

Die AG Personal verfolgt das Ziel, die Situation grundlegend zu verbessern und zwar hinsichtlich Quantität und Qualität der Bibliotheksstellen. Für die Mitarbeit in der AG stellten sich die Bibliotheksleiter aus Aschaffenburg (Ute Drechsler), Kempten (Günter Höld) und Landshut (Johannes Walter) zur Verfügung. In einem ersten Schritt wurde eine Bestandsaufnahme der Stellensituation vorgenommen. Zwei Problembereiche wurden gleichwertig unter die Lupe genommen: das erhebliche Stellendefizit und die ungerechte Stellenbewertung.

Ermittlung des Stellendefizits

Zunächst ging es darum, das Stellendefizit mit objektiv nachvollziehbaren und belastbaren Fakten zu untermauern. Für die Bedarfsberechnung wurde das Berechnungsmodell gewählt, das in der von der HIS (Hochschul-Informationssystem GmbH) veröffentlichten Studie ‚Bibliotheken an Universitäten und Fachhochschulen‘ (Hannover, 2005) vorgestellt wurde. Diese Studie hat einen entscheidenden Vorteil: sie wurde nicht von Bibliothekaren entwickelt. Eine Berechnung, die auf einem externen, neutralen Modell beruht, lässt bei den Entscheidungsträgern in Hochschule und Ministerium eine höhere Akzeptanz erwarten. Daher sollte das Berechnungsmodell – obwohl man sich der Defizite¹ durchaus bewusst war – auch mit möglichst wenigen Adaptionen umgesetzt werden.

Eine einheitliche Anwendung der Berechnungsparameter und somit eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse sollten gewährleistet sein. Daher wurden von der AG Personal geeignete Bezugsgrößen für die Bereiche entwickelt, in denen die HIS-Studie keine näheren Angaben macht. Bei den laufenden Zeitschriften wurden die E-Journals nicht mit eingerechnet, da der HIS-Wert für gedruckte Zeitschriften bei elektronischen Zeitschriftenpaketen nicht angesetzt werden kann. Für Aufsichtsdienste wurde kein Personalansatz vorgesehen, da es an den bayerischen FH-Bibliotheken keine reinen Auskunftsplätze gibt. Vielmehr werden Auskünfte im Rahmen des Ausleihbetriebs vom Thekenpersonal mit abgedeckt. Bei Auskunft und Beratung addieren Bibliotheken mit Zweigstellen, bei denen die Öffnungszeiten zwischen den einzelnen Zweigstellen sehr differieren, ihre Ansätze. Der in HIS empfohlene Weg einer durchschnittlichen Jahresöffnungszeit führt bei diesen Bibliotheken sonst zu unrealistischen Ergebnissen. Für digitale Dienste wurde kein Ansatz vorgesehen, da diese Tätigkeiten im Bereich der EDV-Aufgaben Berücksichtigung finden. Die für Nutzerschulung benötigte Anzahl an Personalstunden beruht auf Erfahrungswerten der bayerischen „Teaching Libraries“.

Eine der wenigen Anpassungen des Modells wurde im Bereich der Fachreferententätigkeiten vorgenommen. Für Fachreferententätigkeiten keinen Personalbedarf vorzusehen, nur weil es an bayerischen Fachhochschulbibliotheken bis auf eine Ausnahme keine Mitarbeiter im höheren Dienst gibt, ist natürlich unrealistisch, da ohne Wahrnehmung dieser Tätigkeiten kein Bibliotheksbetrieb funktionieren kann. Selbstverständlich wird an FH-Bibliotheken die ganze Bandbreite der Fachreferententätigkeiten ausgeübt – nur eben von Mitarbeitern im gehobenen Bibliotheksdienst.

Der Ansatz für die Fachreferententätigkeit orientiert sich an Anzahl und Größe der Fakultäten (nicht wie nach HIS an Anzahl und Größe der Fächer) und wurde so mit etwa 10 bis 15 % des gesamten Personalbedarfs bewusst niedrig angesetzt. Da es an FH-Bibliotheken bisher keine Digitalisierungsaufgaben in nennenswertem Umfang gibt, ist hier

Zu schlank ist ungesund

Die Personalsituation an den bayerischen Fachhochschulbibliotheken ist gekennzeichnet durch eine sehr geringe Personalkapazität in Verbindung mit unterschiedlich bewerteten Planstellen. Zur Entwicklung von Lösungsansätzen für die Personalproblematik wurde 2006 von der Konferenz der bayerischen Fachhochschulbibliotheken die AG Personal ins Leben gerufen.

Von Ute Drechsler und Günter Höld

| Ausfüllanleitung zum HIS-Modell | |
|-------------------------------------|--|
| Mediendienste | |
| Zugang Medieneinheiten | DBS 18 + 38 + 62 + 114 |
| Laufende Zeitschriften | DBS 141 (ohne E-Journals) |
| Aussonderungen | DBS 19 + 39 + 63 + 115 |
| Ausleihvorgänge | DBS 202 |
| Informationsdienste | |
| Aufsicht | kein Ansatz |
| Auskunft und Beratung | Zahl der benötigten Plätze x Regelöffnungszeit im Semester (inkl. ÖZ mit studentischen Hilfskräften) x 46 Wochen*/1.600 Stunden (*46 Wochen kompensieren in etwa die verkürzten Öffnungszeiten in den Semesterferien) |
| Digitale Dienste | in der Regel kein Ansatz |
| Schulung, Weiterbildung | 450 Stunden pro Jahr pro 2.000 Studenten / 1.600 Stunden |
| Fachreferententätigkeit | < 500 Studenten: 0,2 Stellen pro Fakultät; 500 – 1.000 Studenten: 0,3 Stellen pro Fakultät; > 1.000 Studenten: 0,5 Stellen pro Fakultät |
| Technische Dienste | |
| EDV-Aufgaben | siehe Ausfüllhilfe EDV |
| Digitalisierungswerkstatt | in der Regel kein Ansatz |
| Sonstige technische Dienste | in der Regel kein Ansatz |
| Sonderdienste | |
| Sondersammlungen | in der Regel kein Ansatz |
| Sonstige Sonderdienste | |
| - Sprecherin | 0,3 Stellen |
| - Stellvertreter | 0,2 Stellen |
| - Mitarbeit in AGs und Kommissionen | je 0,1 Stellen |
| Allgemeine Verwaltung | |
| Direktion | nach HIS 10 % des errechneten Personalbedarfs |
| Sonstige Verwaltungsdienste | max. 0,2 Stellen |

kein Personalansatz vorgesehen, ebenso wenig wie im Bereich ‚Sonstige technische Dienste‘. Bei den ‚Sonderdiensten‘ wird mangels entsprechender Bestände kein Ansatz definiert.

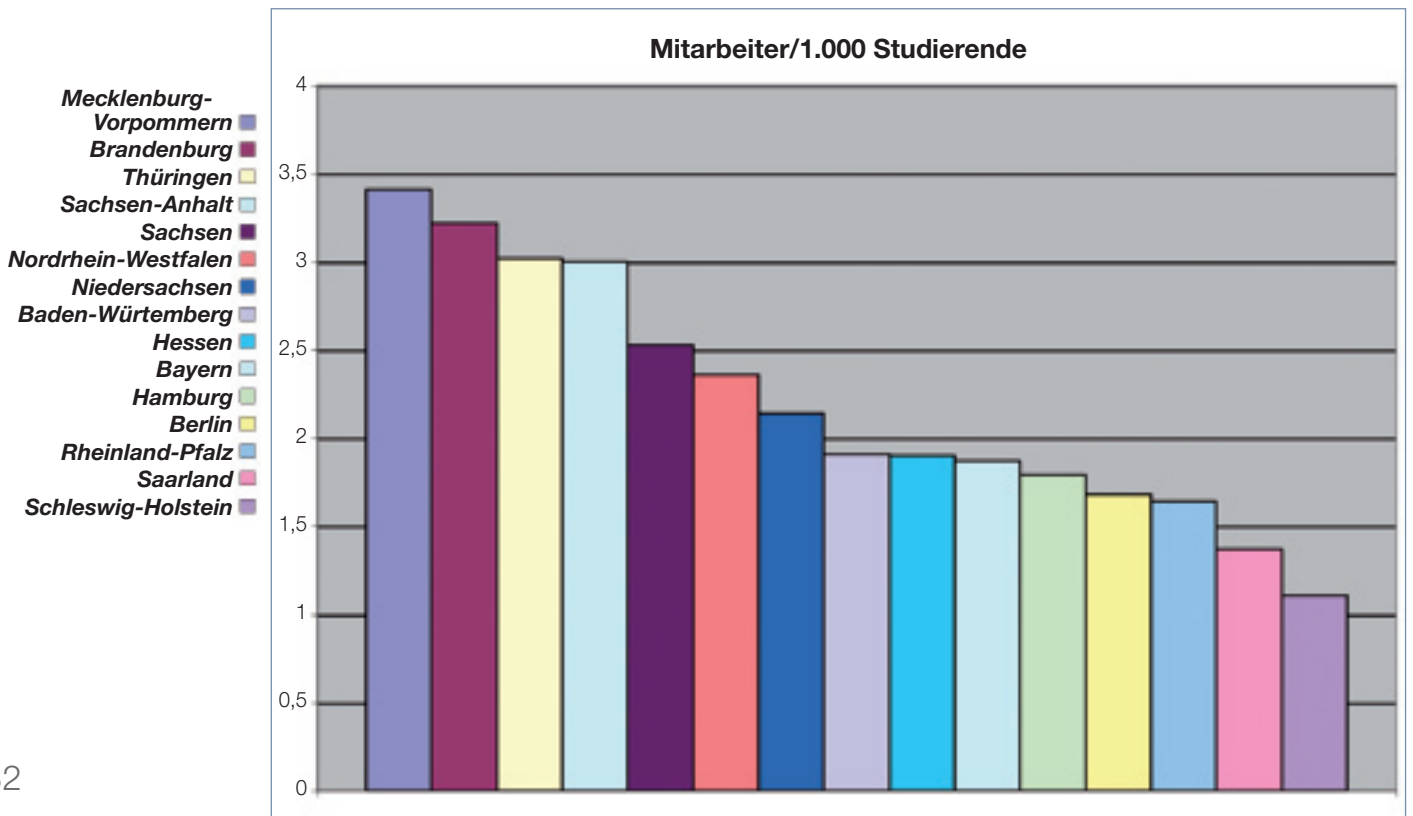
Unter ‚Sonstige Sonderdienste‘ wird besonderes Engagement in Anschlag gebracht, sei es durch die Ausübung der Sprecherämter oder die Mitgliedschaft in den Kommissionen des Bibliotheksverbundes Bayern.

Im Bereich der Verwaltungsdienste sollen für besondere Aufgaben wie z. B. die Presseauswertung oder die Buchung der Bibliotheksrechnungen maximal 0,2 Personalstellen angesetzt werden können. Für die in den Bereich ‚Technische Dienste‘ zählenden EDV-Aufgaben wurde eine eigene detaillierte Ausfüllhilfe erstellt, die ebenfalls auf Erfahrungswerten beruht. Danach errechnen sich für die einzelnen Bibliotheken Personalbedarfe zwischen 0,3 und 1,7 Stellen, je nachdem, wie viel Unterstützung die einzelne Bibliothek durch Rechenzentrum oder Verbundzentrale für ihre EDV-Aufgaben erhält. Auch die Größe der Bibliothek und die daraus resultierende PC-Ausstattung spielen hier eine wichtige Rolle.

Konkrete EDV-Aufgaben sind: Betreuung von Lokalsystem und Endgeräten, Erstellung und Pflege der Webseiten der Bibliothek, Betreuung des Angebots an elektronischen Informationsmitteln sowie Projekte wie beispielsweise Entwicklung von E-Learning-Tutorials. Mit diesen Vorgaben berechnete jede Fachhochschulbibliothek anhand der DBS-Zahlen von 2007 ihren Personalbedarf. Der anschließend erstellte Soll-Ist-Vergleich ergibt für die bayerischen Fachhochschulbibliotheken ein durchschnittliches Stellendefizit von ca. 38 % bezogen auf den errechneten Sollbedarf. Die Schwankungsbreite liegt zwischen 28 und 53 %.

Andere Modelle

Bevor das Personalbedarfsmodell der HIS-Studie zur Verfügung stand, orientierten sich die bayerischen Bibliotheksleiter an einem Modell, das ihre Kolleginnen und Kollegen in Nordrhein-Westfalen entworfen hatten. Nach diesem Modell liegt der Personalbedarf etwa 20 % über den HIS-Berechnungen. Das NRW-Modell schlüsselt die bibliothekarischen Tätigkeiten deutlich feiner auf,



hat aber in der Außendarstellung den entscheidenden Nachteil, dass es von Bibliothekaren entwickelt wurde.

Ein interessanter Aspekt ergibt sich, wenn man anhand der Zahlen der Deutschen Bibliothekstatistik (DBS) von 2007 einen Bundesländervergleich bezüglich der Personalausstattung anstellt. Bayern liegt hier mit 1,87 Mitarbeitern pro 1.000 Studierenden im hinteren Mittelfeld. Mecklenburg-Vorpommern steht mit 3,41 an der Spitze, das Schlusslicht bildet Schleswig-Holstein mit 1,11. Neben den neuen Bundesländern liegen auch die großen alten Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Baden-Württemberg und Hessen vor Bayern.

Die oben beschriebenen Personalbedarfsrechnungen und Ausstattungsvergleiche untermauern sehr deutlich das vorhandene Stellendefizit an den bayerischen Fachhochschulbibliotheken. Es gibt jedoch noch eine weitere Baustelle, die im Personalbereich große Sorgen bereitet.

Stellenbewertung

Die Probleme sind hier schnell auf den Punkt gebracht: die Funktionen von Bibliotheksleitung und Stellvertretung sind nicht sachgerecht bewertet, was zu großen Ungerechtigkeiten in der Besoldung führt. Im Bereich des mittleren Bibliotheksdienstes sind nicht einmal die Obergrenzen nach der alten Stellenobergrenzenverordnung ausgeschöpft.

Wie lassen sich nun bei den Stellenbewertungen belastbare Fakten sammeln, die den Entscheidungsträgern Handlungsnotwendigkeiten vor Augen führen? Ein Bundesländervergleich ist hier leider nicht zielführend. Zu unterschiedlich sieht die Personalstruktur in den einzelnen Bundesländern aus. Teilweise werden die Leiter als Arbeitnehmer eingruppiert, teilweise als Beamte besoldet. In einigen Bundesländern, die in der Personalausstattung vor Bayern rangieren, leitet der höhere Dienst die Bibliotheken, überwiegend ist jedoch der gehobene Bibliotheksdienst in den Leitungspositionen verankert. In Bayern wird lediglich die größte Fachhochschulbibliothek in München von einem Bibliothekar des höheren Dienstes geführt, alle anderen Bibliotheksleiter sind Diplom-Bibliothekare.

Bibliotheksleiter und Stellvertreter

Auf der Suche nach den Besoldungsgrundlagen für die bayerischen FH-Bibliotheksleiter stößt man auf die Bayerische Stellenobergrenzenverordnung vom 13. Januar 2006. Hier sind Obergrenzen für die jeweiligen Besoldungsgruppen festgelegt: für die Besoldungsgruppe A13 werden 15 % festgeschrieben, für Besoldungsgruppe A12 sind es 35 % der berücksichtigungsfähigen Planstellen. Im aktuellen Doppelhaushalt 2007/08 sind die neuen Obergrenzen wie auch in anderen Laufbahnen noch nicht ausgeschöpft worden. Es gibt jedoch in jüngster Zeit seitens der Politik vielversprechende Signale. So werden im Zuge der anstehenden Dienstrechtsreform zahlreiche Beförderungen und damit ein Umsetzen der Stellenobergrenzenverordnung in Aussicht gestellt. Verbesserte Obergrenzen im Zuge der erfolgten Verordnungsnovellierung würden natürlich auch keinerlei Sinn ergeben, wenn sie nur als theoretische Möglichkeit auf dem Papier stehen blieben.

Allerdings ist allein durch das Ausschöpfen von Obergrenzen die Besoldungsproblematik der bayerischen FH-Bibliotheksleiter und ihrer Stellvertreter nicht befriedigend zu lösen. So könnten auch in diesem Fall lediglich ein Drittel der bayerischen Bibliotheksleiter nach A13 besoldet werden, für den Rest stünden Planstellen in A12 zur Verfügung. Die Stellvertreter müssten sich zum überwiegenden Teil mit A11 zufrieden geben. Was aus heutiger Sicht eine Verbesserung darstellen würde (die Besoldungsbandbreite für die Leiter reicht zur Zeit von A11 bis A13), bliebe trotzdem ungerecht.

In der Stellenobergrenzenverordnung wird immer wieder die sachgerechte Bewertung betont. Es kann nicht sachgerecht sein, wenn gleiche Arbeit unterschiedlich bewertet wird. Die bayerischen Bibliotheksleiter haben ein Aufgabenprofil erstellt, das eine sachgerechte Bewertung der Leitungsfunktion in A13 eindrücklich belegt. Wenn genügend Personal vorhanden wäre, würden sich die Probleme bei Ausschöpfen der Obergrenzenverordnung von alleine lösen. So führt die knappe Personaldecke auch noch zu einer nicht nachvollziehbaren Besoldungsungerechtigkeit. Im Bereich der Universitätsbibliotheken ist die Besoldungsproblematik für die Bibliotheksleiter

aufgrund des größeren Personalkörpers unbekannt. Dort sind die Leiterstellen sachgerecht im Endamt der Laufbahn des Höheren Bibliotheksdienstes ausgewiesen. Wenn von allen Seiten betont wird, dass Funktion und Amt im Zuge der Dienstrechtsreform zusammengeführt werden sollen, sind Ministerialbeamte und Politiker zu kreativen Lösungen für eine sachgerechte Besoldung der bayerischen FH-Bibliotheksleiter und ihrer Stellvertreter gefordert.

Mittlerer Bibliotheksdienst

Obwohl die Mitarbeiter im mittleren Bibliotheksdienst aufgrund des geringen Personalkörpers Tätigkeiten verrichten, die an anderen Wissenschaftlichen Bibliotheken häufig von Kolleginnen und Kollegen des gehobenen Dienstes wahrgenommen werden, gibt es lediglich an einer Hochschulbibliothek eine Planstelle in A9. Zur Lösung dieser ganz offensichtlichen Fehlbesoldung muss nicht einmal die sachgerechte Bewertung ins Feld geführt werden, was im Übrigen ein Leichtes wäre. Hier genügt die Anwendung der gültigen Stellenobergrenzenverordnung. Für die 17 staatlichen bayerischen Fachhochschulbibliotheken stünden 28 Planstellen in A9 zur Verfügung, nachdem 40 % der Planstellen im mittleren Dienst nach A9 besoldet werden dürfen. Bei gutem Willen aller Beteiligten wäre es hier sehr einfach, für Besoldungsgerechtigkeit zu sorgen.

Was ist passiert?

Seit Gründung der AG Personal wurden in Arbeitssitzungen, in Besprechungen mit den Personalverantwortlichen an der BSB, in Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen bei unseren Konferenzen und über die FHB-Mailingliste die Argumentationsgrundlagen entwickelt: Anwendung des Personalbedarfsmodells nach HIS anhand einer Exceltabelle mit Ausfüllhilfe, Erstellung von Tabellen zur Personalsituation (Ist und Soll), Einbringen der Argumente in die Papiere zur Landtagsanhörung 2007, Erarbeitung eines Aufgabenprofils für Bibliotheksleiter, Auswertung der DBS für Bundesländervergleiche, Erstellen eines Musterantrags zur Beantragung von neuen Stellen und Stellenhebungen im Zuge der Aufstellung des Doppelhaushalts, Information der Fachöffentlichkeit durch einen Vortrag beim Bayerischen Bibliothekstag 2008 in Regensburg.

Was bleibt zu tun?

Die Hochschulautonomie bringt es mit sich, dass die entscheidenden Weichenstellungen im Personalbereich immer mehr von den Hochschulen selbst ausgehen müssen. Jeder Bibliotheksleiter ist gefordert, als Lobbyist in eigener Sache seine Hochschulleitung für Verbesserungen im Personalbereich zu gewinnen. Ohne die konkrete Beantragung durch die jeweilige Hochschule wird es weder neue noch höherwertige Stellen regnen. Die Argumentationshilfen sind erstellt und werden jeweils auf den neuesten Stand gebracht.

Daneben bleibt es wichtig, die Hochschulleitungen auch zentral zu informieren. Das geschieht am besten mit Unterstützung der zuständigen Fachbehörde BSB, deren Kontakt zu Präsidenten- und Kanzlerkonferenz in persönlichen Gesprächen und durch gutachtliche Stellungnahmen von unschätzbarem Wert ist. Gemeinsam mit der BSB sind auch Kontakte zum Ministerium gerade vor dem Hintergrund der Umsetzung der Stellenobergrenzenverordnung anzustreben. Auch Kontakte zu Berufsverband, Gewerkschaften und Personalräten sollten gepflegt werden.

Der Zeitpunkt für Verbesserungen im Personalbereich ist günstig. Durch die Personalausbauprogramme wegen der Einrichtung von 38.000 neuen Studienplätzen bis zum Jahr 2012 sind Spielräume für neue Stellen da, im Zuge der anstehenden Dienstrechtsreform gibt es Hoffnung auf Stellenhebungen – wenn die Hochschulleitungen die Sorgen ihrer Bibliotheken im Blick haben und Verbesserungen aufgeschlossen mittragen.



DIE AUTOREN

Ute Drechsler ist Leiterin der Hochschulbibliothek Aschaffenburg.

Günter Höld ist Leiter der Hochschulbibliothek Kempten und Sprecher der Bayerischen Fachhochschulbibliotheken.

ANMERKUNGEN

- 1 S. die Stellungnahme der Sektion 4 des Deutschen Bibliotheksverbandes zu den Empfehlungen der HIS GmbH zur Organisation und Ressourcenplanung für wissenschaftliche Bibliotheken (www.bibliotheksverband.de/sektion-4/dokumente/HIS_Final.pdf, Stand: 22.9.2008) sowie die Stellungnahme der AG der Fachhochschulbibliotheken in der Sektion 4 im DBV zu den Empfehlungen der HIS GmbH zur Organisation und Ressourcenplanung für wissenschaftliche Bibliotheken (www.bibliotheksverband.de/fhbib/daten/Stellungnahme_HIS.pdf, Stand: 22.9.2008).