

Kirchengericht: Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 16.05.2008
Aktenzeichen: 2 M 154/07
Rechtsgrundlagen: § 42 Buchstabe c MVG; Anlage 1 b. AVR.EKD
Vorinstanzen: keine

Leitsatz:

Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen sind entsprechend dem Richtbeispiel grundsätzlich in die Entgeltgruppe 7 A 1. b AVR.EKD eingruppiert, auch wenn § 136 SGB IX zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und deren Eingliederung auffordert und damit in gewisser Weise auch einen pädagogischen Erziehungsansatz beinhaltet. Letzteres bedingt aber noch keiner Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 8 A 1. a AVR.EKD.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund vorliegt, die Zustimmung zur Ein-/Umgruppierung für folgende Mitarbeitende zu verweigern:

- I. Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter Nr. 1 bis 65 gem. dem Schlichtungsantrag vom 31.01.2008
- II. Teamleiterinnen und Teamleiter Nr. 1 bis 7 gem. dem Schlichtungsantrag vom 31.01.2008
- III. Krankenschwester Frau xxxxxxxxxxx
- IV. Hilfskräfte für Betreutes Wohnen Nr. 1 bis 3 gem. dem Schlichtungsantrag vom 31.01.2008
- V. Frau xxxxxxxx und Frau xxxxxxxx
- VI. Frau xxxxxxxxxxx
- VII. Frau xxxxxxxxxxx

Im Übrigen wird der Schlichtungsantrag zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Dienststelle betreibt eine Werkstatt für 629 behinderte Menschen es werden 130 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Mitarbeitenden werden nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Deutschland vergütet. Deren Eingruppierungsregelungen wurden zum 01.07.2007 strukturell verändert. Dies machte eine Neueingruppierung sämtlicher Mitarbeitenden erforderlich. Die Dienststellenleitung legte am 28.09.2007 einen entsprechenden Eingruppierungsvorschlag für sämtliche Mitarbeitenden der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vor. Dem stimmte die Mitarbeitervertretung in 43 Fällen zu. In den verbleibenden 87 Fällen wurde die Zustimmung nicht erteilt. Die Antragstellerin hat daraufhin am 13.11.2007 bei der Schlichtungsstelle einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung gestellt. Danach fanden weitere Erörterungen zwischen den Parteien statt. Nachdem am 25.01.2008 ein Einigungsgespräch vor der Schlichtungsstelle stattgefunden hatte, bei dem ein Schlichtungsvorschlag ergangen ist, fasste die Dienststellenleitung mit Schreiben vom 31.01.2008 ihren Schlichtungsantrag neu. Er betrifft in erster Linie 65 Gruppenleiter/innen, daneben weitere 7 Teamleiter/innen und weitere einzelne Mitarbeitende. Auf den Antrag vom 31.01.2008 nebst Anlagen wird Bezug genommen.

Die Dienststellenleitung hält für die Gruppenleiter/innen eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 des Eingruppierungskataloges für die AVR.DW.EKD für zutreffend. Dabei bezieht sie sich in erster Linie auf die Richtbeispiele zur Entgeltgruppe 7. Für die Teamleiter/innen hält die Dienststellenleitung eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 für richtig, weil diese leitende Funktionen hätten.

Die Krankenschwester Frau xxxxxxxxx will die Dienststellenleitung in die Entgeltgruppe 7 eingruppieren, wobei auch hier die Richtbeispiele für diese Entgeltgruppe herangezogen werden.

Frau xxxxxxxxx ist neben Herrn xxxxxxxxxx als IT-Administratorin tätig. Für sie wird eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 für richtig gehalten.

Herr xxxxxxxxx, Frau xxxxxxxxx und Frau xxxxxxxxx werden als Hilfskräfte für betreutes Wohnen eingesetzt. Hier sieht die Dienststellenleitung eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 für richtig an.

Die Küchenhilfe Frau xxxxxxxxxx möchte die Dienststellenleitung in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert sehen, während Frau xxxxxxxxxx, die im dem Zweigwerk mit der Ausgabe von Essen und der Reinigung betraut ist, wobei sie mit behinderten Menschen zusammenarbeitet, nach Meinung der Dienststellenleitung in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert werden soll.

In die Entgeltgruppe 7 soll nach Auffassung der Dienststellenleitung Herr xxxxxxxxxxx eingruppiert sein. Dessen Aufgabe besteht in erster Linie in der Aquirierung von Aufträgen und in der Zusammenarbeit von Auftraggebern mit der Einrichtung.

Für die Gruppenhelferin Frau xxxxxxx sieht die Dienststellenleitung eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 für richtig an. Sie ist für eine langfristig erkrankte Angestellte eingestellt worden und betätigt sich als Gruppenhelferin im Förderbereich.

Für die Pflegekraft Frau xxxxxxxxxxx hält die Dienststellenleitung eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 für richtig. Frau xxxxxxxxxxx vertritt die Krankenschwester Frau xxxxxxxin Abwesenheit. Sie ist keine examinierte Kraft.

Für den im Lager eingesetzten Mitarbeitenden, xxxxxxxxxxx sieht die Dienststellenleitung die Entgeltgruppe 4 als zutreffend an. Herr xxxxxxxxxxx arbeitet unter dem Lageristen xxxxxxxxxxx, wobei ihm eine Gruppe von behinderten Menschen zur Hand geht.

Die Dienststellenleitung beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund vorliegt, die Zustimmung zur Eingruppierung für folgende Mitarbeitende zu verweigern:

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund vorliegt, die Zustimmung zur Ein-/Umgruppierung für folgende Mitarbeitende zu verweigern:

- I. Gruppenleiter/innen Nr. 1 bis 65 laut Schriftsatz vom 31.01.2008 in die Entgeltgruppe 7
- II. Teamleiter/innen Nr. 1 bis 7 laut Schriftsatz vom 31.01.2008 in die Entgeltgruppe 8
- III. Krankenschwester Frau xxxxxxx in die Entgeltgruppe 7
- IV. Systemadministratorin Frau xxxxxxxxxxx in die Entgeltgruppe 8
- V. Hilfskräfte für Betreutes Wohnen Nr. 1 bis 3 laut Schriftsatz vom 31.01.2008 in die Entgeltgruppe 4
- VI. Die Küchenhilfe Frau xxxxxx in die Entgeltgruppe 3 und Küchenhilfe Frau xxxxxxxxxxx in die Entgeltgruppe 4
- VII. Den Integrationsassistenten Herrn xxxxxxxxxxx in die Entgeltgruppe 7
- VIII. Die Gruppenhelferin Frau xxxxxxx in die Entgeltgruppe 5
- IX. Die Pflegekraft Frau xxxxxxxin die Entgeltgruppe 5 und
- X. Herrn xxxxxxxxxxx in die Entgeltgruppe 4 des Eingruppierungskataloges zu den AVR.DW.EKD.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Schlichtungsantrag insgesamt zurückzuweisen.

Hinsichtlich der Tätigkeit der Gruppenleiter/innen betont sie, dass deren Tätigkeit den Bereich Pflege/Betreuung/Erziehung in der Entgeltgruppe 8 A 1.) zuzuordnen sei. Es gehe nämlich um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und deren Eingliederung im Sinne von § 136 SGB IX und daher in erster Linie um einen pädagogischen Erziehungsansatz. Dem werde eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 im Rahmen des handwerklichen Erziehungsdienstes nicht gerecht.

Vielmehr erfüllten die Gruppenleiter/innen verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben im Sinne von Anmerkung 7, wie sich auch aus § 9 Abs. 3 WVO ergebe.

Da die Gruppenleitungen also in die Entgeltgruppe 8 gehörten, seien die übergeordneten Teamleitungen wegen der Übertragung von Leitungsaufgaben im Sinne von Anmerkung 11 in die Vergütungsgruppe 9 B einzugruppieren.

Fälschlicherweise wolle die Dienststellenleitung die Krankenschwester Frau xxxxxx der Entgeltgruppe 7 zuordnen. Dies sei deshalb nicht richtig, weil ihre Arbeit gegenüber dem „normalen“ Dienst in einem Krankenhaus Besonderheiten aufweise. Die Betreuung von behinderten Menschen bringe besondere Schwierigkeiten bei der Erkennung und Gewichtung von Symptomen mit sich und erfordere ein vertieftes Eingehen auf die jeweilige Persönlichkeit. Dieser schwierigere Aufgabenbereich bedinge eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8.

Die Systemadministratorin Frau xxxxxx müsse richtigerweise in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert werden, wie die Richtbeispiele für diese Gruppe zeigten.

Was die Hilfskräfte für betreutes Wohnen angehe, so sei hier eine Überleitung in die Entgeltgruppe 5 AVR vorzunehmen. Denn diese Kollegen und Kolleginnen ständen unter der fachlichen Anleitung von Sozialpädagogen, wobei ihnen die Durchführung aktivierender oder tagesstrukturierender Aufgaben überantwortet sei.

Die Küchenhilfe Frau xxxxxxxx verrichte Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 4. Denn sie arbeite unter enger fachlicher Anleitung der Köche bei der Zubereitung der täglichen Essensportionen.

Frau xxxxxxxx sei nicht lediglich als Küchenhilfe zu qualifizieren sondern übe Gruppenleitung im Sinne der Entgeltgruppe 8 AVR aus. Sie führe ihre Arbeitsgruppe selbständig. Eine Zuordnung zu einer anderen Gruppen- oder Teamleitung bestehe nicht.

Hinsichtlich des Integrationsassistenten Herrn xxxxxxxx werde eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 8 AVR befürwortet, weil dieser Kollege schwierige Aufgaben eigenständig wahrnehme.

Die Tätigkeit von Frau xxxxxxxx sei der Entgeltgruppe 7 AVR zuzuordnen. Als Betreuungskraft in einer Fördergruppe für Menschen mit schweren Behinderungen werde von ihr besondere emotionale und soziale Kompetenz in verschiedenen Arbeitssituationen gefordert.

Was die Pflegekraft Frau xxxxxxxxxx angehe, so sei diese in die Entgeltgruppe 6 AVR einzugruppieren. Denn sie sei als Mitarbeiterin im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten betraut. Ihre Tätigkeit entspreche somit dem dort genannten Richtbeispiel.

Herr xxxxxxxxxx sei richtigerweise in die Entgeltgruppe 8 AVR überzuleiten. Seine Tätigkeit entspreche der eines Gruppenleiters. Darauf hinzuweisen sei, dass Herr xxxxxxxxxx die Ausbildungsberechtigung für Flurfördergeräte habe.

Wegen der Ausführungen der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze und deren Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Der im Schriftsatz der Dienststellenleitung vom 31.01.2008 konkretisierte Schlichtungsantrag ist gemäß §§ 42, 43, 60 Abs. 5 MAV.EKD zulässig. Auf die Wahrung der 2-Wochenfrist gem. § 38 Abs. 4 MVG kam es im vorliegenden Sonderfall der eingeschränkten Mitbestimmung bei Eingruppierung nicht an (vgl. KGH.EKD vom 08.08.2005 in ZMV 2006 Seite 199).

2. Der Schlichtungsantrag ist zu dem aus dem Beschlusstenor ersichtlichen Teil begründet, im Übrigen unbegründet.

Gemäß § 42 Buchstabe c MVG hat die Mitarbeitervertretung bei der Eingruppierung von Mitarbeitenden in eine kirchliche Vergütungsordnung ein beschränktes Mitbestimmungsrecht. Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung beschränkt sich dabei auf die Kontrolle der Rechtsanwendung. Dabei ist zu prüfen, ob der Dienstgeber bei der beabsichtigten Eingruppierung die für die Dienststelle geltenden Regelungen zur Feststellung der Vergütungsgruppe zutreffend angewandt hat. Die eingeschränkte Mitbestimmung besteht also darin, kontrollierend mitzuprüfen, ob die Vorgaben, die sich aus der Vergütungsregelung (hier: AVR.DW.EKD) ergeben, eingehalten sind.

3. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle ist die Eingruppierung derjenigen Mitarbeitenden strittig, die als Gruppenleiter/innen tätig sind. Die von der Dienststellenleitung hier vorgesehene Eingruppierung in die neue Entgeltgruppe 7 der ab 01.07.2007 geltenden AVR wird von der Schlichtungsstelle für zutreffend gehalten. Die Mitarbeitervertretung hat daher keinen Grund, ihre Zustimmung hierzu zu verweigern.

Ungeachtet des von der Mitarbeitervertretung vertretenen Standpunkts, wonach die Einrichtung im besonderen Maße für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und deren Eingliederung in das Arbeitsleben sorgen müsse, weshalb hier der Tätigkeitsbereich „Lehre/Bildung/Ausbildung“ zutreffe, handelt es sich bei der Einrichtung um eine Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des in Entgeltgruppe 7 A genannten Richtbeispiels. Die hier ausdrücklichen aufgeführten Gruppenleiter sollen nach der Vergütungsordnung in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert sein.

Dabei muss richtig gesehen werden, dass dann, wenn in einer tariflichen oder sonstigen Vergütungsordnung Beispielstätigkeiten aufgeführt werden, diese ohne weitere Prüfung, ob die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale zutreffen, in die entsprechende Vergütungsgruppe fallen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.1988 in AP-Nr. 143 zu §§ 22,23 BAT 1975).

Da unter den Richtbeispielen für die Entgeltgruppe 7 ausdrücklich die Gruppenleiter/innen in einer Werkstatt für behinderte Menschen genannt sind, bedarf es keines Eingehens darauf, ob die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppe 7 oder 8 erfüllt sind. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes hat in Kenntnis der Anforderungen, der Qualifikation und der rechtlichen Bedingungen unter denen eine Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet, die genannte Tätigkeit ausdrücklich der Entgeltgruppe 7 zugeordnet. Dass in der Einrichtung der Antragstellerin Besonderheiten vorliegen, die diese aus einer „normalen“ Werkstatt für behinderte Menschen herausheben und eine besondere Qualifikation der Gruppenleitungen erfordern, ist nicht ersichtlich.

4. Aus dem vorher Gesagten ergibt sich, dass für die den Gruppenleitungen übergeordneten Teamleitungen nur eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 erfolgen kann. Die Teamleitungen haben nämlich Leitungsaufgaben nach Buchstabe B Ziffer 1 zu erfüllen.
5. Zutreffend ist auch die von der Dienststellenleitung vorgesehene Überleitung bei der Krankenschwester Frau xxxxxx in die Entgeltgruppe 7. Auch hier ist darauf zu verweisen, dass Frau xxxxxxxxx in das ausdrücklich genannte Richtbeispiel (Gesundheits- und Krankenpflegerin) fällt. Zwar meint die Mitarbeitervertretung, dass die Tätigkeit in einer Einrichtung für behinderte Menschen besondere Qualifikationen erfordere und es sich daher um schwierige Aufgaben im Sinne von Buchstabe A Ziffer 1 der Entgeltgruppe 8 handle. Dies kann allerdings von der Schlichtungsstelle nicht nachvollzogen werden. Zwar mag es sein, dass die Betreuung behinderter Menschen besondere Sensibilität erfordert. Die anfallenden Aufgaben sind deshalb aber nicht als schwieriger einzustufen. Jedenfalls fehlt es hierzu an einem näheren Vortrag.
6. Was die Angestellten xxxxxx, xxxxxxxxxxxx und xxxxxxxxxxxx angeht, die als nichtpädagogische Mitarbeitende im Bereich betreutes Wohnen beschäftigt sind, hält die Schlichtungsstelle die von der Dienststellenleitung vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 für zutreffend. Alle drei Angestellten haben keine fachspezifische Ausbildung und können daher nur als Helfer im Sinne der Richtbeispiele zur Entgeltgruppe 4 angesehen werden. Sie stehen unter der fachlichen Anleitung der zuständigen Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter. Es ist nicht erkennbar, dass sie spezielle Fertigkeiten oder erweiterte Kenntnisse im Sinne von Buchstabe A der Entgeltgruppe 5 mitbringen müssen. Soweit von der Mitarbeitervertretung darauf hingewiesen wird, dass die genannten Angestellten aktivierende und tagesstrukturieren-

de Maßnahmen durchführen und daher der Entgeltgruppe 5 A zugeordnet werden müssen, fehlt es hierzu an Angaben über Art und Umfang derart qualifizierter Aufgaben.

7. Die Eingruppierung der Küchenhilfe Frau xxxxxxxx in die Entgeltgruppe 3, wie sie von der Dienststellenleitung vorgesehen ist, wird von der Schlichtungsstelle für richtig gehalten. Hier handelt es sich ersichtlich um einfache Tätigkeiten im Sinne von Buchstabe A Ziffer 1 der Entgeltgruppe 3, die nach den Anmerkungen zu Ziffer 3 in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt werden. Auch wenn diese Mitarbeitende in enger Anbindung an fachlich höher qualifizierte Angestellte arbeiten, bedeutet dies nicht, dass sie fachlicher Anleitung im Sinne von Buchstabe A der Entgeltgruppe 4 bedürfen. Nach Anmerkung 4 setzen derartige Tätigkeiten in der Regel eine einjährige Ausbildung oder entsprechend anderweitig erworbene Kenntnisse voraus. Dass diese bei Frau xxxxxxxxxx vorliegen und auch erforderlich sind, ist nicht ersichtlich.

Des Weiteren sieht die Schlichtungsstelle keinen Anhaltspunkt dafür, dass Frau xxxxxxxx, die im Zweigwerk in der Küche arbeitet und im Wesentlichen mit der Ausgabe der Essen und der Reinigung zu tun hat, als Gruppenleiterin, wie die Mitarbeitervertretung meint, anzusehen ist. Der Umstand, dass Frau xxxxxxxxxx bei ihrer Arbeit Behinderte zur Hand gehen, macht sie noch nicht zur Gruppenleiterin. Ihr fehlt hierzu jegliche einschlägige Berufsausbildung. Die von der Dienststellenleitung vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 ist nicht beanstanden. Insofern dürfte sie nach Buchstabe B, Ziffer 1 der Entgeltgruppe 4 zu beurteilen sein.

8. Hinsichtlich der Eingruppierung von Frau xxxxxxxx folgt die Schlichtungsstelle ebenfalls den Vorstellungen der Dienststellenleitung. Frau xxxxxxxxxx hat keine einschlägige Ausbildung und arbeitet zusammen mit drei Gruppenleiterinnen als Betreuungskraft in einer Fördergruppe für Menschen mit schweren Behinderungen. Insofern ist es richtig, dass sie als Mitarbeiterin mit komplexen Aufgaben unter fachlicher Anleitung mit unterschiedlichen Anforderungen arbeitet. Auch die Mitarbeitervertretung räumt ein, dass sie nicht im vollen Umfang Gruppenleitertätigkeiten verrichtet. Der Umstand, dass sie anstelle der langfristig erkrankten Frau xxxxxxxxxx in dieser Gruppe arbeitet, bedeutet nicht, dass sie im vollen Umfang deren Tätigkeitsfeld übernommen hat.
9. Was die Mitarbeiterin Frau xxxxxxxx angeht, die zusammen mit der Krankenschwester Frau xxxxxxxxxx im Gesundheits- und Krankenpflegedienst der Einrichtung tätig ist, kommt hier nach Meinung der Schlichtungsstelle nur eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 in Betracht. Frau xxxxxxxx ist keine examinierte Kraft. Sie ist als Krankenpflegehelferin anzusehen. Nur wenn man Frau xxxxxxxx als Krankenpflegehelferin mit speziellen (qualifizierenden) Aufgaben ansieht, ist überhaupt eine Eingruppierung

in die Entgeltgruppe 5 möglich. Für die Entgeltgruppe 6 wäre die eigenständige Wahrnehmung von Aufgaben erforderlich. Frau xxxxxxxxxxxx arbeitet jedoch unter der Aufsicht der examinierten Krankenschwester Frau xxxxxxxxxxxx. Bei deren Abwesenheit kann sie zwar einen Teil der Aufgaben übernehmen. Keinesfalls deckt sie jedoch das gesamte Tätigkeitsspektrum einer examinierten Krankenpflegerin ab.

10. In den übrigen im Schlichtungsantrag vom 31.01.2008 genannten Fällen folgt die Schlichtungsstelle den Überleitungsvorstellungen der Dienststellenleitung nicht. Dies betrifft zunächst die Systemadministratorin Frau xxxxxxxxxxxx. Wie schon im Schlichtungsvorschlag vom 25.01.2008 ausgeführt, hält die Schlichtungsstelle hier eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 für richtig. Denn sie nimmt schwierige verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben im Tätigkeitsbereich Verwaltung wahr, dabei ist sie dem Systemadministrator ZZZZ grundsätzlich gleich geordnet, auch wenn letzterer wohl ein noch weitergehendes Aufgabenfeld betreut.

Des Weiteren meint die Schlichtungsstelle, dass bei Herrn xxxxxxxxxxxx eine Überleitung in die Entgeltgruppe 7 zu niedrig wäre. Denn wie schon im Schlichtungsvorschlag ausgeführt, nimmt Herr xxxxxxxxxxxx bei seiner Aquisitionstätigkeit verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben wahr, die für die Dienststelle erhebliche Bedeutung haben.

Dies setzt ein vertiefte Fachwissen voraus, weil der Mitarbeiter sowohl umfassende Kenntnisse über die Ausstattung der Dienststelle, deren Möglichkeiten sowie über behindertengerechtes Arbeiten allgemein und über wirtschaftliche Zusammenhänge haben muss. Herr xxxxxxxxxxxx nimmt sein Aufgabenfeld eigenständig wahr und angesichts des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds muss diese Aufgabe auch als schwierig im Sinne von Buchstabe A, Ziffer 1 zur Entgeltgruppe 8 angesehen werden.

Schließlich folgt die Schlichtungsstelle auch bei Herrn xxxxxxxx nicht den Überleitungsvorstellungen der Dienststellenleitung. Die Schlichtungsstelle meint, dass Herr xxxxxxxxxxxx richtigerweise in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert werden müsste. Denn es muss richtig gesehen werden, dass Herr xxxxxxxxxxxx spezielle Fertigkeiten mitbringt, die ihn zur komplexen Aufgabenerfüllung befähigt. Hierzu gehört, dass er die Ausbildungsberechtigung für Flurfördergeräte hat und dementsprechend die ihm zugeordneten behinderten Menschen einsetzen kann. Die Tätigkeit von Herrn xxxxxxxx kann allerdings nicht mit der eines Gruppenleiters gleichgesetzt werden. Dazu fehlen ihm schon die fachlichen Voraussetzungen. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 oder 8, wie von der Mitarbeitervertretung befürwortet, kommt deshalb nach Auffassung der Schlichtungsstelle nicht in Betracht.