

## Werk

**Titel:** Vollers, Hinrich / Sauppe, Eberhard: Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftli...

**Autor:** Schnelling, Heiner

**Ort:** Graz

**Jahr:** 1997

**PURL:** [https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?514854804\\_0007](https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?514854804_0007) | log67

## Kontakt/Contact

[Digizeitschriften e.V.](#)  
SUB Göttingen  
Platz der Göttinger Sieben 1  
37073 Göttingen

✉ [info@digizeitschriften.de](mailto:info@digizeitschriften.de)

## **Book Review**

Hinrich Vollers / Eberhard Sauppe: *Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst (AWBD): Beiträge zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitsplätzen nach den Vergütungsgruppen IIa bis I des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT)*. Unter Mitarbeit von Günter Baron, Eckhard Blume, Alexandra Habermann und Jobst Tehnzen. Berlin: Deutsches Bibliotheksinstitut, 1997 (dbi-materialien; 158). ISBN 3-87068-958-7.- 186 S. DM 24,00.

Hinter diesem etwas sperrigen Titel verbirgt sich eine der spannendsten Veröffentlichungen des deutschen Bibliothekswesens der letzten Jahre. Mehr noch: Hier handelt es sich um eine der am dringendsten erwarteten Publikationen. Und dies gleich aus verschiedenen Gründen: Erstens wird damit eine bisher eher am Rande behandelte Gruppe von Mitarbeiter/innen in wissenschaftlichen Bibliotheken überhaupt in der gebotenen Breite hinsichtlich ihrer tarifrechtlichen Position gewürdigt: Angestellte nämlich im wissenschaftlichen (höheren) Bibliotheksdienst. Zweitens wird damit - endlich möchte man sagen - der Notwendigkeit entsprochen, Angestellte im höheren Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken als gewissermaßen gleichberechtigte Gruppe neben den Beamten zu sehen, was insbesondere für die Bibliotheken in den neuen Bundesländern nach der Wiedervereinigung Deutschlands von entscheidender Bedeutung ist. Drittens schließlich bürgen die Namen der beiden hauptverantwortlichen Autoren dafür, daß die in einer früheren Veröffentlichung von Vollers und Saup-

pe bewährten Details in der Darstellung auch in der nunmehr vorliegenden Veröffentlichung beibehalten werden.

Diese Erwartungen werden vollauf bestätigt. Vollers und Sauppe haben Ende der siebziger Jahre für die in den wissenschaftlichen Bibliotheken Deutschlands (damals der alten Bundesrepublik natürlich) am häufigsten vertretenen Beschäftigtengruppen im Angestelltenverhältnis die Grundlagen für deren tarifrechtliche Eingruppierung geliefert. Es handelt sich dabei um die Beschäftigten der Vergütungsgruppen BAT X bis IVb, also jener Gruppen, die vergleichbar sind dem einfachen, mittleren und gehobenen Dienst unter den Beamten. Auf der Basis der tarifrechtlichen Grundlagen, eben dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), listeten die Autoren tabellarisch, jedoch äußerst differenziert, die vielfältigen bibliothekarischen Tätigkeiten, die dazu im Einzelfall erforderlichen Anforderungen sowie die damit korrelierenden Eingruppierungsmerkmale des BAT auf. In der Folgezeit wurde dieses Werk sehr schnell zum unentbehrlichen Werkzeug für alle, die in den wissenschaftlichen Bibliotheken und ihren vorgesetzten Dienststellen mit der Eingruppierung von Angestellten befaßt waren.<sup>1</sup> An der grundlegenden Bedeutung dieses Werks hat sich im übrigen bis heute nichts geändert. Dies wurde (und wird teilweise noch) dadurch belegt, daß nach der Wiedervereinigung Deutschlands die in den wissenschaftlichen Bibliotheken der ehemaligen DDR Tätigen ländesweit auf der Basis des kurzerhand als "Sauppe" zitierten Werks in die Vergütungsstruktur des BAT eingruppiert werden konnten.

Daß darin die Bibliothekare des wissenschaftlichen Dienstes ausgespart wurden, ist nicht den Autoren anzulasten. Vielmehr

1 *Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken (AVWB): Beiträge zur Praxis der Beschreibung und Bewertung von bibliothekarischen Arbeitsplätzen nach dem BAT.* Hrsg. E. Sauppe / H. Vollers, Hannover-Waldhausen: Nordwestverlag, 1978. 2., unveränderte Aufl. Berlin: Deutsches Bibliotheksinstitut, 1991 (dbi-materialien; 102).

konnte noch bis Ende der achtziger Jahre davon ausgegangen werden, daß im wissenschaftlichen Dienst die Planstellen fast ausschließlich von Beamten besetzt waren. Angestellte gab es im Regelfall nur für die Besetzung befristeter Stellen. Die drei im deutschen wissenschaftlichen Bibliothekswesen vertretenen Gruppen (Angestellte, Arbeiter, Beamte) verteilten sich - bis zur politischen Wende des Jahres 1989 - etwa wie folgt auf die einzelnen Dienststufen: Im höheren Dienst gab es fast nur Beamte, im gehobenen Dienst hielten sich Beamte und Angestellte in etwa die Waage, im mittleren Dienst überwogen schließlich die Angestellten deutlich (Arbeiter spielten rein zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle).

Diese Situation änderte sich grundlegend mit der Wiedervereinigung Deutschlands. Beamte gab es in den Bibliotheken der neuen Länder vor der Wende nicht, konnte es künftig auch nicht ohne weiteres geben: Die dort Beschäftigten wurden durchweg in Arbeitsverhältnisse auf der Basis des Bundes-Angestelltentarifvertrags übernommen. Während für Angestellte in den unteren und mittleren Vergütungsgruppen (bis BAT IVb) mit dem "Sauppe" seit 1978 eine bewährte Grundlage bereit stand, konnte bei der Eingruppierung der zahlreichen Mitarbeiter/innen des wissenschaftlichen Dienstes allein auf die allgemeinen und zwangsläufig sehr abstrakten Eingruppierungsmerkmale des BAT zurückgegriffen werden. Diese setzen den Abschluß einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung voraus und rekurrieren weiterhin im wesentlichen auf die Schwierigkeit, die Bedeutung und die Verantwortung der wahrgenommenen Tätigkeit, um zu einer tarifgerechten Eingruppierung innerhalb der vier möglichen Vergütungsgruppen BAT IIa bis I gelangen zu können. Dabei kann es aufgrund der Allgemeinheit der Merkmale nicht ausbleiben, daß für die Eingruppierung in die jeweils höhere Vergütungsgruppe eine besondere Schwierigkeit oder die besondere Verantwortung gegenüber der jeweils niedrigeren Vergütungsgruppe ausschlaggebend ist. Für die Anwendung dieser höchst all-

gemeinen Kriterien auf den konkret zur Debatte stehenden Eingruppierungsfall fehlten bisher die bibliothekarischen Bezugspunkte, wie sie der "Sauppe" für sämtliche darin behandelten Vergütungsgruppen mustergültig bereitstellte. Beispielsweise für die Eingruppierung von Personal in der Formalkatalogisierung: Hier gewährleistete eine transparente Matrix<sup>2</sup> von einerseits komplexer werdenden Titelaufnahmeregeln sowie der zahlreicher werdenden, zudem noch hierarchisch gestaffelten, bibliographischen Kategorien die weitgehend konfliktfreie Eingruppierung von Mitarbeiter/innen in die Vergütungsgruppen VII bis IVb (konfliktfrei deshalb, weil diese Matrix sowohl für Bibliothekare wie für Sachbearbeiter in den Personalbüros der Dienststellen unmittelbar nachvollziehbar war). Demgegenüber in gleicher Weise deutlich zu machen, worin die besondere Schwierigkeit oder gar die herausgehobene Bedeutung einer Fachreferatstätigkeit besteht, die zu einer Höhergruppierung aus der unstrittigen Vergütungsgruppe BAT IIa nach Ib oder womöglich gar nach Ia führen würde, stellte sich weitaus schwieriger dar, eben weil die konkret wahrgenommenen bibliothekarischen Tätigkeiten nicht ohne weiteres unter die allgemeinen Merkmale des BAT subsumiert werden konnten. Am leichtesten war die Situation bisher immer noch dann, wenn die besondere Bedeutung einer Position im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst rein formal durch die Unterstellung einer bestimmten Zahl von Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppen IIa und höher zweifelsfrei nachgewiesen werden konnte.

Abhilfe verspricht hier nun der gerade vorgelegte "Vollers", wie wir diese Publikation der Einfachheit halber nennen wollen (auch in der Hoffnung, daß ihr alsbald die gleiche selbstverständliche Grundlagenbedeutung zukommen wird wie dem "Sauppe"). Das Buch gliedert sich in folgende Hauptabschnitte: zunächst eine umfängliche und aufgrund der komplizierten arbeitsrechtlichen Grundlagen notwendige Einleitung, die knapp

2 Sauppe Ca1-Ca5, vgl. S. 41f.

ein Drittel des Buches beansprucht. Sodann folgt eine Sammlung von Beispielen für die Beschreibung von Arbeitsvorgängen, sogenannte "Muster-Arbeitsvorgangsbeschreibungen", die ergänzt werden durch eine kurze Übertragung der "Muster-Arbeitsvorgangsbeschreibungen" auf die unvermeidlichen Vordrucke der Personalverwaltung. Schließlich findet sich noch ein sehr umfangreiches und differenziertes Register, das den Umgang mit dem "Vollers" sehr erleichtern dürfte.

Die Einleitung bietet eine ausführliche Darstellung der tarifrechtlichen Bewertungsmaßstäbe der Vergütungsgruppen BAT IIa bis I, eine detaillierte Darstellung der Anwendung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale auf die wissenschaftlichen Bibliotheken, eine differenzierte Auflistung der einzelnen Aufgabenbereiche des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes, schließlich eine höchst willkommene Handreichung zum Gebrauch der in der Beispielsammlung versammelten "Muster-Arbeitsvorgangsbeschreibungen".

Die Beispielsammlung, die sich aufgrund der Erfahrungen mit dem "Sauppe" als meist benutztes Kapitel herausstellen dürfte, ist alphabetisch gegliedert nach den wesentlichen Aufgabengebieten des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes, die aufgrund der persönlichen Eingangsvoraussetzungen sowie der herausgehobenen Eingruppierung als Leitungsaufgaben definiert sind: Neben den klassischen Aufgaben Benutzungsdienst, Direktion, Erwerbung, Fachreferat und Katalogisierung sind hier allerdings auch sogenannte Querschnitts- und sonstige Aufgaben verzeichnet. Zu den Querschnittsaufgaben, die meines Wissens zum ersten Mal in der gebotenen Ausführlichkeit dargestellt werden, zählen die Personalverwaltung, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Informations- und Kommunikationstechnik. Zu den sonstigen Aufgaben zählen die Handschriften- und die Nachlaßkatalogisierung sowie die Aufgaben in den Bereichen Bestandsschutz bzw. die Bestandserhaltung. Die oben vermutete leichte Verwendbarkeit der hier versammelten "Muster-Arbeitsvorgangsbeschreibungen" wird ohne

Zweifel dadurch befördert, daß die Kriterien zur Definition dieser Tätigkeiten ausdrücklich als "Textbausteine" definiert sind wie die Tätigkeitsmerkmale in den Bereichen Benutzungsdienst, Direktion, Fachreferat usw.

Da wissenschaftliche Bibliotheken, wie der "Vollers" zu Recht annimmt, sich allein durch ihre Größe, sicherlich jedoch nicht durch ihre Aufgabenstellung unterscheiden lassen (wenn man von der möglichen Differenzierung in Universitäts- und/oder Regionalbibliotheken einmal absieht), und da die Eingruppierungssystematik des BAT auf die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten, deren Schwierigkeit, Bedeutung, Verantwortung usw. abhebt, ist die Methodik des "Vollers" vorgezeichnet. Sie baut ganz wesentlich auf der Größe der wissenschaftlichen Bibliotheken auf, in denen Tätigkeiten des wissenschaftlichen Dienstes wahrgenommen werden. Die Größe einer wissenschaftlichen Bibliothek wird bemessen an der Zahl der Personalstellen, dem Zugang in Bänden pro Jahr und den Ausleihen pro Jahr. Das mögen Kritiker für unreflektiertes Nachempfinden der Deutschen Bibliotheksstatistik halten, aber andere, in gleicher Weise objektivierbare Parameter stehen ganz einfach nicht zur Verfügung. Die Differenzierungen, die der "Vollers" vornimmt, müssen insgesamt als pragmatisch und schlüssig beurteilt werden, auch wenn jeder einzelne Parameter natürlich Gegenstand langwieriger Diskussionen sein könnte. "Großbibliotheken" (über 250 Stellen, über 100.000 Bände Zugang und über 800.000 Ausleihen pro Jahr) werden unterschieden von "größeren wissenschaftlichen Bibliotheken" (mindestens 60, 30.000, 300.000), "mittleren wissenschaftlichen Bibliotheken" (mindestens 20, 10.000, 100.000) und schließlich "kleineren wissenschaftlichen Bibliotheken" (unter 20, 10.000, 100.000). Daß es darunter noch "kleine wissenschaftliche Bibliotheken" gibt, wird nicht verschwiegen, bleibt aber für die Übersicht der tarifrechtlichen Eingruppierungsmöglichkeiten außer Betracht. Der vergleichenden Tarifsystematik des BAT folgend, postuliert der "Vollers" für die Leitung einer "kleineren" wissenschaftlichen Bi-

bibliothek die Vergütungsgruppe BAT Ib (evtl. Ia), für "mittlere" Ia, für "größere" Ia, für "größere" I, während für "Großbibliotheken" schließlich eine außertarifliche Vergütung empfohlen wird. Für die im Stellenplan folgenden Positionen, Stellvertretung bzw. Leitung von Hauptabteilungen, wird eine Vergütung angesetzt, die in der Regel um eine Vergütungsgruppe niedriger bemessen ist als die Leitung selbst, bei Querschnitts- und sonstigen Aufgaben kann sich die empfohlene Eingruppierung um bis zu zwei Stufen unter der Leitung bewegen.

Das mag alles aus der Tarifsystematik des BAT schlüssig hergeleitet und in vernünftiger Weise auf die Größenunterschiede wissenschaftlicher Bibliotheken angewendet sein: Allein es sei die Frage gestellt, was denn hinsichtlich der Eingruppierung des wissenschaftlichen Dienstes passieren mag, wenn der Stellenplan aufgrund von Faktoren, die völlig außerhalb der betroffenen Bibliotheken liegen, unter eine der im "Vollers" gesetzten Grenzen reduziert wird, oder wenn der Zugang aufgrund von Etateinsparungen ebenso sinkt wie die - gerade bei Universitätsbibliotheken - von der Beschaffung aktueller Literatur abhängigen Ausleihzahlen?

Der BAT legt peinlichen Wert auf formale Parameter, insbesondere Unterstellungsverhältnisse oder - an einer Stelle, nämlich der Vergütungsgruppe BAT IVb, Fallgruppe 8b - auch die Größe des Bibliotheksbestands. Hinsichtlich der Unterstellungsverhältnisse, aus denen sich eine bestimmte Eingruppierung des Vorgesetzten herleiten läßt, sind im übrigen auch für den wissenschaftlichen Dienst sehr enge Grenzen gesetzt. Wenn wir uns kurz vor Augen halten, daß die Eingruppierung in BAT Ib, Ia, und schließlich I von jeweils drei, fünf bzw. acht Angestellten der Vergütungsgruppen BAT IIa und höher abhängt, läßt sich erahnen, welche Gefahren für die Eingruppierung des Vorgesetzten drohen, sofern einzelne Stellen der im übrigen nicht gerade üppig bemessenen Stellenpläne wissenschaftlicher Bibliotheken in Deutschland wegfallen sollten. Dafür können Vollers und seine

Ko-Autoren natürlich am allerwenigsten, und es nimmt ihrer Darstellung nichts von ihrer Schlüssigkeit, wenn sie so verfahren (müssen) wie beschrieben. Der "Vollers" kann letztlich nur eine Empfehlung zur arbeitsrechtlichen Grundlage des Bundes-Angestellentarifvertrages darstellen. Es bleibt zwar zu hoffen, daß die empfehlenden Festlegungen des "Vollers" alsbald Bestandteil verbindlicher Fallgruppen des BAT werden. Allein die bisherigen Erfahrungen mit dem "Sauppe" lassen hier keine allzu optimistischen Erwartungen zu, wenn man sich der Vergütungsgruppen Vc, IVa sowie III erinnert.

Es bleibt dennoch zu hoffen, daß sich der "Vollers" eine ebenso fundamentale Bedeutung für die tarifgerechte Eingruppierung von Personal in wissenschaftlichen Bibliotheken sichern kann wie es dem "Sauppe" vor nunmehr gut 20 Jahren gelungen ist.

Heiner Schnelling  
Universitäts- und Landesbibliothek  
Sachsen-Anhalt, Halle (Saale)