

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

4. NOV. 1969

Gesetz: Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundes-
versicherungsanstalt für Angestellte (MTAng.-BfA):
§ 23 a (Bewährungsaufstieg); VergGr. V b, IV b

Leitsätze:

1. Die Bewährung im Sinne des § 23 a Abs. 2 Ziff. 1
MTAng.-BfA ist Tatbestandsmerkmal des Anspruchs auf
Bewährungsaufstieg.
2. Streiten die Parteien darüber, ob die tatsächlichen
Voraussetzungen der Bewährung vorliegen, dann sind
diese vom Angestellten darzulegen und gegebenenfalls
zu beweisen, widrigenfalls ihm der Anspruch auf Be-
währungsaufstieg nicht zuerkannt werden kann.

Aktenzeichen: 4 AZR 550/68

Urteil des BAG vom 4. November 1969 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 550/68

3 Sa 67/68 Berlin

Verkündet am
4. November 1969

Im Namen des Volkes!

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Strempel und Dr. Babel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. November 1968
- 3 Sa 67/68 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit 1954 Verwaltungsangestellte bei der Beklagten. Von März 1955 bis September 1966 arbeitete die Klägerin im Auslandsdezernat. Vom 16. Januar 1963 bis zu ihrer Versetzung im September 1966 war sie als Ratenführerin im Arbeitsabschnitt "Polnische Versicherungsverhältnisse" tätig. In der Zeit vom 14. Oktober 1964 bis 18. Februar 1965 führte sie eine Rückstandsrate. Am 5. September 1966 wurde die Klägerin in das Dezernat Aktenverwaltung versetzt.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1960 wurde sie nach VergGr. V b des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Beklagten (MTAng.-BfA) vergütet. Am 3. Januar 1967 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß sie wegen mangelnder Bewährung nicht im Wege des Bewährungsaufstiegs in VergGr. IV b MTAng.-BfA höhergruppiert werden könne.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, sie ab 1. Januar 1966 in VergGr. IV b höherzugruppieren, da sie seit dem 1. Januar 1960 eine mit dem Hinweiszeichen * versehene Tätigkeit der VergGr. V b ausgeführt und sich in dieser Tätigkeit auch bewährt habe. Mit ihrer Klage hat die Klägerin Zahlung der Vergütungsdifferenz zwischen den VergGr. V b und IV b für das Jahr 1966 begehrt und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 812,67.-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 29. September 1967 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgebracht, die Klägerin habe seit ihrer Versetzung in den Arbeitsabschnitt "Polnische Versicherungsverhältnisse" den Anforderungen, die an eine Ratenführerin zu stellen seien, nicht genügt. Das ergebe sich aus einem Dienstleistungsbericht vom 13. Juli 1966, aus einem Bericht des Hauptsachbearbeiters M vom 28. Februar 1964 und außerdem aus den Arbeitsstatistiken.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin bittet

- 3 -



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

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

um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß der Angestellte grundsätzlich die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen des Bewährungsaufstiegs trage. Wenn jedoch der Arbeitgeber in der Bewährungszeit weder einen negativen Dienstleistungsbericht erstellt noch den Angestellten nachweislich ernsthaft und erfolglos ermahnt oder verwarnt habe, sei es ihm grundsätzlich nach Ablauf der Bewährungszeit versagt, die Leistungen des Angestellten nachträglich als mangelhaft zu qualifizieren. Das gelte auch für die Zeit, bevor der Tarifvertrag Nr. 150 vom 14. Juli 1966 in Kraft getreten sei, der den Bewährungsaufstieg für die Angestellten der Beklagten einführt. Liege keine negative dienstliche Beurteilung vor, habe der Arbeitgeber deshalb darzulegen und zu beweisen, daß er den Angestellten verwarnt habe. Dem Arbeitgeber sei es nicht gestattet, nach Ablauf der Bewährungszeit allgemein die Eignung des Angestellten zu bestreiten. Ein Nachweis der Nichteignung könne nachträglich weder durch Zeugen noch durch Erledigungsstatistiken geführt werden, weil der Arbeitgeber die Pflicht gehabt habe, ein Versagen des Angestellten festzuhalten und ihm unverzüglich zu eröffnen. Ein solcher der Beklagten obliegender Beweis des Versagens der Klägerin sei nicht erbracht worden. Der im Fall der Klägerin zuständige Verwaltungsdirektor, der Zeuge K, habe zwar am 6. April 1964 mit dieser aufgrund eines ungünstigen Berichts des Zeugen O über die mangelnden Leistungen der Klägerin ein Gespräch geführt. Dieses Gespräch stelle aber keine Ermahnung oder Verwarnung dar, weil die Klägerin eine Reihe von Gründen zu ihrer Rechtfertigung bzw. Entschuldigung angeführt habe. Der Zeuge K habe diesen Bericht nicht weitergeleitet. Sein Verhalten lasse die Folgerung offen, daß er davon ausgegangen sein



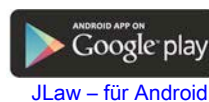
könnte, der Bericht beruhe auf persönlichen Reibereien zwischen dem Hauptsachbearbeiter O und der Klägerin. Bei dieser Sachlage müßten die übrigen Zeugenaussagen ohne Bedeutung bleiben, da deren Auffassung über die schlechten Leistungen der Klägerin von dem für die Beurteilung in erster Linie zuständigen Zeugen nicht geteilt worden sei. Aus denselben Gründen seien auch die vorgelegten Arbeitsstatistiken als Beweis dafür, daß sich die Klägerin den Anforderungen ihrer Tätigkeit nicht gewachsen gezeigt habe, nicht zu bewerten.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht frei von Rechtsirrtum. Wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, die Beklagte habe den ihr obliegenden Nachweis über eine Verwarnung der Klägerin während der Bewährungszeit nicht erbracht, und deshalb der Klage stattgibt, ist das vor allem aus zwei Gründen rechtsfehlerhaft. Das Landesarbeitsgericht verkennt damit einmal die Regelung der Beweislast nach § 23 a MTAng.-BfA, der insoweit mit § 23 a BAT übereinstimmt. Nach § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Damit wird ein Erfordernis für die Bewährung aufgestellt, das zur Anspruchsgrundlage für den Bewährungsaufstieg gehört. Die Klägerin kann nur dann nach VergGr. IV b Fallgruppe 2 aufrücken, wenn sie sich sechs Jahre in einer Tätigkeit der VergGr. V a oder V b bewährt hat. Die Bewährung im Sinne von § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA ist Voraussetzung für den Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b Fallgruppe 2; sie ist anspruchbegründendes Merkmal, dessen tatsächliche Voraussetzungen von der Klägerin darzulegen und im Streitfall zu beweisen sind. Das erkennt das Landesarbeitsgericht zu Unrecht nur im Grundsatz an und will dem Arbeitgeber bei fehlenden negativen Dienstleistungsberichten und Verwarnungen die Beweislast für das Gegenteil, nämlich die fehlende Bewährung, auferlegen. Für die Zulässigkeit einer solchen anderweiten Ver-



teilung der Darlegungs- und Beweislast fehlt jeder Anhaltspunkt in § 23 a MTAng.-BfA. Nach der Fassung des § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA ist die Bewährung im Sinne dieser Vorschrift positiv nachzuweisen und nicht etwa ein "Zeitaufstieg" vorgesehen, der nur bei Nichtbewährung wegfällt. Nur wenn es z.B. etwa hieße, der Angestellte sei nach sechsjähriger Tätigkeit höherzugruppieren, es sei denn, daß er sich nicht bewährt habe, oder wenn eine Bewährung immer dann anzunehmen wäre, wenn keine negativen Dienstleistungsberichte o. ä. vorliegen, könnte die Ansicht des Landesarbeitsgerichts zutreffen, daß der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig dafür sei, daß der Angestellte sich in der vorgeschriebenen Zeit den Anforderungen der ihm übertragenen Tätigkeit nicht gewachsen gezeigt hat. So aber ist nach der Fassung der VergGr. IV b Fallgruppe 2 in Verbindung mit § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA davon auszugehen, daß der Angestellte die Voraussetzungen der Bewährung darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen hat, widrigenfalls ihm der Anspruch auf Bewährungsaufstieg nicht zugesprochen werden kann.

Zum anderen ist es rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht das Bestreiten der Voraussetzungen der Bewährung nur in den Fällen für erheblich ansieht, in denen dem Angestellten negative Dienstleistungsberichte während der Bewährungszeit bekanntgegeben und zu den Personalakten genommen worden sind, oder in denen der Angestellte ernsthaft und erfolglos verwarnt oder ermahnt worden ist. Eine solche Beschränkung der Verteidigung des Arbeitgebers gegenüber einer Klage auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg läßt sich aus § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA jedenfalls für die Zeit vor dem 1. Januar 1966 nicht herleiten. In § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA heißt es nicht, daß der Angestellte am Bewährungsaufstieg teilnimmt, wenn er seine Tätigkeit unbeanstandet durchgeführt hat; vielmehr muß sich der Angestellte danach den Anforderungen gewachsen gezeigt haben. Wenn demgegenüber die Revision darauf verweist, daß in § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA auf die in der übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen abgestellt werde, und daß man sich den Anforderungen nur dann nicht ge-



wachsen gezeigt haben könne, wenn zu erkennen gegeben worden sei, daß man den Anforderungen nicht genüge, so ist das in der Tarifvorschrift nicht zum Ausdruck gekommen. Inso- weit kann sich die Revision auch nicht auf die Entscheidung des erkennenden Senats vom 9. Oktober 1968 - 4 AZR 126/68 - (AP Nr. 3 zu § 23 a BAT) berufen. Wenn es dort heißt, daß der Arbeitgeber vortragen könne, der Angestellte habe die Tätigkeit nicht so ausgeübt, daß er sich darin im Rechtssinne bewährt habe, indem er Anlaß zu begründeten Beanstandungen gegeben habe, ist damit nicht gesagt, daß die begründeten Beanstandungen in bestimmter Weise hätten verlaublich werden müssen. Vielmehr bleibt es nach dem Wortlaut von § 23 a Abs. 2 Ziff. 1 MTAng.-BfA dabei, daß der Angestellte die volle Dar- legungs- und Beweislast für die Tatsachen trägt, daß er sich den gestellten Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Zwar wird der Angestellte seiner Darlegungspflicht für eine Klage auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg in der Regel dadurch ge- nügen können, daß er vorträgt, er habe sich den Anforderungen gewachsen gezeigt, wie sich insbesondere daraus ergebe, daß er seine Tätigkeit unbeanstandet ausgeübt habe. Wenn aber demgegenüber der Arbeitgeber substantiiert bestreitet, daß sich der Angestellte den Anforderungen gewachsen gezeigt habe, trifft die Beweislast den Angestellten. Jedenfalls in der Zeit, in der der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg noch nicht abgeschlossen und in Kraft getreten war, bestand keinerlei Veranlassung für den Arbeitgeber, Beanstandungen über die Arbeitsweise des Angestellten in irgendeiner Weise festzuhalten oder zum Gegenstand besonderer Erörterungen zu machen. Der Revision kann deshalb nicht zugegeben werden, daß die Nichtbewährung sich nur in einer Beanstandung ausdrücken könne, weil damit die tarifliche Bestimmung in unzulässiger Weise eingeschränkt würde. Steht aber der Beklagten damit jedenfalls für die Zeit vor dem Inkrafttreten des TV Nr. 150 offen, die Nichteignung der Klägerin substantiiert damit zu bestreiten, daß sie ihre Arbeit fehlerhaft und zu langsam erledigt habe, so durfte das Landesarbeitsgericht nicht über

