

Die Eingruppierung von Büchereiangestellten des mittleren Dienstes an wissenschaftlichen Spezialbibliotheken nach dem BAT

**Eine Arbeits- und Argumentationshilfe für Bibliotheksleiter
Dietmar Schmidt**

Einführung

Viele Spezialbibliotheken werden von Diplom-Bibliothekaren, wissenschaftlichen Bibliothekaren oder Dokumentaren, aber auch von Wissenschaftlern ohne bibliothekarische Zusatzausbildung geleitet. Die meisten dieser Bibliotheksleiter haben im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihrer früheren Berufstätigkeit weder etwas über Personalverwaltung erfahren, noch wurden sie mit dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vertraut gemacht. Spätestens bei der ersten wieder zu besetzenden Stelle, bei der Formulierung einer Stellenausschreibung, beim Abfassen einer Stellenbeschreibung, beim Bearbeiten des Antrags eines Mitarbeiters auf Überprüfung seines Arbeitsplatzes zwecks Höhergruppierung werden sie gezwungen, sich mühsam in eine verzwickte und ungeliebte Materie einzuarbeiten.

Jüngeren Bibliotheksleitern sind die Anfang der siebziger Jahre beschlossenen Vorgriffsregelungen auf eine damals erwartete Neufassung des BAT für Angestellte in Bibliotheken nicht bekannt, bei älteren Bibliotheksleitern sind sie in Vergessenheit geraten. Diese Vorgriffsregelungen ermöglichen beim Bund aber auch in den Ländern die übertarifliche Eingruppierung oder Höhergruppierung von Büchereiangestellten in die Vergütungsgruppe V c BAT. Selbst Mitarbeiter staatlicher Stellen, die die Eingruppierung der Angestellten in den dem BAT unterliegenden Dienststellen und Einrichtungen prüfen, kennen diese Regelungen nicht und bemängeln solche Eingruppierungen zu Unrecht.

Dieser Aufsatz soll Bibliotheksleitern helfen, Stellenbeschreibungen und Tätigkeitsdarstellungen richtig abzufassen, bei der Bewertung von Stellen und ihrer Eingruppierung sowie bei der Durchsetzung von Höhergruppierungen tarifrechtlich richtig zu argumentieren, aber er soll auch Argumente liefern, falls ein Angestellter eine nicht zu rechtfertigende Forderung auf bessere Eingruppierung stellt.

Arbeitsvertrag

H. Schliemann schreibt in einem vor kurzem in der „Zeitschrift für Tarifrecht“ erschienenen Aufsatz:¹ Grundlage der tariflichen Eingruppierung ist das Bestehen eines durch den Arbeitsvertrag näher bestimmten Arbeitsverhältnisses. Nach § 22, Abs. 2, Unterabs. 1 BAT „ist der Angestellte in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht“. Nach § 22, Abs. 3 BAT „ist die Vergütungsgruppe des Angestellten im Arbeitsvertrag anzugeben“.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in ständiger Rechtsprechung fest, dass die Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag nicht anspruchsbegründend wirkt. Für Büchereiangestellte, die aufgrund der seit fast 30 Jahren bestehenden Vorgriffsregelungen des Bundes und der Länder bei Vorliegen der Voraussetzungen übertariflich Bezüge nach Vergütungsgruppe V c erhalten, folgt daraus nicht ohne weiteres, dass damit auch ein im Tarifvertrag aus einer der Fallgruppen zur Vergütungsgruppe V c BAT vorgesehener Bewährungsaufstieg vereinbart worden sei. Insoweit müssten weitere Umstände hinzutreten.

Auch aus der im Arbeitsvertrag angegebenen Berufsbezeichnung *Büchereiangestellter* oder - seit 1975 - *Assistent an Bibliotheken* oder - seit Sommer 1998 - *Fachangestellter für Medien und Informationsdienste*, lassen sich keine tariflichen Ansprüche begründen. Das ist verständlich, da die Vergütungsordnung (VergO) des BAT Angestellte in Büchereien in allen Vergütungsgruppen von X bis VI b kennt.

Vergütungsgruppen

Die Eingruppierung der Angestellten des öffentlichen Dienstes ist in den §§ 22 bis 25 BAT geregelt. Sie richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der VergO. Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist. Die Eingruppierung von Büchereiangestellten / Assistenten an Bibliotheken / Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (im Folgenden vereinfacht nur Büchereiangestellte genannt) aber auch angelernte Angestellte ohne staatlich anerkannte Berufsausbildung) ist in Anlage 1a zum BAT, *Allgemeine Vergütungsordnung*, geregelt. Sie enthält für die Angestellten in Bibliotheken, mit Ausnahme der Leiter von Musik- und Schauspielbibliotheken in Teil II der Anlage, anders als für andere Berufsgruppen, jedoch weder

1 Schliemann, Harald : Eingruppierung nach dem BAT : Aus der Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts zu § 22 BAT. - In: Zeitschrift für Tarifrecht (1999) S. 435 ff.

ein geschlossenes Bewertungssystem noch präzise Bewertungsmaßstäbe. Zur Bewertung dienen nur teils sehr pauschale Merkmale (Bestandsgröße der Bibliothek und Fachausbildung beim gehobenen Dienst), für Angestellte des mittleren Bibliotheksdienstes nur unbestimmte Rechtsbegriffe (gründliche Fachkenntnisse, vielseitige Fachkenntnisse, selbständige Leistungen), die durchaus unterschiedlich interpretiert werden können:

- *Vergütungsgruppe V c²*

Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und überwiegend selbständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zur Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

- *Vergütungsgruppe VI b*

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII. (Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

35. Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

2 Nach dem BAT ist die Vergütungsgruppe V c für Angestellte in Büchereien nicht geöffnet. Verbesserungen, die durch die Neufassung der Fallgruppen 1 der Anlage 1a zum BAT vom 24. Juni 1975 für die Allgemeine Verwaltung längst gelten, werden nach dem gültigen Tarifvertrag Angestellten in Büchereien nach wie vor vorenthalten.

Mit Zustimmung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Niederschrift über die Besprechung der Arbeitgebervertreter der BAT-Kommission am 14.07.1970) ergingen durch die Ministerien des Bundes für ihre Zuständigkeitsbereiche und durch jeweils zuständige Ministerien oder Verwaltungen der Länder in der ersten Hälfte der siebziger Jahre Erlasse, die vorbehaltlich einer späteren tarifvertraglichen Regelung seither eine Eingruppierung von Angestellten in Büchereien in die Vergütungsgruppe V c ermöglichen.

(siehe *Bibliotheksrechtliche Vorschriften* : mit Bibliographie zum Bibliotheksrecht / zsgest. von Ralph Lansky. - Frankfurt am Main : Klostermann. - Loseblattausg.)

- *Vergütungsgruppe VII*

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind, nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII. (Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)

11. Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst.*

Tätigkeitsmerkmale

Maßgeblich für die Eingruppierung nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT sind die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe. Die Tarifvertragsparteien haben verschiedene Methoden zur Beschreibung dieser Tätigkeitsmerkmale gewählt. Grundsätzlich genießen die speziellen Tätigkeitsmerkmale Vorrang vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen, wie dies in den Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in den jeweiligen Anlagen 1 a zum BAT in den Fassungen Bund/Länder bzw. VKA zum Ausdruck kommt.³

Erläuterung der Tätigkeitsmerkmale

Die im BAT genannten pauschalen Merkmale können aufgrund von Erklärungsversuchen in verschiedenen Kommentaren zum BAT für Büchereiangestellte des mittleren Dienstes etwa so erläutert werden:⁴

Bei *gründlichen Fachkenntnissen* sind zur Wahrnehmung der Aufgaben nähere bibliotheksfachliche Kenntnisse in einem oder zwei Arbeitsbereichen/ Fachgebieten des Bibliothekswesens (Erwerbung, Katalogisierung, Benutzungsdienst, Leihverkehr, Einbandwesen, allgemeine Bibliotheksverwaltung) und die Kenntnis von anzuwendenden Vorschriften, Regeln, Anweisungen u.a. erforderlich. Sie müssen bei der Ausübung der Tätigkeit im Normalfall ohne spezielle Anleitung auch angewendet werden und lassen sich im allgemeinen nur durch eine Berufsausbildung (*Assistent/in an Bibliotheken* oder *Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek*) oder durch mehrjähriges Arbeiten in einer Bibliothek erwerben.

3 BAG, Urteil vom 30.9.1998 - 4 AZR 539/97. - In: Zeitschrift für Tarifrecht (1999) S. 126.

4 Vom Autor in Anlehnung an Tätigkeitsmerkmale und Tätigkeitsbereiche für Angestellte im Dokumentationsdienst / hrsg. vom Berufsverband Dokumentation Information Kommunikation e.V. (VVD). - 4. Aufl. - VVD-Schriftenreihe Nr. 31. - Bonn : VVD, 1992 bibliothekarischen Gegebenheiten angepasst.

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse bedeutet gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Steigerung der Menge der zu beherrschenden fachlichen Kenntnisse im Bibliothekswesen und der anzuwendenden Regelungen und Bestimmungen. Diese qualitative Steigerung soll sich auf mehr als zwei Arbeitsbereiche/Fachgebiete erstrecken. Die Kenntnisse müssen sich nicht auf die gesamten bibliothekarischen Aufgabenbereiche beziehen, die ausübenden Tätigkeiten aber jeweils gründliche Fachkenntnisse voraussetzen.

Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine nur leichte geistige Arbeit kann dieses Tätigkeitsmerkmal nicht erfüllen. Selbständig bedeutet nicht nur, dass jemand ohne Anleitung arbeiten kann, sondern dass unter Einsatz des fachlichen Wissens bei Vorliegen mehrerer Alternativen eigeninitiativ ein Ergebnis erschöpfend und abschließend erarbeitet wird, ohne dass es überprüft werden muss. Vorgegebene Aufgaben sind mit eigener Interpretation in ein Ergebnis umzusetzen. Es ist Gedankenarbeit zu leisten, die eigene geistige Beurteilung und Entscheidung hinsichtlich des einschlagenden Wegs und insbesondere des zu findenden Ergebnisses verlangt.

Bei den genannten Tätigkeitsmerkmalen des BAT handelt es sich um *unbestimmte Rechtsbegriffe*. Schliemann sagt hierzu (s. Referenz (1)): Die Grundidee des unbestimmten Rechtsbegriffs besteht darin, dass er sachverhaltsoffen und damit auf unterschiedlichste Sachverhalte anwendbar ist oder – anders herum ausgedrückt – dass sein Erfülltsein erst festgestellt werden kann, wenn hierzu entsprechend substantiiert vorgetragen worden ist. ... Aufgabe der Tatsachengerichte ist es, bei der Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs festzustellen, ob seine Voraussetzungen erfüllt sind. Dabei steht den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zu.⁵

Stellenbewertung und Ermittlung der tarifgerechten Eingruppierung

In der Anlage 1 a zum BAT sind für die Angestellten des Archiv- und Bibliothekswesens neben den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen in Teil I keine zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale in den Teilen II bis IV, mit Ausnahme der für Leiter von Musik- und Schauspielbibliotheken, aufgeführt. Das erschwert es den mit der Stellenbewertung beauftragten Mitarbeitern der dem BAT unterliegenden Einrichtungen erheblich, ihrer Aufgabe sachgerecht nachzukommen und eine tarifgerechte Eingruppierung vorzunehmen. Sie sind für ihre Entscheidung ganz erheblich auf die Mitwirkung und den Sachverstand der Vorgesetzten der Mitarbeiter dieser Berufsgruppen angewiesen. Angestellte des

5 BAG, Urteil vom 24.6.1998 - 4 AZR 304/97. - In: Zeitschrift für Tarifrecht (1998) S. 555

Dokumentations- und Informationswesens werden in der Anlage 1 a gar nicht erwähnt.

Arbeitsvorgänge in Bibliotheken

Im Januar 1976 berief der *Niedersächsische Beirat für Bibliotheksangelegenheiten*, ein Beirat des Kultusministeriums, einen Unterausschuss für Tarif- und Besoldungsfragen. Er erfasste und beschrieb die Tätigkeiten in wissenschaftlichen Bibliotheken, so dass es für die Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung Unterlagen gab, mit deren Hilfe auch gutachterliche Stellungnahmen abgefasst werden konnten. Grundlage war das damals (und auch jetzt noch) geltende Tarifrecht. Mit den Arbeitsvorgängen in wissenschaftlichen Bibliotheken (AVWB) entstand ein unentbehrliches Hilfswerk für die Stellenbewertung und tarifgerechte Eingruppierung von Angestellten in diesen Bibliotheken, das mit Zustimmung der Sektion Wissenschaftliche Bibliotheken des Beirats veröffentlicht wurde. Eine Neuauflage erschien 1991 im Deutschen Bibliotheksinstitut, als die Bibliotheken der neuen Bundesländer vor der Notwendigkeit standen, künftig ebenfalls den BAT anzuwenden.⁶

Das Werk listet die in wissenschaftlichen Bibliotheken im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst vorkommenden Arbeitsvorgänge auf, nennt die hierfür vom Mitarbeiter zu fordernden Kenntnisse und Fähigkeiten und gibt das zugehörige Tätigkeitsmerkmal an. Es berücksichtigt die Anfang der siebziger Jahre erlassenen Vorgriffsregelungen für die Vergütung von Büchereiangestellten nach den Vergütungsgruppen IV a und V c BAT. Die Autoren nennen zudem fünf Arbeitsvorgänge, die sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung oder durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung bei jeweils mindestens fünf unterstellten Diplom-Bibliothekaren aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben.

Zur Bewertung von Angestelltenstellen des höheren Bibliotheksdienstes erschien 1997 von denselben Autoren eine Publikation zur Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst.⁷

-
- 6 *Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken (AVWB) : Beiträge zur Praxis der Beschreibung und Bewertung von bibliothekarischen Arbeitsplätzen nach dem Bundesangestelltentarif (BAT) / hrsg. von Eberhard Sauppe und Hinrich Vollers. - 1. Aufl. - Hannover-Waldhausen : Nordwestverlag, 1978. - (Veröffentlichungen der Niedersächsischen Bibliotheksschule Hannover; Bd. 3). - 2. unveränd. Aufl. - Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 1991. - (dbi-materialien; 102)*
 - 7 *Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst (AWBD) : Beiträge zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitsplätzen nach den Vergütungsgruppen II a bis I des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) / von Hinrich Vollers*

Vermeintliche Tariflücke

Nach Einschätzung von Büchereiangeestellten und von Gremien (Niedersächsischer Beirat für Bibliotheksangelegenheiten im Jahr 1976,⁸ Bund-Länder-Arbeitsgruppe Bibliothekswesen im Jahr 1991⁹) ist die allgemeine Formulierung der VergO für sie ungerecht, da unvollständig. Nachdem sich die Bibliothekswelt seit etwa 1980 durch den Übergang von der traditionellen zur elektronischen und virtuellen Bibliothek radikal geändert hat,^{10 11} werden die gültigen tariflichen Regelungen auch als nicht mehr zeitgemäß angesehen.

Weil die tarifliche Wertigkeit der Tätigkeiten von Büchereiangeestellten in der VergO des BAT nur allgemein durch unbestimmte Rechtsbegriffe und ohne zusätzliche Tätigkeitsmerkmale geregelt wird, liegt jedoch keine ausfüllungsbedürftige, sondern lediglich eine „vermeintliche“ Tariflücke vor.¹² Sie könnte nur durch eine Änderung oder Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT geschlossen werden. Bis dahin bieten jedoch die erstmals 1978 erschienenen AVWB eine vorzügliche Arbeitsunterlage für die Beschreibung und Bewertung von Arbeitsplätzen in wissenschaftlichen Universal- und auch Spezialbibliotheken. Diese Publikation ist in vielen Ministerien, Behörden und Hochschulen als Grundlage der Bewertung bibliothekarischer Tätigkeiten anerkannt.¹³ Auch wenn in ihr die inzwischen selbstverständlich gewordenen EDV-bezogenen Tätigkeiten fehlen, die bei ihrem Erscheinen noch nicht zur alltäglichen Arbeitspraxis gehörten, lässt sie sich weiterhin zum Erarbeiten von Stellenbeschreibungen/Tätigkeitsdarstellungen verwenden. Meist genügt es, das Adjektiv/Adverb *rechnergestützt* oder *EDV-gestützt* an der passenden Stelle im Text einzufügen. Die zum EDV-gestützten Arbeiten, zum Beispiel mit einem integrierten Bibliothekssystem, erforderlichen zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können bei den Erfordernissen leicht ergänzt werden.

und Eberhard Sauppe. Unter Mitarb. von Günter Baron ... - Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 1997. - (dbi-materialien; 158)

8 s. Referenz (6), S. 5

9 s. Referenz (7), S. 3

10 s. z.B. Lux, Claudia : Vom Bibliothekar zum Cybrarian : die Zukunft des Berufs in der virtuellen Bibliothek. - In: Buch und Bibliothek 46 (1994). - S. 860 - 866 oder

11 Neubauer, Karl Wilhelm : Elektronische Medien und neue Organisationsformen für Bibliotheken. - In: Buch und Bibliothek 46 (1994). - S. 868 - 876

12 Krasemann, Klaus : Das Eingruppierungsrecht des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) / Klaus Krasemann. - 5., erg. und überarb. Aufl. - Stuttgart : ötv Courier-Verl. - S. 104, Pkt. 316

13 s. Referenz (7) im Vorwort

Stellenbewertung und tarifgerechte Eingruppierung gemäß den AVWB

Die AVWB enthalten neben einer kurzen Einführung in die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsplatzbewertung ein Tabellenwerk mit einer Auflistung von allen in wissenschaftlichen Bibliotheken anfallenden einzelnen Arbeitsvorgängen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes, die dazugehörigen Erfordernisse (Kenntnisse und Fähigkeiten) und das dem Arbeitsvorgang auf Grund dieser Erfordernisse zuzuordnende Tätigkeitsmerkmal mitsamt Erläuterungen und Beispielen. In einem Register werden umgekehrt den Tätigkeitsmerkmalen und den ihnen zugehörigen Vergütungsgruppen die im tabellarischen Teil aufgeführten Arbeitsvorgänge zugeordnet. Mit Hilfe dieser Publikation kann die tarifgerechte Eingruppierung auf der Basis einer vorliegenden Tätigkeitsdarstellung zuverlässig erfolgen.

Eingruppierung von Büchereiangestellten in Spezialbibliotheken

Wissenschaftliche Spezialbibliotheken decken den spezialisierten Bedarf an Literatur und Information einer eingegrenzten Benutzerschaft auf einem größeren oder kleineren Fachgebiet. Je nach Umfang dieser Aufgabe reicht die Größenordnung von Einpersonenbetrieben bis zu großen und komplexen in sich gegliederten Bibliothekssystemen.¹⁴

Die von den Mitarbeitern von Spezialbibliotheken zu erledigenden Arbeiten können sich deshalb in großen Spezialbibliotheken auf sich ständig wiederholende Einzeltätigkeiten beschränken oder auch eine Vielzahl von Tätigkeiten umfassen, die im Arbeitsablauf zusammengehören und Arbeitsvorgänge bilden.

Bevor hier eine Eingruppierung vorgenommen werden kann, müssen deshalb weitere Sachverhalte geklärt werden.

Arbeitsvorgang, Zusammenhangstätigkeiten, Atomisierungsverbot

Entscheidungsgrundlage für die richtige Eingruppierung bei der Stellenbewertung gemäß VergO des BAT ist die korrekt formulierte Tätigkeitsdarstellung der Stellenbeschreibung durch die Bibliotheksleiter. Bei ihr sind der BAT und arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu beachten. Besonders wichtig ist die korrekte Darstellung der von den Bibliotheksmitarbeitern zu erledigenden Arbeitsvorgänge.

14 Bibliotheken '93 : Strukturen, Aufgaben, Positionen / hrsg. von der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände (BDBV). - Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 1994. - S. 47

Was ein Arbeitsvorgang ist, hängt davon ab, welches Arbeitsergebnis vom Mitarbeiter erwartet wird. Alle Einzeltätigkeiten (für Büchereiangestellte die einzelnen Arbeitsvorgänge der AVWB), die vom Mitarbeiter erledigt werden müssen, damit er dieses Ergebnis erzielen kann, sind Zusammenhangstätigkeiten, die den Arbeitsvorgang bilden.

Arbeitsvorgang

Nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 BAT sind die Arbeitsvorgänge wie folgt definiert:¹⁵

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Das Verständnis dieser Tarifnorm wird wesentlich erleichtert, wenn man den ersten Teil des Textes strukturiert:¹⁶

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die,
2. bezogen auf den Aufgabenbereich des Angestellten,
3. zu einem bei natürlicher Betrachtung
4. abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

In einer Spezialbibliothek könnten die beispielhaft aufgeführten Arbeitsvorgänge lauten:

Aufgaben der Einbandstelle (mit allen hierzu gehörenden Tätigkeiten) *wahrnehmen* oder *Zeitschriftenabonnements* (von der Bestellung bis zur Rechnungsbearbeitung) *verwalten* oder *Benutzungsdienst* (von der Benutzerzulassung bis zum Einstellen von zurückgegebenen Büchern in die Sammlungen) *erledigen*.

Die Definition des Begriffs Arbeitsvorgang durch die Tarifparteien in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22, Abs. 2 BAT wurde wiederum vom Bundesarbeitsge-

15 BAT-Lexikon : Das BAT-Arbeitsverhältnis / zsgst. von Dieter Bremecker und Klaus Hock. - Freiburg i.Br. : Haufe. - Losebl.Ausg. - Gruppe 4, T. 1 Vergütung

16 s. Referenz (12) S. 253, Pkt. 812

richt (BAG) vorgenommen. Nach der Rechtsprechung des BAG ist unter dem Begriff Arbeitsvorgang

... eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen ...¹⁷

Wie an dieser Definition erkennbar ist, hat das BAG die obige tarifliche Definition um einige weitere, bei der Feststellung von Arbeitsvorgängen zu berücksichtigende, Kriterien ergänzt, z.B. die wichtige Forderung, der Arbeitsvorgang müsse rechtlich selbständig bewertbar sein. Auf die weiteren Folgerungen, die sich aus den Definitionen des Begriffs Arbeitsvorgang ergeben, soll hier nicht weiter eingegangen werden. Lesern, die sich damit eingehender beschäftigen wollen, wird das Studium der umfangreichen Fachliteratur empfohlen, wie das bereits zitierte Buch von *Krasemann* (siehe Referenz (12)) oder das Buch von *Sonntag/Bauer*.¹⁸

In einer großen wissenschaftlichen Bibliothek mit vielen Mitarbeitern ist es möglich, Arbeitsvorgänge, die in einer kleinen Spezialbibliothek von einem Angestellten bearbeitet werden, in mehrere Teilaufgaben mit unterschiedlichen an die Angestellten zu stellenden Anforderungen so zu splitten, dass sich für die Mitarbeiter bei der Stellenbewertung unterschiedliche Eingruppierungen ergeben. So wäre es möglich, dass in einer Spezialbibliothek eine Stelle der Vergütungsgruppe VI b zugeordnet werden muss, weil für die dort zu erledigenden Tätigkeiten zu knapp mehr als einem Drittel vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erforderlich sind, etwa ein weiteres Drittel auch mit gründlichen Fachkenntnissen erledigt werden kann, während das letzte Drittel lediglich schwierigere Tätigkeiten umfasst. In einer größeren Bibliothek mit etwa dreifachem Arbeitsanfall könnten die Tätigkeiten auf drei Stellen so verteilt werden, dass eine davon der Vergütungsgruppe VI b, eine der Vergütungsgruppe VII und die dritte der Vergütungsgruppe VIII zuzuordnen wäre.

Die richtige Feststellung der einzelnen von einem Büchereiangestellten zu erledigenden Arbeitsvorgänge ist für die Tätigkeitsbewertung von zentraler Be-

17 aus: BAG AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975

18 Sonntag, Jörg / Bauer, Jürgen : Die Eingruppierung nach dem BAT : Leitfaden mit Bewertungsbeispielen, zahlreichen Definitionen, Urteilssammlung und Text des Bundesangestelltentarifvertrages sowie der wesentlichsten und gebräuchlichsten Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a zum BAT; mit Musterschreiben im Anhang / Jörg Sonntag; Jürgen Bauer. - 4. Aufl. - Neuwied; Kriftel; Berlin : Luchterhand, 1994

deutung, da der Arbeitsvorgang allein maßgebliche Bewertungseinheit ist. Für die Bildung von Arbeitsvorgängen ist also maßgeblich darauf abzustellen, welche Tätigkeiten dem Angestellten zugewiesen sind. Ist dies zum Beispiel eine einzige große Aufgabe, so bilden all die Tätigkeiten, die der Erfüllung dieser Aufgabe dienen, einen einzigen Arbeitsvorgang.¹⁹

Zusammenhangsarbeiten

Unter Zusammenhangsarbeiten sind solche Tätigkeiten zu verstehen, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten, insbesondere höherwertigen Aufgaben eines Angestellten bei der tarifrechtlichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind.^{20 21}

Atomisierungsverbot (Aufspaltungsverbot)

Jeder Angestellte muss für die Erledigung seiner auszuübenden Tätigkeit Fachkenntnisse erwerben, die er zwar nicht ständig anwendet, ohne die jedoch ein Erfüllen der übertragenen Aufgaben nicht möglich ist. Auch beim Erledigen hochqualifizierter Arbeiten gibt es Teilbereiche, die relativ geringe Fachkenntnisse erfordern.

Das BAG ist in seiner Rechtsprechung dem Versuch, die auszuübende Tätigkeit der Angestellten aus Anlass der Tätigkeitsbewertung in die kleinsten gegeneinander abgrenzbaren Einheiten aufzuteilen u.a. mit dem Hinweis begegnet, dies führe zu einer tarifwidrigen Atomisierung menschlicher Arbeitsleistung.²² Das Atomisierungsverbot gebietet, alle zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Einzeltätigkeiten (Zusammenhangstätigkeiten) zu einem einzigen Arbeitsvorgang zusammenzufassen.

Nach der Systematik der Vergütungsordnung, dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale, steigt die Vergütung eines Angestellten mit den in seinem Aufgabenbereich anzuwendenden Fachkenntnissen. Da oftmals nur die „Kernarbeitsleistung“ die verlangten Fachkenntnisse erfordert, ohne diese Fachkenntnisse der gesamte Arbeitsvorgang jedoch nicht erledigt werden kann, sollen dem gesamten Arbeitsvorgang die für die Kernarbeitsleistung erforderlichen

19 BAG, Urteil vom 21.10.1998 - 4 AZR 574/97. - In: Zeitschrift für Tarifrrecht (1999) S. 266

20 vgl. BAG AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie BAG, Urteil vom 21.2.1990 - 4 AZR 603/89. - In: Zeitschrift für Tarifrrecht (1990) S. 289

21 s. Referenz (12) S. 258, Pkt. 838 und Referenz (18) S. 65, Pkt. 210

22 BAG AP Nr. 78, 80 zu §§ 22, 23 BAT 1975, s. Referenz (12) S. 255, Pkt. 822

Fachkenntnisse zugeordnet werden.²³ Einem Arbeitsvorgang ist also bei der Stellenbewertung das Tätigkeitsmerkmal zuzuordnen, das der höchsten Anforderung entspricht, die an mindestens eine der Zusammenhangstätigkeiten, die zur Erledigung des Arbeitsvorgangs getan werden müssen, zu stellen ist.

Stellenbeschreibung, Aufgaben-/Tätigkeitsdarstellung

Grundlage für die Bewertung einer Stelle und der auf ihr ausgeübten Tätigkeiten ist die Stellenbeschreibung (Arbeitsplatzbeschreibung) und die Aufgaben-/Tätigkeitsdarstellung. Lesern, die sich eingehender als im Folgenden dargestellt mit diesem Thema beschäftigen wollen, sei das Buch von Schwarz²⁴ zum Studium empfohlen.

In der Vergangenheit wurden die Arbeitsplätze für Angestellte in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie in privatrechtlich organisierten, die dem BAT unterliegen, vielfach lediglich aufgrund des Textes der Stellenausschreibung bewertet. Inzwischen sind Stellenbeschreibungen vorgeschrieben.

Stellenbeschreibungen und die zugehörigen Tätigkeitsdarstellungen richten sich allein auf die Stellen und geben die dort wahrzunehmenden Aufgaben (Arbeitsvorgänge) und Tätigkeiten wieder. Sie richten sich nicht auf die Person des Stelleninhabers. Sie geben Auskunft über die organisatorische Eingliederung der Stelle, die Befugnisse des Arbeitsplatzinhabers und die Anforderungen, die er erfüllen muss. Unter den Fachkenntnissen sind, falls für die Stelle erforderlich, auch Sprach- und EDV-Kenntnisse anzugeben.

Die Stellenbeschreibungen sind grundsätzlich von den unmittelbaren Vorgesetzten abzufassen, für bibliothekarische Arbeitsplätze also im allgemeinen von den Leitern der Bibliotheken. Damit ein Arbeitsplatz letztlich nach der VergO des BAT bewertet werden kann, sollte sich der Vorgesetzte darüber klar werden, wie *schwierig* die vom Arbeitsplatzinhaber zu erledigenden Aufgaben und Tätigkeiten sind, welche *Fachkenntnisse* dafür erforderlich sind, ob *selbständige Leistungen* erbracht werden müssen und, falls ja, *in welchem Umfang*. Schwierigkeit, Art und Umfang der Fachkenntnisse und der Umfang der Selbständigkeit sollten tunlichst im Vokabular der VergO ausgedrückt werden, d.h. für Angestellte in Büchereien durch die in den zutreffenden Fallgruppen verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe der VergO.

In der Tätigkeitsdarstellung sollten für die einzelnen Zusammenhangstätigkeiten, die einen Arbeitsvorgang bilden, die Formulierungen für die bei *Saup-*

23 s. Referenz (12) S. 281-282, Pkt. 899-901

24 Schwarz, Horst : Arbeitsplatzbeschreibungen / von Horst Schwarz und Mitarb. - 13., aktual. Aufl. / bearb. von Christiana Nicolai. - Freiburg i.Br. : Haufe, 1995

pe „Arbeitsvorgänge“ genannten Tätigkeiten zu finden sein, gegebenenfalls ergänzt durch die Adjektive oder Adverbien *rechnergestützt* oder *EDV-gestützt*. Dabei kann es notwendig werden, mehrere dieser Tätigkeiten bei der Formulierung des Texts der Tätigkeitsbeschreibung zusammenzufassen. Es ist möglichst kurz und treffend und verbalisierend zu formulieren, z.B. statt wie bei *Sauppe* „Akzessionierung laufend eingehender Zeitschriftenhefte gemäß ...“ heutzutage „Regelmäßig eingehende Zeitschriftenhefte gemäß ... akzessionieren“.

Übertarifliche Vergütung nach Vergütungsgruppe V c BAT

Aufgrund der Vorgriffsregelungen aus den siebziger Jahren (s. Fußnote 2) ist von den Arbeitgebern für „Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und überwiegend selbständige Leistungen erfordern“ die übertarifliche Eingruppierung nach Vergütungsgruppe V c BAT geöffnet worden. Büchereiangestellte des mittleren Dienstes in Bibliotheken des Bundes und der Länder sind deshalb bei Vorliegen der Voraussetzung - maßgeblich sind Tätigkeiten mit *überwiegend* selbständigen Leistungen (also bei mehr als der Hälfte der zu erledigenden Arbeitsvorgänge) - entsprechend einzugruppieren. Auf Angestellte in Bibliotheken, deren Träger zwar den BAT anwenden, die jedoch privatrechtlich organisiert sind, ist diese übertarifliche Eingruppierung nur anwendbar, wenn die Zustimmung der für den Träger zuständigen arbeits-/tarifrechtlichen Vereinigung eingeholt wird. Dies sollte aber aus Gründen der Gleichbehandlung aller dem BAT unterliegenden Beschäftigten seitens der Träger auch ohne falsche Scham geschehen. Erlasse oder Verordnungen von Ministerien oder Verwaltungsstellen der neuen Länder, die Vorgriffsregelungen ebenfalls anzuwenden, sind dem Autor nicht bekannt. Die Berliner Regelung müsste jedoch auch im Ostteil der Stadt Anwendung finden.

Ausblick

Die Fallgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung des BAT, die auf Angestellte in Büchereien anzuwenden sind, gelten im Grundsatz unverändert seit dem Tarifvertrag vom 25. März 1966.²⁵ Für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände ist am 1. Dezember 1966 eine teilweise abweichende Fassung des BAT vereinbart worden (s. hierzu *Lansky*: Bibliotheksrechtliche Vorschriften. - Pkt. 1505, S. 1 (Fußnote 2)). Leider wurde es von den Tarifparteien versäumt, die einseitige Vorgriffsregelung der Arbeitgeber von 1970 bereits in den Tarifvertrag vom 24. Juni 1975 zu übernehmen. In

25 Gemeinsames Ministerialblatt 17 (1966) S. 243-279, 356.

den seinerzeit laufenden Tarifverhandlungen für Angestellte im Bibliotheksdienst hatten sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bereits auf weitgehende Verbesserungen für Angestellte in Bibliotheken gegenüber dem Tarifvertrag von 1966 verständigt, als Anfang der achtziger Jahre die Arbeitgeberseite die Verhandlungen abbrach, nachdem die Arbeitnehmervertreter über den erzielten Konsens hinaus weitere Forderungen stellten. Die Verhandlungen wurden seither nicht wieder aufgenommen und werden vermutlich auf absehbare Zeit wegen knapper Finanzen bei andauerndem Stellenabbau im Bereich des öffentlichen Dienstes auch nicht wieder aufgenommen werden.

Die Bibliotheken haben in den letzten zwanzig Jahren einen revolutionären Wandel erlebt. Von der traditionellen Bibliothek, in der noch alle Tätigkeiten in Handarbeit mit mehrfachen Wiederholungen in den verschiedenen Arbeitsgängen erledigt wurden, hat sich die Bibliothekswelt mit der Einführung rechnergestützter Bibliothekssysteme radikal geändert. Aus der automatisierten Bibliothek der achtziger Jahre wurde die elektronische Bibliothek der Neunziger, die sich zu Beginn des dritten Jahrtausends immer mehr zur virtuellen Bibliothek wandelt. Diese Entwicklung erzwang und erzwingt erhebliche Veränderungen der Tätigkeiten in den bibliothekarischen Berufen: Die Angestellten des höheren Dienstes (wissenschaftliche Bibliothekare) werden zu hochqualifizierten Informationsvermittlern, Diplom-Bibliothekare übernehmen zusätzliche Aufgaben im Dokumentations- und Informationswesen, helfen den Benutzern bei elektronischen Literatur- und Faktenrecherchen. Die Büchereiangestellten (Assistenten, Fachangestellte) übernehmen immer mehr die verbleibenden klassischen Aufgaben der Bibliothekare bei Erwerb, Katalogisierung, Benutzungsdienst und Einbandwesen bei voller Nutzung der elektronischen Arbeitshilfen.

Büchereiangestellte brauchen zum Ausüben ihrer Tätigkeiten zusätzliche und höhere Qualifikationen als früher. Dem wurde 1998 mit der Neuordnung der Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste²⁶ Rechnung getragen, wobei die Ausbildungsdauer gegenüber der bisherigen für Assistenten an Bibliotheken von zwei auf drei Jahre verlängert wurde. Es ist höchste Zeit, auch den BAT diesen Entwicklungen im Bibliothekswesen anzupassen!

Bis das geschieht, müssen die Bibliotheksleiter dafür sorgen, durch zeitgemäße, sachgerechte Tätigkeitsbeschreibungen für alle Stellen im mittleren Dienst eine angemessene Eingruppierung zu erreichen und dabei die vorhandenen Möglichkeiten der übertariflichen Vergütung für ihre besonders qualifizierten Mitarbeiter zu nutzen.



26 Bundesgesetzblatt (1998) T. 1, Nr. 34, S. 1257-1275.