

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	23.11.2020
Aktenzeichen:	NK-MG 5 4/2020 DWHH
Rechtsgrundlagen:	KTD: Anlage 1 (Entgeltordnung): Abt. 3: Entgeltgruppe EP 8
Vorinstanzen:	Parallelentscheidung zu NK-MG 5 7/2020 DWHH

Leitsatz:

Nicht jede Zusatzqualifikation im Bereich Pain Nurse führt zu einer Eingruppierung nach EP 8. Diese weicht zwar von der Mindeststundenzahl ab. Es verbleibt aber als Mindestvoraussetzung, dass die Zusatzqualifikation erforderlich ist.

Tenor:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten noch über die Eingruppierung der Beschäftigten Frau Z.

Frau Z ist bei der Antragstellerin beschäftigt. Sie hat eine Zusatzqualifikation als „Pain Nurse“ erworben.

Es findet die Dienstvereinbarung über die Festlegung von eingruppierungsrelevanter Zusatzqualifikation Anwendung. Darin heißt es u. a.:

„Ziffer 3 Übergangsbestimmungen

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe EP8 und EP9 ist vom Vorliegen einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation abhängig.

Ziffer 4 Erforderliche Zusatzqualifikation Entgeltgruppe EP8

Als erforderliche Zusatzqualifikation wird in der Stiftung M neben den Fortbildungen im Wundmanagement, als Hygienebeauftragter und als Pain Nurse zusätzlich anerkannt: [...]“

Mit Schreiben vom 04.03.2020 erklärte die Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststelle u. a.

„Die Mitarbeitervertretung lehnt den Antrag der Dienststellenleitung gem. § 38, 41, 42 Buchstabe c) MVG.EKD auf Eingruppierung der Frau Z in die Entgeltgruppe EP 7 der Abteilung 3 der Entgeltordnung des KTD mit Wirkung zum 01.01.2020 ab.“

Der kirchengerichtliche Antrag ist am 31.03.2020 eingegangen.

Die Dienststelle ist der Ansicht, die Mitarbeiterin Frau Z sei in die EP 7 1. Fallgruppe eingruppiert. Eine Eingruppierung nach EP 8 ergäbe sich, entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung auch nicht über dessen Satz 2. Zwar sollten die dort aufgeführten Qualifikationen, die sämtlich im Bereich von 40 – 60 Stunden erlangt würden, privilegiert werden, jedoch unbeschadet der Voraussetzung nach Satz 1, dass diese erforderlich seien. Dies bedeute, dass diese für die Tätigkeit erforderlich seien. Tätigkeiten seien solche, die den Beschäftigten übertragen worden seien. Für die Tätigkeit der Frau Z sei die Qualifikation als Pain Nurse nicht erforderlich. Die Zusatzqualifikation sei für die arbeitsvertraglich verlangte Tätigkeit nicht bedingt.

Es könnten auch nicht sämtliche Beschäftigte, die eine der drei Qualifizierungen absolviert hätten, tätigkeitsunabhängig einen Umgruppierungsanspruch erlangen. Dies würde das Finanzierungssystem der Einrichtungen sprengen.

Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus der Dienstvereinbarung, da auch hier lediglich der Wortlaut der Entgeltordnung wiederholt würde, nicht jedoch konstitutiv für die Pain Nurse eine Eingruppierung geregelt werden sollte.

Sie beantragt daher,

festzustellen, dass die Verweigerung der Zustimmung der Antragsgegnerin zu der Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau Z in die Entgeltgruppe EP 7 der Abteilung 3 der Entgeltordnung des KTD rechtswidrig ist.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung begründet ihre Zustimmungsverweigerung damit, dass aus ihrer Sicht die Beschäftigte Z seit 01.01.2020 in die neue Abteilung 3 der EntGO KTD eingruppiert sei, dort jedoch nicht in die Entgeltgruppe 7, sondern in die Entgeltgruppe 8. Nach ihrem Verständnis erfülle Frau Z dessen Voraussetzung. Sie sei Pflegefachkraft i. S. d. Entgeltgruppe 7 Nr. 1 und habe darüber hinaus eine Fortbildung als Pain Nurse absolviert. Nach Satz 2 der Entgeltgruppe 8 erfülle Frau Z damit die Anforderungen des Wortlauts, denn nach Auffassung der Mitarbeitervertretung sei nach Satz 2 unschädlich, dass die Zusatzqualifikation keine mindestens 150 Stunden gedauert habe. Eine konkrete Ausübung der Tätigkeit sei ebenfalls nicht erforderlich, wobei es im Rahmen der Tätigkeit der Frau Z zu Schmerzbehandlungen komme. Tätigkeitsbezogene Zusatzqualifikationen würden nach Satz 1 erfasst, die in Satz 2 genannten Qualifikationen würden privilegiert. Dies sei auch Wille der Tarifpartner gewesen. Qualifikationen im Wundmanagement, als Pain Nurse oder Hygienebeauftragte sollten privilegiert werden.

Wegen der Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen und verwiesen.

II.

Der Antrag der Dienststellenleitung ist zulässig, jedoch unbegründet.

Die Mitarbeiterin Z ist in die EP 8 der Abteilung 3 der Anlage 1 zum KTD eingruppiert. Die Mitarbeitervertretung hat die Zustimmung zu Recht verweigert, so dass diese nicht zu ersetzen war.

Die Abteilung 3 der Anlage 1 zum KTD findet Anwendung auf Beschäftigungsverhältnisse in der stationären und ambulanten Pflege, für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend in der ambulanten und teil-/stationären Pflege liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Es besteht Einigkeit, dass die Beschäftigte Z hierunter fällt.

Arbeitnehmerinnen mit einer Qualifikation als Pflegefachkraft im Sinne des SGB XI mit entsprechenden Tätigkeiten und Beispielstätigkeiten unterfallen der EP 7 Fallgruppe 1.

Es besteht Einigkeit, dass die Beschäftigte Z die Anforderungen dieser Entgeltgruppe erfüllt.

Nach EP 8 sind hingegen eingruppiert Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EP 7, Fallgruppe 1 mit einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 150 Stunden (Satz 1). Unbeschadet dieser Mindestanforderung erfüllt eine Zusatzqualifikation im Wundmanagement, als Hygienebeauftragte oder als Pain Nurse diese Voraussetzung (Satz 2). Über eine Dienstvereinbarung werden die Einzelheiten geregelt, insbesondere was erforderliche Zusatzqualifikationen sind (Satz 3). In dieser Dienstvereinbarung kann auch von den Voraussetzungen des Satzes 1 abgewichen werden (Satz 4).

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Beschäftigte Z eine Zusatzqualifikation als Pain Nurse im Umfang von ca. 60 Stunden absolviert hat. Damit erfüllt die Zusatzqualifikation nicht die Anforderungen des Satzes 1.

Die Zusatzqualifikation Pain Nurse ist jedoch in Satz 2 als eine Qualifikation aufgeführt, die unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls eine Eingruppierung in EP 8 nach sich zieht.

Aus Sicht der Kammer führt nicht jede Zusatzqualifikation im Bereich Pain Nurse zu einer Eingruppierung nach EP, denn der Satz 2 ist nicht schranken- bzw. bedingungslos. Satz 2 führt aus, dass unbeschadet dieser Mindestanforderung eine Zusatzqualifikation als u. a. Pain Nurse diese Voraussetzung erfüllt. Damit knüpft Satz 2 offensichtlich an den Satz 1 an. Unbeschadet bedeutet nach allgemeinem rechtlichen Verständnis, dass etwas bestehen und unangetastet bleibt; im Rahmen der Tarifautomatik bedeutet dies, dass ein Tarifmerkmal besteht.

In Rahmen des EP 8 Satz 2 bezieht sich „unbeschadet“ auf eine Mindestvoraussetzung, die bestehen bleibt. In Satz 1, an welchen angeknüpft wird, wird gesprochen von „einer Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 150 Stunden“. Da der Satz 2 gerade von der Mindeststundenzahl abweicht, kann dies nicht Anknüpfungspunkt der Regelung „Mindestvoraussetzung“ sein.

Weiterer Anknüpfungspunkt kann daher nur die Zugehörigkeit zur Entgeltgruppe EP 7, Fallgruppe 1 sein oder, dass die Zusatzqualifikation erforderlich ist. Aus Sicht der Kammer kann es sich nach dem Wortlaut und nach der Systematik nur um die „Erforderlichkeit“ handeln, denn diese wird auch in Satz 3 aufgegriffen, als dort geregelt ist, dass im Weiteren durch Dienstvereinbarung geregelt werden könne, was erforderliche Zusatzqualifikationen seien.

In Bezug auf die konkrete Tätigkeit der Frau Z ist die Erforderlichkeit der Zusatzqualifikation Pain Nurse für die Tätigkeit aus Sicht der Kammer durch die Antragstellerin nicht hinreichend widerlegt worden. Im Rahmen der Anhörung ist unstreitig gestellt worden, dass Tätigkeiten der Schmerzbehandlung und Schmerztherapie die Tätigkeiten der Frau Z auch ausmachen. Sie erbringt solche Tätigkeiten. Im Gegensatz zu Herrn M (NK-MG 5 7/2020 DWHH), der Tätigkeiten im Wundmanagement gerade nicht erbringt. Auch ist im Gegensatz zu der Position der Hygienebeauftragten eine externe Pain Nurse nicht im Betrieb tätig. Frau Z erbringt daher zusatzqualifikationentsprechende Tätigkeiten für die Antragstellerin. Solche Tätigkeiten sind ihr übertragen.

Entscheidungen des Kirchengerichtes sind gerichtskostenfrei.

Tiemens (Vorsitzender Richter)