

Aktenzeichen: 4 AZR 196/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. Februar 1993
- 4 AZR 196/92 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juli 1991
- 1 Ca 1315/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 06. April 1992
- 14 Sa 781/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Bewährungsaufstieg und Beihilfebetrug

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) § 23 a, Anlage 1 Teil I VergGr. I b und II

Leitsätze:

1. Bei der Prüfung der Bewährung i.S.v. § 23 a MTA sind neben den Anforderungen, die sich aus der arbeitsvertraglichen Hauptpflicht zur Arbeitsleistung ergeben, nur solche Nebenpflichten zu berücksichtigen, die mit der Erfüllung dieser Hauptpflicht in unlösbarem Zusammenhang stehen.

2. Reicht ein bei der Bundesanstalt für Arbeit beschäftigter Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler in betrügerischer Absicht Kostenbelege mehrfach zur Beihilfe ein, so zerstört er damit das für diese Tätigkeit unverzichtbare Vertrauensverhältnis zu seiner Arbeitgeberin. Damit steht dieses Fehlverhalten einem Bewährungsaufstieg nach § 23 a MTA entgegen.

3. Für das Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen der Bewährung nach § 23 a MTA ist im Streitfall der Angestellte darlegungs- und beweispflichtig. Macht der Arbeitgeber geltend, daß der Bewährung ausnahmsweise eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten entgegenstehe, so trägt er für die tatsächlichen Voraussetzungen dieser Pflichtverletzung die Beweislast.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 196/92

14 Sa 781/91 Köln

Verkündet am
17. Februar 1993

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1993 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Wehner für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. April 1992 - 14 Sa 781/91 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs von der VergGr. II in die VergGr. I b des Teils I der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA).

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1974 mit einer Unterbrechung in der Zeit vom 29. Juli bis zum 14. Dezember 1989 beim Arbeitsamt B der Beklagten als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler tätig. Er ist langjähriges Mitglied des Personalrats und des Bezirkspersonalrats. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien finden die Tarifverträge für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit Anwendung. Seit dem 1. Januar 1975 wird der Kläger nach der VergGr. II MTA vergütet.

Seine Tätigkeit als Berufsberater hat der Kläger ohne Beanstandungen seitens der Beklagten erbracht. Die am 24. Juni 1991 über den Kläger erstellte dienstliche Beurteilung enthält folgendes Gesamturteil: "Die Leistungen entsprechen den Anforderungen." Die Beklagte hat indessen sein Vorgehen bei der Beantragung von Beihilfen beanstandet. So hat der Kläger in den Jahren 1985, 1988



und 1989 mehrfach dieselben Kostenbelege bei der Beklagten mit der Bitte um Beihilfe eingereicht. Aufgrund dessen wurden ihm insgesamt 128,00 DM an Beihilfen zuviel gezahlt. In einer Reihe von Fällen wurde die Mehrfacheinreichung dagegen erkannt und die Gewährung einer erneuten Beihilfe abgelehnt.

Die Formulare für die Beihilfeanträge enthielten folgende Versicherung des Antragstellers:

"Ich versichere nach bestem Wissen die Vollständigkeit und Richtigkeit meiner Angaben und erkläre hiermit, daß ich zu den geltend gemachten Aufwendungen bei keiner anderen Stelle einen Beihilfeantrag gestellt habe oder stellen werde."

Die Beihilfebescheide enthielten folgenden von der Beihilfestelle gegebenenfalls anzukreuzenden Textbaustein:

"Zu den geltend gemachten Aufwendungen wurde bereits eine Beihilfe gewährt."

Die Beklagte hat wegen der Mehrfacheinreichungen versucht, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger durch außerordentliche Kündigung zu beenden. Sowohl der örtliche Personalrat beim Arbeitsamt B als auch der Bezirkspersonalrat verweigerten die erforderliche Zustimmung. Anträge der Beklagten auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung blieben bisher erfolglos.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe bei der Mehrfacheinreichung von Kostenbelegen nicht in der Absicht gehandelt, die Beklagte zu täuschen und sich dadurch ihm nicht zustehende Beihilfeleistungen zu erschleichen. Er habe vielmehr auf die Auskunft



der zuständigen Sachbearbeiterin vertraut, daß alle eingereichten Belege routinemäßig daraufhin überprüft würden, ob sie bereits vorgelegt worden seien. Da er oft selbst nicht mehr gewußt habe, welche Belege er bereits eingereicht hatte, habe er im Zweifelsfall einen Beleg lieber doppelt eingereicht. In dieser Praxis habe er sich auch durch die Ausgestaltung des Antrags- und des Bewilligungsformulars bestätigt gefühlt.

Im übrigen hat der Kläger die Auffassung vertreten, daß ein mögliches Fehlverhalten bei der Beantragung von Beihilfe einem Bewährungsaufstieg nicht entgegenstehen könne, weil es nichts mit den Anforderungen zu tun habe, die in der ihm übertragenen Tätigkeit auftreten. Daher habe er die für den begehrten Bewährungsaufstieg in die VergGr. I b erforderliche Bewährungszeit von 15 Jahren mit Ablauf des 19. Mai 1990 zurückgelegt gehabt. Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 20. Mai 1990 Vergütung nach der VergGr. I b MTA zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, der Kläger habe bei der Mehrfacheinreichung in betrügerischer Absicht gehandelt. Sie hat dazu die Auffassung vertreten, bei diesen Mehrfacheinreichungen handele es sich um Pflichtverstöße, die einem Bewährungsaufstieg entgegenstünden.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung. Der Kläger hat sich, falls er dieselben Belege vorsätzlich mehrfach zur Beihilfe eingereicht hat, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bewährt. Da das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen darüber getroffen hat, ob der Kläger insoweit bewußt oder nur aus Versehen gehandelt hat, war der Senat an einer abschließenden Entscheidung in der Sache gehindert.

I. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat eine im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage erhoben, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unbedenklich zulässig ist (vgl. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

II. Zur abschließenden Entscheidung über die Begründetheit der Klage bedarf es noch weiterer Feststellungen.



1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für Angestellte der Bundesanstalt für Arbeit Anwendung. Maßgeblich für den Bewährungsaufstieg sind folgende Bestimmungen des MTA:

§ 23 a

Bewährungsaufstieg

Der Angestellte, der ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert. Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat.

...

Anlage 1, Teil I

Vergütungsgruppe I b

...

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der VergGr. II eingruppiert sind, nach elfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der VergGr. II, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im übrigen nach fünfzehnjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der VergGr. II.

....

Vergütungsgruppe II

...

24. Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler.*

...

2. Der Kläger erfüllt im Sinne des § 23 a MTA ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Er ist seit dem 1. Januar 1975 als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler in der Vergütungsgruppe II MTA eingruppiert.

3. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß sich der Kläger in der von ihm ausgeübten Tätigkeit bewährt habe. Dem kann mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung, wonach auch vorsätzliches Handeln des Klägers seiner Bewährung nicht entgegenstehe, nicht gefolgt werden.

a) Zwar kann der Senat diese Wertung nur daraufhin überprüfen, ob der Rechtsbegriff der Bewährung verkannt, bei der Subsumtion gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist. Bei der Anwendung und Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe kommt den Tatsachengerichten ein weiterer Beurteilungsspielraum zu (vgl. Senatsurteil vom 11. September 1991 - 4 AZR 64/91 - AP Nr. 7 zu § 51 TV AL II, zu 3 a der Gründe). Der Begriff der Bewährung ist ein unbestimmter Rechtsbegriff (Senatsurteil vom 4. August 1960 - 4 AZR 541/58 - AP Nr. 72 zu § 3 TOA).

b) Auch dieser eingeschränkten Prüfung hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht stand.

aa) Zwar ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß bei der Prüfung, ob sich der Angestellte bewährt hat, darauf abzustellen ist, wie er die für seine Eingruppierung maßgebliche Arbeit erledigt hat. Im Regelfall sind das außerdienstliche Verhalten des Angestellten, seine dienstliche Führung und



seine Leistungen bei einer Tätigkeit, auf der seine Eingruppierung nicht beruht, für seine Bewährung nicht maßgeblich (so schon zu dem - im Wortlaut weniger deutlichen - § 3 TOA das Senatsurteil vom 4. August 1960 - 4 AZR 541/58 - AP Nr. 72 zu § 3 TOA). Dies ergibt sich aus dem klaren Wortlaut von § 23 a Nr. 1 MTA, der den Prüfungsmaßstab auf die "in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen" beschränkt. Daher kann nicht jede für das Arbeitsverhältnis - z.B. aufgrund von § 8 MTA - relevante Verhaltensanforderung für die Bewährung erheblich sein (zur Parallelvorschrift des § 23 a BAT insoweit abweichend Breier/Uttlinger, Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale, Stand September 1992, § 23 a BAT Erl. 3; Fieberg in Fürst, GKÖD, Band IV Teil 1, Stand September 1992, § 23 a Rz 13).

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch erkannt, daß bei der Prüfung der Bewährung neben den Anforderungen, die sich aus der arbeitsvertraglichen Hauptpflicht des Angestellten zur Arbeitsleistung ergeben, auch solche Nebenpflichten zu berücksichtigen sind, die mit dieser Hauptpflicht in unlösbarem Zusammenhang stehen (vgl. Böhm/Spiertz/Steinherr/Sponer, BAT, 3. Auflage, Stand Dezember 1992, § 23 a Rz 41; Clemens/Scheuring/Steinigen/Wiese, BAT, Stand Dezember 1992, § 23 a Erl. 4; Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand November 1992, § 23 a Rz 15; Dittmeier/Rubenbauer, BAT, 3. Auflage 1992, § 23 a Rz 8).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat aber aus diesen für den Rechtsbegriff "Bewährung" maßgeblichen Elementen nicht alle für dessen



Definition erforderlichen Folgerungen gezogen. Es hat die Bedeutung verkannt, die den hier in Streit stehenden vertraglichen Nebenpflichten für die Anforderungen, die sich aus der Tätigkeit des Klägers ergeben, zukommen kann.

Das Berufungsgericht hat in diesem Zusammenhang nur darauf abgestellt, daß die Tätigkeit des Klägers keine Vermögensfürsorge für die Beklagte beinhaltet, insbesondere daß er keine Haushaltsmittel zu bewirtschaften hat. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht hinreichend berücksichtigt, daß die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit auf einem Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber beruht, das unerläßliche Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Erfüllung der mit dieser Tätigkeit verbundenen Aufgaben ist. Dieses Vertrauensverhältnis wird durch einen zu Lasten des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer begangenen Betrug zerstört.

Die Berufsberatung von Abiturienten und Hochschülern bringt es ihrer Natur nach mit sich, daß die Beklagte als Arbeitgeberin dem mit dieser Aufgabe Betrauten einen erheblichen Vertrauensvorschuß leisten muß. Zum einen ist diese Tätigkeit vielgestaltig, fachlich hochqualifiziert und mit hoher Verantwortung für langfristig wirkende Ausbildungs- und Berufsentscheidungen der Beratenen verbunden. Zum anderen haben die Berater in der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit weite Beurteilungsspielräume und sind insoweit von der Beklagten auch nur sehr begrenzt kontrollierbar. Diesen Gesichtspunkten entspricht auch die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Bewertung der Tätigkeit, die zur Eingruppierung in die VergGr. II bzw. I b MTA geführt hat, die Beamten dienstposten des höheren Dienstes entsprechen.



Zu den an die Tätigkeit eines Berufsberaters für Abiturienten und Hochschüler zu stellenden Anforderungen gehört demnach, daß die Beklagte darauf vertrauen können muß, daß die von ihr mit dieser Aufgabe beauftragten Angestellten trotz der großen ihnen eingeräumten Freiräume ihrer Tätigkeit i.S. der gesetzlichen Vorgaben (z.B. § 26 AFG) und in einer Weise nachgehen, in der sie der Verantwortung der Beklagten für die von ihr Beratenen gerecht werden. Untergräbt der Arbeitnehmer durch sein Verhalten dieses Vertrauensverhältnis, dann wird er den an ihn bei der Ausübung dieser Tätigkeit gestellten Anforderungen nicht gerecht.

cc) Sollte der Kläger dagegen, wie er behauptet, lediglich versehentlich Ausgabenbelege mehrfach zur Beihilfe eingereicht haben, so wäre dies für die Bewährung in seiner Tätigkeit unschädlich. In diesem Fall würde es nämlich an einem Vertrauensbruch des Klägers fehlen. Eine bloße Nachlässigkeit bei der Geltendmachung von Beihilfeansprüchen gegenüber der Beklagten kann nicht mit den Anforderungen in Verbindung gebracht werden, welche die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit mit sich bringt.

4.a) Das Landesarbeitsgericht wird zu ermitteln haben, ob der Kläger bei der Mehrfacheinreichung von Belegen zur Beihilfe gegenüber der Beklagten in betrügerischer Absicht gehandelt hat. Sollte dies der Fall gewesen sein, so hätte er damit dem für seine Tätigkeit erforderlichen Vertrauen der Beklagten in seine Loyalität die Grundlage entzogen und sich damit den Anforderungen dieser Tätigkeit nicht gewachsen gezeigt.



b) Sollte nicht aufzuklären sein, ob der Kläger in Täuschungsabsicht oder lediglich aus Unachtsamkeit dieselben Kostenbelege bei der Beklagten mehrfach zur Erstattung eingereicht hat, so wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, daß insoweit die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig ist.

3

Zwar sind die tatsächlichen Voraussetzungen der Bewährung im Streitfall von dem Angestellten darzulegen und zu beweisen (BAGE 22, 196, 200 = AP Nr. 7 zu § 23 a BAT; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, Rz 4 a). Diese Beweislast des Angestellten reicht indessen nur soweit, wie es sich um klagebegründende Tatsachen handelt. Für das Vorliegen rechtshindernder Tatsachen trägt dagegen nach den allgemeinen Regeln der Beweislast der Schuldner, gegen den sich die Klage richtet, die Beweislast. Zur Abgrenzung zwischen rechtsbegründenden und rechtshindernden Tatsachen ist darauf abzustellen, wer sich auf einen Regeltatbestand beruft und wer auf die Ausnahme hiervon (BGH Urteil vom 16. Juni 1983 - VII ZR 370/82 - BGHZ 87, 393, 399 f.; BGH Urteil vom 17. März 1992 - XI ZR 84/91 - ZIP 1992, 609, 611; BAGE 63, 363, 371 = AP Nr. 13 zu § 1 BeschFG 1985, zu III 1 der Gründe).

3

Über die klagebegründenden Tatsachen besteht im vorliegenden Fall zwischen den Parteien kein Streit. Die Beklagte hat nicht bestritten, daß der Kläger sich während des 15jährigen Bewährungszeitraums den fachlichen Anforderungen gewachsen gezeigt hat, die im Regelfall für die Bewährung in der ausgeübten Tätigkeit maßgeblich sind. Dies kommt auch in der von der Beklagten 1991 abgegebenen dienstlichen Beurteilung des Klägers zum Ausdruck, in der seine Leistungen als den Anforderungen entsprechend



beurteilt worden sind. Wenn die Beklagte demgegenüber geltend macht, daß der Kläger mit einem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten das für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe unverzichtbare Vertrauensverhältnis zu ihr zerstört habe und dies seiner Bewährung entgegenstehe, so beruft sie sich auf einen Ausnahmetatbestand. Eine Verletzung von Nebenpflichten ist nämlich im Regelfall, wie oben (3 b aa) dargelegt, für die Bewährung in der ausgeübten Tätigkeit ohne Belang. Wer sich darauf beruft, daß ein solcher Verstoß dennoch die Bewährung ausschließe, macht einen Ausnahmetatbestand geltend, für dessen Vorliegen er beweispflichtig ist.

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten zu entscheiden haben.

Schaub

Schneider

Dr. Wißmann

Lehmann

Wehner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)