

Eingruppierung Beschäftigter in Öffentlichen Bibliotheken in die Entgeltgruppen 13 bis 15

Ergänzungen zu den aktuellen »Arbeitsvorgängen in Öffentlichen Bibliotheken« (AVÖB)

Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken in den Entgeltgruppen 13 bis 15 des TVöD-Kommunen gibt es nicht besonders viele. Aber etliche Leiterinnen und Leiter in großen Mittelstadtbibliotheken und in der Regel die Leiterinnen und Leiter der Großstadtbibliotheken sind in diesen Entgeltgruppen eingruppiert, in großen Großstädten auch Abteilungsleiterinnen und -leiter. Freilich scheinen Anträgen auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 13 noch größere Widerstände entgegen zu stehen als Anträgen auf Höhergruppierung allgemein. Dieser Beitrag setzt sich mit Hürden auseinander, die mancherorts einer Eingruppierung nach Entgeltgruppen 13 bis 15 entgegengestellt werden.

Können Beschäftigte in kommunalen Bibliotheken überhaupt höher als in Entgeltgruppe 12 eingruppiert werden?

Die Frage stellt sich, weil der TVöD-Kommunen für die Eingruppierung Beschäftigter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten bestimmt (*Entgeltordnung, Anlage 1 – Teil B Besonderer Teil V*):

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

Diese umfassen die Entgeltgruppe 3 bis 12. Das hört sich so an, als ob Beschäftigte in kommunalen Bibliotheken höher als in Entgeltgruppe 12 nicht eingruppiert werden können. Der Hinweis, dass in etlichen Kommunen entsprechende Leitungs- und Führungsstellen in Entgeltgruppen 13 und höher eingruppiert seien, nützt nichts, denn die Bewertung vermeintlich vergleichbarer Stellen bei anderen Arbeitgebern sind kein Kriterium, das bei Eingruppierungen herangezogen werden darf, ebenso wenig wie die Haushaltslage der Stadt, der Stellenplan oder vermutete Ansprüche, die Stelleninhaber vergleichbarer Hierarchieebenen anderer Dienststellen des eigenen Arbeitgebers stellen könnten¹.

Auch der Hinweis auf die *Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) des TVöD-V Ziffer 1 Satz 4* nützt nichts. Satz 4 sagt, dass für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 gelten. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale gelten ja auch für Beschäftigte in kommunalen Bibliotheken – laut der zitierten Formulierung die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12.

Jedoch schränken die

Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) des TVöD-V Ziffer 1 Satz 2 ein:

Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die ausübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

Die eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsinstitution, der Bibliothek, sind Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger. Sie umfassen Tätigkeiten wie Medienauswahl, Katalogisierung, Benutzerberatung, Vermittlung von Informationskompetenz und anderes mehr. Für andere Tätigkeiten in Bibliotheken – zum Beispiel Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, Leitungs-, Führungs- und strategische Aufgaben, Beschäftigte im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst bei einer Kommune – gilt das nicht. Beschäftigte in kommunalen Bibliotheken mit Leitungs-, Führungs- und strategischen Aufgaben sowie mit Aufgaben des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes können also in höhere Entgeltgruppen als EG 12 eingruppiert werden.

Zwar sind Leitungs-, Führungs- und strategische Aufgaben ohne Zweifel

unverzichtbar. Aber die *eigentlichen Aufgaben* der Bibliothek sind die Dienstleistungen für die Bürger und nicht das Management der Bibliothek selbst. Die strategischen und Managementaufgaben müssen wahrgenommen werden, aber diese Tätigkeit hat keinen unmittelbaren Bezug zu den *eigentlichen Aufgaben* der Dienststelle. Wer katalogisiert, steht in unmittelbarem Bezug zu den *eigentlichen Aufgaben*, denn die Katalogisate sollen die Bürgerinnen und Bürger in stand setzen, die Information zu finden, die sie suchen. Wer Informationskompetenz vermittelt oder einen Makerspace organisiert, steht in unmittelbarem Bezug zu den *eigentlichen Aufgaben*, denn er erzeugt gerade die Dienstleistungen, die die *eigentlichen Aufgaben* darstellen. Wer Bücher ins Regal zurück ordnet, übt eine Tätigkeit aus, die einen unmittelbaren Bezug zu den *eigentlichen Aufgaben* der Bibliothek hat, unter anderem nämlich der Medienverleih. Der geht ohne Rückordnen nicht.

Dagegen die strategischen und Managementaufgaben haben einen mittelbaren Bezug zu den *eigentlichen Aufgaben*, indem sie die Rahmenbedingungen für die *eigentlichen Aufgaben* festlegen und diese strategisch planen. Diese Feststellung wertet die Managementaufgaben nicht ab, sondern auf, indem sie das Tor zur Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen als Entgeltgruppe 12 aufstößt.

1 Arbeitsvorgänge in Bibliotheken. Hrsg. vom Berufsverband Information Bibliothek in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bibliotheksverband. Reutlingen, Berlin: BIB. 1. Öffentliche Bibliotheken im Geltungsbereich des TVöD-VKA (AVÖB). 2020, S. 26

2 Arbeitsvorgänge in Bibliotheken. Hrsg. vom Berufsverband Information Bibliothek in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bibliotheksverband. Reutlingen, Berlin: BIB. 1. Öffentliche Bibliotheken im Geltungsbereich des TVöD-VKA (AVÖB). 2020

3 Arbeitsvorgänge in Bibliotheken. Hrsg. vom Berufsverband Information Bibliothek in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bibliotheksverband. Reutlingen, Berlin: BIB. 1. Öffentliche Bibliotheken im Geltungsbereich des TVöD-VKA (AVÖB). 2020, S. 51

Merkmal der Tätigkeiten, die eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern

Wesentliches Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppen 13 bis 15 nach der Entgeltordnung des TVöD-Kommunen – mit Ausnahmen der Fallgruppen 2 dieser Entgeltgruppen – sind Tätigkeiten, die eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern. Freilich handelt es sich in Öffentlichen Bibliotheken nur selten um solche Tätigkeiten, die die speziellen Fachkenntnisse eines bestimmten wissenschaftlichen Hochschulfaches erfordern; beispielsweise verfügen einige wenige Öffentliche Bibliotheken über einen historischen Bestand, dessen Kuratierung die Fachkenntnisse eines Historikers, einer Philologin oder einer Buchwissenschaftlerin erfordert. Aber in mehr oder minder allen Öffentlichen Bibliotheken erfordern Leitungs-, Planungs- und strategische Aufgaben fachübergreifende Kompetenzen, die in einem wissenschaftlichen Hochschulstudium vermittelt werden:

- vorurteilsfreie und unparteiische Auswertung von Analysen, Beobachtungen und Entwicklungen,
- vollständige und sorgfältige Ausschöpfung der relevanten Informationsquellen,
- methodisches und systematisches Denken,
- konsistente und logische Gedankenführung,
- terminologisch saubere, begründete und geordnete Darstellung von Sachverhalten und Planungen,
- rationales und ethisch verantwortbares Vorgehen.

Wenn die Öffentliche Bibliothek eine Größe erreicht, die bei der Leitungsstelle – oder auch einer Abteilungsleitungs- oder Stabsstelle und so weiter – Tätigkeiten im zeitlichen Umfang von mindestens der Hälfte der gesamten Arbeitszeit verlangen, die die genannten Kompetenzen einer wissenschaftlichen Hochschulbildung erfordern, dann ist die Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 oder höher begründet. AVÖB-2020² gibt für die einschlägigen Arbeitsvorgänge

Beispiele wie die folgenden: Leitung einer großen Fachabteilung oder einer Stabsstelle, Leitung eines Fachbereichs, Strategische Steuerung und Konzeption von Teilbereichen, zum Beispiel der Öffentlichkeitsarbeit, der digitalen Angebote, der Ablaufplanungen und Organisation von Geschäftsgängen. Und natürlich ist hier der Arbeitsvorgang *Leitung* in so großen Bibliotheken zu nennen, dass die Leitungstätigkeit mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausfüllt. In dem Zusammenhang sei betont, dass die Leitungsfunktionen ein Arbeitsvorgang sind, der nicht aufgespalten werden darf³.

Weiteres Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppen 13 bis 15 – außer bei Fallgruppen 2 – ist eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin – aber nicht zwingend. In Entgeltgruppen 13 bis 15 können auch *sonstige Beschäftigte* eingruppiert werden, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Unverzichtbar ist die entsprechende Tätigkeit zu mindestens 50 Prozent der gesamten Arbeitszeit.

Darüber hinaus können in Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 2 sowie Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 2 Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben eingruppiert werden, deren Tätigkeit *wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten, die eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern*. Das ist eigentlich eine Nullaussage, erlaubt aber, Beschäftigte, die weder eine wissenschaftliche Hochschulbildung haben noch Tätigkeiten ausüben, die eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern, entsprechend hoch einzugruppierten. Allerdings müssen dann die Anforderungen der Stelle hinsichtlich Schwierigkeit, Bedeutung und Maß der damit verbundenen Verantwortung deutlich über die Anforderungen der jeweils nächstniedrigeren Entgeltgruppe hinausgehen.

Konrad Umlauf