer Entscheidung wird von den „Anschauungen der betreffenden Bevölkerungs- und Berufskreise“ gesprochen.

Dieser grundsätzlich gesamtgesellschaftliche Rückgriff ist nur dann sinnvoll, wenn

1. es für alle im Bereich der Rentenversicherung vorkommenden Berufe eine gesamtgesellschaftlich durchgängige, widerspruchslöse (konsistente) Statuszuweisung bzw. Berufsrankordnung gibt,
2. eine überregionale Verweisbarkeit rechtlich und faktisch möglich ist.

Die erste Voraussetzung ist eindeutig als unrichtig zu erweisen (falsifizierbar), die zweite Voraussetzung ist hinsichtlich ihrer juristischen Möglichkeit in der Rentenversicherung grundsätzlich gegeben. Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, daß unter dem Gesichtspunkt der Zumutbarkeit die Verweisung auf überregionale Mobilitätsmöglichkeiten in der bisher praktizierten Form eigentlich nicht vertretbar ist. Dabei ist es eine primär juristische Frage, inwieweit diese Fragen überhaupt im Rah-

¹⁾ Die vorliegende Darstellung ergänzt meine Abhandlung über „Berufsunfähigkeit im Sozialrecht. Ein soziologischer Beitrag zur Entwicklung der Berufsunfähigkeitsrenten in Deutschland“, Frankfurt 1972. Dieser Aufsatz schließt an die dort gegebenen Informationen und Nachweise an, sie werden hier nicht wiederholt. Wo hier also manches zu knapp und un begründet erscheint, ist das dadurch bedingt, daß man dort die genauen Einzelheiten findet. Hier kommt es nur darauf an, eine inzwischen deutlich gewordene Akzentuierung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ausführlicher zu analysieren als bisher möglich und notwendig.

²⁾ BSG 33, 16 = SozR RVO § 1237 Nr. 9 = Breithaupt 1971, 1003.

men der Berufsunfähigkeitsrenten relevant sind. Das hat jedoch der Große Senat des Bundessozialgerichts in seinem Beschluß vom 11. Dezember 1969 bejahend entschieden, und dem ist grundsätzlich zuzustimmen.

Das folgt aus einem umfassenden Verständnis von „sozialer Sicherheit“. Im Hinblick auf die soziale Wirklichkeit und dem Zumutbarkeitsprinzip bestehen aber Bedenken dazu, wie das Bundessozialgericht das Problem im einzelnen „löst“.

Der Mensch wechselt in der Regel — also manchmal durchaus abhängig von einzelnen Umständen wie Familienstand und Lebensalter^{2a)} — eher seinen Beruf und bleibt am selben Ort wohnen als daß er, um im alten Beruf weiterbeschäftigt zu sein, seinen Wohnort aufgibt³⁾.

Kurt Rothschild hat dieses sehr schön gesagt: „Ein Mensch ist nicht einfach eine lohnempfangende Maschine. Er hat tausend und eine Bindung zu den Menschen, den Einrichtungen und der Umgebung seines Wohnorts, und sehr widerwillig trennt er sich von der wohlbekanntem Umgebung“⁴⁾.

Hans Peter Dreitzel stellt fest: „Heimat haben, sich in einer Siedlung zu Hause fühlen, heißt ja vor allem, Freunde und Familie haben, Menschen, mit denen man das gleiche kulturelle Milieu teilt. Man kann deshalb auch eine neue Heimat finden, aber das ist nicht leicht und wird um so schwerer, je größer die kulturellen Unterschiede zwischen dem neuen und dem alten Milieu und je älter die Menschen sind. Denn mit den Jahren bildet sich die Verbindung zwischen der eigenen Identität und den Menschen, die sie stützen und bestätigen, immer fester aus, und die Flexibilität und Bereitschaft zur Anpassung ans Neue wird geringer“⁵⁾.

Mit dem Wechsel des Wohnortes ist verbunden, daß man sich an neuen Normen und Werten orientiert, neue Inszenierungstechniken für sein Verhalten entwickelt, um zu zwanglosem Kontakt zur neuen sozialen Umgebung zu gelangen⁶⁾. Für die Menschen, die von der Außenwelt ihre „Sicherheit“ erlangen, und das ist zum mindesten für die gesellschaftlichen Unterschichten — zu einem erheblichen Teil also auch für Arbeiter — anzunehmen, ist das von besonderer Bedeutung. Die den Wechsel erleichternde „Innenlenkung“, kritische Selbständigkeit ist ein überwiegend elitäres Phänomen und dürfte mehr in den freien bzw. akademischen Berufen („professions“) zu finden sein⁷⁾. Schließlich muß noch bedacht werden, daß nach einem tatsächlich erfolgten Wohnortwechsel keine langfristige Garantie des „zugeordneten“ neuen Arbeitsplatzes gegeben ist.

Insgesamt besteht der Eindruck, daß die Verweisbarkeit auf den gesamten Arbeitsmarkt der Bundesrepublik auch die Funktion hat, an sich notwendigen, aber im Moment nicht leistbaren und von der Rechtsprechung leider auch nicht verlangten konkreten Nachweispflichten der Verwaltung als Ausflucht zu dienen, man zu Fiktionen und letztlich subjektiven Entscheidungen Zuflucht nimmt und eine Rechtsunsicherheit hervorgerufen wird, die auf dem Rücken und den Jahren der Rentenbewerber ausgetragen wird und die den elementarsten Rehabilitationsgesichtspunkten kraß widerspricht^{7a)}.

Das Fehlen einer gesamtgesellschaftlichen Prestigerangordnung und die faktischen Schwierigkeiten einer überregionalen Verweisung haben sich inzwischen indirekt auch in der am konkreten Einzelfall orientierten Rechtsprechung widerspiegelt.

2. Die Gestellung des „wesentlichen sozialen Abstiegs“ in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Das Bundessozialgericht hat von Anfang an versucht zu definieren, wie der „wesentliche soziale Abstieg“ konkret realisiert wird bzw. erfaßt werden könnte. Dieses geschah zunächst mit Hilfe des sog. Drei-Stufen-Schemas: ungelernt, angelernt und gelernt. Dieser Operationalisierungsversuch führte in konkreten Fällen allerdings nicht zu einheitlichen und widerspruchsfreien Verwaltungs- und Gerichtsentscheidungen, weil dieses Schema durch die berufliche Wirklichkeit weitgehend überholt ist, keinen eindeutigen Bezug zur sozialen Statusbildung abgibt und keine wirklichkeitsadäquate und -relevante Deskription industrieller Berufstätigkeiten gestattet, an die normativ „angeknüpft“ werden könnte. Daraufhin hat das Bundessozialgericht verschiedene Ausnahmen von diesem Prinzip betont und weitere Maßstäbe zur Erfassung des „wesentlichen sozialen Abstiegs“ angegeben, die es sehr stark relativierten bzw. in Frage stellten. Die Gesamtsituation verbesserte sich dadurch aber nicht wesentlich, teilweise führte es zu einer Aufhebung jedes Berufsschutzes und damit zu einer Abkehr von der gesetzgeberischen Absicht, „zwischen der Vollerwerbsfähigkeit und der Erwerbsunfähigkeit eine Teilerwerbsfähigkeit als 'Berufs'-Chance zu verankern“⁸⁾.

Inzwischen sieht es so aus, als ob die tarifliche Einstufung, auf die bisher nur manchmal hingewiesen wurde, der neue Maßstab des Bundessozialgerichts zur Ermittlung des „wesentlichen sozialen Abstiegs“ bzw. der zumutbaren Verweisungstätigkeit werden soll.

^{2a)} Schuster, Lothar: Die Mobilität der Arbeitnehmer: eine vergleichende Analyse von vier Erhebungen, Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1969, 521 (530 ff.).

³⁾ Zeisel, Hans u. Marie Jahoda: Die Arbeitslosen von Marienthal, Leipzig 1933, 51 (2. Aufl.: Allensbach u. Bonn: 1960); Meyers, Charles A. et Robert Maclawrin: Wages and the Movement of Factory Labor, in: Doody, Francis S. (ed.): Readings in Labor Economics, Cambridge, Mass.: Addison-Wesley P. 1950, 105; Reynolds, Lloyd G.: Labor Economics and Labor Relations, 4th ed., Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall 1964, 349; Walker, Charles: Steeltown, New York: Harper 1950, 169 ff.; Lipset, Seymour M. et Reinhard Bendix: Social Mobility in Industrial Society, Berkeley: University of California P. 1959, 159 f.; Sobel, Irvin et Hugh Folk: Labor Market Adjustments by Unemployed Older Workers, in: Ross, Arthur M. (ed.): Employment Policy and the Labor Market, Berkeley: Univ. of California Press 1965, 333 ff.; Harloff, Hans Joachim: Der Einfluß psychischer Faktoren auf die Mobilität der Arbeit, Berlin 1970; allgemein: Tjaden, Karl Hermann: Grundriß eines Bezugsrahmens der Analyse sozialer Mobilität, Marburg: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung 1969, Albrecht, Günter: Soziologie der geographischen Mobilität, Stuttgart 1972; zur Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vgl.: Ludwig, Karl: Zur örtlichen Abgrenzung des Verweisungsgebiets, Deutsche Rentenversicherung, 1971, 217.

⁴⁾ Rothschild, Kurt W.: The Theory of Wages, Oxford: Blackwell 1954, 74; vgl. auch: Myers, Charles A. et George B. Schultz: The Dynamics of a Labor Market, New York: Prentice-Hall 1951, 45 ff.

⁵⁾ Dreitzel, Hans Peter: Einsamkeit als soziologisches Problem, Wissenschaft und Praxis in der Kirche. Vormalig Pastoraltheologie, 1970, 102 ff.

⁶⁾ Die entsprechenden Nachweise findet man sehr gut bei: Dreitzel, Hans Peter: Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Vorstudien zu einer Pathologie des Rollenverhaltens, Stuttgart 1968, Argyle, Michael: Soziale Interaktion, Köln u. Berlin 1972 u. Matthes, Joachim u. a. (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Reinbek 1973.

⁷⁾ Vgl. Kaufmann, Franz Xaver: Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem. Untersuchungen zu einer Wert-idee hochdifferenzierter Gesellschaften, Stuttgart 1970, 230 f.

^{7a)} Hier sei hingewiesen auf die Beschlüsse des Großen Senats des Bundessozialgerichtes vom 11. 12. 1969 und die nachfolgenden divergierenden Entscheidungen des 4. und 5. Senats des Bundessozialgerichtes zur Feststellung des Teilzeit-Arbeitsmarktes, vgl.: Beck, Manfred: Wer erforscht den Arbeitsmarkt?, Arbeit und Sozialpolitik, 1971, 44; Scheerer, Reinhard: Der einheitliche Teilzeitarbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland, Die Sozialversicherung, 1971, 91; Maier, Kurt u. Hans Heinrich Weusthoff: Nochmals: Zur Feststellung des Teilzeit-Arbeitsmarktes, Die Sozialgerichtsbarkeit, 1972, 8; zur Prozedurdauer allgemein vgl.: Krob, Erich: Soziale Sicherheit mit Verzögerung, Die Sozialgerichtsbarkeit, 1970, 328.

⁸⁾ Ferber, Christian von: Der Beruf im Sozialrecht (Schriftenreihe des deutschen Sozialgerichtsverbandes, Bd. 5), Wiesbaden 1969, 62 (75).

In den Leitsätzen⁹⁾ zum Urteil vom 11. Juli 1972¹⁰⁾ führt das Bundessozialgericht u. a. aus:

„Die Entscheidung über die Berufsunfähigkeit eines Versicherten nach § 1246 Abs. 2 RVO erfordert nach der ständigen Rechtsprechung des BSG die Zuordnung der bisherigen Tätigkeit des Versicherten in die obere, mittlere oder untere Gruppe der Arbeiterberufe. . . . Bestimmend für diese Zuordnung sind die Dauer und der Umfang der Ausbildung für den bisherigen Beruf des Versicherten (Hauptberuf), die Bedeutung dieses Berufs im Betrieb und die besonderen Anforderungen an diese Berufstätigkeit. In der Regel finden diese Merkmale ihren Ausdruck in der tariflichen Einstufung des bisherigen Berufs des Versicherten in dem für ihn maßgebenden Tarifvertrag. . . . Leitbild der oberen Gruppe der Arbeiterberufe ist der Lehrberuf, Leitbild der mittleren Gruppe der anerkannte Anlernberuf und Leitbild der unteren Gruppe die ungelernete Tätigkeit.

Ist für den bisherigen Beruf des Versicherten keine entsprechende Ausbildung vorgeschrieben, so kann die in der höheren tariflichen Einstufung zum Ausdruck kommende Bedeutung dieses Berufs im Betrieb bzw. die an ihn zu stellenden besonderen Anforderungen dennoch zu einer entsprechend höheren Einordnung des Berufs in die obere bzw. mittlere Gruppe der Arbeiterberufe führen. . . . Ein nach seinem bisherigen Beruf der oberen Gruppe der Arbeiterberufe zugeordneter Versicherter kann, sofern er nach seinen gesundheitlichen Kräften dazu imstande und nach seinen Kenntnissen und Erfahrungen dazu fähig ist, auf Tätigkeiten der unteren Gruppe verwiesen werden, die sich aus dem allgemeinen Kreis der Tätigkeiten der unteren Gruppe hervorheben.

Zu diesen letzteren Tätigkeiten zählen diejenigen, die eine über eine bloße Einweisung und Einarbeitung hinausgehende betriebliche Anlernung erfordern, diejenigen, die in der unteren Gruppe eine hervorgehobene betriebliche Bedeutung haben und diejenigen, an die besondere Anforderungen gestellt werden. Diese Merkmale finden in der Regel ihren Ausdruck in der entsprechend hohen Einstufung in dem für diese Tätigkeiten maßgebenden Tarifvertrag. Auf Tätigkeiten, die im wesentlichen nicht wegen dieser besonderen Merkmale, sondern wegen der mit ihrer Verichtung verbundenen Erschwernisse und Belastungen tariflich entsprechend hoch eingestuft sind, kann dagegen nicht verwiesen werden.“

Diese Darlegungen erfordern einige grundsätzliche Ausführungen zum Zustandekommen, zur Reichweite und zur Bedeutung tariflicher Eingruppierungen.

3. Der Rückgriff auf tarifvertragliche Einstufungen: Weg zu realitätsadäquater Praktikabilität des Zumutbarkeitsprinzips?

Die tarifvertragliche Eingruppierung der Berufstätigkeiten kann in Katalogform, durch Aufzählung der zu den jeweiligen Gruppen gehörenden Berufstätigkeiten erfolgen. Solche Tarifverträge sind in der Textil-, Schuh- und Bekleidungsindustrie üblich. In der Regel werden aber abstrakte Definitionen typischer Tätigkeitsmerkmale für die jeweiligen Lohngruppen angewendet, wobei teilweise (zunehmend) auf die analytische Arbeitsbewertung zurückgegriffen wird. Die Zahl der üblichen Gruppen schwankt von Tarifvertrag zu Tarifvertrag zwischen sechs bis zwölf, wobei der Abstufung der Gruppen keine gleichen Maßeinheiten bzw. Größenunterschiede zugrunde liegen, d. h. sie sind 1. uneinheitlich von Tarifvertrag zu Tarifvertrag, und 2. ist die „Spannbreite“ der Gruppen innerhalb eines Tarifvertrages schon unter-

schiedlich („ordinalskaliert“). Der „Abstand“ der „oberen Gruppe der Arbeiterberufe“ von der „unteren Gruppe“ differiert schon aus diesem Grunde von Tarifvertrag zu Tarifvertrag. Schließlich sind deshalb auch die mittleren Gruppen von Tarifvertrag zu Tarifvertrag nur sehr bedingt „parallel“ zu setzen wie es die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts impliziert. Sieht man von diesen offensichtlichen Problemen aber einmal ab — und das wird im weiteren Verlauf der Ausführungen getan —, dann bleibt noch das eigentliche Problem: die Subsumtion der konkreten Berufstätigkeiten unter die abstrakten Definitionsmerkmale der Tarifgruppen.

Wilhelm Leiner hat zur Anwendung dieser Lohngruppendefinitionen kritisch bemerkt, daß sie in Wirklichkeit recht „schwierig“ ist, „weil sie unterschiedlichen Meinungen über die Zugehörigkeit einer bestimmten Tätigkeit zu der einen oder anderen Lohngruppe Tür und Tor öffnet. Außerdem sind die Lohngruppendefinitionen von historischen Maßstäben für die Wertschätzung im Rahmen der kollektiven Lohnfestsetzung durchgezogen. Sie stellen die Beurteilung der Arbeitswertigkeit überwiegend auf die Ausbildungsdauer und die körperliche Belastung ab. Praktisch stehen dahinter die alten Zunftbegriffe 'gelernt', 'angelern', 'ungelernt'¹¹⁾.

Zumindest im Hinblick auf § 1246 Abs. 2 RVO verengen sie also die mannigfachen Aspekte von „Beruf“ und „besonderen Anforderungen der Berufstätigkeit“ unzulässig. Die Lohngruppendefinitionen ersetzen keine vergleichend-umfassende Berufsanalyse der bisherigen und der für die Verweisung vorgesehenen Berufstätigkeit wie sie etwa dem „an sich“ vorrangigen Rehabilitationsgedanken und § 1246 Abs. 2 RVO („Zumutbarkeit“) direkt entspricht.

Diese Feststellung von Wilhelm Leiner weist aber vor allem darauf hin, daß es in der industriellen Produktion kaum möglich ist, eine Werthierarchie von Arbeitsfunktionen aus den jeweiligen Kernelementen einer Arbeitsrolle abzuleiten. Claus Offe schreibt, daß die Lohnrelationen durch höchst subjektive, „mentalitätsbedingte“ Vorstellungen der Arbeitnehmer mitbedingt sind. „Das Selbstverständnis seiner Arbeitsrolle, welches der Arbeiter im Prozeß der vorberuflichen Sozialisation sowie am Arbeitsplatz selbst erwirbt, enthält auch Normen über den Umfang der entschädigungsbedürftigen Arbeitsmühe, die mit der Arbeit verbunden ist. Dieser Standard einer angemessenen Entschädigung ist nicht durch objektive, technische oder physiologische Kriterien begründet und nur unzureichend in die Terminologie solcher Kriterien zu übersetzen¹²⁾.“

Mit Sozialisation ist hier der ganze Prozeß gemeint, durch den ein Individuum — in Interaktion (= wechselseitige Beeinflussung durch Handeln) mit anderen — seine spezifischen sozial bedeutsamen Grundformen der Erfahrung und des Verhaltens erwirbt¹³⁾. In der Kind-

⁹⁾ Vgl. Luhmann, Niklas: Rechtssoziologie, Reinbek 1972, 236 f.

¹⁰⁾ 5 RJ 105/72. SozR RVO § 1246 Nr. 103 = SGb. 1973, S. 29.

¹¹⁾ Leiner, Wilhelm: Arbeitsbewertung und Marktlohn, Köln u. Berlin 1963, 66 f.; vgl. auch: Deeken, Klaus: Betriebsnahe Tarifpolitik durch Zusatztarifverträge für einzelne Firmen? Diss. iur. Köln 1965, S. 13.

¹²⁾ Offe, Claus: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“, Frankfurt 1970, 137 f. Diese Arbeit enthält eine Fülle von Nachweisen zu der These, daß die objektiven Bedingungen der modernen industriell-bürokratischen Berufsarbeit eine an eindeutigen Meßdaten überprüfbare Anwendung des Leistungsprinzips nicht zulassen. Ähnliches gilt für die Ermittlung unterschiedlicher individueller Produktivität und unterschiedliche funktionale Bedeutung einer Position. Vgl. auch: Seyfarth, Constans: Zur Logik der Leistungsgesellschaft, Diss. phil., München 1969.

¹³⁾ Child, Irving et Gerhard Zigler: Socialization, in: Lindzey, Gardner et Elliot Aronson: The Handbook of Social Psychology, Vol. III., 2d ed. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co 1969, 655 ff.; Marmet, Otto: Soziales Lernen, Zürich: Juris-Vlg. 1968; Fend, Helmut: Sozialisierung und Erziehung, 2./3. Aufl., Weinheim, Berlin u. Basel 1970.

heit liegen noch keine Erfahrungen über die adäquaten, „gerechten“ Lohndifferenzen, über die verschiedenen Relationen zwischen Arbeitsmühe und Lohnsatz, über Kriterien innerbetrieblicher Statusabstufung vor. Diese Vorstellungen erwirbt der Arbeitnehmer von der sozialen Gruppe, die für ihn während der beruflichen Tätigkeit relevant ist¹⁴). Infolge sozialer Lernprozesse erfolgt eine Selbstbewertung der eigenen Leistung und der seiner Kollegen, die — betrieblich oder regional gesehen — den Vorstellungen der Mehrheit der Arbeitnehmer, zumindest der jeweiligen „Stammebelegschaft“ entspricht¹⁵). Dieses gehört zu den Maßstäben, mit deren Hilfe der Arbeitnehmer in einer an sich meist überkomplexen betrieblichen Welt „zu einer 'Umwelt' zu gelangen vermag, innerhalb derer er zu handeln, d. h. sinnhafte Ziele zu setzen und zu realisieren befähigt ist“¹⁶). Mit dem Wechsel eines Betriebes oder einer Region ist die „Welt“ dann aber nicht mehr „in Ordnung“; als „Neuling“ muß er sich an neue Lohnrelationen anpassen, sie als „richtig“ verinnerlichen.

Für die neue Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist es nun entscheidend, daß die Arbeitsbewertung¹⁷) und die tarifliche Eingruppierung regelmäßig nur „anschließen“ können (quasi als „Rationalisierung“ und „Objektivierung“), „anschließen“ an Vorstellungen von den angemessenen Lohnrelationen und Bewertungen der einzelnen Anforderungsarten, die aufgrund sozialhistorischer und naturräumlicher Bedingungen betrieblich und zumindest regional erheblich differieren¹⁸). Wolfram Mieth hat diesen wichtigen Sachverhalt an dem einfachen Beispiel verdeutlicht, daß in einem Bergbaugebiet die Untertagearbeit als eine weniger gravierende Arbeiterschwerung gewertet wird als in einer Stadt wie Göttingen, weil sie im Bergbaugebiet für die meisten Menschen selbstverständlich ist. Als Lohnkomponente wird u. a. hoch gewichtet, woran die jeweilige Mehrheit der Arbeitnehmer nicht gewöhnt ist¹⁹). Wilhelm Leiner hat als zusätzliche „Komponente“ der Eingruppierung bzw. der Lohnrelationen noch auf das Verhältnis von Angebot und Nachfrage hingewiesen²⁰).

Man könnte nun meinen, die entsprechenden Sozialisationsprozesse, die zu normativ geltenden, differenzierten Statusabstufungen von Berufspositionen und davon abhängigen Selbstwertdefinitionen führen und sich schließlich in tariflicher Eingruppierung „niederschlagen“, müßten durch Mobilitätsvorgänge relativiert und „vereinheitlicht“ werden. Der soeben geschilderte Sachverhalt würde dadurch bedeutungslos werden. Dem ist aber nicht so:

Im Gegensatz zu landläufigen Meinungen über Mobilität ist die Zahl der Arbeitsplatzwechsler relativ klein, ein großer Teil der Arbeitsplatzwechsler wechselt mehrmals. Die Arbeitsplatzmobilität konzentriert sich stark auf bestimmte Sozialkategorien. Sieht man von der erzwungenen Anpassungsmobilität ab, dann konzentrieren sich Mobilitätsbereitschaft und Mobilität deutlich auf Arbeitnehmer, die sich „an der Schwelle des Berufslebens befinden, also überwiegend jüngere ledige Personen, dazu Hausfrauen, die erstmalig oder wiederum ins Erwerbsleben eintreten, Zuwanderer aus dem Umland, die bisher überwiegend in landwirtschaftlichen oder kleingewerblichen Familienbetrieben beteiligt waren“²¹). So kündigten 1961 von 1000 Beschäftigten in den USA „um mehr Geld zu verdienen, wegen Unzufriedenheit mit der Art der Tätigkeit, den äußeren Arbeitsbedingungen oder anderen Aspekten der Berufstätigkeit“ in den Altersklassen 14 bis 17 Jahre: 30, 18 bis 19 Jahre: 134, 20 bis 24 Jahre: 142, 25 bis 34 Jahre: 63, 35 bis 44 Jahre: 12, 45 bis 54 Jahre: 63, 55 bis 64 Jahre: 12, 65 Jahre: 9²²).

Für diesen Sachverhalt ist ursächlich, daß in der industriellen Gesellschaft „Sicherheit“ zu einem vorherr-

schen gesellschaftlichen Wertsymbol geworden ist: Die Mehrheit der Bevölkerung sind unselbständig Beschäftigte, Arbeitnehmer. Diese befinden sich „weder im Zustand des 'sicheren Besitzes' noch der 'gewissen Armut', sondern des 'unsicheren relativen Wohlstandes' ... Der Unselbständige weiß, daß dieser Wohlstand mit seiner Arbeitsmöglichkeit steht und fällt“²³). Die Arbeitnehmer streben deshalb primär nach wirtschaftlicher Sicherheit, nach sicherem Zugang zum Lebensunterhalt und erst sekundär nach anderen Befriedigungen²⁴). Im Rahmen der daraus folgenden „Strategie der Reduzierung des Risikos“ hält der überwiegende Teil der Arbeiter eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit für vorteilhaft: „Kein gutes Renomee, wenn man hinkommt, und sie sagen: Der Mann war schon da und da.“ „Wechsel bringt nichts ein, 15 bis 20 Stellen, dann wird man nirgends mehr eingestellt.“ „Wenn einer viel wechselt, dann nimmt ihn keiner gern.“ „Wenn die Lehre vorbei ist, soll man öfter wechseln, um Berufserfahrung zu bekommen; etwa alle zwei bis drei Jahre. Mit 35 Jahren soll man eine feste Stelle haben.“ „Durch Fleiß, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, das ist alles, sonst kann man es kaum zu etwas bringen. Das Werk muß immer zufrieden sein und der Chef.“²⁵)

Diese Einstellungen gewinnen eine subjektive Rationalität durch folgende Gründe:

1. Größere Betriebe verfolgten und verfolgen eine Politik der personellen Autarkie²⁶): „Man versuchte, den wech-

¹⁴) Mieth, Wolfram: Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, Göttingen 1967, 136, 149; Baldamus, Wilhelm: Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse, Berlin 1960, 45; vgl. allgemein: Katz, Elihu u. Paul Lazarsfeld: Persönlicher Einfluß und Meinungsbildung, München 1962; Mills, Theodore: Soziologie der Gruppe, München 1968; Kluth, Heinz: Soziologie der Großbetriebe, Stuttgart 1968.

¹⁵) Mieth, Wolfram: Ein Beitrag . . . , 124 f., 149.

¹⁶) Kaufmann, Franz Xaver: Sicherheit . . . , 252.

¹⁷) Die entscheidende „Einbruchsstelle“ der entsprechenden Vorstellungen ist die Gewichtung (= Zuordnen von Wertzahlen-Punkten — zu den Stufen der Vergleichs- oder Rangreihen entsprechend der unterschiedlichen Bewertung der Anforderungen), die nach dem Rangieren (= Einordnen und Einstufen der zu bewertenden Arbeitsaufgaben in Vergleichs- oder Rangreihen je Anforderungsart durch vergleichende Beurteilung), vgl.: Leiner, Wilhelm: Arbeitsbewertung, 29 f., 32 ff., 109 f.; Böhrs, Hermann: Leistungslohn, Wiesbaden 1959, 60; Josef Wibbe (Arbeitsbewertung, 3. Aufl., München 1966, S. 58) bemerkt, daß bei Einführung der Arbeitsbewertung in einen Betrieb „die Entgeltstruktur im wesentlichen erhalten bleiben“ sollte; für die Situation in der DDR interessant: Erhard, A. u. A. Lorenz: Theorie und Praxis der Arbeitsklassifizierung, Berlin 1971, 74. Wichtige Aspekte zum Gesamtproblem auch bei Gaul, Dieter: Die Arbeitsbewertung und ihre rechtliche Bedeutung, Köln 1967, 48 ff.

¹⁸) Mieth, Wolfram: Ein Beitrag . . . 149, vgl. auch: Euler, Hans: Tarif, Arbeitswert und Entgelt. Beziehungen zwischen Tarifgruppe, Tarifentgelt und Arbeitsschwierigkeit sowie Umwertung des Arbeitswerts in Geld für Arbeiter und Angestellte auf Tarif- und Werksgrundlage, Düsseldorf 1954, 13 ff., 31 ff. und Feller, Hans: Der Sachverständige im Eingruppierungsprozeß, Arbeit und Recht, 1965, 327; Pornschlegel, Hans: Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Bayer, Hans (Hrsg.): Lohnpolitik und Lohntechnik heute, Berlin 1962, 163 ff.; Fürstenberg, Friedrich: Probleme der Lohnstruktur, Tübingen 1958, S. 25 ff.

¹⁹) Mieth, Wolfram: Ein Beitrag . . . 149, vgl. auch sehr anschaulich: Grün, Max von der: Er taugt nichts an der Sonne, Deutsches Allgemeines Sonntagsblatt Nr. 29, 16. 7. 1972, S. 3.

²⁰) Leiner, Wilhelm: Arbeitsbewertung . . . , 33.

²¹) Weltz, Friedrich: Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1971, 29.

²²) Wolff, Pieter de et al.: Wages and Labour Mobility, Paris: OECD 1965, 56 (Tab. 15), 63 (Kategorienerläuterung).

²³) Kaufmann, Franz Xaver: Sicherheit, 17.

²⁴) So schon: Fitch, John A.: The Causes of Industrial Unrest, New York: Harper & Brothers 1924, 25.

²⁵) Weltz, Friedrich: Der Arbeiter und der Aufstieg, Die neue Gesellschaft 1965, 534.

²⁶) Damit zusammen hängt das „Senioritätsprinzip“, wonach Betriebe freie Stellen durch aufrückende, selbst ausgebildete Arbeitskräfte mit bestimmten personenbezogenen Eigenschaften wie etwa Zuverlässigkeit und schnelle Auffassungsgabe decken, ungeachtet der Ausbildung und spezifischer Fähigkeiten. Vgl. Reynolds, Lloyd G.: Labor Economics . . . 346; Lester, Richard A.: Hiring Practices and Labor Competition, Princeton: University P. 1954, 32 ff.; Reynolds, Lloyd G. et Cynthia Taft: The Evolution of Wage Structure, New Haven: Yale Univ. P. 1956, 182 f.; Fürstenberg, Friedrich: Probleme der Lohnstruktur, 25; Kasten, Hans: Faktorelastizität und Beschäftigungsverlauf, Berlin 1959, 21 f. Das System des innerstaatlichen Anlernens wird dadurch unterstützt, daß dieses oft sehr schnell geht (80 v. H. aller Arbeiter der Automobilindustrie in den USA haben Arbeitsplätze, für die man in weniger als einer Stunde angelehrt werden kann, dafür existie-

selnden Gegebenheiten (u. a. betriebliche Zielsetzungen, außer Vollbeschäftigung bzw. Arbeitsmarkt gibt es noch andere Gründe für die Autarkie: Führungsaspekt, höhere Effizienz etc.) mit einem Minimum an Personalaus-tausch mit dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt gerecht zu werden unter gleichzeitig maximaler Ausschöpfung der Möglichkeiten des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes. Man versuchte, mit einer möglichst geringen Zahl von Ein-stellungen und Entlassungen auszukommen und griff ten-denziell, soweit die Personallage dies erlaubte, auf inner-betriebliches Potential zurück, auch dann, wenn dieses in seiner Qualifikation nicht genau den gegebenen Anfor-derungen entsprach. Dies galt insbesondere für die höher qualifizierten Tätigkeiten, in geringerem Maße für die sogenannten Jedermannstätigkeiten.

Die Politik der Autonomie hatte die Folge, daß gerade höhere Qualifikationen — etwa bestimmte Facharbeiter-berufe — auf dem Arbeitsmarkt äußerst selten angebo-ten wurden (und paradoxerweise unter Umständen auch schwer zu verwerten waren). Der einmal betrieblich inte-rierte Facharbeiter wurde sozusagen aus dem Arbeits-markt gezogen. War seine spezifische Qualifikation im Betrieb nicht mehr zu verwerten, so führte dies nur sel-ten zu seiner Entlassung wie man umgekehrt im Betrieb auf ihn zurückgriff, wenn andere, spezifische Qualifika-tionen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu bekommen waren. Im Zeichen dieser von den Betrieben verfolgten Politik personeller Autarkie ergab sich zwangsläufig eine *Privi-legierung längerer Betriebszugehörigkeit*. Nicht nur, daß die Betriebe in ihrem Autonomiestreben bestimmte Grati-fikationen, wie größere Sicherheit oder höheren Ver-dienst mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verknüp-fen, tendenziell war auch die Zugänglichkeit 'besserer' Positionen an diese gebunden.²⁷⁾

2. Der Arbeitsmarkt ist aufgrund der unzureichenden Er-gebnisse der Arbeit der Bundesanstalt für Arbeit durch eine große objektive Intransparenz gekennzeichnet. Die Arbeitnehmer haben keine ausreichenden Informations-möglichkeiten:

„Für die Masse der Arbeitnehmer kommen als Infor-mationsquellen faktisch nur Inserate und Gespräche mit anderen Arbeitnehmern infrage, deren Informationswert dadurch reduziert ist, daß zentrale Informationen nicht gegeben werden . . . oder daß der durch Informations-kontakte abgedeckte Ausschnitt aus dem Angebot an alternativen Arbeitsplätzen zu einseitig und begrenzt ist; das Arbeitsamt als Informations- und Beratungsstelle, an dem sich die Arbeitnehmer über die Situation am Arbeits-markt orientieren könnten, wird von der großen Mehr-zahl der Arbeitnehmer entweder nicht als Informations-quelle wahrgenommen oder aus den verschiedensten Gründen nicht beansprucht (wieweit dies auf Vorurteilen oder auf realen Erfahrungen beruht, kann nicht ohne weiteres entschieden werden; beachtenswert ist immerhin, daß diejenigen Arbeitsplatzwechsel, die über das Arbeits-amt gelaufen sind, im Schnitt eindeutig weniger erfolg-reich bezeichnet wurden als die mehrheitlichen Wechsel, bei denen dies nicht der Fall war).

Hinzu kommt, daß auch das *wirtschaftliche Verständnis* weitgehend fehlt, um die Informationen, über die man verfügt, in richtigen Bezug zueinander und vor allem zur eigenen Situation zu bringen.²⁸⁾

Durch diese Sachverhalte ist die interbetriebliche bzw. intra- und intertarifvertragliche unterschiedliche Bewer-tung an sich gleicher Tätigkeitselemente bzw. Berufs-tätigkeiten „gesichert“. Die Problematik fängt also genau dort an, wo das Bundessozialgericht glaubt, im Interesse einer „praktikablen“ Betrachtungsweise aufhören zu kön-nen: „Gesetzlich kommt es allein auf die Bewertung der Tätigkeiten an.“ So ist an dieser Entscheidung zwar posi-tiv zu sehen, daß sie sich abwendet von dem leerformel-haften Rückgriff auf gesamtgesellschaftliche Prestigeun-terschiede der Arbeiterberufe, der Hinweis auf tarifliche Einstufung enthält in nuce zutreffendere Gedanken als das an der Ausbildung orientierte sog. Drei-Stufen-Sche-ma, weil es an real vorfindbare „normative“ Erwartun-gen der Arbeitnehmer anschließt. Außerdem weist diese Entscheidung deutlich auf die betriebliche Situation der Arbeitnehmer hin. Sie verkennt aber, daß diese mit der angegebenen „Formel“ unter dem Zumutbarkeitsgesichts-

punkt nicht adäquat zu erfassen ist. Im Hinblick auf die Verweisung eines gemindert erwerbsfähigen Arbeitneh-mers auf eine Berufstätigkeit in einem anderen Betrieb einer anderen Region dürfte der Maßstab der tariflichen Einstufung wohl keine sachgerechte Lösung bringen, son-dern den Weg in eine Sackgasse öffnen. Bessere Mög-lichkeiten werden apodiktisch verneint. So wird — entgegen historisch faßbarer Tendenz: „Verweisungskreuz“ — be-hauptet: „Der Gesetzgeber . . . wollte . . . offensichtlich . . . nicht eine Beschränkung der Verweisung nur auf den bisherigen Beruf des Versicherten oder auf diesem ihrer Art nach verwandte Berufe“²⁹⁾. Das Urteil vom 11. Juli 1972 enthält auch keine Abkehr vom Prinzip der über-regionalen Verweisung, durch die der Rückgriff auf die tarifliche Einstufung vielleicht realitätsgerechter und „praktikabler“ geworden wäre.

4. Die Grenzen der Rechtsprechung, gegenwärtig der konkreten Situation des gemindert erwerbstätigen Rentenbewerbers gerecht zu werden

Insgesamt hat man den Eindruck, daß die Möglichkeiten der Rechtsprechung zur Verbesserung der Situation der gemindert erwerbsfähigen Arbeitnehmer begrenzt sind. Sie liegen nur im ständigen Insistieren darauf, daß die Zumutbarkeit einer Verweisungstätigkeit nur durch kon-kreten Vergleich der „alten“ und der in Aussicht ge-nommenen beruflichen Situationen erfassbar ist³⁰⁾. Dazu

ren aber 15 000 Berufsbenennungen) und oft ein Können ge-fordert wird, das so sehr auf jeweilige betriebliche Ferti-gungsverfahren bezogen ist, daß es außerhalb des Betriebs nicht gelernt werden kann und dementsprechend dort fast keinen Wert hat, vgl. Mieth, Wolfram: Ein Beitrag . . . , 146 f. Die in einer handwerklichen Lehre erworbenen Quali-fikationen können bei gleicher Berufstätigkeit in der Industrie kaum genutzt werden, die Lehrzeitdauer ist dementsprechend durch das „System der billigen Arbeitskräfte“ geprägt (vgl.: Ware, George W.: Berufserziehung und Lehrlingsausbildung in Deutschland, o. O. (Bonn); Amt des Hohen Kommissars f. Deutschland, 1952, S. 38; Mathieu, Josef u. Carl A. Roos.: Die Anlernung von Industriearbeitern, Köln u. Opladen 1955; Bu-sold, Karl: „Dafür hat man 3 Jahre gelernt!“ — Hilfsarbeiter mit Gesellenbrief, Recht der Jugend 1957.

²⁷⁾ Weltz, Friedrich: Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Ar-beitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. Zusammenfassung der Ergebnisse einer Untersuchung des Instituts für Sozialwissen-schaftliche Forschung e. V. München, Frankfurt: Rationalisie-rungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V. 1971, 36 f. Durch das Imperfekt des Berichtstils lasse man sich bitte nicht zu der Vermutung verleiten, die dargestellten Sachverhalte seien vorbei! Diese Untersuchung, über die ein ausführlicher Bericht z. Z. vorbereitet wird, enthält eine Fülle von Material zum Verhalten der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, das repräsentativ gesichert ist und bei einer zumutbaren Verweisung der gemindert erwerbsfähigen Ar-beitnehmer unbedingt beachtet werden sollte; vgl. etwa (S. 43): „Die Vermarktung höherer und höherqualifizierter Quali-fikationen stellt wesentlich größere Anforderungen an Infor-miertheit der Partner, Gezieltheit der Auswahlentscheidun-gen und detaillierter Aktionsfähigkeit der Arbeitnehmer über ihren zukünftigen Arbeitsplatz wie der Arbeitgeber über ihren zukünftigen Beschäftigten. Hierauf ist die Masse der Arbeitnehmer sicherlich und die Masse der Betriebe wahr-scheinlich nicht vorbereitet; und es ist fraglich, inwieweit die öffentlichen Stellen ihnen hierbei ad hoc wirksame Hilfestel-lung leisten können. Für den Arbeitnehmer, der in Zukunft mit einer höheren spezifischen Qualifikation auf den Ar-beitsmarkt gelangt, besteht ein hohes Risiko, daß er letzten Endes, weil es keine funktionsfähigen Teilarbeitsmärkte gibt, auf denen er größere Bestandteile seiner Ursprungsqualifi-kation verwerten kann, unter hohem Qualifikationsverlust zur Akzeptierung von Jedermanns-Tätigkeiten gezwungen wird.“

²⁸⁾ Weltz, Friedrich: Bestimmungsgründe des Verhaltens . . . , 23 f.

²⁹⁾ Die Arbeitnehmer sind trotz ihrer recht pragmatischen Be-ziehung zum Beruf doch überwiegend stark an beruflicher Kontinuität orientiert. „Die Kumulierung der fachberuflichen Erfahrung, wie die Integration in eine bestimmte betriebliche Sphäre sind die Basis, aus denen das Gefühl der Sicherheit und einer starken Position auf dem Arbeitsmarkt abgeleitet wird.“ (Weltz, Friedrich: Bestimmungsgründe . . . , 21).

³⁰⁾ Die Gesichtspunkte ergeben sich aus Professionsgrammen. Zu fragen ist, ob nicht die berufliche Entwicklung des Arbeit-nehmers einbezogen werden sollte — neben Berufsverwandtschaften! —: Jemand, der über Erfahrungen und Fehler eine Arbeit nach seinem „Geschmack“ gefunden hat, sie jahrelang ausgeübt hat und mit zunehmendem Alter wachsende Zufrie-denheit darin gefunden hat, sich „verwurzelte“ fühlt, dürfte besonders geringe berufliche Elastizität zeigen. Im übrigen müßte unbedingt darauf geachtet werden, daß die neue zu-gemutete Berufstätigkeit gegenüber der bisherigen keine ge-sundheitsschädigenden Wirkungen hat, wobei unter Beach-tung der Krankheitsbilder aus epidemiologischer Sicht auch „paraprofessionelle“ Gefährdungen ermittelt werden müßten, vgl. dazu meine Ausführungen über: Flexible Altersgrenze und Berufsanforderungen, in: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Arbeitshygiene, 1972, 333 (mit Literatur) und: Symanski, Hans: Einfluß des Berufs auf das Alter und der Übergang aus dem Berufsleben in den Ruhestand, in: Der öffentliche Gesund-

können Gesichtspunkte angegeben werden, nicht aber „Maßstäbe“ oder „Betrachtungsweisen“, die an die Intransparenz des Arbeitsmarktes als fixes Datum anschließen. Warum wird eigentlich angesichts des Zumutbarkeitsprinzips die Rücksichtnahme auf „individuelle Eigenschaften des Versicherten“ ausdrücklich ausgeschlossen? Zielvorstellung dieser Entscheidung scheint eine nach „Aktenlage“ praktikabel arbeitende Verwaltung zu sein, nicht aber die individuellen Deprivationen und Sicherheitsbedürfnisse der einzelnen Versicherten, deren summierte Beiträge die Sozialverwaltung unterhalten und denen sie bestmöglichst dienen soll. Die Bundesregierung hat immerhin schon 1970 bemerkt, daß das Problem „der Abgrenzung der Renten wegen geminderter Erwerbsfähigkeit“ eine „grundsätzliche Erörterung“ voraussetzt und darüber hinaus „möglicherweise auch das Verhältnis der Rentenversicherung zur Arbeitslosenversicherung neu überdacht werden“³¹⁾ muß. Sie hat weiterhin die „oft langen Wartezeiten, die sich bei einer Feststellung der Invalidität ergeben können“³²⁾, beklagt.

In der Tat sind strukturelle Reformen dringend notwendig, und zwar so, daß „soziale Therapie“³³⁾ und individuelle Gerechtigkeit möglich werden. Es muß gesehen werden: „Wer vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet, tut dies entweder auf Grund einer besonders ungünstigen Relation zwischen psychischen Dispositionen und Umweltsituationen, oder aber das durch eine Schädigung erzwungene Ausscheiden verändert die Lebenssituation in einem Maße, daß die dadurch entstehende Verunsicherung auch durch erhebliche Rentenleistungen nicht kompensiert werden kann.“³⁴⁾ Grundsätzlich wäre es also wichtig, daß die Beurteilung aus einem primär monetären Aspekt und einem theoretisch-abstrakten Bereich in eine praktisch-konkrete Situation übergeführt wird, die auch die Betriebe mit einbezieht³⁵⁾. Viele gegenwärtige Probleme der gegenwärtigen Rentenbewilligung würden dadurch weniger Gewicht bekommen, Gewichte, die sich aus der „Aktenlage“ ergeben, in der konkreten Situation aber weniger bedeutungsvoll erscheinen. Die großen, umfangreichen und oft so widerspruchreichen Diskussionen, die einen Fall über Jahre „hinziehen“ können, würden dadurch zu einem großen Teil überflüssig. Jeder Anwärter auf eine Rente wegen geminderter Erwerbs-

fähigkeit muß im Rahmen eines medizinisch-berufskundlichen Dienstes von entsprechenden Fachärzten genau untersucht werden, die ständig tatsächliche berufskundliche Sachverständige und Psychologen, die Profilingramme konkreter Berufstätigkeiten zur Verfügung haben, konsultieren. Im Rahmen dieser Begutachtung müssen Rehabilitationsvorschläge gemacht werden, wobei konkrete Arbeitsplätze genannt werden müssen. Der Antragsteller muß sich dazu äußern können, seine Zustimmung geben oder die vorgeschlagene Arbeit ablehnen können. Nach Möglichkeit müßte Weiterbeschäftigung im früheren Betrieb angestrebt werden. Im Rahmen dieser praktisch-konkreten Untersuchung müssen dem gemindert Erwerbsfähigen konkrete Hilfen, Informationen und Erprobungsmöglichkeiten angeboten werden. Hier müssen alle Lebensbezüge einbezogen werden, da diese sich häufig in Krankheiten und beruflichen Nöten „niederschlagen“. Danach müssen erst die finanziellen Leistungen einsetzen, bei deren Höhe — im Gegensatz zur gesetzlichen Regelung — der wirkliche Verdienstausschlag berücksichtigt werden muß und das Geld eine Art disponibler Reserve ist, „d. h. ein Mittel für vielfältige Zwecke, das die Anpassungsmöglichkeiten des Subjekts erhöht“³⁶⁾.

heitsdienst, 1964, 573. In manchen Fällen könnte dann der — betrieblich gesehene — soziale Abstieg durchaus Kriterium sein.

³¹⁾ Drucksachen des Deutschen Bundestags, 6. Wahlper. 1969/72, Nr. 1126, S. 31.

³²⁾ Stenograph. Ber. d. Deutschen Bundestags, 6. Wahlper. 1969/72, 160. Sitzung: 16. 12. 1971, S. 9235.

³³⁾ Dieser Begriff erscheint schon mit etwas anderem Bedeutungsgehalt als heute bei Mosse, Max u. Gustav Tugendreich: Krankheit und Soziale Lage, München 1913, 637. Vgl. auch: Thissen, Rudolf: Die Entwicklung der Terminologie auf dem Gebiet der Sozialhygiene und Sozialmedizin im deutschen Sprachgebiet bis 1930, Köln und Opladen 1969, 28, 61, 65 f.

³⁴⁾ Kaufmann, Franz Xaver: Sicherheit . . . , 350; vgl. auch: Ferber, Christian von u. Karl Kohlhausen: Störungen der Leistungsbereitschaft und ihre ärztliche Feststellung, in: Die Ortskrankenkasse, 1970, 185.

³⁵⁾ Die folgenden Ausführungen beruhen auf freundlicher Mitteilung von Prof. Dr. Werner Hollmann, Potsdam, der mich dankenswerterweise darauf aufmerksam macht, daß ein entsprechendes System in der DDR bereits existiert; auf die dort gemachten Erfahrungen könnte man cum grano salis zurückgreifen.

³⁶⁾ Kaufmann, Franz Xaver: Sicherheit . . . , 293. Hier ist allerdings nicht der Ort, näher auf grundsätzliche Reformnotwendigkeiten und -möglichkeiten einzugehen, vgl. hierzu meine eingangs genannte Darstellung.