

Leitsatz

1. Für die korrigierende Rückgruppierung gelten erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirken (Kirchlicher Gerichtshof vom 4. Mai 2018 - M 10/2017).
2. Zu einer Änderung der mitgeteilten Vergütungsgruppe ist der Dienstgeber nur berechtigt, wenn die bisherige tarifliche Bewertung objektiv fehlerhaft ist. Das beinhaltet, dass sich der Dienstgeber insoweit bei der Rechtsanwendung „geirrt“ hat, als er unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und / oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat.
3. Ist eine Sachaufklärung nicht (mehr) möglich, treffen den Dienstgeber die Folgen der Nichterweislichkeit der erforderlichen Tatsachen, denn es bedarf seiner Mitwirkung nach § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; ihm sind die genauen zeitlichen Abläufe bekannt.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung zur Rückgruppierung eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

- 2 Der Kläger (im Folgenden: Dienstgeber) ist ein christlich orientiertes gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation, auf den die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Anwendung findet. Er betreibt mehrere Werkstätten für behinderte Menschen und beschäftigt in diesem Bereich ca. 500 Menschen mit Behinderung, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Werkstätten gliedern sich gemäß den gesetzlichen Grundlagen in einen sogenannten Berufsbildungsbereich und einen Arbeitsbereich. Im Berufsbildungsbereich wird es Menschen mit Behinderung ermöglicht, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Im Arbeitsbereich werden weitgehend produktive Tätigkeiten verrichtet.
- 3 Auf sämtliche Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter findet aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Zum 1. Oktober 2015 wurde der TVöD auch hinsichtlich der Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst überarbeitet. Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung werden danach wie Erzieher mit staatlicher Anerkennung eingruppiert. Die Entgeltgruppe S 8 wurde in S 8a und S 8b aufgeteilt; damit waren deutliche Entgelterhöhungen verbunden.
- 4 Im Zuge einer Überprüfung der Eingruppierung aller in seinen Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Gruppenleiter kam der Dienstgeber zu dem Ergebnis, diese seien, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger oder eine ähnliche Qualifikation aufwiesen, richtigerweise in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD einzugruppieren. Deshalb forderte er die Beklagte (im Folgenden: Mitarbeitervertretung) mit Schreiben vom 19. Dezember 2016, auf welches Bezug genommen wird (Anlage K 9), auf, der beabsichtigten Rückgruppierung in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD zuzustimmen. Die Mitarbeitervertretung lehnte mit Schreiben vom 21. Dezember 2016 ab (Anlage K 10).
- 5 Der von der beabsichtigten Rückgruppierung betroffene Mitarbeiter G. ist ausgebildeter Erzieher mit einer staatlichen Anerkennung. Er wird bei dem Dienstgeber als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Er leitet eine sogenannte betreuungsintensive Gruppe. Die in dieser Gruppe beschäftigten behinderten Menschen haben einen überdurch-

schnittlichen Hilfebedarf und können nur kleinere Arbeiten erledigen. Sie sind allerdings in der Lage, ein Mindestmaß an wirtschaftlich vertretbarer Arbeitsleitung zu erbringen. In der Gruppe von Herrn G. werden Verpackungsarbeiten und kleinere Montagearbeiten durchgeführt. Vor der Tarifumstellung für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst war Herr G. in Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert. Im Zuge der Überleitung des Bundesangestelltentarifvertrags in die Regelungen des TVöD hat er nicht bis zum 31. Dezember 2009 nach § 28a Abs. 7 TVÜ-VKA eine Überleitung in die dortigen S-Entgeltgruppen nach dem Anhang zu der Anlage C zum TVöD beantragt und wurde zuletzt nach Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD vergütet.

- 6 Die nach § 33 Abs. 3 MAVO erforderliche Verhandlung fand am 5. Januar 2017 statt. Mit Schreiben vom 19. Januar 2017 lehnte die Mitarbeitervertretung erneut die Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters in Entgeltgruppe S 7 ab. Zur Begründung führte sie aus, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb es sich bei der Tätigkeit als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht um eine Tätigkeit als Erzieher / Heilerziehungspfleger handele. Für eine tarifgerechte Eingruppierung seien Arbeitsplatzbeschreibungen erforderlich. Jeder Arbeitsplatz müsse individuell bewertet werden.
- 7 Mit der vorliegenden Klage begehrt der Dienstgeber die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung durch das kirchliche Arbeitsgericht.
- 8 Der Dienstgeber hat die Auffassung vertreten, die von der Rückgruppierung betroffenen Mitarbeiter seien in Entgeltgruppe S 7 TVöD einzugruppieren. Die vorläufige Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8b TVöD sei unrichtig. Die von dem Mitarbeiter auszuübende Tätigkeit sei diejenige eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie bestehe darin, Menschen mit Behinderung anzuleiten, zu beaufsichtigen, zu betreuen und auch selbst mitzuarbeiten. Unabhängig von der Qualifikation als Erzieher / Heilerziehungspfleger oder Handwerker führten die Mitarbeiter dieselben Arbeiten aus. Dies seien typische Tätigkeiten eines Gruppenleiters in Werkstätten für behinderte Menschen und daher dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen. Die Tätigkeit entspreche nicht derjenigen eines Erziehers / Heilerziehungspflegers mit staatlicher Anerkennung.

- 9 Der Dienstgeber hat beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVÖD zu ersetzen.
- 10 Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

die Klage abzuweisen.
- 11 Sie hat die Auffassung vertreten, der Schwerpunkt der Tätigkeiten aller bei dem Dienstgeber beschäftigten Gruppenleiter liege nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Im Vordergrund stehe die Anleitung, Beaufsichtigung und Betreuung behinderter Menschen auf handwerklichem Gebiet. Hierbei handle es sich um klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers oder Erziehers. Jedenfalls aber habe der Dienstgeber die Tätigkeiten der Gruppenleiter nicht ausreichend dargelegt; es fehle an einer Arbeitsplatzbeschreibung.
- 12 Mit Urteil vom 1. Juli 2017 hat das kirchliche Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Der Mitarbeitervertretung stehe ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 33 Abs. 4 iVm § 35 Abs. 2 MAVO zu. Die Tätigkeit des Mitarbeiters G. entspreche nicht der vom Dienstgeber in Aussicht genommenen Entgeltgruppe S 7 TVÖD; der Mitarbeiter sei staatlich ausgebildeter Erzieher und werde als solcher in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt. Bei seiner Arbeit handle es sich nicht um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst. Vielmehr stünden die Betreuung der Beschäftigten und der erhöhte Bedarf an einer solchen im Vordergrund.
- 13 Auf die Revision des Dienstgebers hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof das Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg zurückverwiesen. Schon wegen des Streits über die von dem Mitarbeiter tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten sei eine weitere Aufklärung erforderlich. Zu klären sei, ob sich dessen Tätigkeit auf die eines Gruppenleiters im handwerklichen Erziehungsdienst beschränke oder ob weitergehend und überwiegend betreuende und pflegerische Aufgaben in einer betreuungsintensiven Gruppe anfielen, die dem Allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Bei der abschließenden Bewertung habe das Gericht zu berücksichtigen, dass es sich

vorliegend nicht nur um eine erstmalige Eingruppierung, sondern um eine sogenannte korrigierende Rückgruppierung handele, für die erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast gelten, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirkten.

- 14 Der Dienstgeber trägt nun vor, im Vergleich zu anderen in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten führten die in den Werkstätten beschäftigten Menschen mit überdurchschnittlichem Hilfebedarf zwar nur einfachere Arbeiten aus. Auch benötigten sie längere Pausen und hätten entsprechend geringere Arbeitszeiten. Trotz des überdurchschnittlichen Hilfebedarfes aber erfüllten sie dennoch die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt mit behinderten Menschen. Sie verfügten über die Fähigkeit, ein Mindestmaß an wirtschaftlich vertretbarer Arbeitsleistung zu erbringen, wie es § 219 Abs. 2 SGB IX voraussetze. Für Menschen, die nicht in der Lage seien, wirtschaftlich vertretbare Arbeitsleistungen zu erbringen, halte der Dienstgeber eine Tagesförderstätte vor, die tagesstrukturierende und arbeitsanbahnende Maßnahmen anböten.
- 15 Die Gruppe, die der Mitarbeiter G. leite, bestehe im Durchschnitt aus ca. sechs Beschäftigten. Der Mitarbeiter müsse für diese den Arbeitsablauf planen und kontrollieren und sie bei der Arbeit anleiten. Dazu müsse er die anfallenden Verpackungs- und Montagearbeiten in sinnvolle, für die einzelnen Beschäftigten leistbare Arbeitsvorgänge aufteilen. Sodann habe er sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ihre Arbeiten ordnungsgemäß erledigen, damit eine termingerechte und den Qualitätsanforderungen entsprechende Durchführung der extern beauftragten Leistungen sichergestellt sei. Dazu gäbe er ihnen jeweils Hilfestellungen. Die berufliche Förderung beziehe sich dabei auch auf das Sozial- und Arbeitsverhalten. Darüber hinaus müsse er die Beschäftigten zur Arbeitsleistung motivieren und Streitigkeiten zwischen ihnen schlichten. Die Tätigkeiten, die er erbringe, seien typische Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Auf den in Anlage K 16 beschriebenen Tagesablauf eines Gruppenleiters werde Bezug genommen. Die Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung lägen vor. Die bisher erfolgte Eingruppierung sei objektiv fehlerhaft. Die Mitarbeiter seien durch Irrtum falsch eingruppiert worden. Wie dieser Irrtum entstanden sei, lasse sich im Einzelnen nicht mehr aufklären. Es habe ein Irrtum bei der Eingruppierung vorgelegen.

- 16 Der Dienstgeber beantragt,
die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVÖD zu ersetzen.
- 17 Die Mitarbeitervertretung beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 18 Sie hält an ihrer bisher vertretenen Auffassung fest, nach der die Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen nicht Tätigkeiten erbringen würden, die dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Vielmehr liege der Schwerpunkt der Tätigkeit im Betreuungsbereich. Der Tätigkeitsumfang, der sich auf die Tätigkeit zur Erbringung einer Arbeitsleistung beziehe, sei bei dem betroffenen Personenkreis derart gering, dass nicht „Bildungsmaßnahmen“ den Schwerpunkt bildeten, sondern betreuende und pflegerische Aufgaben, wie sie typischerweise nur von Heilerziehungspflegern erbracht werden könnten. Die vom Dienstgeber behauptete Reduzierung der in der Werkstatt auszuführenden Tätigkeiten auf den handwerklichen Erziehungsdienst sei nicht nur unzutreffend, sondern durch die vom Dienstgeber selbst aufgeführten umfassenden Betreuungserfordernisse widerlegt.
- 19 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 20 I.
Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C zum TVÖD war nicht gemäß § 33 Abs. 4 MAVO iVm § 35 Abs. 1 MAVO zu ersetzen. Der Widerspruch der Mitarbeitervertretung ist begründet. Der Dienstgeber hat die Voraussetzungen der korrigierenden Rückgruppierung von der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe S 7 nicht ausreichend dargelegt. Für die korrigierende Rückgruppierung

rung gelten erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast, die sich auch im Zustimmungseretzungsverfahren auswirken (Kirchlicher Gerichtshof vom 4. Mai 2018 - M10/2017). Die Entscheidung der Frage, welcher Entgeltgruppe der Mitarbeiter nach dem Inhalt seines Arbeits- und Aufgabebereiches zuzuordnen wäre, konnte damit dahingestellt bleiben.

21 1.

Hinsichtlich tariflicher Eingruppierungen ist anerkannt, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich berechtigt ist, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung zu korrigieren (vgl. BAG vom 4. Juli 2012 - 4 AZR 673/10 - juris Rn. 19; vom 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - juris Rn. 46).

Im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber die tarifliche Bewertung nach § 22 Abs. 2 BAT / BAT-O, wenn er dies für geboten hält, neu vorzunehmen. Ihn trifft die Darlegungs- und ggf. Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der zunächst mitgeteilten und umgesetzten und nunmehr nach seiner Auffassung zu korrigierenden Eingruppierung.

22 2.

Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze dieser sog. korrigierenden Rückgruppierung gelten auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse (vgl. für viele z.B. BAG vom 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - juris Rn. 18; BAG vom 16. Oktober 2002 - 4 AZR 447/01 - juris Rn. 15, 33).

23 a)

Im Falle einer sog. korrigierenden Rückgruppierung, d.h. bei einer beabsichtigten Einstufung in eine niedrigere als die bisher als zutreffend angenommene Vergütungsgruppe, muss der Dienstgeber, wenn sich der Mitarbeiter (im Zustimmungseretzungsverfahren die Mitarbeitervertretung) auf die ihm vom Dienstgeber zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit dieser bisher gewährten Vergütung darlegen und gegebenenfalls beweisen (vgl. nur BAG vom 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - juris Rn. 46; vom 20. März 2013 - 4 AZR 421/11 - juris Rn. 148; vom 15. Juni 2011 - 4 AZR 737/09 - Rn. 29; vom 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - juris Rn. 25).

- 24 b)
Die für die korrigierende Rückgruppierung unmittelbar entwickelte Rechtsprechung gilt nach ihrem Sinn und Zweck auch für solche Fälle, in denen zwar eine formelle Umgruppierung aufgrund einer Überleitung aus einer Vergütungsordnung in eine andere erfolgt, dabei aber sowohl die Anforderungen des - bisher als erfüllt vorausgesetzten - Tätigkeitsmerkmals identisch sind als auch die maßgebenden allgemeinen Eingruppierungsregelungen in der alten wie in der neuen Vergütungsordnung einander weitestgehend entsprechen (vgl. BAG vom 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - juris Rn. 19).
- 25 c)
Zu einer Änderung der mitgeteilten Vergütungsgruppe ist der Dienstgeber jedoch nur berechtigt, wenn die bisherige tarifliche Bewertung, die er dem Mitarbeiter gegenüber nachgewiesen hatte, objektiv fehlerhaft war. Diese objektive Fehlerhaftigkeit hat der Dienstgeber darzulegen und ggf. zu beweisen (BAG vom 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - juris Rn. 18; vom 15. Juni 2011 – 4 AZR 737/09 - juris Rn. 29). Der Darlegungslast wird nur genügt, wenn sich aus dem Vorbringen - einschließlich des unstreitigen Sachverhaltes - ergibt, dass es jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung mangelt (vgl. BAG vom 4. Juli 2012 - 4 AZR 673/10 - aaO; vom 7. Mai 2008 - 4 AZR 206/07 - juris Rn. 27 f. mwN). Die objektive Fehlerhaftigkeit beinhaltet, dass sich der Dienstgeber insoweit bei der Rechtsanwendung „geirrt“ hat, als er unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und / oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat (vgl. BAG vom 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - juris Rn.77). Diese Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung basieren auf der Erkenntnis, dass es sich bei der Eingruppierung nicht um einen konstitutiven rechtsgestaltenden Akt, sondern um einen Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht handelt (BAG vom 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 12 mwN, BAGE 148, 217).
- 26 3.
Den Anforderungen dieser Darlegungslast genügt der Vortrag des Dienstgebers nicht.
- 27 a)
Zwar lässt sein Vorbringen - einschließlich des unstreitigen Sachverhaltes -

durchaus den Schluss auf eine Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung zu. Denn der Dienstgeber behauptet, der Schwerpunkt der Tätigkeiten des Mitarbeiters G. liege im handwerklichen Bereich. Trotz des überdurchschnittlichen Hilfebedarfes der Beschäftigten handele es sich um typische Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Immerhin verfügten die Beschäftigten über die Fähigkeit, ein Mindestmaß an wirtschaftlich vertretbarer Arbeitsleistung zu erbringen, wie es § 219 Abs. 2 SGB IX voraussetze. Für Menschen, die dazu nicht in der Lage seien, werde eine Tagesförderstätte vorgehalten, die tagesstrukturierende und arbeitsanbahnende Maßnahmen anböten.

28 b)

Dem Sachverhalt ist aber nicht zu entnehmen, inwieweit sich der Dienstgeber in der Vergangenheit bei der Rechtsanwendung „geirrt“ hat, als er seiner Eingruppierung unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und / oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat. Unklar bleibt auch, ob der Dienstgeber nicht in Kenntnis der Tatsachen bewusst eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 Anlage A oder 8 Anlage C befürwortete.

29 aa)

Auf die Frage des Gerichts in der mündlichen Verhandlung hat der Dienstgeber nur erklärt, die Mitarbeiter seien durch Irrtum falsch eingruppiert worden; mehr könne er dazu nicht sagen; wie dieser Irrtum entstanden sei, lasse sich im Einzelnen nicht mehr aufklären.

30 bb)

Dieser Vortrag genügt allerdings der geforderten Darlegungslast nicht. Der Dienstgeber hätte im Einzelnen vortragen müssen, warum und inwieweit seine bisherige Bewertung der Tätigkeit fehlerhaft war und deshalb die Eingruppierung korrigiert werden muss (vgl. BAG vom 11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - juris Rn. 41; Gewehr, Die "korrigierende Rückgruppierung" - eine Ausnahme, kein Grundsatz!, ZTR 1997, 211). Ein bloßer Hinweis auf die Überprüfung der Stellenbewertung genügt nicht. Für die gerichtliche Nachprüfung muss nachvollziehbar sein, dass und inwieweit sich der Dienstgeber bei der ursprünglichen Stellenbewertung geirrt hat; dazu hätte es einer nachvollziehbaren Erläuterung der ursprünglichen und jetzigen Stellenbewertung bedurft. Genauerer Vortrag wäre vorliegend insbesondere deshalb erforderlich gewesen, als die

Eingruppierung des Mitarbeiters nicht Folge der Eingruppierung bei Einstellung war, sondern auf einen Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe Vc BAT in Vergütungsgruppe Vb BAT zurückzuführen ist, an dem nur staatlich anerkannte Sozialarbeiter und Erzieher teilnehmen konnten, nicht aber Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen im handwerklichen Erziehungsdienst. Zudem fand in den Jahren 2005 bis 2009 die Überleitung vom Bundesangestelltentarifvertrag in den TVöD statt. Sie gab erneut Anlass zu einer Überprüfung der Eingruppierung.

31 cc)

Eine weitere Sachaufklärung ist nicht möglich. Sie hätte nach § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG einer entsprechenden Mitwirkung des Dienstgebers bedurft, dem allein die genauen zeitlichen Abläufe bekannt sind. Damit treffen den Dienstgeber die Folgen der Nichterweislichkeit der erforderlichen Tatsachen.

32 c)

Entgegen steht nicht der vorliegend geltende Untersuchungsgrundsatz (vgl. BAG vom 26. April 2017 - 4 ABR 37/14 - juris Rn. 39). Es ist auch im Zustimmungseretzungsverfahren nicht Aufgabe der kirchlichen Arbeitsgerichte, zu versuchen, von sich aus Tatsachen festzustellen, die die Beteiligten trotz eines Hinweises auf ihr unzureichendes Vorbringen nicht vorgetragen haben.

33 aa)

Unerheblich ist, ob weiterer Vortrag möglich gewesen wäre. Erfüllt ein die Feststellungslast für die Voraussetzungen eines von ihm in Anspruch genommenen Normtatbestands tragender Beteiligter seine Mitwirkungspflichten nicht, geht dies zu seinen Lasten (so schon BAG vom 26. Oktober 1994 - 7 ABR 15/94 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 43; vom 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 57). Im Zustimmungseretzungsverfahren trägt grundsätzlich der Dienstgeber die Feststellungslast für das Nichtbestehen der zur Begründung des Widerspruches vorgetragene Gründe (vgl. BAG vom 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 - juris Rn.30; Fitting 28. Aufl. § 99 Rn. 290 m.w.N; Erf.K/Kania 17. Aufl. § 99 BetrVG Rn. 42; Schaub/Koch, Arbeitsrecht-HdB 16. Aufl. § 241, Rn. 57; ebenso bereits die Gesetzesbegründung BT-DRS. VI/1786 S. 51).

- 34 bb)
Danach fehlen ausreichende Darlegungen des Dienstgebers, der die Feststellungslast für das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des von ihm geltend gemachten Ausnahmetatbestands einer korrigierenden Rückgruppierung trägt.
- 35 II.
Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel daher nicht gegeben.