

**Kircheng ericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 23.02.2010  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/P62-08  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 42 Buchst. c), KAT (kirchlicher Arbeitnehmerinnentarifvertrag) vom 1. Dezember 2006 i.d.F. vom 9. Juli 2009 § 14 Abs. 1, Abs. 2, Entgeltordnung Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerinnentarifvertrag (§ 14) (KAT) (Nordelbien) Abteilung 1 Entgeltgruppe K 1, Ent-geltgruppe K 2  
**Vorinstanzen:** Kircheng ericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, 1 KG 51/2007 a)-h

**Leitsatz:**

Die "Kassierer", die in einer Veranstaltungskirche Besuchern die Turmfahrt ermöglichen und Kioskwaren verkaufen, sind nicht in Entgeltgruppe K 1, sondern in Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Entgeltordnung Anlage 1 zu § 14 KAT (Nordelbien) eingruppiert.

**Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kircheng erichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche vom 4. September 2008 - 1 KG 51/2007 a) - h) - wird zurückgewiesen.

**Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung einen Grund hatte, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der als sogenannte "Kassierer" in einer Veranstaltungskirche beschäftigten Mitarbeitenden in Entgeltgruppe K 1 Abteilung 1 der Entgeltordnung - Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerinnentarifvertrag (§ 14) - KAT (Nordelbien) zu verweigern.

Die betroffenen acht Mitarbeitenden sind als "Kioskipersonal" in einer Veranstaltungskirche eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehört im Wesentlichen der Verkauf von Fahrkarten für die Turmfahrt und der Verkauf von Kioskwaren; daneben haben sie auch Aufsichtsaufgaben über Monitore wahrzunehmen. Die Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt. Ihre jeweilige wöchentliche Arbeitszeit ist unterschiedlich. Sie liegt zwischen 5,46 Stunden und 19,89 Stunden.

Bei der Turmfahrt handelt es sich um einen in den Kirchturm eingebauten Fahrstuhl, der gegen Entgelt dazu benutzt wird, bis zur Aussichtsplattform auf den Kirchturm zu fahren, um dort die Aussicht über die Dächer der Stadt und ihre Sehenswürdigkeiten zu ermöglichen. Bei den Kioskwaren handelt es sich um Postkarten mit Stadt- und Kirchenansichten,

Schlüsselanhänger, Büroklammern, Leuchtkugelschreiber, Kirchenführer, Magnete, Becher, Tassen, Stadtpläne, Stadtführer usw.

Die Dienststellenleitung bat die Mitarbeitervertretung schriftlich um Zustimmung zur Eingruppierung der acht Mitarbeitenden in Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der Entgeltordnung zum KAT. Nach diversen Erörterungsgesprächen, zuletzt am 30. November 2007, erklärten die Beteiligten die Erörterung übereinstimmend für beendet, nachdem eine Einigung nicht hatte erzielt werden können. Die Mitarbeitervertretung hatte die Eingruppierung in Entgeltgruppe K 1 wegen der Mehrdimensionalität der übertragenen Aufgaben für unzutreffend gehalten. Die Dienststellenleitung hatte dem gegenüber daran festgehalten, dass mind. 50 % der Arbeitszeit der Mitarbeitenden mit dem Verkauf von Fahrkarten und Kioskwaren gefüllt sei und somit eine Eingruppierung oberhalb der Entgeltgruppe K 1 nicht in Betracht komme.

Die Dienststellenleitung verfolgt mit ihrem am selben Tage beim Kirchengericht eingegangenen Antrag vom 14. Dezember 2007 ihre Auffassung weiter, die acht Mitarbeitenden seien zutreffend in Entgeltgruppe K 1 eingruppiert.

Die Dienststellenleitung listet einzelne Aufgaben der Mitarbeitenden unter Angabe der zeitlichen Anteile in Prozent der Arbeitszeit auf und trägt vor, ihnen obliege nur die Verwaltung der Barkasse. Außerdem sei bei Beginn der ersten Schicht die Kirche aufzuschließen und mit Ende der zweiten Schicht die Kirche mit Verlassen des letzten Besuchers abzuschließen. Bei den allgemeinen Aufgaben liege der Schwerpunkt bei der Begrüßung der Besucher und der Weitergabe von Informationen an diese. Die aufgestellten Monitore zur Überwachung des Fahrstuhls seien von allen Mitarbeitern leicht einsehbar, so dass es genüge, gelegentlich beiläufig einen Blick auf diese zu werfen. Die Verständigung des Störungsdienstes und die "Betreuung" der in dem Fahrstuhlschacht eingespernten Besucher seien in den letzten drei Jahren nur etwa dreimal erforderlich gewesen und seien somit verschwindend gering. Der Verkauf von Fahrkarten und Kioskwaren (etwa 94 % der Gesamttätigkeit) laufe wie folgt ab: Kunden legten die Waren auf den Verkaufstresen und der Mitarbeitende scanne die Ware über einen Scanner ein. Die Kasse zeige automatisch den jeweils richtigen Betrag und die Gesamtsumme an. Kenntnisse über die Preise der Waren seien bei den Mitarbeitenden nicht erforderlich. Die Preise seien in den Kassen eingepflegt. Das Abrechnen am Ende der Schicht bestehe nur aus dem Drücken eines Knopfes, so dass die Kasse automatisch die Umsätze der Schicht zusammen auswerfe und zusammenrechne. Die Erstellung einer Liste und eine Abrechnung durch die Mitarbeitenden sei nicht erforderlich. Am Ende der Schicht werde die Wechselgeldkasse von dem Mitarbeitenden zur Bank gebracht. Dort würden die Schichteinnahmen mit einem Zahlschein eingezahlt und dieser Einzahlungsbeleg mit dem Kassenausdrucken zum Vergleich bei der Sekretärin vorgelegt. Zwei Mitarbeiterinnen übernehmen die Dekoration der Verkaufsvitrinen. Diese Dekorationsarbeiten fielen nur zu bestimmten Saisonzeiten an, zu Weihnachten und zu Ostern, und dauerten jeweils nicht länger als ca. eine Stunde.

Mehr als 50 % der Tätigkeit, und damit die für die Stellen prägenden Aufgaben, bestünden aus dem Verkauf von Fahrkarten und der Kioskwaren. Der Vorgang des Verkaufs sei so einfach gehalten, dass es nur der Einweisung der Mitarbeitenden bedürfe. Den Mitarbeitenden seien alle wesentlichen Arbeitsschritte so einfach wie möglich gemacht, dass nach kurzer Einweisung die Arbeit selbständig erledigt werden könne.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund gemäß § 41 MVG.EKD zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der acht im Antrag erwähnten Angestellten in die Entgeltgruppe K 1 der Abt. 1 der Entgeltordnung, Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerntarifvertrag (§ 14) vorliegt.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Für die acht Mitarbeitenden seien jeweils die Voraussetzungen der Entgeltgruppe K 2 erfüllt. Über die vorliegenden Voraussetzungen für die Entgeltgruppe K 1 hinaus bedürfe es nicht nur einer Einweisung in die Tätigkeit, um diese ordnungsgemäß ausüben zu können, sondern einer Einarbeitung in alle Einzeltätigkeiten.

Die im Schriftsatz vom 9. Juni 2008 (Bl. 4) aufgelisteten Einzeltätigkeiten mögen hinsichtlich der Lernanforderungen überwiegend für sich genommen jeweils nicht allzu anspruchsvoll sein, mit Ausnahme der Anforderung des Umgangs mit Besuchern. Diese müssten freundlich behandelt werden, gleichzeitig kompetent, auch in Stresssituationen müsste dies gewährleistet bleiben und vor allem dann, wenn es zu technischen Störfällen oder zu unbotmäßigem Verhalten von Besuchern komme. Aber auch die Häufung der weniger anspruchsvollen Einarbeitungen führe dazu, dass für die gesamte Tätigkeit eine umfassende Einarbeitung erforderlich sei, nämlich jeder einzelne Arbeitsschritt müsse verstanden und erlernt werden. Das mache aus vielen einzelnen möglicherweise leichteren Tätigkeiten einen komplexen Arbeitszusammenhang, der ohne Einarbeitung nicht zu bewältigen sei. Eine Einweisung, also das Zeigen von Knöpfen, wo die Kasse ein- und auszuschalten sei, wo der Knopf für die Abrechnung sei, wo die Monitore an- und auszuschalten seien, wie welche Schösser bedient werden müssten, wie man Waren scanne usw. reiche eben nicht aus, weil alle Arbeiten mit Menschen zu tun hätten, die unterschiedlichen reagieren könnten, die jeweils auf ihre eigene Art genommen und im umfassenden Sinne bedient werden müssten. Bei alledem komme es überhaupt nicht darauf an, wie oft es z.B. zu Störfällen des Fahrstuhlbetriebes komme, weil die Einarbeitung für einen solchen Störfall in jedem Fall so erfolgen müsse, als fiele er häufig an: wenn er geschehe, dann müsse die Mitarbeiterin wissen, was sie zu tun habe. Dies könne heute oder in einem Jahr sein. Umso einprägsamer müsse die Einarbeitung stattfinden, damit im Notfall auch wirklich alles "klappe".

Das Kirchengengericht hat nach informatorischer Anhörung des ehrenamtlichen Geschäftsführers des Kuratoriums für die Veranstaltungskirche, Herrn D, den Antrag der Dienststellenleitung "abgelehnt".

Als Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt, bei den Tätigkeiten, die den acht Mitarbeitenden übertragen worden seien, handele es sich um einfache Tätigkeiten, die ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderten; sie erforderten zugleich eine Einarbeitung. Die acht Mitarbeitenden seien in Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Entgeltordnung eingruppiert.

Gegen diesen ihr am 22. September 2008 zugestellten Beschluss wendet sich die Dienststellenleitung mit ihrer am 21. Oktober 2008 eingelegten und am 10. November 2008 begründeten Beschwerde. Sie meint, das Kirchengengericht sei durch das unzulässige Hinzuerfinden einer Überwachungspflicht seitens der Kioskmitarbeiter als zeiteinteilige und damit eingruppierungsrelevante Aufsicht der Kioskmitarbeiter zum falschen Ergebnis bei der Eingruppierung gelangt. Die Kioskmitarbeiter hätten die Möglichkeit, sich umfassend und rechtzeitig Hilfe zu holen, damit außergewöhnliche Situationen gemeistert werden könnten.

Wegen der Einzelheiten wird die Beschwerdebegründung vom 10. November 2008 Bezug genommen.

Die Dienststellenleitung beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses ihren erstinstanzlichen Antrag stattzugeben.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die übertragenen Tätigkeiten stellten insgesamt einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar. Eine sinnvolle Trennung in Einzeltätigkeiten sei nicht möglich. Der Verkauf von Karten für die Turmfahrt und der von Kioskartikeln überschneide sich, ebenso das Begrüßen der Besucher, das Auskunftgeben über die Turmfahrt oder über Kioskartikel und das Beobachten der Monitore und das ggf. Tätigwerden bei Unregelmäßigkeiten. Maßgeblich für die Bewertung der Tätigkeit sei deshalb, dass eine Einarbeitung oder Einweisung insgesamt erforderlich sei, nicht nur für ihre einzelnen Bestandteile.

Die Mitarbeiter müssten in die Bedienung verschiedener technischer Geräte eingewiesen werden (Lichtanlage, Sicherheitsanlage, Schließanlage, Fahrstuhl-anlage, Überwachungsanlage, Lautsprecheranlage, Notrufanlage und Kasse). Sie müssten in das Sortiment der Kioskwaren eingewiesen werden, an die jeweiligen Orte in den Verkaufsregalen, in die Preise der Waren, um Auskunft erteilen zu können, in die Lageraufbewahrungsorte, in die Verpackungsmaterialien und -methoden bei zerbrechlichen Gegenständen, in bestimmte Bedeutungen von Kioskartikeln (z.B. "Rotspon"), in Grundzüge von Informationen über

die Kirche, in das Notdienstsystem und in den Umgang mit Notsituationen - wie beruhige ich im Fahrstuhl oder auf dem Podest eingeschlossene Personen?-

Es liege Einarbeitung vor. Die Mitarbeiter müssten verschiedene Arbeitsabläufe verstehen und sich merken, müssten ihr Verhalten der jeweiligen Situation und Anforderung anpassen können und müssten lernen, die verschiedenen Tätigkeiten zu koordinieren, also im Normalfall die Vorbereitung des Arbeitsorts - Beleuchtung, Öffnung usw. -, den Verkauf, die Beratung und die Beobachtung, zusätzlich das Nachsortieren von Waren usw. und im Problemfall das Managen eines Notfalls, selbst wenn dieser nicht objektiv bedrohlich sei, doch aber regelmäßig von betroffenen Besuchern als bedrohlich empfunden werde. Mit dieser Anforderung sei auch die tarifliche Beschreibung - es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich - erfüllt. Dies gelte insbesondere deshalb, weil die Mitarbeiter jeweils einzeln ihren Dienst verrichteten. Die übertragenen Aufgaben könnten nur ausgeführt werden, wenn die Mitarbeitenden auf alle erforderlichen Kenntnisse zurückgreifen könnten, weil alle Tätigkeiten während eines Arbeitstages anfallen könnten und ein Rückgriff auf andere Mitarbeitende nicht möglich sei. Ergebnis der Einarbeitung sei ein abgeschlossener Lernprozess, in dem der Mitarbeitende zu lernen habe, welche Preisgruppe es bei den Fahrkarten gebe, welche Kioskartikel vorhanden seien, was diese kosteten, wie sie in den Regalen sortiert seien, welche Monitore welche Bereiche erfassten, welche Eingriffsmittel es gäbe, welche Sicherheitssysteme zu beachten seien usw. Um diese Arbeitsschritte sicher vollziehen zu können, müssten sie mehrmals wiederholt werden. Dem gegenüber seien Tätigkeiten, die nur eine Einweisung bedürften, schon nach der ersten Ausführung selbständig ausführbar.

Wegen der Einzelheiten wird die Beschwerdebeantwortung vom 15. Dezember 2008 Bezug genommen.

Der Kircheng Gerichtshof hat die statthafte und ordnungsgemäße Beschwerde zur Entscheidung angenommen, und zwar mit Beschluss vom 27. Januar 2010.

**II.** Die Beschwerde ist nicht begründet. Das Kircheng Gericht hat im Ergebnis zutreffend dem Antrag der Dienststellenleitung nicht entsprochen. Der Mitarbeitervertretung hat ein rechtlich relevanter Grund zur Seite gestanden, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der acht im Antrag näher bezeichneten Mitarbeitenden in Entgeltgruppe K 1 Abteilung 1 der Entgeltordnung Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerinnenvertrag (§ 14) (KAT) (Nordelbien) zu verweigern.

1. Der von der Beschwerde der Sache nach als Verfahrensmangel gerügte Umstand, dass ein Einigungsgespräch vor dem Vorsitzenden nicht stattgefunden habe, kann nicht mit Erfolg mit einem Rechtsmittel gerügt werden. Eine Zurückverweisung des Beschlussverfahrens an das Kircheng Gericht wegen eines Mangels im Verfahren ist nicht zulässig (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 87 Abs. 2, § 80 ArbGG). Eine Entscheidung ist auch dann wirksam, wenn ein Einigungsgespräch vor dem Vorsitzenden nicht stattgefunden hat (vgl. für den

staatlichen Bereich Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 7. Auflage 2009, § 54 ArbGG Rn. 9).

2. Eine informatorische Befragung einer als Zeuge genannten Person vor Antragstellung ist nicht zu beanstanden. Ob eine solche erfolgt, liegt im Ermessen des Gerichts. Eine informelle Befragung präsender Zeugen ist nicht unstatthaft (Zöller/Greger, ZPO, 27. Auflage 2009, § 278 Rn. 14).

3. Soweit die Beschwerde rügt, der Vorsitzende des Kirchengerichts habe das Protokoll nicht in der Sitzung diktiert, wie bei Gericht üblich, so ist es unschädlich, ob das Protokoll anhand vorläufiger Aufzeichnungen nach der Sitzung hergestellt wird. Unzulässig ist lediglich eine nachträgliche Herstellung aus dem Gedächtnis. Die Beschwerde trägt selbst vor, der Vorsitzende habe sich Notizen gemacht. Wenn sie nach dem Eindruck des Verfahrensbevollmächtigten der Dienststellenleitung nicht "ausführlich" waren, so mag das an einer Verwendung einer Kurzschrift oder von Abkürzungen gelegen haben. Für ein reines Gedächtnisprotokoll steht das nicht.

4. Soweit die Verletzung rechtlichen Gehörs gerügt wird, ist die Rüge unzulässig. Es ist nicht vorgetragen, was die Beteiligten, insbesondere die Dienststellenleitung, vorgetragen hätten, wenn sie Gelegenheit erhalten hätten, ihre Schlussfolgerungen aus den Informationen des Geschäftsführers D vorzutragen und dass aufgrund dessen die Entscheidung des Kirchengerichts möglicherweise anders ausgefallen wäre.

5. Soweit die Beschwerde die Unrichtigkeit der Wiedergabe der Auskünfte des Geschäftsführers D rügt, hätte ein Antrag auf Berichtigung der Bekundung der Auskunftsperson angebracht werden können.

6. Der Mitarbeitervertretung steht ein Grund zur Seite, die Zustimmung zu der von der Dienststellenleitung für zutreffend gehaltenen Eingruppierung der acht als sogenannte "Kassier" in einer Veranstaltungskirche beschäftigten Mitarbeitenden in Entgeltgruppe K 1 Abteilung 1 der Entgeltordnung zum KAT (Nordelbien) zu verweigern.

Gegenstand der Mitbestimmung bei der Eingruppierung ist die Zuordnung der vorgesehenen Tätigkeit in das der Vergütungsordnung der Dienststelle zugrunde liegende System von Tätigkeitsmerkmalen. Die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 42 Buchst. c) MVG.EKD besteht im Wesentlichen darin, kontrollierend darauf zu achten, dass die Eingruppierung mit der in der Dienststelle geltenden Vergütungsordnung im Einklang steht.

a) Nach § 14 (Entgeltgrundlagen) KAT richtet sich die Eingruppierung der Arbeitnehmerin nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). Die Arbeitnehmerin enthält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert ist.

Nach § 14 Abs. 2 KAT ist die Arbeitnehmerin in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Nach dessen Satz 2 entspricht die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mind. zur Hälfte Arbeitsvorgänge an-

fallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen (Satz 3).

Nach Satz 4 sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen, einschließlich Zusammenhangsarbeiten, die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

§ 14 Abs. 2 Satz 5 KAT sieht vor, dass, werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß gilt, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Aus den Bestimmungen der Entgeltordnung - Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerinnen-tarifarvertrag (§ 14) - KAT kommt in Betracht:

"Abteilung 1

Allgemein

Entgeltgruppe K 1

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einweisung erforderlich ist.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es besteht ein klar abgegrenzter Aufgabenbereich.)

Beispiele:

- Hilfskraft im Hauswirtschaftsbereich
- Hilfskraft im Außenbereich
- Raumpflegerin soweit nicht höher eingruppiert
- Botin

Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung erforderlich ist.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es bedarf einer Einarbeitung. Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.)"

Beispiele sind für die Entgeltgruppe K 2 nicht genannt.

Die Vorinstanz hat angenommen, dass es sich bei den, den acht Mitarbeitenden übertragenen Tätigkeiten, um einfache Tätigkeiten handele, für die eine Einarbeitung erforderlich sei, im Sinne der Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Anlage 1 zum KAT.

Das ist im Ergebnis - ausgehend vom unstreitigen Tatsachenstoff - nicht zu beanstanden.

Die Beschwerde verbleibt indessen bei ihrem Standpunkt, die Kioskmitarbeiter erfüllen - nur - die Voraussetzungen der Entgeltgruppe K 1.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Die Beschwerde trägt vor, mit einem Zeitanteil von 96 % der Arbeitsvorgänge seien die Kioskmitarbeiter mit dem Verkauf von Fahrkarten für die Turmfahrt und von Kioskwaren beschäftigt.

Es wird nicht gesagt, welche Arbeitsvorgänge im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 4 KAT den genannten Anteil von 96 % ausmachen sollen. Es findet sich zwar in der Antragsbegründung (Bl. 7) eine Auflistung der "Aufgaben, die sich zeitlich wie folgt verteilen", wobei indes nicht gesagt wird, ob es sich insoweit um einzelne Arbeitsvorgänge handelt oder ob etwa "allgemeine Aufgaben" mit 3,2 % als Arbeitsvorgang und "Verkauf" mit 96,8 % als Arbeitsvorgang gesehen werden oder aber die jeweils aufgelisteten Aufgaben.

Die Annahme mehrerer Arbeitsvorgänge ist unzutreffend. Es ist vielmehr von einem einzigen einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen: Arbeitsergebnis ist die reibungslose Bewältigung des Besuchs der Aussichtsplattform, mit anderen Worten, die störungsfreie Gewährleistung der sogenannten Turmfahrt für die Besucher, wozu der Verkauf von Kioskwaren sowie die Überwachung der Monitore sowie das Tätigwerden bei unvorhergesehenen Ereignissen - unbotmäßiges Verhalten der Besucher, technische Defekte, insbesondere bei dem die Besucher befördernden Fahrtstuhl - fällt. Eine sinnvolle Trennung der Tätigkeiten sowie der übrigen von der Mitarbeitervertretung unwidersprochen gebliebenen im Einzelnen geschilderten Tätigkeiten der Mitarbeitenden, denen von der Dienststellenleitung nicht detailliert widersprochen wurde, ist nicht möglich.

Davon ausgehend wird zum Einen deutlich, dass es bei objektiver Betrachtung einer Einarbeitung verstanden als erforderlich, um die Arbeitsabläufe als solche zu beherrschen, weil verschiedenartige Details der Tätigkeit zu erfassen sind, welche hier unschwer vorliegen, bedarf, auch wenn die Dienststellenleitung dies leugnet, um eine ordnungsgemäße Durchführung der mit dem Arbeitsvorgang "Turmfahrt" verbundenen Tätigkeiten zu gewährleisten. Der Gesamt Ablauf der Tätigkeit muss verstanden werden. Im Gegensatz zu den Tätigkeiten der in den Richtbeispielen zur Entgeltgruppe K 1 genannten Hilfskräfte, Raumpfleger und Botin, bedarf es nicht nur der Einweisung in diverse technische Geräte - Lichtanlage, Sicherheitsanlage, Schließanlage, Fahrstuhl Anlage, Überwachungsanlage, Lautsprecheranlage, Notrufanlage und Kasse - sowie in das Kiosksortiment, sondern es müssen die einzelnen Tätigkeiten nachvollzogen werden, die das Arbeitsergebnis Bewältigung des Besucherstroms ausmachen. Das kann nur durch eine Einarbeitung geschehen. Ein Mitarbeitender zeigt den Arbeitsablauf begleitend, womit sichergestellt wird, dass der später allein Handelnde der Aufgabe Gewährleistung der Turmfahrt durch Besucher gerecht werden kann. Diese Betrachtungsweise wird bestätigt durch den 3. Klammersatz zur Entgeltgruppe K 2 Abteilung 1 "Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.", der jedenfalls zum Einen für die Aufkündigung gilt, auch wenn die Dienststellenleitung meint, dass eine solche Aufgabe nicht übertragen sei, was vom Ablauf her als unrealistisch erscheint und im Interesse einer hohen Besucherzahl nicht sinnvoll gewollt sein kann, was aber auch für die von der

Dienststellenleitung heruntergespielte Notfallsituation gilt. Selbst wenn eine solche Notfallsituation selten auftreten sollte, bedarf es eines geschickten Umgangs mit den Gästen und der rasch zu erfolgen habenden Überlegung, wie, neben der Benachrichtigung der zuständigen Stellen, zur Beruhigung der Situation beigetragen werden kann. Dass insoweit ein rechtlich erheblicher Umfang vorliegt, zeigt auch die Verkaufstätigkeit. Hier ist gefragt, was wie "an die Frau, an den Mann" gebracht werden kann. Wie gehe ich vor, was biete ich an, wie erkenne ich die Interessen des Besuchers? Souvenirs oder doch eher Literatur zur Geschichte der Kirche, der Stadt usw. Dieser nicht ganz unbedeutende Entscheidungs- oder Verantwortungsbereich, wobei es regelmäßig zu Kontakten mit den Besuchern/mit den Gästen kommt, steht in der Gesamtbetrachtung dafür, dass die "Kassierer" nicht in Entgeltgruppe K 1, sondern in Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Anlage 1 zum KAT eingruppiert sind.

Nach alledem sind die Anforderungen der Entgeltgruppe K 2 als erfüllt anzusehen mit der Folge, dass sich die Beschwerde der Dienststellenleitung als unbegründet erweisen musste.

**III.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

