

Qualifiziert, motiviert und befristet

Unzufriedenheit mit der Beschäftigungs- und Vergütungssituation in öffentlichen Bibliotheken

Elgin Helen Jakisch

„Qualifiziert, motiviert und befristet – wie prekär ist das Bibliothekswesen?“, das war die Ausgangsfrage zu einer Podiums- und Publikumsdiskussion auf dem diesjährigen Bibliothekartag. Das Thema brennt deutschen wie auch österreichischen Bibliotheksangestellten angesichts von Digitalisierung und Arbeitsverdichtung auf den Nägeln. Die Teilnehmenden erörterten Aspekte zu Befristungen, Teilzeit und die Frage nach der angemessenen Bezahlung.

› Zur Podiumsdiskussion geladen hatten Indra Heinrich und Janin Präßler (beide Staatsbibliothek zu Berlin). Als Diskutierende beteiligten sich Mag. Ute Weiner (Arbeitskammer Wien und AK Bibliothek Wien für Sozialwissenschaften), Dr. Ulf Banscheraus (Leiter Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der TU Berlin), Dr. Maria Gäde (Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften der HU-Berlin) sowie Jürgen Christof (Leiter TU-Bibliothek). Diese wichtige Veranstaltung drohte im umfangreichen Kongressprogramm unterzugehen und hätte einen prominenteren Platz und einen größeren Veranstaltungsraum verdient. Dicht gedrängt nahmen etwa 250 Zuhörer an der Debatte teil.

Zur aktuellen Situation

Im Verlauf der Diskussion wurde deutlich: das alte Klischee des Berufsbildes ist längst überholt. Alle, die in Bibliotheken tätig sind, haben einen modernen Dienstleistungsberuf mit IT-Bezug und arbeiten mit Menschen und Medien. Die Sparzwänge vergangener Jahre, ein anstehender Generationenwechsel und die Herausforderungen für Bibliotheken im 21. Jahrhundert haben auf die öffentlich finanzierten Bibliotheksbeschäftigten erhebliche Auswirkungen.

Inzwischen werden spezifische digitale Dienstleistungen angeboten und

anspruchsvolle Aufgaben entstehen wie beispielsweise beim Forschungsdatenmanagement. Vielfach bilden sich andere, teils komplexe Tätigkeiten heraus, die bestimmte Qualifikationen voraussetzen. Längst haben sich Beschäftigte im Job weitergebildet und -qualifiziert. Leider haben die momentanen Entgeltgruppen festgelegte Grenzen und sind deshalb Sackgassen¹. Beispiele in der Diskussion zeigten eine Realität, die mit den Anforderungen nicht Schritt hält. Die Rede war von qualifizierten Beschäftigten, die jahrelang in zu niedrigen Lohngruppen arbeiten oder Quereinsteigern, die trotz Berufserfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes wieder als „Berufsanfänger“ eingestuft werden müssen.

Die Hoffnungen liegen auf den nächsten Tarifverhandlungen. Bereits zu Beginn des diesjährigen Bibliothekartages wurde ein offener Brief der Personalverbände VDB und BIB an die Tarifparteien ver.di, TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) und Beamtenbund übermittelt, in dem man mehr Durchlässigkeit in der Eingruppierung der Stellen in wissenschaftlichen Bibliotheken fordert².

Feste Stelle erst nach vier Jahren

Ute Weiner berichtete, dass in Österreich ähnlich wie in Deutschland der Berufseinstieg oftmals über eine befristete Stelle stattfindet und die meisten nach etwa vier Jahren eine feste Stelle fänden. Meistens würden die Berufsanfänger ein bis zwei Stufen niedriger eingruppiert. „Oftmals schockt das Gehaltschema mehr als die Befristung“, so Weiners Erfahrungen, wo man mit etwa 2000 EUR brutto für eine Vollzeitstelle rechnet. Es sei oft schwierig, ein festes Arbeitsverhältnis zu bekommen. Jürgen Christof plädierte für Dauerstellen für Daueraufgaben und dafür, Befristungen nur bei projektbezogenen Einsätzen oder Krankheits- oder Elternzeitvertretungen zuzulassen. Zumindest bemühe man sich in der TU, dies bei Neueinstellungen zu berücksichtigen.

Die Diskussionsleiterin Indra Heinrich bestätigte, dass die Zahl der Befristungen konstant bleibt, wie man an den Stellenangeboten der Jobbörsen ablesen kann. Sie wies darauf hin, dass das Bundesverfassungsgericht vor kurzem sachgrundlose Kettenbefristungen verboten hat³. Befristungen wirken sich negativ aus, werden sie zum Dauerzustand, so eine Teilnehmerin aus dem Publikum.

¹ Bei Bachelor Entgeltgruppe 9 und FAMIS Entgeltgruppe 6 in wiss. Bibliotheken.

² <https://www.vdb-online.org/2018/06/12/offener-brief-von-vdb-und-bib-zur-eingruppierung-in-wissenschaftlichen-bibliotheken/>

³ <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/bvg18-047.html>

Viele empfinden es als hohe psychische Belastung, sich immer wieder bewerben zu müssen, immer zu hoffen, die laufende Befristung würde aufgehoben oder sich immer wieder neu von einem netten Team verabschieden zu müssen. Sie erhielt bestätigenden Applaus. Da sind die Arbeitgeber gefragt, motivierte und qualifizierte Fachkräfte früher zu entdecken und zu halten und für klare Perspektiven zu sorgen.

Alles eine Frage der Qualifikation?

Eine gezielte Weiterqualifikation zum Erreichen einer höheren Gehaltsstufe findet im öffentlichen Dienst nicht so wie in der freien Wirtschaft statt. Weiterbildungen haben kaum einen Effekt auf die Höhe der Lohnzahlung oder das Weiterkommen in der Organisation. Hier fehle den Arbeitgebern die Flexibilität, so Christof. Er gab zu bedenken, dass Weiterbildungen vom Bachelor zum Master die Situation nicht wirklich verbesserten, denn die Masterstellen seien rar und Befristungen in diesem Bereich nähmen zu. Das Studium wecke seiner Ansicht nach falsche Erwartungen. Die Weiterqualifizierung würde eher zu einer ungünstigen Beschäftigungssituation führen. Leider werde dies den Studierenden nicht vermittelt, so Christof. E13 Stellen für Master seien oft an Fachreferate gebunden, für die es dann an fachspezifischen Qualifikationen fehle. Viele befristete Projektstellen könnten für die Master auch zur Frustration führen. Maria Gäde wies auf Verbleibstudien beim IBI hin, die zeigten, dass über 80% der Absolventen auch mit einem Master einen Job fänden, teils befristet, teils fest angestellt⁴. Sollten sich die Tarifverträge ändern, könnten auch Masterabsolventen vermehrt profitieren.

Die Teilzeitfalle

Es kommt noch ein Aspekt hinzu: 85% der Beschäftigten im Bibliotheksbereich sind Frauen und vie-

le haben Familie, tendieren also zur Teilzeitbeschäftigung. Auch hier wirken sich die Lohngruppen entsprechend aus. Viele Teilzeitbeschäftigte nutzten die Möglichkeit zur Aufstockung, wenn sie sich böte. Immerhin gäbe es von 37% der Beschäftigten Aufstockungswünsche, so Ulf Banscheraus, weil einige unfreiwillig in Teilzeit arbeiten.

Sind Bibliothekarinnen und Bibliothekare deshalb nun „prekär“ beschäftigt? Vielleicht sei der Titel der Veranstaltung etwas zu provokant gewählt, weil man nicht davon ausgehen könne, dass dies auf die Branche zuträfe, meinte Banscheraus. Als atypisch beschäftigt gelten Personen, die keinen Vollzeit Arbeitsplatz haben. Dazu zählen alle Teilzeittätigen. Wer von seinem Lohn nicht leben kann, keinen Zugang zu Gesundheitsversorgung oder Weiterbildungen hat oder von Altersarmut bedroht wird, gilt als prekär beschäftigt. Banscheraus nannte einen Medianstundenlohn von 10 EUR und dass man ab Lohngruppe 9 aufwärts laut einer Studie zum Wandel der Arbeit an Hochschulen⁵ von „Hocheinkommen“ spräche. Die Freie Universität Berlin hat inzwischen entschieden, endlich auch E10- bis E12-Stellen in den Bibliotheken zu besetzen, erwähnte Präblier. Bisher sei dies nicht möglich gewesen.

Dass es eine eklatante Unterbezahlung in den meistbesuchten kommunalen kulturellen Einrichtungen gibt und welche Arbeit hier unter Aufbietung von viel Improvisationstalent und Durchhaltevermögen geleistet wird, wurde spätestens deutlich, als die Diskussion sich dem Publikum öffnete. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis veranschaulichten, wo den Beschäftigten der Schuh drückt. Teilnehmerinnen berichteten von Situationen, in denen ursprünglich höher dotierte Aufgaben nach unten gestuft oder auf Studierendenjobs verteilt werden, die vorher zu einer Stel-

le gehörten. Auch dass viele Stellen intern besetzt würden, selbst wenn sie ausgeschrieben werden. Das sei wohl eher ein strukturelles als ein Problem der richtigen Qualifikationen. Die Identifikation mit dem Beruf sei im Bibliotheksbereich sehr hoch, man sei intrinsisch motiviert und die meisten bleiben einer Stelle lange treu, so Weiner, „aber das Gehalt ist schlecht“.

All das führt dazu, dass die Attraktivität des Berufs verloren gehen kann und beispielsweise IT-Fachkräfte einen Arbeitsplatz in der Bibliothek im Hinblick auf das Gehaltsniveau nicht aussichtsreich finden. Für die Weiterentwicklung der Services und der Einrichtungen werden nicht nur motivierte Bibliothekarinnen und Bibliothekare gebraucht, sondern auch IT-Fachkräfte, Controller, Pädagogen und Projektmanager. All dies passt mit der Bezahlung des Personals und den Voraussetzungen und Eingruppierungen der Stellen derzeit nicht mehr überein. Eine Bandbreite an Tätigkeiten in der Bibliothek gäbe es für Entgeltgruppen von E5 bis E15.

In der Diskussion zeigte sich, dass viele Problemfelder, die man aus Einzelfällen kannte, sich womöglich als weit verbreitete Realität erweisen. Mangelnde Anerkennung in Form von zu wenig Gehalt und Unsicherheit für die Beschäftigten lassen dauerhaft eine Demotivation befürchten. Eine Teilnehmerin drückte es so aus: „Man will ja die Möglichkeit haben, eine neue Wohnung in einem boomenden Ballungsgebiet zu finden, wo man demnächst einen neuen befristeten Job antritt.“ Es bleibt zu hoffen, dass diese Themen mehr politisches Gewicht bekommen. ■



Elgin Helen Jakisch
U&B Interim-Services,
Berlin
jakisch@ub-interim.de

4 <http://www.ib.hu-berlin.de/verbleibstudie/>

5 https://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2017/november_2017/medieninformationen_nr_1952017/