

Der Fachwirt für Medien und Informationsdienste – Tarifliche Betrachtungen

von Kristina Lippold

Ausgangspunkt

Der Fachwirt/in ist eine berufliche Fortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO). Die Fortbildungsprüfung ist durch Rechtsvorschriften von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern oder auch Ministerien geregelt. Diese Aufstiegsfortbildung verfolgt das Ziel eines Aufstiegs der Absolventen in die nächsthöhere Wissens-, Erfahrungs- und Hierarchieebene. Im öffentlichen Dienst geht man davon aus, dass die Aufstiegsfortbildung damit den Wechsel vom mittleren zum gehobenen Dienst ermöglicht.

In der beruflichen Praxis der ABD-Einrichtung soll die Fachwirtausbildung den FAMIs (die Bezeichnung FAMI meint immer auch die Absolventen der Vorgängerberufe in beiden deutschen Staaten) den Aufstieg in den bislang durch die Diplom-Bibliothekare (zukünftig Bachelors) besetzten gehobenen Dienst im öffentlichen Dienst ermöglichen. Im Bereich der Privatwirtschaft, wo ABD-Beschäftigung in der Regel nicht so stark austarifiert ist, wird mit dem Wissenszuwachs auch die Übernahme verantwortlicherer Aufgabengebiete und damit ein Gehaltszuwachs erwartet.

Im Folgenden soll dieses unter den Gesichtspunkten der monetären Erwartungen etwas näher betrachtet werden:

Der Fachwirt im öffentlichen Dienst

Der häufigste Fachwirt im öffentlichen Dienst ist der Verwaltungsfachwirt. Anbieter der Aufstiegsfortbildung sind klassischerweise die Fachhochschulen der öffentlichen Verwaltung bzw. die angeschlossenen Fortbildungsakademien sowie die kommunalen Studieninstitute. Aber auch IHK und VWA als Weiterbildungsträger der Wirtschaft sind Konkurrenzanbieter.

Regeleingruppierung für den Verwaltungsfachwirt war die Eingruppierung in BAT Vb bzw. A9gD als Einstiegsamt für den gehobenen Dienst. In letzter Zeit zeigen sich hier Tendenzen, dass die Eingruppierung auch von dem Träger der Fortbildung abhängig gemacht wird. Die Krise auf dem (Weiter-)bildungsmarkt führt zu verstärktem Druck, den die staatlichen/kommunalen Träger der Fortbildung ausüben. Das führt dazu, dass verstärkt nur Absolventen der jeweiligen Fortbildungsträger des öffentlichen Arbeitgebers mit einer entsprechenden Eingruppierung beschäftigt werden.

Gegenwärtiger Stand der Eingruppierung im öffentlichen Dienst für Bibliotheksangestellte

Für Mitarbeiter ohne diplombibliothekarischen Abschluss ist bei Wahrnehmung von Aufgaben aus dem Tätigkeitsfeld der Bibliothek eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppen X bis Vb möglich. In den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen X bis VIb heißt es "Angestellte in Büchereien ...", die Tätigkeiten mit bestimmten Anforderungen ausführen – ein entsprechender Berufsabschluss ist für die Eingruppierung nicht erforderlich.

Dies führt in der Praxis immer wieder zu strittigen, weil nicht dem Qualifikationsniveau entsprechenden Eingruppierungen für die FAMIs,

erlaubt andererseits aber auch Quereinsteigern eine Vergütung entsprechend der ausgeübten Tätigkeit.

Etwas anders sieht es im Bereich des gehobenen Dienstes aus. Hier gibt es neben den tätigkeitsbezogenen Anforderungen noch ein personenbezogenes Merkmal für die Eingruppierung: den Nachweis der „abgeschlossenen Fachausbildung für den gehobenen Dienst an ...Bibliotheken (Diplom-Bibliothekar)“. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe Vb nehmen insoweit eine Zwitterstellung ein, als hier neben das Ausbildungserfordernis noch die Angestellten treten, die „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.“ Dies wäre auch im gegenwärtigen Tarifgefüge die Stelle, an der der zu schaffende Fachwirt bei der Übernahme entsprechender Tätigkeit eingruppiert werden müsste.

Ab der Vergütungsgruppe IVb gibt es neben dem formalen Abschluss als Diplombibliothekar weitere Eingruppierungskriterien, wie Bestands- und Ausleihzahlen bzw. die Zahl der unterstellten Mitarbeiter. Da der Fachwirt das Kriterium Dipl.-bibl (FH) nicht erfüllt, ist eine über Vb hinausgehende Eingruppierung nicht möglich.

Für den Umfang der anzuwendenden Fachkenntnisse gilt bei Eingruppierungen im gehobenen Dienst immer, dass gründliche und umfassende Fachkenntnisse selbständig anzuwenden sind. Im Vergleich zu den gründlichen, vielseitigen Fachkenntnissen des mittleren Dienstes bedeutet dies eine Steigerung in der Tiefe und in der Breite des geforderten Fachwissens. Kritiker an den Fachwirtausbildungen haken oft an dieser Stelle ein, indem sie zwar eine sehr breite Wissensbasis bejahen, aber die Tiefe anzweifeln. Dabei verkennen diese Kritiker, dass die Erfüllung des Tarifmerkmals „gründliche, umfassende Kenntnisse“ nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes erst in einer zusammenfassenden Gesamtbetrachtung aller Arbeitsvorgänge

beurteilt werden kann. Erst dann lässt sich die qualitative und quantitative Steigerung des Wissens bei der Bewertung der Stellen sicher beurteilen. Man geht davon aus, dass die Fachwirte, wie auch die Diplom-Bibliothekare befähigt sind, selbständig, eigenständig und verantwortlich die ihnen übertragenen Tätigkeiten wahrnehmen können. Die festzustellende Gleichwertigkeit mit den Diplomkräften des ABD-Bereich erfordert keine Gleichartigkeit des erworbenen und anzuwendenden Wissens.

Auswirkungen der Reform der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes auf die Eingruppierung

Die Gleichzeitigkeit mehrerer Reformen mit teilweisen inhaltlichen Überschneidungen birgt immer ein besonderes Risiko in sich: Das Reformergebnis der jeweils anderen Reform ist noch nicht voraussehbar und damit nicht zu steuern.

Die Reform des Tarifrechtes des öffentlichen Dienstes ist nicht, wie in den Tarifvertragsverhandlungen 2003 ursprünglich geplant, abgeschlossen. Alle Eingruppierungsfragen sollen erst bis Ende 2006 abschließend verhandelt werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist noch nicht einmal die zentrale Eingruppierungsvorschrift (der heutige § 22 BAT) paraphiert.

Im TV öD wird es folgende Vergütungsstruktur geben:

Die Entgeltgruppe 5 entspricht der so genannten Eckeingruppierung – hier werden Absolventen einer dreijährigen Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz eingruppiert. Die Entgeltgruppen 6-8 sind Heraushebungsgruppen, wobei die Heraushebungsmerkmale bis Ende 2006 noch verhandelt werden müssen. Für die Mitarbeiter mit einem abgeschlossenen FH-studium (Diplom oder Bachelor) ist die Entgeltgruppe 9 die vorgesehene Grundeingruppierung, aus der heraus es Heraushebungen bis in die Entgeltgruppe 12 geben wird. Es ist zu fordern,

dass im Tarifvertrag nicht ausschließlich das Tarifmerkmal „abgeschlossene Fachhochschulausbildung“ erwähnt wird, sondern die Absolventen der Aufstiegsfortbildung nach BBiG in allen relevanten Vergütungsgruppen (E9-E12) gleichzustellen sind.

Die einzige Möglichkeit eine Entwicklung zu prognostizieren ist wegen der fehlenden Eingruppierungsmerkmale also der Rückgriff auf die Prozessvereinbarung vom Januar 2003. In dieser ist von den Tarifvertragsparteien auch die Abkehr vom Beamtenrecht zu einer Zielstellung des TVöD erklärt worden. Für das Eingruppierungsrecht hat das zur Folge, dass die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe bei entsprechender Tätigkeit nicht mehr durch fehlenden formalen Ausbildungsabschluss blockiert werden darf. Die Ausbildung ist zwar für die ECKEINGRUPPIERUNG von Bedeutung, jedoch nicht für die Bewertung der Heraushebungsmerkmale. Es muss deshalb auch möglich sein, dass Arbeitnehmer bei Erfüllung entsprechender Heraushebungsmerkmale in Entgeltgruppen eingruppiert sind, für die sie im Hinblick auf die ECKEINGRUPPIERUNG nicht über die geforderte Ausbildung verfügen. Die Ausgestaltung der Durchlässigkeit des künftigen Eingruppierungsrechts ist deshalb eine Aufgabe, die im Zusammenhang mit den Regelungen zu den Hervorhebungsmerkmalen zu klären ist.

Auch wenn die öffentlichen Arbeitgeber an den Verhandlungen zur Fachwirtprüfung derzeit nicht beteiligt sind, so wird doch wie in den anderen Berufen des ABD-Bereiches ein großer Teil der Absolventen im öffentlichen Dienst beschäftigt sein. Und nicht zuletzt wird das erreichte Qualifikationsniveau die Akzeptanz der Fachwirte bei den Vorgesetzten und diplom-bibliothekarischen Kolleginnen und Kollegen und damit auch die zu erreichende Vergütung beeinflussen. Es ist daher unbedingt zu fordern, dass die Prüfungsinhalte (und damit die Anforderungen an das Curriculum) den Anforderungen an eine dem gehobenen Dienst vergleichbare Fachhochschulausbildung entsprechen.

Im Kreis der Diplombibliothekare gibt es Befürchtungen, dass die Fachwirte zu einer Verdrängungssituation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können. Dieses Risiko ist vor allem dann zu sehen, wenn die Fachwirte in klassischen Berufsfeldern der Dipl.-bibl. eingesetzt werden und es zu keiner tarifrechtlichen Gleichstellung zwischen Fachwirten und Diplom-Bibliothekaren kommt. Dann besteht in der Tat das Risiko, dass Fachwirte entsprechende, bislang diplombibliothekarische Tätigkeiten wahrnehmen, dabei aber geringer entlohnt werden. Diese Situation ist für beide Berufsgruppen in höchstem Maß unbefriedigend und führt nicht zuletzt zu sozialen Spannungen.

Da die Fachwirte jedoch über ein stark fachrichtungsübergreifendes sowie betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Wissen verfügen werden, sind die Überschneidungsbereiche mit den Dipl.-bibl. gering. Ein entsprechender Einsatz wird im Bereich des öffentlichen Dienstes eher im mittleren Managements sowie in kleinen Einrichtungen zu suchen sein, die neben klassisch bibliothekarischen Aufgaben auch jetzt schon archivarische und dokumentarische Aufgaben für die Trägereinrichtung wahrnehmen, ohne dafür über eine fundierte Fachausbildung wohl aber über entsprechendes Erfahrungswissen verfügen. Ein zweites Betätigungsfeld und damit eine Beschäftigungsmöglichkeit (und dafür spricht der Träger der Rechtsverordnung DIHT) sind Wirtschaftbetriebe, Kanzleien etc. die ebenfalls in der Regel keine Bibliotheken im klassischen Sinn betreiben, sondern eine ABD-Einrichtung in ihr Unternehmen eingliedert haben. In dieser muss dann das gesamte Aufgabengebiet abgedeckt werden. Dafür ist ein sehr breit angelegtes Fachwissen erforderlich, welches von Dipl.-Bibl. nur in Form von Erfahrungswissen eingebracht werden kann. In diesen Einrichtungen ist auch sehr viel stärker betriebswirtschaftliches und juristisches Wissen erforderlich, welches Bestandteil der fachübergreifenden Ausbildung der Fachwirte, nicht aber der Diplombibliothekare ist.

Werden Fachwirte entsprechend der erworbenen Kompetenzen überwiegend in der Privatwirtschaft oder an der Schnittstelle zwischen klassischer Bibliothek, Querschnittsaufgaben im ABD-Bereich und Verwaltung eingesetzt und entsprechend vergütet, kommt es zu keinem nennenswerten Verdrängungswettbewerb zwischen Diplombibliothekaren und Fachwirten.

Vergütungssituation anderer Fachwirte im Bereich der Privatwirtschaft:

In den Bereichen der privaten Wirtschaft ist das Tarifsystem nicht so stark verrechtlicht und lange nicht so einheitlich geregelt wie im öffentlichen Dienst. Das Einkommen ist wesentlich von den jeweils spezifischen Arbeits- und Qualifikationsanforderungen abhängig. Daneben werden in der Regel Berufserfahrung, Lebensalter, Verantwortlichkeit und die Wichtigkeit der Arbeit für das Gesamtunternehmen berücksichtigt.

Daher sollen hier einige Beispiele finanzielle Entwicklungschancen für Fachwirte aufzeigen, ohne das damit ein Eingruppierungsanspruch für einen zu schaffenden Fachwirt für Medien und Informationsdienste zu präjudizieren wäre.

Erstausbildung	Aufstiegsfortbildung
FAMI BAT VII € 2.147	<i>Fachwirt BAT Vb</i> € 2.597
FAMI TVöD EG5 € 2.135	<i>Fachwirt TVöD EG9</i> € 2.980

Erstausbildung	Aufstiegsfortbildung
Bürokauffrau € 1.788 bis € 2.243	<i>Fachwirt/in für kaufm. Betriebsf./Handwerk</i> € 2.666 bis € 3.120
Kauffrau für AV-Medien €1.838	<i>Fachwirt/in – Medien</i> € 2.377
Mediengestalterin für Digital- /Printmedien € 2.106	<i>Fachwirt/in - Verlag/Herstellung</i> € 2.968
Touristikassistent € 1.690 bis € 2.359	<i>Fachwirt/in - Touristik</i> € 2.968

Quelle: Tarifdatenbank des Bayerischen Sozialministeriums, WSI-Tarifarchiv, eigene Recherchen)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der neue Fachwirt eine Möglichkeit bietet, Mitarbeitern mit Entwicklungspotential, die im mittleren Dienst beschäftigt sind auch in finanzieller Hinsicht Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen. Voraussetzung wird allerdings sein, dass die Prüfungsinhalte und auch das noch zu erarbeitende Curriculum entsprechende Inhalte

enthalten, damit die Fachwirte das Niveau ihres erworbenen Wissens in der Praxis unter Beweis stellen können