



### **Tatbestand**

Die Klägerin betreibt unter anderem ein Fachkrankenhaus für Psychiatrie in Köln. Diese Klinik ist eingebunden in die psychiatrische Pflichtversorgung der Stadt.

Die Beklagte ist die bei der Klägerin gewählte Mitarbeitervertretung.

Die Klägerin sieht Notwendigkeiten zu Anpassungen in der Aufbauorganisation des Fachkrankenhauses.

Im Zusammenhang damit hat die Klägerin ein Mitbestimmungsverfahren eingeleitet, mit welchem sie die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Mitarbeiters in die Entgeltgruppe P 10 Ziff. 1 Stufe 6 des Anhangs D zur Anlage 31 der AVR beantragt hat.

Nach Zustimmungsverweigerung der Beklagten, Durchführung einer Einigungsverhandlung und neuerlicher Zustimmungsverweigerung der Beklagten begehrt die Klägerin nunmehr im Klageweg die Zustimmungsersetzung zur im Mitbestimmungsverfahren beantragten Umgruppierung.

Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vom 20.12.2017 auf Befragen des Gerichts eingeräumt, dass dem Mitarbeiter die Tätigkeiten, die Gegenstand des Antrags auf Zustimmung zur Umgruppierung im Mitbestimmungsverfahren sind, lediglich vorübergehend übertragen sind.

Die Klägerin beabsichtige, die unternehmerische Organisationsmaßnahme zur Anpassung der Aufbauorganisation des Fachkrankenhauses erst dann endgültig umzusetzen und die damit zusammenhängende Aufgabenstellung dem Mitarbeiter auch erst dann auf Dauer zu übertragen, wenn im vorliegenden Rechtsstreit die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu der von der Klägerin beehrten Umgruppierung rechtskräftig ersetzt sei.

Dabei hat der Geschäftsführer der Klägerin verdeutlicht, dass die endgültige Umsetzung der Organisationsmaßnahme und die entsprechende Aufgabenübertragung an den Mitarbeiter auf Dauer mit der Eingruppierungsbewertung stehe und falle. Sollte, entgegen der Auffassung der Klägerin, die Aufgabenübertragung im Rahmen der beabsichtigten Organisationsmaßnahme rechtlich eine höhere Eingruppierungsbewertung bedingen, so sei das unternehmerische Konzept in der bisher geplanten Form nicht durchführbar.

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Mitarbeiters in die Entgeltgruppe P 10 Ziff. 1 Stufe 6 des Anhangs D zur Anlage 31 der AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die beabsichtigte Organisationsmaßnahme lasse die bei Umsetzung des Organisationskonzepts der Klägerin dem Mitarbeiter auf Dauer zu übertragenden Tätigkeiten nicht nach Entgeltgruppe P 10 Ziff. 1 Stufe 6 des Anhangs D zur Anlage 31 der AVR bewerten. Eine zutreffende Bewertung führe vielmehr zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe P 12 Ziff. 1 Stufe 6 des Anhangs D zur Anlage 31 der AVR.

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Die derzeitige erfolgte Aufgabenübertragung an den Mitarbeiter löst das eingeleitete Mitbestimmungsverfahren zur Umgruppierung nicht aus.

Als Eingruppierungs-/Umgruppierungsgrundsatz gilt nämlich:

Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen.

Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben, da die Klägerin auf Befragen des Gerichts ausdrücklich eingeräumt hat, dass die neuen Aufgaben gerade nicht auf Dauer, sondern lediglich vorübergehend übertragen sind.

Sollte die vorübergehend übertragene Tätigkeit eine höherwertige Tätigkeit als bisher sein, so leitet hieraus nicht eine Umgruppierung mit den hierzu bestehenden Mitbestimmungsrechten der Beklagten ab. Es ist vielmehr nach näherer Regelung in den AVR an den betreffenden Mitarbeiter eine persönliche Zulage zu zahlen.

Letztlich begehrt die Klägerin eine Vorabprüfung der gebotenen Eingruppierung für den Fall der endgültigen auf Dauer angelegten Umsetzung der geplanten Organisations-

maßnahme und macht dabei die Umsetzung der Organisationsmaßnahme davon abhängig, dass ihre Eingruppierungsbewertung gerichtlich bestätigt wird.

Eine derartige gerichtliche Bewertung etwa im Sinne einer feststellenden Entscheidung dahingehend, welche Eingruppierung für den Fall einer endgültigen Umsetzung der Organisationsmaßnahme mit dauerhafter Übertragung der daraus resultierenden Aufgaben an die von der Maßnahme betroffenen Mitarbeiter geboten ist, kommt nicht in Betracht.

Es ist nicht Aufgabe des Gerichts eine alle Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachtlich zu klären (BAG v. 11.12.2001 - 1 ABR 9/01, NZA 2002, 696; auch KAGH v. 31.8.2012 – M 15/11).

Damit ist der Klage der Erfolg zu versagen.

## II.

Im Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten für Arbeits­sachen werden Gebühren nicht erhoben, § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO.

## III.

Die Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalls. Der Rechtsstreit hat keine grundsätzliche Bedeutung. Die Revision war daher nicht zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist für die Klägerin das Rechtsmittel der Revision nicht zugelassen.

Die Nichtzulassung der Revision kann von der Klägerin durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist schriftlich beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln, c/o Erzbischöfliches Offizialat, Kardinal-Frings-Straße 12, 50668 Köln, schriftlich eingelegt wird.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das erstinstanzliche Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Köln, den 20.12.2017

gez. Manfred Jüngst

gez. Barbara-Therese Bahnschulte

gez. Rüdiger Ulrich

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas  
Geschäftsstelle