

7/1.3 Büro, Buchhalterei, sonstiger Innendienst und Außendienst

7/1.3.5 Entgeltgruppe 6: Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse

Allgemeines

Das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ muss bei folgenden Entgeltgruppen der neuen Entgeltordnung VKA, Teil A, Allgemeiner Teil, Ziffer 3, Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro, Buchhalterei, sonstiger Innendienst und Außendienst) erfüllt sein:

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

Erklärung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ als Klammersatz zur Entgeltgruppe 6:

Begriffserläuterung

„Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.“

Kurz-Begründungen

Weitere Kurz-Begründungen in Bezug auf die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“:

1. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen ergeben (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).
2. Der Unterschied zwischen den Tätigkeitsmerkmalen „gründliche Fachkenntnisse“ und „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ ist ausschließlich quantitativ. Eine Vertiefung der Fachkenntnisse wird hier nicht gefordert, sondern ist erst Merkmal der „gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse“.
3. Der tarifliche Begriff der Vielseitigkeit darf nicht am allgemeinen Sprachgebrauch orientiert ausgelegt werden. Dies würde sonst bedeuten, dass vielseitige Fachkenntnisse nicht bei einseitigen Fachkenntnissen bejaht werden können. Mit „vielseitig“ ist im Tarifsinn nur der Umfang der anzuwendenden Fachkenntnisse gemeint.
4. Das Tätigkeitsmerkmal der „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse“ kann auch dann erfüllt sein, wenn ein Beschäftigter lediglich in einem ganz speziellen schmalen Aufgabengebiet tätig ist.
5. Besteht die gesamte auszuübende Tätigkeit eines Beschäftigten aus mehreren Teilaufgaben bzw. Teilsachgebieten und hat er deshalb mannigfaltige Fachkenntnisse anzuwenden, so ist dies ein starkes Indiz für die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“. Voraussetzung ist die **„Mannigfaltigkeit“**, also die Erledigung unterschiedlicher **Aufgaben**, für die Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals jedoch nicht. Selbst das nächsthöhere Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ kann bei nur einem Sachgebiet erfüllt werden.
6. Bei der Prüfung, ob das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfüllt ist, kann nicht ausschließlich auf die Anzahl der von der Beschäftigten anzuwendenden Rechts- oder Verwaltungsvorschriften abgestellt werden. Grund dafür ist, dass sich Rechts- und Verwaltungsvorschriften bei deren Anwendung im Schwierigkeitsgrad oftmals erheblich un-

terscheiden. Deshalb kann eine Tätigkeit bzw. ein Arbeitsvorgang, bei dem nur relativ wenige, aber schwierige Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden sind, das Merkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse erfüllen.

7. Die Verwendung von Formularen und auch von vorangehenden ähnlichen Tätigkeiten schließt die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ nicht grundsätzlich aus.
8. Eine genaue Grenze zwischen den Tätigkeitsmerkmalen „gründliche Fachkenntnisse“ und „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ gibt es nicht. Die Tarifvertragsparteien haben hierzu keine Bewertungsbeispiele zu diesen Tätigkeitsmerkmalen vereinbart bzw. in die Tarifvorschriften aufgenommen. Hier kann bei der Stellenbewertung deshalb nur auf die übertragenen Aufgabengebiete, für die dann letztlich in der einschlägigen **Rechtsprechung** der Arbeitsgerichte das Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ anerkannt wurde, **zurückgegriffen werden**.
9. Bei der Auslegung und Anwendung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ ist die Stellung dieses Merkmals innerhalb des **Tarifgefüges zu beachten**. Bis zum 31.12.2016 musste dieses Merkmal bereits bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 (entsprach der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1b BAT) erfüllt sein. Seit 01.01.2017 muss dieses Merkmal ab der Entgeltgruppe 6 neue Entgeltordnung VKA erfüllt sein. Nach der neuen Entgeltordnung gehen die Entgeltgruppen für den Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst von Entgeltgruppe 2 bis 12. Das bedeutet, dass die Entgeltgruppe 6, bei der bereits das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erforderlich ist, relativ weit unten im Tarifgefüge steht. Daraus ist abzuleiten, dass die Tarifvertragsparteien damit verhindern wollten, dass zu hohe Anforderungen an die Erfüllung dieses Merkmals gestellt werden.
10. Wichtig ist auch bei diesem Tätigkeitsmerkmal, das für die Erfüllung des Merkmals das zu erbringende **Erfahrungswissen** in ausreichendem Maß zu berücksichtigen ist. Dies erfolgt häufig bei der Stellenbewertung bzw. von den bewertenden Stellen nicht in ausreichendem Maß. Dies entspricht eindeutig nicht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und ist damit rechtswidrig. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Rechtsprechung anerkannt, dass gerade im öffentlichen Dienst die Fachkenntnisse eines Beschäftigten weitgehend in seinem beruflichen Erfahrungswissen bestehen bzw. darauf beruhen. Unter Erfahrungswissen ist dasjenige Wissen und Können zu verstehen, das sich ein Beschäftigter aufgrund seiner berufli-

chen Erfahrung auf seinem Arbeitsgebiet im Laufe der Zeit aneignet.

Beispiel aus der Rechtsprechung des BAG:

„Zu den Fachkenntnissen im Sinne der in Rede stehenden Fallgruppen sind alle diejenigen Kenntnisse eines Beschäftigten zu rechnen, die unerlässlich sind, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Dazu kann auch Erfahrungswissen gehören, das der Beschäftigte für die ihm übertragene Tätigkeit benötigt. Es bedarf hierzu keiner weiteren Begründung, dass ein solches Erfahrungswissen nicht vom Beschäftigten selbst unmittelbar erworben sein muss, sondern ihm auch auf andere Weise vermittelt werden kann, wenn er in dem ihm übertragenen Aufgabenkreis tätig wird.“

11. Je nach Art der übertragenen Aufgaben bedeutet dies auch, dass sich auch bloßes Erfahrungswissen allein als gründliche und vielseitige Fachkenntnisse darstellen kann.

Die Tarifvertragsparteien honorieren mit dem Tätigkeitsmerkmal bzw. den Anforderungen der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse die qualifizierten Kenntnisse, die ein Beschäftigter für die ihm übertragenen Tätigkeiten benötigt. Auf die Art der Kenntnisse und darauf, woher der Beschäftigte sie bezogen hat, kommt es nicht an.

12. Es wird für den öffentlichen Dienst ungewöhnlich sein, dass ein Beschäftigter für seine übertragenen Aufgaben ausschließlich Fachkenntnisse anwenden muss, die auf Erfahrungswissen beruhen, da im Allgemeinen die zu erledigenden Tätigkeiten in der Regel durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften detailliert geregelt sind. Dies ändert jedoch nichts daran, dass für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst benötigte Fachkenntnisse, die auf bloßem Erfahrungswissen, also aufgrund beruflicher Erfahrung gewonnenem Wissen, beruhen, in gleichem Maße als Fachkenntnisse im tariflichen Sinne anzuerkennen sind.

13. Wichtig ist bei der Anerkennung von „Erfahrungswissen“, dass hierunter **nicht** die im umgangssprachlichen Sinne gemeinte bloße Lebenserfahrung anzusehen ist, die unabhängig von den übertragenen Tätigkeiten erworben wurde. Auch Allgemeinwissen gilt nicht als Erfahrungswissen im tariflichen Sinne.

14. Mit der Einführung des **Begriffs „Erfahrungswissen“** in das Eingruppierungsrecht hat das BAG klargestellt und für die Stellenbewertungen sichergestellt, dass bei der Bewertung der Tätigkeiten auch die Fachkenntnisse zu berücksichtigen sind, die durch berufliche Erfahrung erworben werden.

Was unter Erfahrungswissen im Einzelnen zu verstehen ist, ist in den Tarifvorschriften nicht festgelegt, bzw. es sind keine Beispiele aufgeführt. Nach der hierzu vorliegenden Rechtsprechung zählen darunter auch (und soweit dies jeweils für die