

Zum Umgang mit der neuen Entgeltordnung (TV-L) in der SuUB Bremen

Ein Bericht aus der Praxis

Seit der Änderung der Entgeltordnung zum TV-L am 01.01.2020 werden die Tätigkeiten der Bibliotheksbeschäftigten der Länder nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes bewertet. Dadurch eröffnen sich sowohl für Fachangestellte für Medien und Information (FaMI) als auch für Bibliothekar*innen mit Bachelorabschluss neue Eingruppierungsmöglichkeiten.¹ Der Beitrag beschreibt die Arbeit einer eigens eingerichteten Stellenbewertungskommission, skizziert die Ergebnisse der Kommissionsarbeit und bewertet die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung.

Vierzig Beschäftigte der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen (SuUB) stellten bis zum Jahresende 2020 einen Höhergruppierungsantrag.² Die hohe Zahl an Anträgen und der Umstand, dass für viele langjährig Beschäftigte keine aktuellen, für die Bewertung ausreichend detaillierten Stellenbeschreibungen vorlagen, veranlassten die Direktion der SuUB nach einem geeigneten Verfahren für die Bearbeitung der Anträge zu suchen. In Abstimmung mit den eigentlich für Höhergruppierungsanträge zuständigen Stellen der Universität, der für die Bibliothek zuständigen senatorischen Behörde des Landes Bremen und den Mitbestimmungsgremien der Universität wurde beschlossen, eine Stellenbewertungskommission zu gründen. Die formale Zustimmung der senatorischen Behörde sowie des Personalrats der Universität und der Frauenbeauftragten zur Gründung einer paritätisch besetzten Stellenbewertungskommission erfolgte im Herbst 2021. Dem Personalrat war es dabei wichtig, dass die Stellenbewertungskommission lediglich Empfehlungen für die Mitbestimmung aussprechen sollte. Das ordentliche Mitbestimmungsverfahren blieb deshalb erhalten.

Im November 2021 fand die konstituierende Sitzung der Kommission statt, die sich aus drei Mitgliedern der Bibliotheksdirektion, drei Vertreter*innen des Personalrats sowie der Frauenbeauftragten zusammensetzte. Die Kommission gab sich eine Geschäftsordnung und führte ein Auswahlverfahren zur Beauftragung einer externen Gutachterin (Tarifexpertin) durch, da für die tarifgerechte Bewertung der Tätigkeiten fundierte Kenntnisse im Eingruppierungsrecht sowie Erfahrungen in der Stellenbewertung von Bibliothekar*innen benötigt wurden. Zum Jahresbeginn 2022 war die Kommission arbeits- und beschlussfähig.

- 1 Z.B. waren die Entgeltgruppen 8 und 10 zuvor nur übertariflich erreichbar. Für das Erreichen einer Entgeltgruppe 6 waren die Anforderungen deutlich höher. Eingruppierungen nach Entgeltgruppe 11 und 12 waren für Bibliothekar*innen nicht möglich.
- 2 Der Beitrag beruht auf einem Praxisbericht der Autorinnen „Auf der Suche nach dem Spaß – Ein Bericht aus der Praxis zum Umgang mit der neuen Entgeltordnung (TV-L)“ anlässlich der 111. BiblioCon 2023 in Hannover. Vortragssfolien: Krüler, Petra; Bodem, Claudia: TK 1: Den Arbeitsalltag gestalten/ Realität & Anspruch von TVL und TVöD in der Praxis. Vortrag vom 26.05.2023 auf der 111. BiblioCon, Hannover 2023. Online seit 18.05.2023: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0290-opus4-183480>>.

Grundsätze und Arbeitsweise in der Kommission

Auf Empfehlung der Gutachterin wurden zunächst Grundsätze der Bewertung festgelegt. Die Kommission einigte sich darauf, im Rahmen des Tarifrechts das „Machbare möglich zu machen“ (Leitsatz der Kommission).

Die Gutachterin stellte hohe Anforderungen an den Detaillierungsgrad und die Aussagekraft der Stellenbeschreibungen, die die Grundlage für die Bewertung bilden sollten: Jede Tätigkeit war so exakt und detailliert zu beschreiben, dass „unbeteiligte Dritte durch das Lesen einer Stellenbeschreibung in die Lage versetzt werden, den Aufgabenkreis zu verstehen bzw. im Nachhinein umreißen zu können. Die Bewerberin muss daraus zusätzlich Argumentationslinien für die aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale in Teil I der Entgeltordnung ableiten können (alle Argumente verbrauchen sich mit der Heranziehung für ein Tätigkeitsmerkmal – eine doppelte Verwendung ist nicht möglich).“³ Die Kommission vereinbarte außerdem, Beschäftigte nicht herabzugruppieren, auch wenn die Neubewertung einer Stelle eine niedrigere Bewertung ergeben sollte.⁴

Ergänzend zu den detaillierten Beschreibungen der Arbeitsleistungen mussten die für jede Aufgabe erforderlichen Fachkenntnisse benannt werden. Die Anforderung der Gutachterin, zunächst jede einzelne Stelle unter Einbeziehung der Sachgebietsleitungen bis ins letzte Detail zu beschreiben, jeder Tätigkeit Fachkenntnisse zuzuordnen und in einem aufwändigen Verfahren eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten zwischen den unterschiedlichen Sachgebieten herzustellen, führte zu einem hohen Zeitaufwand bei den Beteiligten. So befassten sich die zuständigen Unterarbeitsgruppen – bestehend aus einzelnen Kommissionsmitgliedern, zuständigen Vorgesetzten und der Personalstelle – von Februar bis Juli 2022 mit diesen Beschreibungen. Zur Sicherstellung einer tarifkonformen Arbeitsweise führte die Gutachterin mehrere Schulungen u.a. zur Bildung und Bewertung von Arbeitsvorgängen durch.

Nach Vorliegen aller vierzig aktualisierten Stellenbeschreibungen bildete die Gutachterin im Herbst 2022 bewertbare Arbeitsvorgänge. Sie führte die Arbeitsvorgänge strukturiert in einem Baukastensystem zusammen, so dass sie zukünftig für die Bewertung weiterer Stellen mit ähnlichen Tätigkeiten nutzbar sind. Bei der Bildung der Arbeitsvorgänge wurde sichtbar, wie der Leitsatz der Kommission, „das Machbare möglich machen“, praktisch umgesetzt wurde. Aus der Gesamtmenge bildete die externe Gutachterin 45 „große Arbeitsvorgänge“.⁵ Das hatte zur Folge, dass bereits kleinere Zeiteile von herausgehobenen Tätigkeiten den gesamten Arbeitsvorgang „adelten“ und die zu bewertende Stelle tendenziell höher eingruppiert wurde.

Ende November 2022 lagen die Gutachtenentwürfe für fast alle Stellen vor. Diese prüfte die Kommission jeweils inhaltlich darauf, ob bei gleichen Aufgaben in unterschiedlichen Abteilungen die

3 Zitat aus einem internen Kommissionsprotokoll.

4 Diese Vereinbarung geht konform mit der tarifrechtlichen Regelung des § 29d, Abs. 2, Satz 1 TVÜ-L: „Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 nach den Änderungen in der Entgeltordnung zum TV-L eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 TV-L ergibt.“ In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass ein Antrag, der zu einer geringeren Entgeltgruppe führen würde, als nicht gestellt gilt.

5 „Große“ Arbeitsvorgänge: vgl. Urteil des BAG vom 28.02.2018 – 4 AZR 816/16.

entsprechenden Arbeitsvorgänge gleich gebildet und in den Gutachten einheitlich beschrieben und bewertet wurden. Offene Fragen zu bestimmten Tätigkeiten klärte die Gutachterin im direkten Interview mit den Vorgesetzten bzw. Beschäftigten selbst. In der letzten Sitzung des Jahres 2022 hatte die Kommission für den überwiegenden Teil der Stellen eine Bewertungsempfehlung ausgesprochen, über die zu Beginn des Jahres 2023 endgültig entschieden wurde.

Insgesamt führten 60% der Anträge zu einer höheren Eingruppierung; für 40% der Stellen wurde die bisherige Eingruppierung bestätigt. Die meisten Höhergruppierungen fanden von der EG 9b Fallgruppe 3 zur EG 9b Fallgruppe 1 statt. Formal handelt es sich hier zwar um eine Höhergruppierung, doch hat diese – im Gegensatz zum TVöD Bund und Kommunen – keinerlei Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Beschäftigten (s. dazu den Abschnitt „Bewertung des Tarifrechts aus Sicht der SuUB“). Außerdem erfolgte eine größere Anzahl an Höhergruppierungen von EG 8 nach EG 9a sowie von EG 6 nach EG 9a. Leider gab es keine Eingruppierung nach EG 12.

Ausgewählte Bewertungsbeispiele für den mittleren und gehobenen Dienst

Bibliotheksbeschäftigte mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Fachangestellten für Informationsdienste beantragten zumeist eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 8 oder 9a. Um diese Eingruppierung zu erzielen, müssen die übertragenen Tätigkeiten selbständige Leistungen im Umfang von 33% (EG 8) bzw. 50% (EG 9a) beinhalten. Nach der Definition der selbständigen Leistungen reicht es nicht aus, ohne Aufsicht und ohne Anleitung zu arbeiten. Selbständige Leistungen erzielen FaMI z.B., wenn die ihnen übertragene Tätigkeit die Erteilung bibliothekarischer Auskünfte beinhaltet. Im Unterschied etwa zu allgemeinen Auskünften zur Medien- und Bibliotheksbenutzung liegt der Schwerpunkt der bibliothekarischen Auskünfte in der Ermittlung des Beratungsbedarfs von Nutzer*innen („Auskunftsinterview“) bzw. in der Beratung selbst, so dass hier eine selbständige Leistung vorliegt.

Die Gutachterin bildete den Arbeitsvorgang „Erteilen von Auskünften“. Dieser musste 33% (EG 8) bzw. 50% (EG 9a) ausmachen. Die herausgehobene Tätigkeit der bibliothekarischen Auskunft „adelt“ dann den gesamten Arbeitsvorgang – allerdings nur, wenn sie tatsächlich durch das Personaldezernat übertragen wurde.

Im Bereich der Erwerbung/Katalogisierung wurden selbständige Leistungen von FaMI in den Fällen verneint, in denen bei der Erstellung eines Katalogisats geprüfte Fremddaten übernommen werden. Bei der Übernahme ungeprüfter Fremddaten hingegen sah die Gutachterin selbständige Leistungen in der Prüfung und/oder Verwertung der Daten („Cataloguer’s judgement“), da in diesen Fällen aus einer Vielzahl von Varianten die beste Lösung gewählt werden muss. Auch hier führte die Bildung eines großen Arbeitsvorgangs „Katalogisierung von gedruckten und elektronischen Monografien oder mehrteiligen Monografien unter Verwendung von ungeprüften Datensätzen ohne Autopsie-Status im Verbundkatalog“ zu einer höheren Eingruppierung, da der vergleichsweise geringe Anteil der Datensätze mit ungeprüften Fremddaten den gesamten Arbeitsvorgang „adelt“.

Bibliotheksbeschäftigte mit erfolgreich abgeschlossenem Studium der Bibliotheks- oder Informationswissenschaften (Bachelor) beantragten zumeist eine Höhergruppierung nach EG 10, hilfsweise 9b Fallgruppe 1. Hier war zunächst das Tätigkeitsmerkmal der „besonders verantwortungsvollen“ Tätigkeit zu prüfen. Die Gutachterin ging davon aus, dass die durch das Studium erworbene Qualifikation eine gewisse „Grundverantwortung“ bereits beinhalte. Um eine Höhergruppierung zu erreichen, mussten Tätigkeiten übertragen worden sein, die im Vergleich zur „Normaltätigkeit“ der EG 9b deutlich höhere Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse Dritter haben. Bei der Beratung von Nutzer*innen etwa zur Literaturrecherche in Fachdatenbanken sah die Gutachterin das Merkmal der „besonderen Verantwortung“ als nicht erfüllt an, da es nicht im Einflussbereich der Beschäftigten liege, ob die Nutzer*innen die vermittelten Inhalte befolgen.

Tätigkeiten wie z.B. die Konzeption, Durchführung und Weiterentwicklung von Schulungen oder das Weiterentwickeln und Erstellen von Online-Tutorials hingegen erfüllen das o.g. Tätigkeitsmerkmal. In der Konzeption und Weiterentwicklung von Schulungen wird eine gesteigerte Mitverantwortung bei der Entwicklung der Serviceangebote unter Beobachtung des Marktes und deren Auswirkungen auf die SuUB gesehen. Online bereitgestellte Tutorials werden als Teil der Öffentlichkeitsarbeit beurteilt, da sie über den eigenen Zuständigkeitsbereich hinauswirken.

Bei der Katalogisierung von Monografien in Normdatenbanken, z.B. der GND, und auch beim Bestandsaufbau auf der Grundlage eines bestehenden Erwerbungsprofils sah die Gutachterin das Tätigkeitsmerkmal der besonderen Verantwortung als nicht erfüllt an. Nach ihrer Einschätzung beinhalte die Katalogisierung in Normdatenbanken zwar eine bundesweit verbindliche Anlage von Daten, doch seien mögliche Fehler reversibel. Eine Ausnahme bildeten lediglich unikale Bestände, da die Verantwortung für die korrekte Erfassung der Normdaten hier ausschließlich bei der/dem Stelleninhaber*in liege.

Für die Tätigkeit des Bestandsaufbaus durch Bachelor-Bibliothekar*innen wurde das Vorliegen der „besonders verantwortungsvollen“ Tätigkeit dann verneint, wenn das Erwerbungsprofil durch eine*n Fachreferent*in gepflegt wird. Hingegen wurde eine herausgehobene Mitverantwortung und sogar das Tätigkeitsmerkmal der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ bejaht, wenn die Weiterentwicklung des Bestandsprofils ausschließlich durch eine*n Bachelor-Bibliothekar*in erfolgt. Eine bloße Aktualisierung des Profils reiche hier jedoch nicht aus.

Weiteres Vorgehen

Die Stellenbewertungskommission wird temporär weiterarbeiten, um Bewertungen von Stellen mit ähnlichem Zuschnitt wie die höhergruppierten Stellen nach den gleichen Grundsätzen und Maßstäben vorzunehmen. Es sind weitere Höhergruppierungsanträge von Bibliotheksbeschäftigten zu erwarten, die das Ergebnis der ersten „Antragsschwelle“ abgewartet haben.

Die Beschäftigten des Dezernats „Digitale Dienste“ haben ebenfalls Höhergruppierungsanträge gestellt, da es im Jahr 2021 Änderungen in der Entgeltordnung für Beschäftigte der Informations- und Kommunikationstechnik gegeben hat. Auch diese Anträge müssen bearbeitet werden.

Last but not least wird die SuUB die Erkenntnisse aus dem Stellenbewertungsprozess nutzen, um – derzeit noch nicht existierende – höher bewertete Stellen prototypisch zu beschreiben. Diese Stellen werden im Kontext der strategischen Anforderungen stehen, die sich aus dem im Juni veröffentlichten Bibliotheksentwicklungsplan 2028⁶ ergeben.

Die Arbeit der Stellenbewertungskommission: ein vorläufiges Fazit

Die Arbeit in der Stellenbewertungskommission war sehr aufwändig, aber wertvoll. Der gesamte Stellenbewertungsprozess – angefangen über Tätigkeitsbeschreibungen, die Definition von Fachkenntnissen, die Bildung von Arbeitsvorgängen und deren Bewertung – war für alle Beteiligten (Direktion, Mitbestimmungsgremien, Antragsteller*innen, Mitarbeiter*innen) in einem deutlich höheren Ausmaß transparent als bei üblichen Bewertungsverfahren.

Missverständnisse der Gutachterin bei der Interpretation von Arbeitsvorgängen konnten kurzfristig geklärt werden. Die fachliche Mitwirkung von Bibliothekar*innen, die in den bisherigen Standard-Bewertungsverfahren eher nicht vorgesehen ist, war bei der fachlichen Einordnung und „Übersetzung“ der bibliothekarischen Aufgaben in die Tätigkeitsmerkmale des Allgemeinen Verwaltungsdienstes äußerst hilfreich. Die Einbeziehung des Personalrats und der Frauenbeauftragten von Anfang an war unverzichtbar für Transparenz und Akzeptanz insbesondere auch bei den Mitarbeiter*innen.

Die erarbeiteten Unterlagen der Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsvorgänge sowie die ausführlich begründeten Bewertungsempfehlungen der externen Gutachterin bilden eine gute Basis für weitere Bewertungen, da sie intern nachnutzbar sind.

Bewertung des Tarifrechts aus Sicht der SuUB

Neben den dargestellten Vorteilen der Kommissionsarbeit gab es sowohl bei den Mitgliedern der Kommission als auch bei den Beschäftigten durchaus auch Frustrationen. Diese resultieren überwiegend auf dem TV-L / der Entgeltordnung selber:

- Bewertet werden im TV-L ausnahmslos die übertragenen Aufgaben und die dafür erforderlichen Fachkenntnisse, nicht aber die Leistungen, die die jeweiligen Mitarbeiter*innen erbringen. Engagement, Resilienz oder Motivation haben keine Relevanz für die Eingruppierung.
- Die SuUB hat aktuell acht Standorte: An den kleineren dezentralen Standorten mit wenig Personal gibt es einen hohen Anteil Mischarbeit, so dass Höhergruppierungsanträge dort häufiger positiv beschieden wurden. Es gilt nun, auch in der Zentrale die Stellen so zuzuschneiden, dass der Anteil an Mischarbeit erhöht wird.

6 Müller, Maria Elisabeth (Hg.): Staats- und Universitätsbibliothek Bremen: Bibliotheksentwicklungsplan 2028. Bremen 2023. Online: <<https://doi.org/10.26092/elib/2184>>.

- Im TV-L gibt es keine Entgeltgruppe 9c. Stattdessen erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1. Diese stellt aus Sicht der Beschäftigten allerdings keine Höhergruppierung dar, da sie keinerlei finanzielle Auswirkungen hat. Gäbe es die 9c, hätten in EG 9b Fallgruppe 1 eingruppierte Mitarbeiter*innen – je nach Stufe – bis zu 350€ brutto monatlich mehr bekommen.
- Im TV-L gibt es außerdem keine stufengleiche Höhergruppierung. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe fallen die Beschäftigten in die Stufe zurück, in der sie ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Sie bekommen lediglich den Garantiebetrug von 100 Euro in den Entgeltgruppen 2–8 und 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a–15.⁷

Insbesondere aufgrund der beiden letztgenannten strukturellen Nachteile des TV-L ist eine verstärkte Abwanderung von Fachkräften zu den Bibliotheken der Kommunen bzw. des Bundes zu befürchten, da dort erheblich bessere finanzielle Bedingungen geboten werden können.

Auswirkungen auf die Organisation

Die SuUB hat 2022 in einem partizipativen Prozess ihren Bibliotheksentwicklungsplan⁸ bis zum Jahr 2028 fortgeschrieben. Diese Schärfung des strategischen Profils wird auch dazu führen, dass – noch intensiver als bisher – vakante Stellen nicht einfach neu ausgeschrieben, sondern ggf. auch inhaltlich neu zugeschnitten werden. Die Erkenntnisse aus der Arbeit mit der Stellenbewertungskommission sollen genutzt werden, um Stellen so zu gestalten, dass sie sowohl inhaltlich als auch finanziell attraktiver werden.

Die SuUB strebt an, den einzelnen Beschäftigten (noch) mehr Verantwortung zu übertragen: Das ist gleichzeitig auch eine Herausforderung für die Personalentwicklung, da die Beschäftigten in die Lage versetzt werden müssen, die Verantwortung auch zu übernehmen.

Die Erkenntnisse aus dem Stellenbewertungsverfahren und die im Bibliotheksentwicklungsplan formulierte strategische Ausrichtung der SuUB werden deshalb die Personal- und Organisationsentwicklung der SuUB in den nächsten Jahren unmittelbar beeinflussen.

Claudia Bodem, Staats- und Universitätsbibliothek Bremen, <https://orcid.org/0000-0001-7285-8688>

Petra Krüler, Staats- und Universitätsbibliothek Bremen, <https://orcid.org/0009-0000-0944-7413>

Zitierfähiger Link (DOI): <https://doi.org/10.5282/o-bib/5980>

Dieses Werk steht unter der [Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International](#).

⁷ Vgl. §17, Abs.4, Satz 2 TV-L.

⁸ Müller, Maria Elisabeth; Kamp, Heike: We did it our way – Beschäftigtenbeteiligung bei der strategischen Entwicklungsplanung. Vortrag gehalten auf der 111. BiblioCon in Hannover, 2023. Online: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0290-opus4-183422>>.