



Die Dienstleistungs-  
Gewerkschaft

---

**Frauen in Bibliotheken  
melden sich zu Wort**

**FRAUEN**

wollen

**MEHR**



**Die Dienstleistungs-  
Gewerkschaft**

**Eine Broschüre herausgegeben von Heike Gumpert,  
ÖTV Hessen, in Kooperation mit**

- Vera Morgenstern, Bundesfrauensekretariat der ÖTV**
- Sibylle Lust, ÖTV Bayern**
- Martina Peil, ÖTV NRW II**
- Renate Schlusen, ÖTV Rheinland-Pfalz**
- Berith Jordan, ÖTV Nord**
- Sylvia Skrabs, ÖTV Berlin**

**Eine Broschüre von:**

**Dr. Karin Kraus  
Mitarbeiterin des Feministischen  
Frauengesundheitszentrums Frankfurt**

**und**

**Heike Gumpert  
ÖTV Hessen**

Druck und Herstellung: Imprinta, Obertshausen  
Frankfurt a.M., Juni 1998  
2. Auflage April 1999

## **Liebe Leserin, lieber Leser,**

dies ist nun die siebte Broschüre in der Reihe „Frauen wollen mehr“. Nach den Arbeiterinnen, den Schreibkräften, den Schulsekretärinnen, den Hauswirtschafterinnen, den Sekretärinnen in Psychosozialen Einrichtungen und den Frauenbeauftragten melden sich mit ihr *Frauen in Bibliotheken* zu Wort. Inhalte und Formen der *Aufwertungskampagne für Frauenberufe im öffentlichen Dienst* haben sich in den mehr als sechs Jahren seit Herausgabe der ersten Broschüre gewandelt. Zwei Tendenzen beeinflussen ihren Fortgang.

In Zeiten dramatischer Erwerbslosigkeit, massiven Sozialabbaus und tiefgreifender Veränderungen im traditionellen Normalarbeitsverhältnis ist es schwierig geworden, den ursprünglichen Schwung der Kampagne zu erhalten. Angesichts von Stellenabbau und Privatisierungen im Öffentlichen Dienst, von denen gerade typische Frauenbereiche besonders hart betroffen sind, macht sich schon einmal Resignation breit, sind die „Niederungen der kleinen Schritte“ beschwerlicher geworden.

Gleichzeitig ist es gelungen, mit dem Gewerkschaftstag 1996 die Aufwertung von Frauenberufen zum erklärten Ziel der gesamten ÖTV zu machen. Die Aufwertungskampagne wird derzeit ergänzt und erweitert mit dem Beginn einer Kritikkampagne am BAT aus Frauensicht (Antidiskriminierungskampagne). In ihr wird es darum gehen, strukturell-diskriminierenden Elementen im Sinne der europäischen Rechtsprechung auf die Spur zu kommen und für ihre Abschaffung zu streiten. Hierfür liegt seit 1997 ein wissenschaftliches Gutachten der Arbeitsrichterin Regine Winter vor, dessen Umsetzung in Vorbereitung ist. Heute entspricht zumindest zahlenmäßig der Frauenanteil in allen entscheidenden Gremien der ÖTV zunehmend der tatsächlichen Bedeutung der Frauen in der Organisation. Mit dem Gewerkschaftstag von 1994 ist eine Reform des gesamten BAT zumindest in Angriff genommen - gute Zeiten eigentlich, um die Sprachlosigkeit von Tarifverträgen in bezug auf Frauenarbeit zum Thema zu machen und, wo es geht, sie aufzuheben. Hinzu kommt: die gesetzlichen Voraussetzungen, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu verwirklichen, sind in den letzten Jahren günstiger geworden. Verwaltungsreformprozesse und der Einsatz neuer Technologien ermöglichen neue beteiligungsorientierte Wege von Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung. Überholte Arbeitsabläufe und die Bewertung von Arbeit werden in Frage gestellt. Auch wenn häufig angesichts der Finanzkrise der Öffentlichen Haushalte die Verkehrung von Reformprozessen in Personalabbaumaßnahmen zu beklagen ist, so gab und gibt es doch eine Vielzahl ermutigender und positiver Ansätze und Beispiele.

Die eigene Arbeit in eigene Worte zu kleiden und ihr damit Wert zu geben, ist ein entscheidender Grundgedanke der Aufwertungskampagne. Viele Frauen haben dies in der Kampagne erfahren und bald erkannt: zu verändern ist die herrschende defizitäre Sicht und Bewertung von Frauenberufen. Wem nützt eine konkrete Dienstleistung? Welche Qualität muß sie haben für die Bürger und Bürgerinnen und wie sollten die Arbeitsbe-

dingungen sein? Dies sind Gedanken aus der ÖTV-Kampagne „Zukunft durch Öffentliche Dienste“. Es spricht einiges dafür, diese beiden offensiven Orientierungen gerade heute nicht aufzugeben.

„**Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort**“. Warum? Im Gegensatz zu anderen Arbeitsfeldern des Öffentlichen Dienstes, aus denen Frauen in dieser Reihe sich bisher zu Wort meldeten, gibt es im Bereich Bibliotheken eine relativ entfaltete Fach-, Berufsbild- und Zukunftsdiskussion. Weshalb dann eine solche Broschüre über einen Arbeitsbereich, in dem sowieso schon über 80 % der Beschäftigten Frauen sind? Ist es überhaupt nötig, extra aus Frauensicht auf diesen Beruf zu schauen? Anders gefragt: Warum gelingt es den Bibliotheksbeschäftigten nun schon seit über 30 Jahren nicht, eine hoffnungslos veraltete tarifliche Eingruppierung zu verbessern?

In den Vorarbeiten und Diskussionen über die Broschüre habe ich eine interessante Beobachtung gemacht: Die gesellschaftliche Wertschätzung der Institution Bibliothek, ob nun öffentlich oder wissenschaftlich, ist auffallend stark verbunden mit traditionellen Zuschreibungen, wie wir sie sonst in verblüffender Ähnlichkeit für typische Frauentätigkeiten kennen. Einige Beispiele: Eine Bibliothek wirkt im Hintergrund, arbeitet sozusagen „versteckt“. Bibliotheksarbeit ist Infrastruktur stiftende Arbeit für andere nach außen wirkende Personen und Bereiche, sie ist preiswert bis kostenlos zu haben. Die Bibliothek als Einrichtung „assistiert“, z.B. für die Forschung, für die Lehre. Eine Bibliothek wirkt zwar auf öffentlich bedeutsame Bereiche wie Bildung, Kultur, Informationsverbreitung und soziale Beziehungen, dies geschieht aber „leise“ und ist gemeinhin nicht sichtbar. Diese gesellschaftliche Bewertung mag dazu beitragen, daß den Frauen, die in ihr arbeiten, angemessene Anerkennung vorenthalten bleibt.

Ein weiterer Grund ist sicher darin zu finden, daß die Leitenden in Bibliotheken, die auch den berufsfachlichen Diskurs überwiegend bestimmen, oft Männer sind. Sie sind mit den vielfältigen und wechselnden Anforderungen der täglichen Berufsarbeit weniger verbunden und dazu noch - als Beamte - von der z.T. diskriminierenden Bewertung ihrer Arbeit durch eine veraltete Eingruppierung selbst kaum betroffen .

In dieser Broschüre melden sich nun Frauen zu Wort. Wir möchten damit Anstöße geben zu neuen Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten auf dem Weg der Verbesserung und Aufwertung von Bibliotheksarbeit.

Heike Gumpert  
Frauensekretärin der ÖTV Hessen

# Inhalt

Wer war dabei? .....	7
Einleitung .....	9

## **Teil I – Ein Blick auf Bibliotheken und die darin Arbeitenden**

1. Viel benutzt, doch unerkannt - Bibliotheksarbeit und ihre Wertschätzung <i>Christiane Schaper</i> .....	11
2. Bibliotheken im Wandel - Text aus einer Fotoausstellung .....	13
3. Viele Bibliothekstypen, viele Berufsgruppen <i>Gudrun Jäger / Karin Holste-Flinspach</i> .....	15
4. Auch bei uns? „Librarianship: The erosion of a woman’s profession“ <i>Inge Spribille</i> .....	16

## **Teil II – Personal und NutzerInnen**

1. Ein ganz normaler Beruf <i>Beate Schwartz-Simon</i> .....	20
2. Assistentinnen an Bibliotheken <i>Karin Holste-Flinspach</i> .....	21
3. Die Frau lebt nicht vom Lob allein, ein Flugblatt .....	23
4. Konflikte gehören dazu: Vom Umgang mit NutzerInnen <i>Gudrun Jäger / Monika Reiß</i> .....	24

## **Teil III – Verschiedene Bibliothekstypen, ähnliche Probleme**

1. Universitätsbibliothek im Wandel der Zeit – Frauenarbeitsplätze verändern sich <i>Gudrun Jäger</i> .....	27
2. Bibliothekarin in einer Fachbereichsbibliothek - Hauptrolle mit wenig Gage <i>Martina Müller-Scheuring / Hille Herber</i> .....	28
3. One-Person-Library - oder: Eine/r für alles <i>Christiane Schaper</i> .....	32

## **Teil IV – Der Beruf Bibliothekarin im BAT - Frauendiskriminierung auf der Spur**

1. Die Geschichte der ÖTV-BAT-Diskussion seit 1974  
*Barbara Jedwabski* ..... 37
2. Bibliotheksarbeit und BAT - Bilanz einer Personalrätin  
*Monika Reiß* ..... 40
3. Durchleuchtet und aufgespürt: Diskriminierungspotentiale im BAT  
*Martina Moos* ..... 49

## **Teil V – Politische Forderungen** ..... 55

### **Anhang:**

1. Einige Abkürzungen und Fachbegriffe ..... 57
2. Das ÖTV-Gutachten von Regine Winter: Kurzfassung und Bestellhinweis ... 58

## Wer war dabei ?

Folgende Frauen aus dem hessischen Arbeitskreis „Frauen in Bibliotheken“ haben an der vorliegenden Broschüre mitgearbeitet und sind an Diskussionen mit den LeserInnen interessiert:

Hille Herber	Universität Frankfurt am Main, Fachbereichsbibliothek ☎ 069-79822019
Karin Holste-Flinspach	Stadtbücherei Frankfurt am Main ☎ 069-21238319
Gudrun Jäger	Gesamthochschul-Bibliothek Kassel ☎ 0561-8042166
Martina Moos	Fachhochschule Frankfurt am Main z. Zt. Erziehungsurlaub ☎ 069-40590849
Martina Müller-Scheuring	Universität Frankfurt am Main, Fachbereichsbibliothek ☎ 069-79822019
Barbara Paschke	Technische Universität Darmstadt, Institutsbibliothek ☎ 06151-162907
Monika Reiß	Gesamthochschul-Bibliothek Kassel ☎ 0561-8043295
Christiane Schaper	Historisches Museum der Stadt Frankfurt a. M., Museumsbibliothek ☎ 069-21236181
Begleitet wurden sie von:	
Heike Gumpert	ÖTV Hessen, Bezirksfrauensekretärin
Beate Herzog	Feministisches Frauengesundheitszentrum Frankfurt am Main
Dr. Karin Kraus	Feministisches Frauengesundheitszentrum Frankfurt am Main

Hier noch jene Autorinnen, die uns freundlicherweise Beiträge für die Broschüre zur Verfügung gestellt haben, sowie weitere hessische Bibliotheks-Frauen, die am Broschürenprojekt mitgearbeitet haben:

Bibliothekarinnen in Hannover	Stadtbücherei
Der Arbeitskreis Frauenarbeit	Technische Universität Darmstadt
Barbara Jedwabski	Universitätsbibliothek Dortmund Vorsitzende der Kommission Besoldung und Tarif des VdDB
Beate Schwartz-Simon	Stadtbücherei Hanau
Prof. Dr. Inge Spribille	Fachhochschule für Bibliothekswesen, Stuttgart
Vaclava Schwiete	Stadtbücherei Hanau
Gabi Neumann	Stadtbücherei Rüsselsheim
Monika Graulich	Fachhochschul-Bibliothek Gießen
und last but not least:	
Clara Moos (Jg. 1997)	sie ist mit der Broschüre gewachsen



# **Frauen in Bibliotheken haben etwas zu sagen!**

## **Wie, warum und mit welchem Ziel diese Broschüre zustande kam.**

Dr. Karin Kraus

Diese Broschüre von und über Frauen in öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken ist nun die siebte in der Reihe der ötv-Veröffentlichungen zur Aufwertung von Frauenberufen. Wie auch die ersten sechs Broschüren, so ist auch diese in Zusammenarbeit mit engagierten Frauen aus diesem Berufsfeld entstanden. Bibliothekarinnen, Bibliotheksassistentinnen, Wissenschaftliche Bibliothekarinnen und Frauen, die aus anderen Berufen kamen und inzwischen in einer Bibliothek einer interessanten Aufgabe nachgehen. Heike Gumpert, die ÖTV-Bezirksfrauensekretärin, hat den Diskussionsprozeß initiiert, unterstützt und begleitet, um damit einen weiteren sichtbaren Schritt in der Aufwertungskampagne zu gehen. Die Frauen selbst, wie in den anderen Berufsgruppen auch, sollten Gelegenheit bekommen, ihre Fragen und Interessen auch öffentlich zu äußern, sie zur Diskussion zu stellen und ihre politischen Forderungen zu präzisieren.

Auf den ersten Blick schien das eine sehr einfache Aufgabe zu sein, denn allen war klar, Bibliothekarinnen und Assistentinnen verdienen zu wenig, ihre Berufe sind nicht richtig anerkannt und der Wert der vielseitigen und interessanten Arbeit ist in der Öffentlichkeit zu wenig bekannt. Die Eingruppierungen nach dem BAT sind veraltet, der Arbeitsablauf ist sehr viel komplizierter geworden. Der Umgang mit elektronischen Medien, die Arbeit mit immer wieder neuen fachbezogenen Computersystemen und die Recherche im Internet haben die klassischen bibliothekarischen Tätigkeiten radikal verändert. Im BAT kommt aber all das nicht vor. Die Arbeitssituation für viele Mitarbeiterinnen in Bibliotheken ist auch durch den enormen Kostendruck, der auf allen Bibliotheken lastet, sehr viel schwieriger geworden. Die Öffentlichkeitsarbeit der Bibliotheken ist bisher noch unzureichend, Bibliothekarinnen scheinen keine Lobby zu haben. Wen kümmert es denn schon, wenn einmal wieder eine Stadtteilbibliothek schließt, die Etats für Anschaffungen von Büchern und anderen Medien im Zuge der Sparmaßnahmen der öffentlichen Hände immer weiter gekürzt werden?

Es kümmert die Frauen in Bibliotheken, die sich nicht mehr damit zufrieden geben wollen, sich mit unangemessenen Eingruppierungen abzufinden und/oder ihre Arbeit im immer kleiner werdenden Raum, den Bibliotheken einnehmen, zu verwalten. Sie verwalten nicht selten einen Mangel, den sie mit Freundlichkeit und der Idee, ihren NutzerInnen weiterhelfen zu wollen kompensieren. Der hessische ÖTV-Arbeitskreis „Frauen in Bibliotheken“ will einen neuen Impuls setzen in der Diskussion um die Bewertung der Arbeit von Bibliothekarinnen und Bibliotheksassistentinnen. Unsere Broschüre ist ein erster Schritt in die Öffentlichkeit und soll eine Diskussion über Bibliotheksberufe aus einer anderen als der allgemeinen Perspektive in Gang setzen. Die Frauen im Arbeitskreis wollen über ihr berufliches Selbstverständnis diskutieren,

sie sehen Qualitäten in ihren neuen Aufgaben, wollen sie aber auch anerkannt wissen. Sie wollen gemeinsam etwas zur Verbesserung ihrer Situation tun und die Durchsetzung ihrer Forderungen erreichen. Neue Frauen, die hier mitarbeiten wollen, sind herzlich eingeladen.

Die äußerst qualifizierte Diskussion über das Berufsbild hat mir, als Moderatorin des Projektes: Broschüre mit und von Frauen aus Bibliotheken sehr viel Freude bereitet. Die Frauen in dem Arbeitskreis haben sich alle sehr engagiert, wollten etwas leisten für ihren Berufsstand. Freilich war hier immer die Frage, inwieweit dies möglich sei, ohne die Männer auch einzubeziehen. 80 % der Mitarbeiterinnen in Bibliotheken sind

Frauen, wenn auch nur 20 % von ihnen in Leitungspositionen sind <sup>1</sup>. Wir haben uns in der Gruppe die Autorität genommen, aus Frauensicht über diese Berufsfelder zu schreiben und die Interessen der Frauen zu artikulieren. Jetzt, mit Abschluß der Texte, sehen wir, daß sie auch mit ihren Forderungen und Konsequenzen keineswegs nur Frauen dienlich sein könnten, sondern auch zur Verbesserung des Ansehens der Arbeit der Männer beitragen können.

Schade war, daß im Verlauf der Gruppenzusammenarbeit immer mehr Frauen aus öffentlichen Bibliotheken nicht mehr mitarbeiten konnten. Es blieben die Mitarbeiterinnen von wissenschaftlichen Bibliotheken, die den größten Teil der Texte zusammengestellt und geschrieben haben. Einer Reihe von anderen Frauen wurde die Teilnahme an dem AK nicht erlaubt, bzw. klagten viele über Arbeitsüberlastung. Danken möchte ich all denen, die sich mit Engagement an unseren Diskussionen beteiligt haben, und denen, die uns im Hintergrund mit Materialien, Ideen und anderen Anregungen unterstützt haben.

Wir hoffen, mit dem Erscheinen dieser Broschüre einen neuen Anlauf genommen zu haben, die Aufwertungsdiskussion auch in die nicht so gut vertretenen Felder hineintragen zu können, um die Bewegung noch zu verbreitern.

1) Spribille, Inge; Auch bei uns? „Librarianship: The erosion of a woman's profession“ in: Buch und Bibliothek, Heft 46, Stuttgart 1996, Seite 8

Weitere Grundlage dieser Angabe: Deutsche Bibliotheksstatistik: Erhebung für öffentliche Bibliotheken 1996, Zusatzerhebung Ressourcen. Es wurden 2.155 öffentliche Bibliotheken befragt, dort waren 14.547 Beschäftigte tätig, davon waren 12.822 Frauen und 1.725 Männer.

## TEIL I

# EIN BLICK AUF DIE BIBLIOTHEKEN UND DIE DARIN ARBEITENDEN

## 1.1. Viel benutzt, doch unerkannt Bibliotheksarbeit und ihre Wertschätzung

Christiane Schaper

Bibliotheken befinden sich heute in einer besonderen Umbruchssituation. Informationszeitalter heißt die allgegenwärtige Parole, die mit Leben und Inhalten zu füllen nicht zuletzt Aufgabe der Bibliotheken und der in ihnen arbeitenden BibliothekarInnen ist, die sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewußt sind und sich ihr stellen. Folgerichtig formulierten BibliothekarInnen bereits 1993, wie sie die Aufgaben und Stellung der Bibliotheken in Gegenwart und Zukunft sehen. „Bibliotheken sind unverzichtbare Einrichtungen der Kultur, Bildung, Information, Wissenschaft und Forschung. Keine andere Kultur- oder Bildungseinrichtung erreicht einen so hohen Anteil der Bevölkerung aller Alters-, Sozial- und Bildungsschichten wie die Bibliothek.

Bibliotheken sind vielseitig: Ihre Angebote umfassen Bücher und Computerprogramme, Videokassetten und Zeitungen, Zeitschriften und Tonkassetten, Compact-Discs und Spiele, Schallplatten und Bilder. Bibliotheken stellen ihren Nutzern wissenschaftliche Forschungsliteratur und Verbraucherinformation, Ratgeber-Literatur und Dichtung, Unterhaltungsliteratur und Lehrbücher, Fachliteratur und Bilderbücher zur Verfügung. Sie restaurieren mittelalterliche Handschriften, konservieren vom Zerfall bedrohte Bücher und archivieren Tonaufnahmen. Sie vermitteln Informationen aus elektronischen Datenbanken und sind vielerorts mit Ausstellungen und Veranstaltungen programmen kulturelle Zentren. Allen Bürgerinnen und Bürgern dienen die Bibliotheken für ihre schulische und berufliche Aus- und Weiterbildung, ihre kreative Freizeitgestaltung und Unterhaltung. Bibliotheken dienen der politischen Meinungsbildung im demokratischen Gemeinwesen, der Sinnorientierung und der Leseförderung. Sie sind Basis für Forschung und Lehre in Schule und Hochschule. Sie machen Welt und Gesellschaft transparenter.

Bibliotheken füllen wichtige Grundbegriffe unserer Werteordnung - Menschenwürde, Solidarität und Toleranz, Freiheit und Verantwortung, Demokratie und Gerechtigkeit - mit Inhalten und helfen mit, jenen Grundkonsens zu sichern, der diese Ordnung vor Willkür und Beliebigkeit schützt und damit Pluralismus ermöglicht. Sie fühlen sich dabei besonders dem Artikel fünf des Grundgesetzes - Freiheit der Information und der Meinungsäußerung, Verbot der Zensur - verpflichtet.

Bibliotheken zu schaffen und zu betreiben stellt eine öffentliche Aufgabe von großer gesellschaftlicher Bedeutung dar. Sie werden deshalb zu über 90 % von der öffentlichen Hand finanziert. Auch andere Träger (Verbände, Kirchen, Firmen) beteiligen sich an dieser Aufgabe. Alle Unterhaltsträger sind verpflichtet, die Bibliotheken finanziell, personell und räumlich in ausreichendem Maß mit Mitteln auszustatten. Unterversorgung führt hier nicht zu Sparsamkeit, sondern zu Ressourcenverschwendung. Denn die Bestände in Bibliotheken bleiben totes Kapital, wenn sie nicht aktualisiert werden und nicht gezielt und gründlich genutzt werden können. Umgekehrt müssen die Bibliotheken mit ihren Mitteln effektiv und bedarfsorientiert im Sinne ihrer Nutzer umgehen.“<sup>1</sup>

Die hier formulierten Leitgedanken zur gesellschaftlichen Bedeutung und Rolle der Bibliotheken auf dem Weg ins Jahr 2000 enthalten wesentliche Aussagen zur Bibliotheksarbeit, die jedoch hierzulande in Politik und Gesellschaft eine eher geringe bewußte Wahrnehmung erfährt. Die Dienstleistungen werden zwar in Anspruch genommen, gesellschaftliche Anerkennung, Unterstützung bzw. Formulierung auch von Wünschen und Forderungen an die Adresse der Bibliotheken scheinen eher die Seltenheit zu sein.

Beispielhaft dafür ist, daß die Öffentlichen Bibliotheken nicht zu den Pflichtaufgaben der Städte gehören, obwohl gerade auch sie in hohem Maße den politisch wie auch gesellschaftlich interessanten Aspekt der Verbindung verschiedener Bereiche gesellschaftlichen Interesses - nämlich kultur-, sozial-, und bildungspolitische Fragestellungen - in sich vereinen und hier wichtige Akzente setzen. Für all diese drei Bereiche leisten die Öffentlichen Bibliotheken und ihre MitarbeiterInnen wichtige Beiträge. Doch ihre Zukunft ist angesichts leerer Kassen in den Kommunen und dem Bestreben, städtische Finanzmittel vor allem auf die Pflichtaufgaben zu verwenden, mindestens ungewiß, von Planungssicherheit und Perspektiven weit entfernt. Vergessen wird dabei leicht, welche Funktion diese Einrichtungen im Leben einer Stadt haben können und haben. Auch die Wissenschaftlichen Bibliotheken erfahren ihre Wahrnehmung vor allem über die Inanspruchnahme ihrer Dienstleistungen, jedoch nicht über eine differenzierte Auseinandersetzung über Bedingungen, Anforderungen, Aufgabenstellungen, Ziele und gesellschaftliche Relevanz der Institution Bibliothek. Ihr Vorhandensein an Universitäten, Fachhochschulen, wissenschaftlichen und anderen Institutionen wird als selbstverständlich vorausgesetzt.

Genauso verhält es sich mit der gesellschaftlichen Anerkennung der in den Bibliotheken geleisteten Arbeit. Die mangelnde öffentliche Wahrnehmung bei und trotz gleichzeitiger Inanspruchnahme der Institution Bibliothek erstreckt sich eben auch auf die dort beschäftigten Menschen - in ihrer Mehrzahl Frauen. Geht die Selbstverständlichkeit, mit der Bibliotheken gesehen werden einher mit der Perspektive selbstverständlicher Arbeit, die von Frauen in den Bibliotheken geleistet wird? Ist es die Vielzahl assistierender, vor- und zuarbeitender und sozialer Tätigkeiten, eben der Arbeit im Hintergrund, die Bibliotheksarbeit zu einem der Bereiche frauenintensiver öffentlicher Dienstleistungen werden läßt, die weder die gebührende gesellschaftliche Anerkennung noch die adäquate Vergütung erfährt? Wir brauchen eine stärkere Anteilnahme an

Entwicklung, Veränderung und Umsetzung der den Bibliotheken und ihren MitarbeiterInnen gestellten Aufgaben. Es geht darum, diese Prozesse und ihre Rückwirkungen auf die dort arbeitenden Frauen stärker ins Blickfeld öffentlichen Interesses und Bewußtseins zu rücken.

Ein ca. 30 Jahre alter Tarifvertrag für Bibliotheksbeschäftigte, der mit keinem Wort den Veränderungen z. Bsp. durch EDV-Einsatz und Neue Medien Rechnung trägt (wie auch!?!), kann wohl kaum die Tätigkeitsbereiche und -anforderungen widerspiegeln, die in dem eingangs zitierten Absatz zur Bedeutung der Bibliotheken formuliert sind. Er ist zugleich ein wesentlicher Teil des herrschenden Desinteresses an der Situation (und inzwischen erheblich veränderten Situation) in einem Berufszweig, in dem der Frauenanteil sehr hoch ist.

Warum tut man sich hierzulande so schwer damit anzuerkennen, daß Bibliotheken das kulturelle Gedächtnis einer Gesellschaft sind und sie deshalb zu den Grundlagen unseres gegenwärtigen und zukünftigen Bildungs- und Forschungsniveaus gehören!? Bibliotheksarbeit, und damit Arbeit in einem frauenintensiven Bereich, muß in ihrer Komplexität wahrgenommen werden. Dies schließt ein, die Bedingungen, unter denen Bibliotheksarbeit erbracht wird und die vielfältige Palette ihrer Ergebnisse zur Kenntnis zu nehmen und den Veränderungen Rechnung zu tragen. Frauen in Bibliotheken wollen eine adäquate Resonanz (ideell und materiell) auf ihre Arbeit und die Institution, in der sie tätig sind und für deren gesellschaftliche Wirksamkeit sie sich einsetzen. Dies sollten wir nicht mehr länger anstehen lassen.

1) Bibliotheken '93 : Strukturen - Aufgaben - Positionen / hrsg. von der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände. - Berlin, 1994. - S. 3

## 1.2. Bibliotheken im Wandel

In den USA wurde bereits 1852 die erste **Bibliotheksangestellte** beschäftigt von der Boston Public Library.

**Erst deutsche** Volksbibliothekarin ab 1897 in Berlin war Bona Peiser (1864 - 1929), ausgebildet in England.

Frauen bekamen in Deutschland um die Jahrhundertwende Zutritt in die bis dato absolute Männerdomäne durch Personalmangel in den entstehenden **öffentlichen Bibliotheken**, die jedoch weiterhin von akademisch gebildeten männlichen Bibliothekaren geleitet wurden. Frauen waren „**Zuarbeiterinnen**“, billige Arbeitskräfte als Entlastung der Leiter. Wenn es jedoch um Aufstieg ging, waren **Männer bevorzugt**. „Frauen kann man nicht in leitende und verantwortungsvolle Stellungen einsetzen, da sie nicht zu energischer Dienstaufsicht taugen“ ... etc.

**Heute:** Von 100 Bibliotheksbeschäftigten sind **80 Frauen** und 20 Männer, von 100 leitenden BibliothekarInnen sind 80 Männer und 20 Frauen.(!)

Als „öffentliche Hausfrau“ war die Bibliothekarin für Ordnung, Funktionieren, Atmosphäre in der Bücherei verantwortlich. Da monatliche Gehalt war maximal 150 Mark, der Jahresurlaub betrug teilweise nur zwei Wochen, Kuren wurden vom Arbeitgeber nicht bezahlt.

**Die Ausbildung** beschränkte sich auf **private Bibliothekarinnen-Kurse**. 1909 gab es einen ersten, 1916 einen überarbeiteten Erlaß, der die **Diplomprüfung**, aber nicht die Ausbildung im Detail regelte.

In den **20er Jahren** waren vier von fünf Beschäftigten in den Volksbüchereien Frauen, jedoch niedriger eingestuft als Männer bei gleicher Leistung und Ausbildung. Ein geringerer Prozentsatz als bei Männern wurde beamtet. Dies war für die ledigen Bibliothekarinnen (95%!) wegen der Alterssicherung von großer Bedeutung. Dazu kam der Druck, bei Verheiratung den Beruf aufgeben zu müssen. Viele BibliothekarInnen wurden arbeitslos.

In der **Weimarer Republik leiteten Frauen viele Volksbüchereien**; der Anteil der Akademikerinnen wuchs.

**1930** wurde eine **neue Preußische Diplomprüfungsordnung** erlassen.

Ab 1936 entstand steigender Personalbedarf, 1938 erfolgte Verkürzung der Ausbildungszeit von drei Jahren auf zwei.

Ab 1940, wegen Einzug der Männer zum Kriegsdienst, wurden Frauen immer wichtiger und konnten somit Führungspositionen verstärkt übernehmen, die sie aber in den Nachkriegsjahren durch die zurückkehrenden bzw. die neu in die Büchereien drängenden Männer wieder verloren. Gegen Kriegsende wurden verheiratete und pensionierte Bibliothekarinnen als unbezahlte Hilfskräfte eingesetzt.

*Ergebnisse einer Befragung (1990) in der Bibliothek Berlin*

**Die Weichenstellung wurden den Männern überlassen.** Bis auf wenige Ausnahmen halten sich die Interviewpartnerinnen z.B. nicht fähig für Leitungsfunktionen.

Sehr viele Frauen arbeiten lieber im Frauenteam als gemischtgeschlechtlich.

Männer gehen die Probleme z.B. der geringen tariflichen Einstufung energischer an, treten mehr für ihre eigenen Belange ein und werden besser gehört.

Die Tatsache, daß mehr Männer in diesen Beruf gehen, führt der Meinung von vielen Befragten nach zu einer positiveren gesellschaftlichen Bewertung ihrer Arbeit.

Grundlage dieses Artikels ist das Buch Leidenschaft und Bildung, Hg. Helga Lüdtko, 1992 im Orlando Frauenverlag, Berlin

Auszug aus der Fotoausstellung „Frauenarbeit in der TH Darmstadt“ März 1997

## **1.3. Viele Bibliothekstypen, viele Berufsgruppen**

Gudrun Jäger / Karin Holste-Flinspach

Bibliotheken werden zwischen Öffentlichen Bibliotheken und Wissenschaftlichen Bibliotheken unterschieden. Öffentliche Bibliotheken sind meist in der Trägerschaft von Städten und Gemeinden. Sie stehen allen EinwohnerInnen zur Verfügung. Im Bestand von Öffentlichen Bibliotheken findet man Zeitungen, Zeitschriften, Sachbücher, Romane, Kinderbücher, Spiele, Reiseführer u. v. m., in jüngster Zeit neben Kassetten und Videos auch Computersoftware.

Wissenschaftliche Bibliotheken gehören meist zu Universitäten, Fachhochschulen oder anderen Einrichtungen, die sich in der Trägerschaft von Bund, Land oder anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts befinden. Die meisten von ihnen können auch von jedem Bürger benutzt werden. Hier findet man wissenschaftliche Literatur zu den unterschiedlichsten Fachgebieten. Der Bestand richtet sich nach den Forschungsschwerpunkten der Einrichtung, zu der die Wissenschaftliche Bibliothek gehört.

Einige Beispiele: Es gibt Akademie-Bibliotheken, Archiv-Bibliotheken, Blindenhörbüchereien, Bücherhallen, Diözesanbibliotheken, Dorfbüchereien, Evangelische Öffentliche Bibliotheken, Fachhochschulbibliotheken, Fahrbüchereien, Gemeindebüchereien, Gerichtsbibliotheken, Gesamthochschulbibliotheken, Gewerkschaftsbibliotheken, Institutsbibliotheken, Jugendbibliotheken, Jugendbüchereien, Katholische Öffentliche Bibliotheken, Krankenhausbüchereien, Kreisbüchereien, Landtagsbibliotheken, Museumsbibliotheken, Musikbibliotheken, Nationalbibliotheken, Schulbibliotheken, Seminarbibliotheken, Staatliche Büchereistellen, Staatsbibliotheken, Stadtbibliotheken, Stadtbüchereien, Stadtteilbüchereien, Stiftsbibliotheken, Universitätsbibliotheken, Verwaltungsbüchereien, Volksbüchereien, Werksbüchereien.

### **Welche Berufsgruppen arbeiten in Bibliotheken?**

In Bibliotheken arbeiten Beamtinnen, Angestellte und Arbeiterinnen, wobei Angestellte mit ca. 60% die Mehrheit bilden. Angelernte Mitarbeiterinnen erledigen Magazindienste, Botendienste und Hausdienste. Sie arbeiten außerdem als Aufsichtskräfte. Teilweise werden sie auch in der Ausleihe und der Beschriftung eingesetzt.

Ausgebildete Assistentinnen an Bibliotheken sind zuständig für die Medienbereitstellung, die Ausleihe und Rücknahme von Medien. Sie arbeiten auch in der Öffentlichkeitsarbeit, der Medienbeschaffung und der formalisierten Einarbeitung von Neuzugängen in den Buchbestand.

Ausgebildete Diplombibliothekarinnen arbeiten in der Katalogisierung, Erwerbung und Benutzung. Sie sind zuständig für Auskunft, Beratung und NutzerInnenschulung. Teilweise gehören auch Bestandsaufbau, Öffentlichkeitsarbeit und Abteilungsleitungsfunktionen zu den Aufgaben von Diplombibliothekarinnen. Öffentliche Bibliotheken werden mehrheitlich von Diplombibliothekarinnen geleitet.

Die wissenschaftlichen Bibliothekarinnen sind vor allem in Wissenschaftlichen Bibliotheken zuständig für die Auswahl der anzuschaffenden Medien. Sie erschließen den Bestand inhaltlich (Sacherschließung) und pflegen den Kontakt zu den Fachbereichen. Sie haben auch übergreifende Leitungsaufgaben. Vor allem in größeren Bibliotheken arbeiten außerdem Verwaltungsangestellte, Schreibkräfte und Angehörige anderer Berufsgruppen, wie beispielsweise Buchhändlerinnen, die in der Erwerbung tätig sind.

## **1.4. Auch bei uns? – “Librarianship: The erosion of a woman’s profession”**

Inge Spribille

Verlieren auch in deutschen Bibliotheken die Bibliothekarinnen die Kontrolle über ihren Beruf, weil Führungspositionen und entscheidende EDV-Arbeitsplätze vorwiegend von Männern besetzt werden? Oder anders ausgedrückt: Werden überall dort, wo nicht bibliothekstypische Professionalisierung immer mehr gefragt ist – im Management und in den verschiedenen EDV-Arbeitsbereichen -, Männer eingesetzt, während traditionell von Frauen ausgeführte bibliothekarische Tätigkeiten durch die EDV zunehmend wegrationalisiert werden<sup>1</sup>?

Mein ungeprüfter Augenschein sprach dagegen: da ich aber auf einem internationalen Symposium in Budapest im Januar dieses Jahres zu diesem Thema referieren mußte, begann ich zu recherchieren<sup>2</sup>. Meine Fragen waren:

- Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen deutscher Bibliotheken (im Vergleich zu ihrem Anteil insgesamt)?
- Wie hoch ist der Anteil von Frauen in den unterschiedlichen EDV-Arbeitsbereichen, bzw. arbeiten Frauen vorwiegend an EDV-Arbeitsplätzen, die künftig weiter wegrationalisiert werden können?

Meine Recherchen ergaben folgendes Bild:

### Wissenschaftliche Bibliotheken:

Gesamt-Frauenanteil	82 Prozent
Frauenanteil im höheren Dienst <sup>3</sup>	35 Prozent
Frauenanteil an Führungspositionen <sup>4</sup>	3,9 Prozent

Zu erwähnen ist noch, daß unter den promovierten Akademikern des höheren Dienstes der Frauenanteil 42 Prozent<sup>5</sup> beträgt, das heißt an qualifizierten Frauen für Führungsaufgaben mangelt es nicht. Da ist es ein kleiner Trost, vielleicht aber auch der Ansatz eines Trends, wenn im letzten Jahr vier Frauen Direktorinnen von deutschen Universitätsbibliotheken geworden sind; vorher war es nur eine<sup>6</sup>.



Besser stehen die Frauen in Öffentlichen Bibliotheken da: Von den Öffentlichen Bibliotheken in Städten mit über 50 000 Einwohnern werden sechzig Prozent von Frauen geleitet<sup>7</sup>.

Die Chancen für Frauen, in Öffentlichen Bibliotheken Führungspositionen zu erlangen, sind also viel größer als für Frauen in Wissenschaftlichen Bibliotheken. Tatsache bleibt jedoch auch hier ein deutliches Ungleichgewicht hinsichtlich des viel größeren Frauenanteils in den Öffentlichen Bibliotheken insgesamt (ebenfalls über achtzig Prozent).

Frauen sind in der Chefetage unterrepräsentiert – doch ihre Chancen sind in Öffentlichen Bibliotheken deutlich besser als in Wissenschaftlichen.

Bei den EDV-Arbeitsplätzen in Bibliotheken wurde ermittelt<sup>(8)</sup>, ob Frauen eher mit Routinearbeiten, die künftig wegrationalisiert werden könnten, beschäftigt sind, oder ob sie auch künftig wichtige bzw. entscheidende bibliothekarische Aufgaben im EDV-Bereich erfüllen. Hier die Ergebnisse:

Frauen und EDV in Bibliotheken:

	WB		ÖB	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Entscheidung über Hard-/Software	28 %	72 %	56 %	44 %
Technische Verwaltung und Koordination	22 %	78 %	56 %	44 %
Anwendung von EDV bei Verbuchung, Katalogisierung ...	73 %	27 %	91 %	9 %
Auskunftsrecherchen	55 %	45 %	84 %	16 %
Mitarbeiterschulung	50 %	50 %	64 %	36 %
Beratung und Anleitung von EDV-Nutzern	61 %	39 %	87 %	13 %

Die Ergebnisse scheinen auf den ersten Blick die Thesen von Roma Harris zu bestätigen: Männer sind überall dort im EDV-Bereich dominant vertreten, wo Entscheidungen getroffen werden und wichtiges technisches Know-how gefragt ist. Sehr viele Frauen dagegen arbeiten vor allem im Bereich der EDV-Anwendung, wo künftig weitere Rationalisierungen möglich sind (Verbuchung durch Automaten, mehr Fremddatenübernahme). In diesen Bereichen kann es vermutlich in vielen Bibliotheken künftig weniger Arbeitsplätze geben.

Andererseits: In den wichtigen bibliothekarischen Bereichen Auskunftsdienst per EDV, Mitarbeiterschulung und Beratung bzw. Anleitung bei der EDV-Nutzung sind Frauen – besonders in Öffentlichen Bibliotheken – durchaus gut vertreten. Ihre Präsenz in diesen EDV-Bereichen entspricht allerdings auch nicht ihrem Gesamtanteil in den Bibliotheken.

Fazit: Die ermittelten Zahlen machen zwar nicht den Eindruck einer Erosion zu Lasten der Frauen, aber Grund zur Zufriedenheit gibt es noch nicht: Entscheidende Positionen in Bibliotheken – sowohl Leitungspositionen als auch im EDV-Bereich – sind in deutschen Bibliotheken nicht dem zahlenmäßigen Anteil der Frauen entsprechend verteilt.

Meine Recherchen gingen nicht so weit, daß ich Erklärungen für diese Unterrepräsentation der Frauen nachweisen könnte. Die Zahlen der Öffentlichen Bibliotheken belegen meines Erachtens jedoch, daß Frauen sich sowohl für Managementpositionen als auch für den maßgeblichen Umgang mit EDV in Bibliotheken professionalisieren, wenn man sie nur läßt. Und das bestätigen auch diverse Untersuchungen zum Thema Frauen und EDV bzw. Frauen und Management <sup>9</sup>.

Interessanterweise wird in denselben Untersuchungen berichtet, daß es vor allem mangelndes Selbstbewußtsein ist, was Frauen sowohl von der EDV als auch von Führungspositionen abhält. Fehlendes Selbstvertrauen hindert Frauen vielfach am erfolgreichen Lernen in EDV-Kursen, wenn in diesen männliche EDV-Cracks den Ton angeben. Fehlendes Selbstbewußtsein hindert Frauen daran, sich in Konkurrenz mit Männern um Führungspositionen zu bewerben.

Es reicht also nicht aus, daß Frauen sich fleißig weiter qualifizieren, um mehr Einfluß in den Bibliotheken zu erlangen. Das beweisen die qualifizierten Akademikerinnen im höheren Dienst von Wissenschaftlichen Bibliotheken. Arbeit am Selbstvertrauen ist für Frauen genauso wichtig wie fachliche Kompetenz.

*Inge Spribille lehrt seit 1987 an der Fachhochschule für Bibliothekswesen in Stuttgart die Fächer Informationsentwicklung und Bestandsaufbau. Seit vier Jahren ist sie außerdem Frauenbeauftragte und in dieser Funktion verantwortlich für frauenspezifische Veranstaltungen und die Frauenbibliothek an der FHB.*

Was ist also von seiten der Ausbildung zu tun? An der Fachhochschule für Bibliothekswesen in Stuttgart wird das Lehrangebot EDV und Management immer mehr ausgebaut. Darüber hinaus werden jedoch im Rahmen der Frauenförderung verschiedene Kurse – Rhetorik, Bewerbungstraining, Selbstverteidigung für Frauen – angeboten, die allesamt das Selbstvertrauen der künftigen Bibliothekarinnen stärken können. Sie werden allerdings bisher fast nur von Studentinnen des Studiengangs Öffentliche Bibliotheken besucht.

So tun wir hier unser Bestes, um künftige “Erosionen” zu Lasten der Bibliothekarinnen zu verhindern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Aber machen wir uns nichts vor: Der Erfolg der Frauen wird bescheiden bleiben, solange die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen den grundgesetzlichen Gleichberechtigungs-Versprechungen nicht entsprechen und solange immer noch zu viele anachronistische Männer über Aufstiegs- und Einstellungschancen von Frauen entscheiden.

- 1) Vgl. Harris, Roma: Information technology and the deskilling of librarians. Or the erosion of a woman's profession, in: Computers in library, (1992) 1, S. 1; siehe auch den Beitrag von Helga Lüdtko in der Rubrik "Fachliteratur" dieses BuB-Heftes.
- 2) Motto des Symposiums war "The future of librarianship". Bei der Vorbereitung auf das Thema "Librarianship – The erosion of a woman's profession" lag mir lediglich die einseitige Kurzfassung von Roma Harris vor.
- 3) Reich, Angelika: Bibliothek. Ein zufriedenstellender und erfüllender Arbeitsplatz. Zusammenfassende Ergebnisse einer Umfrage zur derartigen Berufssituation der Bibliothekare/innen im höheren Dienst, in: Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie, 38 (1991), S. 207
- 4) Reich, a.a.O. S. 215
- 5) Reich, a.a.O. S. 208
- 6) Auskunft von Ute Scharmann, Stadtbibliothek Wuppertal, Januar 1994
- 7) Schöttle, Konrad / Spribille, Ingeborg: Unveröffentlichte Statistik. Stuttgart, Januar 1994; Die Öffentlichen Bibliotheken in kleineren Städten wurden nicht berücksichtigt, da vorwiegend Frauen die Bibliotheken leiten.
- 8) 47 Bibliotheken wurden befragt; 13 Fragebögen kamen aus Wissenschaftlichen Bibliotheken (vorwiegend Universitätsbibliotheken) zurück, 15 aus Öffentlichen Bibliotheken.
- 9) Vgl. hierzu: Schinzel, Britta: Information und weibliche Kultur, in: Sichtweisen der Informatik. Hrsg. v. Wolfgang Coy u.a., Braunschweig u. Wiesbaden 1992, S. 256-270 – Neue Wege. Frauen lernen Computertechnik. Hrsg. v. Jutta Schwarzkopf, Bremen 1992 – Bischoff, Sonja u. Britta Gold; Frauen in Unternehmen - wo sie führen und wie sie führen, in BuB 41 (1989) 5, S. 433 – Jülkenbeck, Agnes: Hierarchie in Bibliotheken – ein Frauenproblem?, in: FHB aktuell (1992) 1, S. 15

## TEIL II

### PERSONAL UND NUTZERINNEN

#### 2.1. Ein ganz normaler Beruf

Beate Schwartz-Simon

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute eine Klassenführung für eine fünfte Klasse gestaltet, einen Lehrer bei der Auswahl eines Jugendbuches für die Klassenlektüre beraten, einen Handapparat für die zehnte Klasse zum Thema "Imperialismus" zusammengestellt, etlichen SchülerInnen geholfen, Bücher für ihre Referate zu finden – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute eine Buchausstellung aufgebaut, eine Pressemitteilung geschrieben, mit einer Schriftstellerin wegen einer Lesung verhandelt und den Entwurf für eine neue Informationsbroschüre besprochen – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute einen Bücherwagen durch verschiedene Stationen des Krankenhauses gefahren, Bücher zurückgenommen und auf der Kinderstation vorgelesen – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute die Adresse von Peter Härtling, ein Foto des duty-free-shops auf dem Flughafen von Hongkong, ein Gedicht, von dem nur die zweite Strophe bekannt war, die Adresse des nächsten Schachklubs, dreimal die diplomatischen Beziehungen zwischen der UdSSR und den USA in Referatlänge gesucht und ein Buch über die Flurnamen in der Wetterau bibliographisch ermittelt und über die Fernleihe bestellt – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute die Preise für das "Rätsel des Monats" verteilt, einer Kindergartengruppe ein Bilderbuchkino gezeigt und ein bißchen über die Bücherei erzählt, einem Vater ein Buch als Weihnachtsgeschenk für seine Tochter empfohlen, viele entspannende, gruselige, lustige und nicht so dicke Geschichten gesucht und empfohlen, eine Mutter über die Lesegewohnheiten ihres Kindes beruhigt und zwei verfeindete Malefiz-Parteien getrennt – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute Bücher systematisiert, katalogisiert und Schlagworte vergeben, mit der auszubildenden Bibliotheksassistentin deren Titelaufnahmen besprochen, die Ausleihstatistik ausgewertet, in der Sachgruppe Technik veraltete und zerlesene Bücher aussortiert – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute den ganzen Tag gelesen – dann haben Sie einen Urlauber getroffen – vielleicht war es ein Bibliothekar.

Wenn Ihnen jemand erzählt, er hätte heute eine Dienstbesprechung gehabt, Haushaltsmittel für das nächste Jahr beantragt, den Dienstplan gemacht, den Elektriker wegen der rausgerissenen Steckdosen bestellt, eine Mutterschaftsvertretung beantragt und über die Umstellung des Ausleihbetriebes auf die Elektronische Datenverarbeitung nachgedacht – dann haben Sie eine Bibliothekarin getroffen.

## **2.2 Assistentinnen an Bibliotheken**

Karin Holste-Flinspach

Assistentinnen: Eine allen BibliotheksbenutzerInnen bekannte Berufsgruppe: Sie leihen die Medien aus, nehmen sie zurück, verlängern, mahnen, sorgen für Ordnung in den Regalen, übernehmen die Beschaffung und ausleihfertige Herrichtung neuer Medien. Auch obliegt ihnen vielerorts die Formalerschließung und vor allem in kleineren Einrichtungen eine ganze Palette weiterer Tätigkeiten. Im Regelfall kann man ohne Übertreibung von einem vielseitigen und interessanten Aufgabengebiet in angenehmem Rahmen sprechen. Den anerkannten Ausbildungsberuf zum/zur Assistenten/in an Bibliotheken gibt es seit 1975, die aufgezählten Tätigkeiten bereits seit den 50iger Jahren. Anzusiedeln ist der Beruf zwischen Hilfskräften und Diplom-BibliothekarInnen, eine genaue Abgrenzung des Arbeitsgebietes gibt es jedoch nicht. So fehlt es auch seit der Einführung des Berufes nicht an Befürchtungen, daß Assistentinnen einen Teil der Arbeitsplätze von Diplom-BibliothekarInnen einnehmen könnten. Zu solchen Befürchtungen kommt es, weil bisweilen diplom-bibliothekarische Stellen mit Assistentinnen besetzt werden und dies innerhalb eines nach außen abgeschotteten Arbeitsmarktes geschieht. Oder weil kleine Kommunen entweder aus Unkenntnis der verschiedenen Berufsgruppen oder aus Einsparungsgründen Leitungsstellen mit Angehörigen der mittleren beruflichen Ebene besetzen. So kann es durch die Unterordnung der Stadtbücherei etwa unter das Kulturamt auf die Beschränkung der Vergütung auf die Stufen VI b oder V c kommen.

Nicht aus dem Bibliotheksbereich stammende angelernte Mitarbeiterinnen sowie Hilfskräfte wie SchülerInnen, StudentInnen etc. stellen für die Berufsgruppe der Assistentinnen ein weiteres "Abgrenzungs"-Problem dar -verstärkt durch zunehmenden EDV-Einsatz sowie Einsparungsbestrebungen der Unterhaltsträger der Bibliotheken.

Solange branchenfremdes Personal für ähnliche, zum Teil gleiche Aufgaben und folgerichtig mit gleicher Vergütung eingesetzt wird, stellt sich immer wieder die Frage der Notwendigkeit einer Berufsbildung. Und kritisch gefragt: Bedarf es tatsächlich einer Ausbildung, um die Verbuchung mittels eines Lesestiftes vorzunehmen? Und sind Bastelnachmittage in der Bücherei nicht mindestens gleich gut, wenn nicht besser, aber auf jeden Fall billiger, von ehrenamtlichen Kräften zu erledigen? Billiger sicherlich, eine gleichbleibende hohe Qualität der Bibliotheksangebote über die Jahre hinweg kann so jedoch nicht erzielt werden. Und hier ergeben sich durch die zunehmend im

Bestand integrierter neuer Medien bis hin zur Software für Kinder weitere, eine branchenbezogene Ausbildung voraussetzende Anforderungen.

In Zusammenhang mit fehlenden anerkannten Fortbildungsmöglichkeiten und den aufgeführten geringen Chancen, in bibliothekarische Vergütungs- und Aufgabenbereiche aufzusteigen, stellt sich die Situation für viele Nachwuchskräfte nach einigen Berufsjahren relativ perspektivlos dar. Manche ziehen in dieser Situation einen vollständigen Berufswechsel vor, geben den Arbeitsplatz in der Bibliothek auf oder verlassen ganz die von Finanznöten geplagte Kommune, und das gelingt häufig noch ohne finanzielle Einbußen. Allerdings bringt es den "Abstieg" in die Sphären angelernter Kräfte mit sich. Eine direkte Verwertbarkeit der Assistentenfertigkeiten und -kenntnisse ist zumeist nicht gegeben. So erklärt sich das Engagement für qualifiziertere Ausbildung mit adäquater Bezahlung in den letzten 10 Jahren.

### **Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste Ein neuer Ausbildungsberuf verspricht Abhilfe <sup>1</sup>**

Die Entwicklung dieses neuen Berufsbildes war ein langwieriger Prozeß. Mit der ab dem 01. August 1998 gültigen Berufsausbildung für den Gesamtbereich von Archiven, Dokumentationsstellen, Bildagenturen und Bibliotheken mit entsprechenden Fachrichtungen wurde das Verfahren zum Abschluß gebracht. Damit verbunden sind neben der dringend gebotenen Aktualisierung der bisherigen Ausbildungsinhalte sowohl eine Verlängerung der Ausbildungszeit von derzeit zwei auf drei Jahre als auch eine mobilitätsfördernde Ausweitung der Ausbildungsinhalte auf die genannten verwandten Bereiche. Ausgebildet wird weiterhin im dualen System sowohl im öffentlichen Dienst als auch der Privatwirtschaft. Im ersten und zweiten Jahr sind gemeinsame Inhalte zu vermitteln, exemplarisch an den jeweils ausbildenden Einrichtungen, im dritten Jahr spezifische Qualifikationen. Die gemeinsamen Ausbildungsinhalte umfassen ca. 2/3 der Zeit. Praktika in den jeweils anderen Bereichen werden nicht vorgeschrieben. Der Arbeitsmarkt der zukünftigen Informationsfachkräfte wird sich von historischen Archiven über Bildagenturen, öffentliche und wissenschaftliche Bibliotheken bis zu Fachinformationszentren erstrecken.

Für die Fachkräfte der mittleren beruflichen Ebene wird die neue Ausbildung wirkliche Verbesserungen nach sich ziehen, jedoch nur, wenn sie ergänzt wird durch

- (a) eine klare und eindeutige Definition des Aufgabenbereiches der zukünftigen Fachangestellten, die vermehrte Ausweisung von Positionen mit inhaltlichen und leitenden Funktionen eingeschlossen;
- (b) eine tarifliche Fixierung des Ausbildungsberufes als Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe sowie
- (c) die Schaffung allgemein anerkannter Weiterbildungsmöglichkeiten, womit kein Bewährungsaufstieg gemeint ist. Der Bereich der industriellen Wirtschaft bietet hier mit Fortbildungen zum/zur Fachwirt/in nachahmenswerte Möglichkeiten.

1) Mit einer Veröffentlichung der neuen Ausbildungsordnung ist ab Juni 1998 im Bundesgesetzblatt sowie im Bundesanzeiger zu rechnen.

## Frauenstreiktag

8. März 1994

Am Internationalen Frauentag setzen sich Frauen in der gesamten Bundesrepublik gegen die massive Mißachtung der Fraueninteressen durch die Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Wehr.

Wir wehren uns gegen die traditionelle finanzielle Unterbewertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten.

### 85 % der Beschäftigten in den Büchereien sind Frauen

Wußten Sie schon, daß viele Frauen, die bei den Stadtbüchereien arbeiten,

- unter 2.000,- DM netto im Monat verdienen?
- jeden 2. oder 3. Samstag arbeiten?
- und zweimal in der Woche erst gegen 20.00 Uhr nach Haus kommen?

### Ein Großteil unserer Arbeit ist unsichtbar!

Täglich werden rund 12.000 Bücher in der Stadtbibliothek und allen Stadtteilbüchereien insgesamt ausgegeben. Die gleiche Anzahl von Büchern kommt täglich zurück und muß wieder in die Regale einsortiert werden. Das heißt, es werden täglich 24.000 Bücher = 12.000 kg = 12 t bewegt.

Außerhalb der Öffnungszeiten werden

- die Räume gereinigt,
- neue Bücher bestellt und
- alte Bücher aussortiert.

Die Büchereien werden außerdem von Schulklassen und Kindergartengruppen besucht.

### Die Frau lebt nicht vom Lob allein! Gerechte Bezahlung für unsere Arbeit!

Gleichberechtigung im Schnoekentempo

UNS LANGT'S



## **2.4. Konflikte gehören dazu: Vom Umgang mit NutzerInnen**

Gudrun Jäger / Monika Reiß

Die Bibliothek der Gesamthochschule Kassel versorgt sehr unterschiedliche Nutzergruppen mit ganz unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen.

Die größte Nutzergruppe sind die StudentInnen: Da sind die Studierenden im ersten Semester, die noch nie eine Bibliothek betreten haben und die mit den Strukturen und Angeboten der Bibliothek erst vertraut gemacht werden müssen. Da sind aber auch die gestreßten DiplomandInnen, die sehr ungeduldig noch letzte Materialien für ihre Arbeit oder Prüfung suchen. Die ProfessorInnen und wissenschaftlichen Bediensteten sind zahlenmäßig zwar die kleinere, aber ungleich schwierigere und anspruchsvollere Benutzergruppe. Die Zusammenarbeit ist geprägt von verschiedenen Erwartungshaltungen, je nach dem, ob jemand von einer anderen Hochschule gewechselt hat und bestimmte Gewohnheiten mitbringt, die sie/er selbstverständlich nahtlos fortsetzen möchte. Es gibt die, die schon jahrelang an der Gesamthochschule tätig sind und notorisch meckern, bzw. jene, die routiniert die Bibliothek benutzen. Bei wissenschaftlichen Bediensteten kommt hinzu, daß die Fluktuation hier wesentlich höher ist, Kontakte und die Bedingungen der Zusammenarbeit immer wieder neu aufgebaut werden müssen. Außerdem betreuen wir die StadtbenutzerInnen mit wiederum anderen Erwartungen: z.B. SchülerInnen, die ein Referat halten müssen und ausreichende, nicht zu umfangreiche Materialien verlangen, oder BenutzerInnen die Romane oder Reiseliteratur suchen und oftmals die Hemmschwelle beim Betreten einer wissenschaftlichen Bibliothek erst überwinden müssen.

Die BenutzerInnen begegnen uns mit sehr unterschiedlichen Verhaltensweisen. Sie sind: unbedarft, freundlich, dankbar, glücklich, zufrieden, überrascht, kooperativ. BenutzerInnen sind aber auch überheblich, desorientiert, besserwisserisch, ängstlich, gestreßt, unfreundlich, nie zufrieden, hartnäckig, regelverletzend, egoistisch, randalierend und bedrohlich. Diese Reaktionen treten besonders in Konfliktfällen auf. Wir sind dann konfrontiert mit dem Unwillen von BenutzerInnen, sich mit dem Organisationsprinzip einer Bibliothek auseinander setzen zu müssen und mit dem Unverständnis von anderen, die Regeln einhalten zu müssen (Benutzungsordnung, Verwaltungskostenordnung). Sehr oft wird die Bibliothekarin für die kritisierte Organisation und die lästigen Regelungen persönlich verantwortlich gemacht.

Belastend ist auch die verstärkt auftretende "Bedienermentalität", das heißt, von der Bibliothekarin wird erwartet, daß sie das fertige Referat, das gewünschte Buch möglichst sofort aus dem Regal hervorzaubert. Stressig sind telefonische Anfragen, in denen nach bestimmter Literatur gefragt wird, oft verbunden mit der Erwartung, daß das gewünschte Buch direkt durch die Telefonleitung kommen solle. Wenn ein BenutzerInnenwunsch nicht erfüllt werden kann, reichen die Reaktionen von Unverständnis bis zu massiven Beschimpfungen.



Der erweiterte Einsatz von Technik bringt neue Auseinandersetzungen:

“Technikfreaks” kritisieren die “schlechte” technische Ausstattung der Bibliothek, während andere BenutzerInnen mit der neuen Technik überhaupt nicht zurechtkommen und dies auch nicht wollen. Als neue Aufgaben sind Schulungen für Bedienstete und BenutzerInnen hinzugekommen. Hier lautet die permanente Anforderung: “dran bleiben”, um den Überblick nicht zu verlieren.

Den BenutzerInnen stehen die gleichen Informationsquellen zur Verfügung wie den Bibliothekarinnen und dies nicht nur bezüglich technischer Einrichtungen und PC-Recherche-Möglichkeiten vor Ort, sondern auch in anderen Bibliotheken. Dadurch steigen die Anforderungen an technologische Kompetenz erheblich.

Neue Anforderungen entstehen auch mit dem Verlust des direkten Kontaktes zwischen Bibliothekarin und NutzerInnen. Viele BenutzerInnen recherchieren von ihrem PC zu Hause und melden sich nur, um technische Probleme zu besprechen. Gleichzeitig bleibt es aber dabei: Bibliotheksarbeit besteht in der Vermittlung zwischen Bibliotheksangebot und NutzerInnenwünschen im direkten Gespräch. Dies hat sich trotz Technikeinsatz nicht geändert, im Gegenteil, die Erweiterung der Informationsquellen erfordert eine noch intensivere Kommunikation.

Und last but not least: Bei Technikausfall geht heute gar nichts mehr. Das bringt eine Menge Ärger und Konflikte mit sich und muß bewältigt werden.

## **Facetten eines neuen Anforderungsprofils**

Bibliothekarinnen an Universitätsbibliotheken brauchen heute mehr Kompetenzen als nur Fachwissen, das sich auf Organisation der Bibliothek, die Kataloge und auf den Bestand bezieht.

*Bibliothekarinnen brauchen Geduld und Einfühlungsvermögen:*

für diejenigen, die mit den Bibliotheksstrukturen noch nicht vertraut sind und viele Fragen haben; für diejenigen, die gestreßt sind, weil sie eine Examensarbeit schreiben oder eine mündliche Prüfung haben; für Uneinsichtige, die eine Mahnung erhielten; für diejenigen, die eine Information erst beim dritten Mal verstehen; für diejenigen, die wegen Technikausfall wiederholt in die Bibliothek kommen müssen.

*Bibliothekarinnen brauchen Konzentrationsfähigkeit, Selbstbeherrschung, gute Nerven und Selbstbewußtsein, denn:*

das Telefon hört nicht auf zu klingeln; frau ist nie fertig mit der Arbeit, am nächsten Tag fängt alles wieder von vorne an; Beratung und Hintergrundarbeit muß zunehmend gleichzeitig bewältigt werden; sie werden für alles verantwortlich gemacht, was nicht gleich klappt; sie müssen ärgerliche Überreaktionen aushalten und emotional verarbeiten.

*Bibliothekarinnen brauchen Menschenkenntnis, sprachliche Gewandtheit, soziale Kompetenz:*

um NutzerInnenbedürfnisse zu erkennen, richtig einzuordnen und um die richtigen Fragen zu formulieren; um das Gewünschte zu ermitteln, ggf. an andere Stellen zu verweisen;

*Bibliothekarinnen brauchen aktuelles Fach- und Sachwissen auf sehr vielen Gebieten, die neuen Technologien eingeschlossen. Sie brauchen auch die Kompetenz, ihr Wissen weiterzuvermitteln.*

## TEIL III

# VERSCHIEDENE BIBLIOTHEKSTYPEN – ÄHNLICHE PROBLEME

### 3.1. Universitätsbibliothek im Wandel der Zeit Frauenarbeitsplätze verändern sich

Gudrun Jäger

82 % der in Wissenschaftlichen Bibliotheken Beschäftigten sind Frauen. Deshalb habe ich im nachfolgenden Text die weibliche Form (Mitarbeiterin, Bibliothekarin etc.) gewählt. Männer sind hier eingeschlossen.

Universitätsbibliotheken haben in erster Linie die Aufgabe, Hochschulangehörige in Forschung und Lehre zu unterstützen. Sie sind zuständig für die Bereitstellung von Büchern, Zeitschriften und Medien jeder Art, die Professoren, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und StudentInnen für ihre Arbeit benötigen. Der Bestandsaufbau einer Universitätsbibliothek geschieht in Abstimmung mit den Fachbereichen. Zusätzlich zu den Aufgaben einer Hochschulbibliothek übernehmen Universitätsbibliotheken noch Aufgaben öffentlicher Bibliotheken, da sie in der Regel auch BenutzerInnen aus Stadt und Landkreis zur Verfügung stehen. Außerdem sind einige Universitätsbibliotheken gleichzeitig noch Pflichtexemplarbibliotheken und/oder Sondersammelgebietsbibliotheken. Dies sind zahlreiche Aufgabenfelder mit den unterschiedlichsten Anforderungen an die Beschäftigten.

In den letzten Jahren hat sich die Arbeit von Bibliothekarinnen einschneidend verändert. Gründe dafür sind der umfassende Einsatz der EDV im bibliotheksinternen Geschäftsgang und die Nutzung der Internet-Dienste. Anfang der 80er Jahre war in Hessen lediglich die Ausleihe per EDV möglich. 1986 begann die EDV-gestützte Katalogisierung. Der aktuelle Bestand (teilweise auch schon der ältere) steht nur noch über PC's online zur Verfügung. Für 1998 sind Erwerbung und Fernleihe per EDV geplant. Es wird das Online-System PICA eingesetzt, ein integriertes System, von der Erwerbung bis zur Ausleihe findet eine Vernetzung statt. In der Gesamthochschulbibliothek Kassel hat sich die Anzahl der PC's von 25 auf ca. 200 (Ende 1995) erhöht. Die Tendenz ist weiter steigend. Dies bedeutet für alle Bibliotheksmitarbeiterinnen, daß sie umfassende EDV-Kenntnisse brauchen. Schulungen und Weiterbildung sind unerlässlich.

Außer der internen Vernetzung entwickelt sich verstärkt eine globale Vernetzung durch das Internet. Verbundkataloge und zahlreiche Bibliothekskataloge sind im Netz abzufragen. Teilweise sind auch Bestellungen der ermittelten Literatur via Internet möglich, z.B. im Verbundkatalog des Deutschen Bibliotheksinstituts und im Bayrischen Verbundkatalog. Dies gilt auch für PrivatnutzerInnen.

Neben den Literaturdatenbanken gewinnt die elektronische Publikation im Internet immer mehr an Bedeutung. Komplette Zeitschriftenhefte, Forschungsberichte, sogar ganze Bücher werden im Netz verbreitet, meist bevor eine Papier-Fassung auf dem Markt erhältlich ist. Es wird für Bibliotheken immer wichtiger, diese Dienste für ihre NutzerInnen anzubieten. Hier ist ein ganz neues Arbeitsgebiet für AuskunftsmitarbeiterInnen entstanden.

Außer den Online-Diensten gibt es auch noch Offline-Dienste, die ständig umfangreicher und wichtiger werden: CD-ROM. Dazu gehören allgemeine Nachschlagewerke, wie z.B. Buchhandelsverzeichnisse, Nationalbibliographien und Fachdatenbanken. Sie werden meist über einen Server sowohl für die BenutzerInnen der Bibliothek als auch für alle Hochschulangehörigen (an deren Arbeitsplätzen) zur Verfügung gestellt. Die Betreuung übernimmt die jeweilige Universitätsbibliothek: Systempflege und -wartung - aber auch Schulungen für NutzerInnen und Erstellung von Kurzanleitungen für die zahlreichen Rechtersprachen der CD-ROM's. In der Gesamthochschulbibliothek Kassel stehen zur Zeit ca. 60 CD-ROM's zur Verfügung. Die Tendenz ist steigend. Aus Bibliothekarinnen sind schon Fachfrauen für EDV-Fragen geworden.

Diese neuen Tätigkeiten sind zu den traditionellen Tätigkeiten, wie Beschaffung, Bearbeitung und Bereitstellung von Literatur, hinzugekommen. Von den Bibliothekarinnen muß immer mehr geleistet werden, denn neue Stellen werden dafür nicht eingerichtet. Auch eine Höhergruppierung auf Grund von neuen Tätigkeiten ist kaum möglich, da der geltende Tarifvertrag ca. 30 Jahre (!) alt ist und natürlich all die neuen Aufgaben nicht enthält. Ein neuer Tarifvertrag muß her.

### **3.2. Bibliothekarin in einer Fachbereichs- bibliothek – Hauptrolle mit wenig Gage Über das Mißverhältnis von Wichtigkeit und Wertschätzung**

Martina Müller-Scheuring / Hille Herber

Die Literaturversorgung ist an den verschiedenen Universitäten und Hochschulen unterschiedlich organisiert. An der Frankfurter Universität gibt es ein dreistufiges, faktisch sogar vierstufiges System. Die Stadt- und Universitätsbibliothek (StUB) ist die „Zentrale“ und hat die Fachaufsicht über sämtliche bibliothekarische Einrichtungen an der Universität. Die Fachbereichsbibliotheken (FBB's) sind finanziell und organisatorisch den Fachbereichen zugeordnet; Instituts- sowie Lehrstuhlbibliotheken gehören zu den entsprechenden Instituten und Professuren.

## **Teamarbeit hat sich bewährt**

Hier soll es nun speziell um Fachbereichsbibliotheken gehen, konkret: die gemeinsame Fachbereichsbibliothek Evangelische und Katholische Theologie (FBB Theologie). Fachbereiche sind organisatorische Zusammenschlüsse von Professuren, Instituten u.ä.. Wenn diese Fachbereiche dann auch ihre Literaturbestände und -mittel zusammenfassen und somit über eine Fachbereichsbibliothek verfügen, können die Bedingungen der Literaturversorgung für alle Beteiligten verbessert werden. Für die NutzerInnen: Freihandaufstellung, d.h. direkter Zugang zum Buch; schnelle Beschaffung fehlender Titel; großzügigere Öffnungszeiten, die durch studentische Hilfskräfte abgedeckt sind; Präsenzbibliothek mit ruhigen Arbeitsplätzen; unbürokratische Ausleihmöglichkeiten in Ausnahmefällen. Für die Bibliothekarinnen: Spezialisierte Arbeitsteilung ist möglich, aber nicht zwingend, d.h. jede Kollegin kann das ganze Spektrum bibliothekarischer Tätigkeiten abdecken; im Idealfall können persönliche Vorlieben berücksichtigt werden; die Arbeit kann im Team organisiert; Zuständigkeiten müssen nicht über Hierarchien geregelt werden. Für uns Bibliothekarinnen ist die FBB Theologie ein Glücksfall: Wir sind überzeugte Anhängerinnen einer kollegialen Zusammenarbeit im Team. Wir schätzen eigenverantwortliche Arbeitsorganisation sehr. Die Größe der Bibliothek läßt es auch zu, auf die üblichen hierarchischen Strukturen zu verzichten. ProfessorInnen und sonstige Vorgesetzte würden zwar formelle Hierarchien, eindeutige Zuordnungen von Leitung und Untergebenen bevorzugen, wir hingegen setzen auf Teamarbeit und selbständiges Arbeiten: fachliche und soziale Kompetenzen, die zwar der BAT nicht „belohnt“, die sich jedoch positiv in den Arbeitsergebnissen zeigen. Unsere starke Identifikation mit „unserer“ Bibliothek macht uns sehr erfindungsreich darin, trotz Mittelkürzungen den Service der Bibliothek für ihre BenutzerInnen aufrechtzuerhalten und sogar zu verbessern.

## **Im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessengruppen**

Die Bibliothek wird von StudentInnen, Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen für ihre wissenschaftliche Tätigkeit benötigt, wobei nur StudentInnen die Öffnungszeiten einhalten müssen. Die ProfessorInnen und Wiss. MitarbeiterInnen sind mit Bibliotheksschlüsseln ausgestattet, was leider allzuoft zur Folge hat, daß Regularien wie Ausfüllen von Ausleihscheinen und pünktliche Buchrückgabe von ihnen umgangen werden. Das ärgert uns vor allem deshalb, weil dadurch die StudentInnen, die finanziell am schlechtesten ausgestattete Gruppe, oft nicht mit der von ihnen dringend benötigten Literatur versorgt werden können. Dadurch, daß die Bibliotheksaufsicht/-auskunft bei uns von studentischen Hilfskräften abgedeckt ist, haben wir Bibliothekarinnen nicht in dem Maß mit den BibliotheksbenutzerInnen zu tun, wie das in öffentlichen Bibliotheken der Fall ist. Das heißt, für so typische Fragen wie: Wo sind die Bücher mit den Buchstaben „H“?, Kann ich meine Tasche hier stehen lassen?, Wo ist das Frauenklo?, Muß ich das Buch wirklich am Montag zurückbringen?... sind andere da. Wir Fachkräfte versuchen in regelmäßigen Führungen neue NutzerInnen mit den Tücken unseres Katalogs, der Computerrecherche und den Benutzungsregeln vertraut

zu machen und sind im Alltag dann eher für Konfliktfälle da; als da sind: Lehrbeauftragte wurden gemahnt und sind jetzt beleidigt, Professoren nehmen Bücher ohne Leihschein mit, StudentInnen sind ungehalten, weil ihnen kein Papier zum Ausdrucken ihrer Arbeiten zur Verfügung gestellt wird. Hier sind neben der fachlichen vor allem auch soziale Kompetenz und diplomatisches Vorgehen - also „typisch weibliche Tugenden“ - gefordert!

Das „Binnenverhältnis“ mit den ProfessorInnen ist komplizierter. Sie sind einerseits privilegierte NutzerInnen und haben als solche Anspruch auf guten Service der Bibliothek; dabei nehmen sie es mit deren Regeln nicht gern so genau. Andererseits haben sie auch Arbeitgeber- und Kontrollfunktion. Sie veranlassen, welche Bücher angeschafft werden, sie entscheiden, wieviel Geld für studentische Hilfskräfte ausgegeben wird, sie versuchen, Einfluß darauf zu nehmen, wie wir unsere Arbeit organisieren. Es mag merkwürdig klingen, aber seit die finanziellen Spielräume am Fachbereich enger werden, müssen wir ihnen gegenüber immer stärker als Lobby für die Bibliothek und deren studentische NutzerInnen auftreten.

### **Wie sich unsere Arbeit verändert hat – ein Blick in die Geschichte**

Um aufzuzeigen, wie stark sich Rahmenbedingungen und Inhalte unserer Tätigkeit verändert haben, werfen wir zunächst einen kurzen Blick auf die Geschichte der FBB Theologie: 1973 ist aus dem Zusammenschluß von 3 Institutsbibliotheken mit unterschiedlicher Systematik und Aufstellung eine Fachbereichsbibliothek entstanden, deren Arbeitsschwerpunkt in der Anfangsphase die Integration der Bestände von ca. 40.000 Bänden war. Es gab eine Diplom-Bibliothekarin (V c), eine Bibliotheksangestellte (VI b) auf halber Stelle und, nachdem eine religionspädagogische Mediensammlung aufgebaut wurde, eine zweite Diplom-Bibliothekarin (V c). Die Öffnungszeiten wurden durch studentische Hilfskräfte und eine BAT VIII-Kraft abgedeckt. Zur Unterstützung bei den Integrationsarbeiten waren seit 1983 zwei Bibliotheksangestellte auf jeweils halber Stelle als ABM-Kräfte eingestellt. Die inhaltliche Zuordnung der Bücher wurde durch wissenschaftliches Personal vorgenommen. Der Etat stammte aus universitären Landesmitteln (ca. 2/3) und aus zwei verschiedenen Drittmittel-„Töpfen“. Im Laufe der Jahre hat sich viel geändert:

#### *Die Öffnungszeiten:*

Um NutzerInnenorientierung bemüht, wurden die Öffnungszeiten von 40 auf 48 Stunden pro Woche verlängert; allerdings fiel die BAT VIII-Stelle weg. Die Folge war, daß buchpflegerische Tätigkeiten wie Regalaufräumen, Signaturschilder erneuern, kleinere Reparaturen etc. reduziert werden mußten, da kaum eine Doppelbesetzung von Aufsicht und Auskunft mehr möglich ist.

## *Der Etat:*

Die allgemeine Tendenz der Mittelkürzungen machte auch vor unserer Bibliothek nicht halt. Verteilungskämpfe unter den ProfessorInnen nahmen/nehmen zu, verschärfte Etatkontrolle wird nötiger, das Geld kommt aus sehr viel mehr „Töpfen“ als früher und alle müssen separat abgerechnet werden. Für uns Bibliothekarinnen bedeutet das einen erheblich größeren Arbeitsaufwand, da jetzt fortlaufend die ausstehenden Bestellungen mit den noch zur Verfügung stehenden Geldern abgeglichen werden müssen.

## *Die Titelaufnahmen. EDV-Einführung, eine Odyssee*

In der Vergangenheit wurden die Titelaufnahmen nach den Regeln für die Alphabetische Katalogisierung in wissenschaftlichen Bibliotheken (RAK-WB) auf Offset-Folien getippt, in der Stadt- und Universitätsbibliothek auf Karten gedruckt und nach Rücklauf von uns in die entsprechenden Kataloge eingelegt. Der Wechsel zu EDV kam zu dieser Zeit für uns nicht infrage, da das, was wir über das zentrale EDV-System der hessischen Hochschulbibliotheken hörten, nicht dazu angetan war, uns für computergestützte Bibliotheksdatenverwaltung zu begeistern: störanfällig, umständlich, Entwertung qualifizierter Tätigkeiten, dazu hochbürokratisiert und -hierarchisiert, zentralistisch-unbeweglich - nein danke! Im Lauf der Zeit veränderte sich unsere Auffassung. Wir kamen von der Ablehnung der EDV hin zu der Frage: was soll ein System können, mit dem wir arbeiten wollen, und wie müssen die Bedingungen sein? Der Anschluß an das zentrale System war nach wie vor nicht attraktiv. Für diejenigen, die EDV trotzdem anwenden wollten, stellte sich das als ziemliche Odyssee heraus: Seit 1987 konnten sich die verschiedenen Hochschulgremien nämlich nicht auf eine gemeinsame Software einigen, was wegen des Gesamtkatalogs nötig ist. 1995 endlich wurde für die dezentralen Bibliotheken dann ein benutzerfreundliches System eingeführt, geschult und unterstützt durch einen Systembetreuer. Die Altbestände können aufgrund mangelnder personeller Ausstattung leider nicht retrospektiv erfaßt werden. Auch für die bereits mit EDV erfaßten Bücher führen wir den Zettelkatalog weiter, da die Bibliothek noch nicht in ausreichendem Umfang mit der für die Recherche notwendigen Technik ausgestattet ist.

## **Unsere Arbeit ist komplexer und anspruchsvoller geworden**

Die Titelaufnahmen müssen jetzt rigoros den Regeln entsprechend erstellt werden, da hiervon das Zusammenspielen der verschiedenen Bestände in einen Gesamtkatalog abhängt. D.h., wir müssen gerade bei mehrbändigen Werken, Körperschaften etc. sehr viel genauer überlegen, wie die regelgerechte Bearbeitung aussieht; der fachliche Austausch mit den Kolleginnen ist noch wichtiger und notwendiger geworden. Trotz bzw. wegen des Computereinsatzes sind Titelaufnahmen z.T. viel zeitaufwendiger. Hinzu kommt, daß der Kartendruck von uns selbst erledigt wird. Es ist außerdem festzustellen, daß Organisatorisches mehr Zeit beansprucht als früher: Geräte beschaffen, technischen Support leisten bzw. organisieren, Softwarepflege. Auch die Beratung und Einführung in die verschiedenen Rechtersysteme erfordert mehr Zeit. Die „klassischen“

Bibliothekarinnentätigkeiten haben allerdings nicht abgenommen, so daß insgesamt eine Verdichtung der Arbeit konstatiert werden muß.

Unsere Ausführungen sind sicherlich ein weiteres, durchaus repräsentatives Beispiel dafür, wie wenig der BAT den heutigen Anforderungen an Frauen in Bibliotheken und ihren Kompetenzen Rechnung trägt und wie überfällig eine entsprechende Aufwertung und Anerkennung ist.

### **3.3. One-Person-Library<sup>1</sup> – oder: Eine/r für alles Über die Arbeit in einem speziellen Bibliothekstyp am Beispiel einer Museumsbibliothek**

Christiane Schaper

Die Existenz von One-Person-Libraries (im Folgenden OPLs genannt) auch im deutschsprachigen Raum ist keine Erscheinung dieser Tage. Vielmehr ist es nun endlich soweit, daß auch hier dieser besondere Bibliothekstyp mit seinen speziellen Gegebenheiten, Bedingungen und Arbeitsweisen zunehmend zur Kenntnis genommen wird - anders in den USA, wo schon seit etwa 1984 das Phänomen der One-Person-Library erkannt und auf ihre speziellen Erfordernisse und Arbeitsbedingungen hin untersucht wird.

“Eine One-Person-Library wird als eine Bibliothek - oder andere Einrichtung für Informationsdienstleistungen - definiert, in der ein einziger fachlich qualifizierter Mitarbeiter alle dort anfallenden Arbeiten macht. Jedoch kann es vorkommen, daß diesem Mitarbeiter für die eine oder andere Arbeit eine nichtausgebildete Hilfskraft zur Unterstützung zur Verfügung steht. ... Weiter: es wurde vorausgesetzt, daß der One-Person-Librarian sich dem Auftrag der Bibliothek verpflichtet fühlt; daß man in ihm innerhalb der Organisation den professionellen Informationsspezialisten sieht; daß zwischen der Leitungsebene der Organisation und dem One-Person-Librarian Übereinstimmung über den Auftrag der Bibliothek besteht, und daß der One-Person-Librarian in “seiner” Bibliothek einen wesentlichen und zweckgebundenen Bestandteil der Organisation sieht und nicht eine für sich allein, außerhalb der Unternehmenssphäre operierende Einrichtung.”<sup>2</sup>

Ergänzend zur oben zitierten Definition der OPL ist als wichtiger Aspekt festzuhalten, daß “...OPLs in ihrer Aufgabenstellung und Organisation einen eigenständigen Bibliothekstyp darstellen und nicht als eine verkleinerte/ (“verhinderte”) Universal- bzw. Spezialbibliothek betrachtet werden dürfen.”<sup>3</sup> - Oder anders gesagt: “Es darf nicht länger übersehen werden, daß die Aufgaben, die in einer One-Person-Library zu bewältigen sind, nicht einfach eine reduzierte oder zusammengeschrumpfte Version dessen ist, was es in einer größeren Bibliothek zu tun gäbe.”<sup>4</sup>



Die Arbeit in einer OPL ist allumfassend und äußerst vielfältig da nur eine Person - wie so oft in Bibliotheken eine Frau - für sämtliche anfallenden Tätigkeiten zur Verfügung steht. So erstreckt sich der Schwierigkeitsgrad auf höchst anspruchsvolle Bereiche und gleichzeitig müssen alle alltäglichen Belange mit großer Zuverlässigkeit erledigt werden. Die großen Vorteile der OPL-Arbeit und die Besonderheit ihrer Dienstleistung bestehen u.a. in der großen Nähe zum Bestand der Bibliothek, zur Trägerinstitution mit ihren Aufgaben und Zielen und zu den Benutzern. Vielfältigen Informationsbedürfnissen ist Rechnung zu tragen. Die unterschiedlichen zu erledigenden Aufgaben machen die Tätigkeit interessant, abwechslungsreich und anspruchsvoll. Gleichzeitig bedeuten diese Umstände auch besonders hohe Anforderungen an die dort tätigen BibliothekarInnen. Selbständigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Flexibilität, Managementenerfahrung, die Fähigkeit zum konzeptionellen Arbeiten sowie Prioritätensetzung sind unabdingbare Voraussetzungen in diesem Bereich. Gleichzeitig sind Überblick über das jeweilige Fachgebiet und souveräne Handhabung der gesamten Palette bibliothekarischen Wissens und Könnens (von der Erwerbung über Katalogisierung - Formal- und Sacherschließung - bis zur Benutzerberatung, Informationsversorgung, EDV-Einsatz und -Weiterentwicklung, Literaturrecherchen, Buchbinder und Bestandserhaltung) elementare Bestandteile der Arbeit in diesem speziellen Bibliothekstyp.

Hinzu kommt, daß die BibliothekarInnen in OPLs keine Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch in ihrer Institution haben (da sie eben die alleinigen FachvertreterInnen sind), die normale bibliothekarische Ausbildung auf die Anforderungen in einer OPL nur unzureichend eingeht und die Gleichsetzung mit der Großbibliothek und ihren Abläufen sehr hinderlich ist. Gerade der letztgenannte Punkt bedarf öffentlicher Richtigstellung, da er falsche Vorstellungen erweckt und die besonderen Möglichkeiten der OPL verkennt. Die Leistungen, die die BibliothekarInnen in den OPLs erbringen, werden dadurch unterschätzt, was das Selbstbewußtsein dieser Personen untergräbt, wo vielmehr Bestätigung und Anerkennung der Ergebnisse der stets gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben angebracht wäre.<sup>5</sup>

Fraglich bleibt natürlich auch, wie berechtigtem Fortbildungsinteresse, Bedarf nach Erfahrungsaustausch mit KollegInnen etc. Genüge getan werden kann, wo die Präsenzpflicht vor Ort zur Struktur der Einrichtung gehört.

Anerkennung - auch materieller Natur - für die besonderen Leistungen der BibliothekarInnen in den OPLs ist im Bereich des BAT und dem Tarifvertrag für Bibliotheksangestellte nicht vorgesehen. Die dort geltenden Kriterien Bestandszahlen, Ausleihzahlen und/oder Zahl der unterstellten MitarbeiterInnen sind gerade im Bereich der OPLs völlig nichtssagende Kriterien - andere, die auf die speziellen Gegebenheiten einer OPL und besonderen Anforderungen und Leistungen der dort Tätigen eingehen, gibt es nicht. So ist schon unter den heutigen Bedingungen die Diskrepanz zwischen Leistung und Bewertung augenfällig. Mit Blick auf künftige Anforderungen, wie sie Informationsgesellschaft und -zeitalter gerade im Bereich wissenschaftlicher

Spezialbibliotheken notwendig machen, ist eine weitere Vertiefung dieser Diskrepanz zu befürchten. Von leistungsgerechten Gehältern kann im Moment (und in Zukunft?) keine Rede sein.

Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind - entsprechend dem Charakter einer OPL - in der eigenen Institution nicht gegeben, ein Aufstieg schließt sich hier von selbst aus. Die Anerkennung der auf Grund der Spezifik einer OPL erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen - sinnvoll auch für größere Bibliotheken - ist eher selten, so daß Aufstiegsmöglichkeiten aus der OPL heraus, in eine Bibliothek mit besser vergüteten Stellen, nahezu unmöglich sind. Dabei spielt vielleicht auch der Umstand eine Rolle, daß die in OPLs verwendeten bibliothekarischen Arbeitsweisen viel stärker auf die spezifischen Belange und Anforderungen, Entstehungsgeschichte und Strukturen der Trägerinstitution abgestimmt sind, als es die bibliothekarischen Standards größerer und großer Bibliotheken zulassen und erfordern. Für die Beschäftigten in OPLs erweist sich dies - bei fortdauernder Unterschätzung des Maßes an Flexibilität, Kreativität und Professionalität, das hier ausgeübt wird - als Hemmnis in ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Es ist unzumutbar, diesen KollegInnen, gerade auch mit Blick auf die ungleiche Gehaltsstruktur, den Weg des beruflichen Fortkommens in dieser Weise einzunengen.

Am Beispiel der Museumsbibliotheken <sup>6</sup> (ca. 50 % der Museumsbibliotheken sind OPLs), die auf Grund ihrer Entstehungsgeschichte und Verwobenheit mit ihrem Träger - dem Museum - ganz besondere Dienst- und Arbeitsleistungen erbringen, möchte ich das bis hierher Formulierte noch etwas illustrieren.

In der Regel sind Museumsbibliotheken wissenschaftliche Spezialbibliotheken, die für die Informationsbelange, aber auch für die Aspekte Sammeln, Bewahren, Erschließen von Bibliotheksgut als potentiell Ausstellungsmaterial des Museums tätig werden. Gleichzeitig sind sie öffentlich zugänglich und in gewisser Weise "... - als eigene Form zwischen allen Formen (der Universitäts-, Instituts- und wissenschaftlichen Spezialbibliothek, sogar der Öffentlichen Bibliothek)..." <sup>7</sup> wirksam.

In der Museumsbibliothek entsteht ein erhöhter Betreuungsbedarf durch die BibliothekarIn vor allem durch folgende Faktoren: der häufig kultur- bzw. kunstgeschichtlich bedeutungsvolle und empfindliche Bestand, der Zustand des Erschließungsapparates, der eng mit der Geschichte des Museums und seiner personellen wie finanziellen Ausstattung verbunden ist, sowie der spezielle Aufgabenkanon, der - zumindest seitens der MuseumsmitarbeiterInnen - immer neue Fragestellungen aufwirft und somit ständig wechselt. Außerdem sind nahezu 100 % der Museumsbibliotheken Präsenzbibliotheken, was den hohen Betreuungsbedarf unterstreicht.

Arbeitsorganisation, Prioritätensetzung, Optimierung von Arbeitsabläufen usw. usw. erfolgen in der Museumsbibliothek in allen Facetten der Bibliotheksarbeit vollkommen selbständig. Diese Selbständigkeit bezieht sich damit auch auf alle Fragestellungen der Sacherschließung - wie sie z. B. durch die Erarbeitung bzw. Anpassung von Systema-

tiken und ihre Anwendung aufgeworfen werden. Auch Schlagwortvergabe - wie die Systematik häufig basierend auf differenzierten Hausregeln - fällt in den Tätigkeitsbereich der BibliothekarInnen in Museumsbibliotheken als OPLs, zum großen Teil eigentlich Tätigkeitsmerkmale des höheren Dienstes in großen Bibliotheken, die dann die entsprechende Vergütung zur Folge haben. Gleiches trifft zu auf die Einführung der EDV - Selbständigkeit und Verantwortung auch hier hinsichtlich Auswahl, Einführung und ggf. Anpassung des Systems. In diesem Zusammenhang muß auch auf den hohen Anteil konzeptioneller Arbeit in Museumsbibliotheken als OPL hingewiesen werden, die ebenfalls selbständig von der einzigen dort tätigen BibliothekarIn erbracht werden muß. Hier kommt es vor allem darauf an, die speziellen Informationsbedürfnisse der MuseumsmitarbeiterInnen entsprechend der Aufgabenstellung und Ziele des Museums zu kennen und zu wissen, mit welchen Informationstechniken und -potentialen diesem Bedarf auf möglichst effiziente und langfristig wirksame Art und Weise begegnet werden kann. Unter diesen Aspekt der konzeptionellen Planung ordnen sich dann alle Fragen der Auswahl und Weiterentwicklung von EDV-Projekten, der sinnvollen und eigenverantwortlichen Aufteilung des zur Verfügung stehenden Jahresetats der Bibliothek (auch die Erwerbungsentscheidungen werden in der Regel selbständig getroffen) und die Durchführung konkreter Einzelprojekte zur Verbesserung der Informationsleistungen (z. B. Katalogkonversion bei EDV-Einführung, Online- u.a. EDV-Dienstleistungen, Mikroverfichtung empfindlicher Altbestände usw.) ein, um hier nur einige Beispiele zu nennen. Hinzu kommt in den Museumsbibliotheken, daß eine Reihe der KollegInnen dort zusätzlich noch museumsspezifische Aufgaben übernehmen, wie z. B. Führungen, Selbstdarstellung des Museums, Publikationen, Bibliographien u.a.

Die Frage, wie angesichts dieser "... übergroßen Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Unabkömmlichkeit berechnete Fortbildungs- und Kooperationswünsche in den One-Person-Libraries erfüllt werden können"<sup>8</sup>, muß unbeantwortet bleiben.

Angesichts der Fülle der verschiedenen zu verrichtenden Tätigkeiten mit ganz unterschiedlichen Anforderungen an die BibliothekarInnen, weitgehend jedoch mit höchstem Anspruch an fachliche wie kreative und konzeptionelle Fähigkeiten, sind Vergütungspraxis und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für BibliothekarInnen in OPLs unbefriedigend. Eine stärkere Differenzierung des Tarifvertrages bzw. Flexibilisierung der Anwendung bestimmter Kriterien für die Bewertung von Stellen ist dringend geboten. Ein leistungsfähiger und auch künftig an Bedeutung zunehmender Bibliothekstyp mit seinem charakteristischen Anforderungspotential an die Beschäftigten in diesem Bereich kann in der Vergütungsstruktur nicht länger - und gerade auch im so oft zitierten Informationszeitalter - ignoriert werden.

(Leicht geänderte Fassung des Artikels: Schaper, Ch.: Zwei Seiten einer Medaille ... : Überlegungen zum Thema Leistung und Bewertung in OPLs. - In: AKMB-news. - 3(1997)2. - S. 24 - 26)

- 1) Es hat sich als günstiger erwiesen, die Bezeichnung "One-Person-Library" auch im Deutschen beizubehalten. Alle Versuche einer deutschen Version - wie Einmann-/Einraumbibliothek, Kleinstbibliothek, Solobibliothek u.ä. können der Bedeutung der One-Person-Library nicht ausreichend gerecht werden.
- 2) Saint Clair, Guy: One-Person-Libraries : Checkliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs. - Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 1996. - S. 10-11
- 3) Oehlschläger, S. : One-Person-Libraries: Round-Table in Berlin. - In: Bibliotheksdienst 29(1995)6. - S.1006
- 4) Morgenstern, E.: Ausblick. - In: Saint Clair, G.: One-Person-Libraries. - Berlin, 1996. - S.29
- 5) Morgenstern, 1996
- 6) In diesem Abschnitt beziehe ich mich vor allem auf die Aufsätze : Steffens, M.: Museumsbibliothek - ein Blick hinter den Spiegel. - In: AKMB-news. - 1(1995)2. - S. 5-9 und Steffens, M.: One-Person-Libraries. - In: AKMB-Fragebogen Museumsbibliotheken 1996 - erste Tendenzauswertung. - In: AKMB-news. - 2(1996)3. - S. 31-32
- 7) Steffens, 1995, S. 5
- 8) Steffens, 1996, S. 32

## TEIL IV

# DER BERUF DER BIBLIOTHEKARIN IM BAT FRAUENDISKRIMINIERUNG AUF DER SPUR

### 4.1. Die ÖTV-Diskussion zur Reform des BAT-Teils für Angestellte in Bibliotheken seit 1974

Barbara Jedwabski

“Protest gegen jahrelange Diskriminierung” lautete eine Schlagzeile in der Stuttgarter Zeitung vom 07. Dezember 1974 (!) - “Bibliothekare wehren sich: Ein akademischer Berufsstand fühlt sich unterbewertet und unterbezahlt”. Es trauten sich “mehr als 200 baden-württembergische Mitarbeiter an Bibliotheken in einer Informationsversammlung ... im Stuttgarter Gewerkschaftshaus zu protestieren. Die Versammlungsteilnehmer forderten in einer Resolution die Tarifpartner dringend auf, über eine Neuordnung der überholten Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliotheken in Verhandlungen zu treten”. Das kommt uns heute 1998 doch sehr bekannt vor! Hier weitere Einzelheiten der damaligen Forderungen. Ein ÖTV-Sprecher solidarisierte sich und äußerte die Meinung, “daß es wohl heute kaum einen Beruf gebe, bei dem die Diskrepanz zwischen Ausbildungsvoraussetzungen und Vergütung so groß sei wie bei den Bibliothekaren. Obwohl sich die Ausbildung der Bibliothekare (allgemeine Hochschulreife als Eingangsvoraussetzung, sechssemestriges Fachhochschulstudium und akademischer Abschluß) in den letzten Jahren immer mehr qualifiziert habe, sei die Bezahlung die gleiche geblieben wie vor 15 Jahren”. Das war 1974!

Es kam dann zu Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und der ÖTV, die 1977 ergebnislos unterbrochen wurden. Und das ist der Stand der Dinge seitdem. Nie wieder hat es offizielle Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitgebern seitdem geben, selbst sog. Termingespräche<sup>1</sup> führten zu keinem Erfolg.

Angesichts dieser desolaten Lage begann die Fachkommission für Bibliotheken bei der ÖTV auf Hauptvorstandsebene damit, einen neuen Entwurf für die mögliche Lösung der Probleme in Angriff zu nehmen. In unzähligen Sitzungen und am Ende eines intensiven Wochenendseminars der ÖTV wurde eine neue Linie für die Forderungen erarbeitet. Ging es noch im alten “Neuentwurf zur Eingruppierung der Bibliotheksangestellten” darum, ob man als Eingangsstufe für ausgebildete Diplom-Bibliothekarinnen die IV b oder gar IV a fordern sollte oder nicht, so ging es jetzt eher darum, möglichst realistische und erreichbare Ziele im Zusammenhang mit anderen “Leidensgenossinnen” zu finden. Wenn eine kleine Gruppe wie die Bibliotheksangestellten im großen Tarifkampf der ÖTV keinen Platz findet, dann kann die Lösung eigentlich nur im Verbünden mit anderen starken Partnern liegen. Das waren in diesem Zusammenhang die Verwaltungsangestellten, deren Bezahlung nach den ersten Fallgruppen der allgemeinen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a des BAT geregelt ist.

Lange schon hatten sich viele Beschäftigte in Bibliotheken geärgert und erzürnt, daß ihre Eingruppierung zum Beispiel abhängig war von Bestandszahlen (d.h. von der Menge der Bücher, die in der Bibliothek vorhanden sind). Der Tarifvertragsteil für die Verwaltungsangestellten dagegen sah im Prinzip eine Durchlässigkeit von V b bis II a vor, und war in allgemeinen Rechtsbegriffen gefaßt, die auf eine detaillierte Beschreibung von Unterstellungsverhältnissen und ein Zahlengefüge bezüglich der zu verarbeitenden Fallzahlen in der Regel verzichtet. Damit war eine grundsätzliche Durchlässigkeit mit Zeit- und Bewährungsaufstiegen vorgesehen. Das klare Fazit daraus war, daß praktisch die besonderen Vergütungsgruppen für die Bibliothekarinnen aus dem BAT getrichen werden müssen, um eine durchlässige Bezahlung von V b bis II a und höher zu ermöglichen.

Im Januar 1993 legte die ÖTV in einem bundesweiten Tarif-Seminar für Bibliothekarinnen und Bibliothekare neue Ziele für die Tarife der Angestellten in Bibliotheken fest.

- Einreihung der Bibliotheksangestellten in die ersten Fallgruppen VIII bis II a des Allgemeinen Teils der Anlage 1 a des BAT.
- Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten in der Anlage 1 a.
- Eingruppierung nach Qualifikation und Berücksichtigung der Ausbildungsberufe "Diplom-Bibliothekar/in" und "Fachangestellte an Bibliotheken" in den Fallgruppen.

Die Forderungen sollten in 4 Stufen durchgesetzt werden, zunächst allein für die Gruppe der Bibliotheksangestellten, dann in weiteren Schritten gemeinsam für die Verwaltungsangestellten und Bibliotheksangestellten:

Stufe 1	Streichung der bibliotheksspezifischen Vergütungsgruppen	<i>Bibl.-Ang.</i>
Stufe 2	Streichung der Vergütungsgruppe X aus dem Allgemeinen Teil der Anlage 1 a. Beginn der Eingruppierung von Bibliotheksangestellten bei Vergütungsgruppe VIII	<i>Bibl.-Ang. und Verw.-Ang.</i>
Stufe 3	Umwandlung der vorhandenen Bewährungsaufstiege in Zeitaufstiege von 1 Jahr	<i>Bibl.-Ang. und Verw.-Ang.</i>
Stufe 4	Neueinführung von Zeitaufstiegen von 1 Jahr; Anwendung des § 23 a (*) auch im VKA-Bereich	<i>Bibl.-Ang. und Verw.-Ang.</i>

Im März 1995 wurden diese Forderungen, aufgearbeitet und mit Beispielen, in einer ÖTV-Broschüre <sup>2</sup> veröffentlicht. Danach fanden im gesamten Bibliotheksbereich Dis-

kussionen um diese Forderungen statt. Die größte Schwierigkeit beim Versuch, von diesen Forderungen zu überzeugen, war - und ist es heute noch -, daß alle anderen Vorstellungen, die bisher zur Tarifänderung geäußert worden sind, angesichts der Durchsetzbarkeit als Luftschlösser eingestuft werden mußten. Zwei Hauptströmungen gab es als Gegenmodelle: einmal ein Tarifvertragsentwurf aus den siebziger Jahren, der feinverastelt wie bei den Verwaltungsangestellten einen eigenen Tarifvertragsentwurf für Bibliotheksangestellte darstellte und in dieser Form von den Arbeitgebern glatt abgelehnt wurde. Eine weitere Hauptforderung war die Forderung nach der Eingangsgruppierung IV b, einige wollten IV a, die von den Arbeitgebern genauso kategorisch abgelehnt wurde. Angesichts des Organisationsgrades der Bibliotheksangestellten konnte und kann man sich drehen und wenden wie man will: beide Forderungen mögen gerechtfertigt sein, aber durchsetzbar sind sie nicht.

Aufbauend auf dem Forderungspaket nach Einreihung in den Allgemeinen Teil des BAT wurden immer wieder Vorstöße gemacht, die Eingruppierung der Bibliotheksangestellten als Tagesordnungspunkt bei Tarifverhandlungen aufzunehmen. Das letzte Mal beim Bibliothekskongreß in Dortmund durch eine Unterschriftensammlung für einen neuen Tarifvertrag, initiiert durch die Kommission Besoldung und Tarif des Vereins der Diplom-Bibliothekare e.V. Die Unterschriften wurden an die Arbeitgebervertreter und an die Gewerkschaften geschickt. Das Ergebnis ist dargestellt im Bibliotheksdienst Heft 12, 1997. Auf den Punkt gebracht, lautete es so, daß die Gewerkschaften ihr Verständnis äußerten und sich weiter bemühen wollen und daß die Arbeitgeber die Forderungen zurückwiesen mit dem Hinweis auf die dann zu erwartenden höheren Personalkosten, die nur durch den Abbau von Stellen im Bibliotheksbereich wieder ausgeglichen werden könnten.

Das Fazit, das aus den bisherigen Versuchen zur Verbesserung des Tarifvertrags für Angestellte in Bibliotheken zu ziehen ist, ist eigentlich recht simpel: Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad, um so stärker die Einflußmöglichkeiten innerhalb der ÖTV, umso wahrscheinlicher die Möglichkeit einer Verbesserung.

- 1) Termingespräche sind Gespräche zwischen den Verantwortlichen auf der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, in denen es darum geht, ob ein Thema als Tagesordnungspunkt überhaupt in die Verhandlungen aufgenommen wird oder nicht.
- 2) Zukünftig besser mit unbestimmten Rechtsbegriffen im Bibliotheksbereich. Beispiele zu den unbestimmten Rechtsbegriffen in den Fallgruppen I der Vergütungsgruppen. - Hrsg. von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Hauptverwaltung Fachkomm. Bibliotheken. - Stuttgart: Eigendr. (BAT-Arbeitsmaterialien Zur Diskussion gestellt)

## **4.2. Bibliotheksarbeit und der BAT - Bilanz einer Personalrätin**

Monika Reiß

In dieser Broschüre haben in Bibliotheken beschäftigte Frauen ihre vielfältigen Aufgaben und ihre Arbeitsbedingungen beschrieben. Diese Beschreibungen ihrer Arbeit setzen sie in Beziehung zu den tarifvertraglichen Bestimmungen, die die Bewertung und Bezahlung ihrer Tätigkeiten definieren und festlegen. Wie schon viele KollegInnen vor ihnen, drücken sie ihre Unzufriedenheit darüber aus, wie wenig die tarifvertraglichen Definitionen dem bibliothekarischen Alltag entsprechen. Trotz des engagierten Protestes von aktiven Frauen und Männern wurden diese Forderungen bisher nicht umgesetzt.

Um die Differenzen zwischen den beschriebenen Aufgaben und den tarifvertraglichen Eingruppierungsregelungen deutlicher zu machen, sollen hier die kritisierten Grundlagen genauer dargestellt werden.

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) enthält neben grundsätzlichen Regelungen zu den Arbeitsverhältnissen der Angestellten in verschiedenen Anlagen Regelungen zur Eingruppierung, mit denen die Höhe der Vergütung festgelegt wird. Die Eingruppierung der an den Öffentlichen Bibliotheken der Gemeinden beschäftigten Bibliotheksangestellten ist im VKA-Teil des BAT geregelt. Für die in den verschiedenen Einrichtungen der Länder und des Bundes beschäftigten Bibliotheksangestellten dagegen gilt als Grundlage für die Eingruppierung die Anlage 1 a der Vergütungsordnung. Deren niedrigste Eingruppierungsstufe ist BAT X, die höchste ist BAT I. In dieser Anlage 1 a, auf deren Darstellung ich mich hier beispielhaft konzentriere, sind für die einzelnen Vergütungsgruppen in sogenannten "berufsbezogenen" Fallgruppen jeweils spezifische Anforderungen an die vorausgesetzten beruflichen Qualifikationen und an zu leistende Tätigkeiten formuliert.

### **Aufgespürt: Wo steht's im BAT? Eine Zusammenschau**

Da es gar nicht so einfach ist, die für die Bibliotheksangestellten zutreffenden Fallgruppen aufzuspüren, habe ich eine Aufstellung der Vergütungs- und Fallgruppen vorgenommen, die die Bewertung bibliothekarischer Tätigkeiten festlegen:

#### **Vergütungsgruppe X**

Fallgruppe 2:

Angestellte mit vorwiegend mechanischen Tätigkeiten in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

Fallgruppe 5:

Angestellte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.



## **Vergütungsgruppe IX b**

Fallgruppe 2:

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.

Fallgruppe 5:

Angestellte mit einfacheren Tätigkeiten in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

Fallgruppe 7:

Angestellte im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

## **Vergütungsgruppe IX a**

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IX b nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

## **Vergütungsgruppe VIII**

Fallgruppe 4:

Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten. \*

## **Vergütungsgruppe VII**

Fallgruppe 2:

Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind, nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

Fallgruppe 11:

Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst. \*

## **Vergütungsgruppe VI b**

Fallgruppe 2:

Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.

Fallgruppe 35:

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

## Klammersätze in Fallgruppe 1:

- 1a: Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderungen nicht erfüllen.
- 1b: Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

**Vergütungsgruppe VI a** (nicht vorgesehen)

**Vergütungsgruppe V c** (nicht vorgesehen)

**Vergütungsgruppe V b**

Fallgruppe 16:

Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. \*

Fallgruppe 17:

Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. \*

**Vergütungsgruppe V a** (nicht vorgesehen)

**Vergütungsgruppe IV b**

Fallgruppe 2:

Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe V a oder V b eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V a oder V b.

Fallgruppe 8:

Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) und entsprechender Tätigkeit,

- a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder
- b) die an wissenschaftlichen Bibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 50.000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben beschäftigt werden.

Fallgruppe 9:

Angestellte an Behördenbüchereien mit abgeschlossener Fachausbildung entweder für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

- a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder
- b) als fachlicher Leiter von Behördenbüchereien mit einem Buchbestand von mindestens 40.000 Bänden.

Fallgruppe 10:

Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

- a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 ständig unterstellt ist,
- b) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 12.000 Bänden und durchschnittlich 48.000 Entleihungen im Jahr,
- c) als Leiter von Stadtteilbüchereien (Nebenstellen) mit einem Buchbestand von mindestens 15.000 Bänden und durchschnittlich 60.000 Entleihungen im Jahr,
- d) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 50.000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben oder mit entsprechenden Tätigkeiten bei staatlichen Büchereistellen beschäftigt werden,
- e) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 8.000 Bänden oder Tonträgern.

**Vergütungsgruppe IV a**

Fallgruppe 6:

Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplom-Bibliothekare)

- a) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25.000 Bänden und durchschnittlich 100.000 Entleihungen im Jahr,
- b) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70.000 Bänden als Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,
- c) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16.000 Bänden oder Tonträgern.

**Vergütungsgruppe III ( nicht vorgesehen )**

## Was außertariflich noch gilt, ist unzureichend

Auf den ersten Blick wird schon deutlich, daß bibliothekarische Tätigkeiten nicht in allen Vergütungsgruppen des BAT verankert sind. Im Bereich des "mittleren Dienstes" - das sind die Vergütungsgruppen von BAT VIII bis BAT V c - ist für Bibliotheksangestellte die höchste Stufe Vc gar nicht vorgesehen. Um dieses "Versäumnis" auszugleichen, wurde in einer Protokollnotiz die Eingruppierungsmöglichkeit in BAT Vc (für Hessen konkretisiert durch einen Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 30. März 1971) eine Ersatzlösung gefunden, wonach "vorbehaltlich einer tarifvertraglichen Regelung" auch eine Eingruppierung von Angestellten im Bibliotheks- und Archivdienst nach BAT V c möglich geworden ist. Ein Bewährungsaufstieg von VI b ist aber auch danach nicht möglich. Dieser Erlaß legt für eine Eingruppierung nach V c folgendes fest:

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

Tätigkeiten von Diplombibliothekarinne(n) an wissenschaftlichen Bibliotheken sind in der Vergütungsordnung zum BAT überhaupt nur in den beiden Vergütungsgruppen V b und IV b beschrieben. Im Tarifvertrag fehlen Fallgruppen für die Eingruppierungen in den höchsten Vergütungsgruppen BAT IV a ( die Fallgruppe 6 der Vergütungsgruppe IV a bezieht sich ausschließlich auf die Bibliotheksangestellten mit einer Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien) und BAT III. Zumindest für die Vergütungsgruppe IV a beschreiben die oben erwähnten außertariflichen Regelungen eine mögliche Eingruppierung:

1. Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) und entsprechender Tätigkeit,
  - a) denen mindestens 3 Diplombibliothekare oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt sind, oder
  - b) als fachliche Leiter von Spezialbibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 75.000 Bänden
2. Angestellte in Behördenbüchereien mit abgeschlossener Fachausbildung entweder für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken oder für den Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,
  - b) denen mindestens 3 Diplombibliothekare oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt sind, oder
  - c) als fachliche Leiter von Behördenbüchereien mit einem Buchbestand von mindestens 75.000 Bänden .

Regelungen für eine Eingruppierung in der Vergütungsgruppe III BAT wurden außertariflich nicht vorgesehen, so daß auch mit der Nachbesserung das Erreichen der höchsten Stufe im "gehobenen Dienst" für Bibliotheksangestellte nicht möglich ist. Soweit die Übersicht.

Die Anwendung der tariflichen und außertariflichen Regelungen ist bei konkreten Eingruppierungs- bzw. Höhergruppierungsfragen nicht ohne Tücken. Wie vielfältig die Probleme bei der Bewertung bibliothekarischer Arbeit sein können, habe ich in elf Jahren Personalratsarbeit an der Universität Gesamthochschule Kassel erfahren können. Einige Aspekte möchte ich im folgenden etwas ausführlicher darstellen:

## **Die Crux mit den unbestimmten Rechtsbegriffen**

Für den einfachen und mittleren Dienst (das sind die BAT-Gruppen X - V c ) wird die Festlegung der Eingruppierung durch unbestimmte Rechtsbegriffe wie "einfache Arbeiten", "schwierigere Tätigkeiten", "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" geregelt. Der Bezug auf unbestimmte Rechtsbegriffe, also das nicht Festlegen auf bestimmte konkrete Tätigkeiten, Anforderungen und Befähigungen scheint zunächst Interpretations- und Verhandlungsspielräume zu geben, um Höhergruppierungen begründen und verhandeln zu können. In der Praxis ist es aber ein Nachteil, wenn konkrete, zuverlässige und an den tatsächlichen Aufgaben orientierte Definitionen von Tätigkeiten und Fähigkeiten in bezug auf die Zuordnung zu den unbestimmten Rechtsbegriffen fehlen. Ansprüche auf eine höhere Eingruppierung sind nur schwer durchzusetzen, insbesondere, wenn sie mit fachfremden MitarbeiterInnen in Personalabteilungen verhandelt werden müssen. Unkenntnis und mangelndes Vorstellungsvermögen über die Arbeit und die Arbeitsbedingungen von Bibliotheksangestellten führen hier oft zu falschen Einschätzungen über die Art und den Wert der zu leistenden Arbeit. Der Anteil der selbständig erbrachten Leistungen im "mittleren Dienst" als Voraussetzung sowohl für BAT VI b als auch für V c ist schwer zu fassen und leicht abzuwerten. Oft liegt ein formales Unterstellungsverhältnis unter DiplombibliothekarinInnen oder WissenschaftlerInnen vor, so daß den "untergeordneten" Mitarbeiterinnen ein hohes Maß an selbständiger Leistung nicht angerechnet oder zugetraut wird, obwohl sie gezwungen sind, in ihrem Arbeitsbereich in der Praxis eben diese überwiegend selbständigen Leistungen zu erbringen. Ein besonderes Problem liegt nach meiner Erfahrung in einer Eingruppierung nach V c BAT. Sie wird von Personalentscheidern als besondere "Gnade" interpretiert, da sie nicht als Eingruppierung aufgrund ergänzender außertariflicher Bestimmungen, sondern als "übertariflich" verstanden wird, auf die eigentlich kein Anspruch besteht.

## **Unterstellungsverhältnisse und Bestandszahlen. Wo bleiben tatsächliche Tätigkeiten und Qualifikationen?**

Auf einer ganz anderen Ebene liegen die Schwierigkeiten der Eingruppierung im gehobenen Dienst (V b BAT - IV a BAT ). In den für eine Höhergruppierung bedeutsamen Vergütungsgruppen IV b und IV a sind formale Kategorien wie Unterstellungsverhält-

nisse oder bestimmte Bestandszahlen festgelegt. Wesentlich sind also nicht ausgeübte Tätigkeiten und ihre Schwierigkeiten, sondern Rahmenbedingungen, die für viele BibliothekarInnen nicht zutreffen und die die Qualität ihrer Arbeit nicht erfassen. Besonders schwierige Fachaufgaben in den Geschäftsgangsabteilungen bei Titelaufnahme, Erwerbung oder der EDV haben nach Maßgabe der tarifvertraglichen Bestimmungen keinerlei Bedeutung für eine bessere Eingruppierung, wenn die definierten Unterstellungsverhältnisse oder eine bestimmte Bestandsgröße nicht erreicht sind. Der Umgang mit NutzerInnen, der neben Fachwissen auch in hohem Maße soziale Kompetenz verlangt, wird in keiner Weise berücksichtigt, geschweige denn honoriert. Die festgelegten Unterstellungsverhältnisse setzen eine bestimmte Arbeitsgruppengröße, bestimmte Eingruppierungen der unterstellten MitarbeiterInnen (V b BAT) und die anerkannte Vorgesetztenrolle von Diplombibliothekaren und -innen voraus. Die Realität ist aber oft anders: In vielen Instituts- und Fachbereichsbibliotheken ist nur eine Diplomkraft beschäftigt, die "schlechte Karten" hat, weil mit ihr "nur" Angestellte des mittleren Dienstes beschäftigt sind. Außerdem liegt die Leitung oft in den Händen eines Mitarbeiters des höheren Dienstes oder eines Wissenschaftlers des Fachbereiches der Universität, so daß die Diplombibliothekarin selbst unterstellt ist, obwohl alle fachlichen Aufgaben von ihr selbständig geregelt werden. Darüber hinaus übernehmen in solchen Teams MitarbeiterInnen des "mittleren Dienstes" und des "gehobenen Dienstes" nahezu die gleichen Aufgaben, ohne daß dies in der Eingruppierung berücksichtigt würde. Hier werden vor allem Mitarbeiterinnen des "mittleren Dienstes" benachteiligt.

Um Höhergruppierungen zu rechtfertigen, werden oft "künstliche" Hierarchien geschaffen, um durch die Konstruktion von Unterstellungsverhältnissen die tarifvertraglichen Bedingungen zu erfüllen. Dieser Weg hilft zwar einzelnen MitarbeiterInnen eine bessere Eingruppierung zu bekommen, benachteiligt aber andere MitarbeiterInnen und verhindert alle Ansätze konstruktiver Teamarbeit und gerechterer Aufgabenverteilung.

Die in einer Ein-Frau-Bibliothek beschäftigten BibliothekarInnen haben nach dieser Festlegung nur über den Bewährungsaufstieg die Chance über die Stufe V b BAT hinaus zu kommen, nicht über tarifliche Anerkennung ihrer Tätigkeiten und Fähigkeiten, egal wie anspruchsvoll die von ihnen geleistete Arbeit ist. Einzige Ausnahme: der von ihr betreute Bestand umfaßt mindestens 50.000 Bände und kein Buch weniger.

### **Die tarifliche Anerkennung gleichwertiger Fähigkeiten gelingt selten**

Aus den oben aufgeführten Festlegungen für BAT Vb geht hervor, daß die Voraussetzung für die Eingruppierung eine entsprechende Ausbildung ist. Es können aber auch Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, hier eingruppiert werden. Allerdings ist diese Anerkennung in der Praxis an die Interpretation von Fähigkeiten und Erfahrungen gebunden.

Diese ist in der Realität sehr vom guten Willen und vom Engagement der Vorgesetzten abhängig und muß der Personalabteilung, die letztendlich über Eingruppierungen entscheidet, erst überzeugend vermittelt werden.

Gerade Frauen, die häufiger als Männer ohne formalen Abschluß den Weg in die Bibliothek fanden, haben hier mit großen Schwierigkeiten zu kämpfen. Ihre Berufsausbildung sowie Fähigkeiten und Erfahrungen, die sie im Berufsleben erworben haben, werden nach meiner Erfahrung selten entsprechend anerkannt und bewertet. Hinzu kommt, daß die Verantwortlichen in der Personalabteilung Höhergruppierungsanträgen gerne mit dem Argument begegnen, es könnten nur jene höherwertigen Tätigkeiten honoriert werden, die ausdrücklich übertragen wurden. Realität ist jedoch, eine Übertragung findet nicht statt, die erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen werden stillschweigend genutzt, ihre Ausführung keineswegs unterbunden.

### **Der BAT spiegelt die Vielfältigkeit der beruflichen Anforderungen nicht wider**

Bibliotheksangestellte arbeiten in ganz unterschiedlich organisierten Bereichen, sie üben spezialisierte oder übergreifende Tätigkeiten aus. Beratungsaufgaben mit komplexen fachlichen und persönlichen Anforderungen, Schulungen von MitarbeiterInnen und BenutzerInnen, spezielle Kenntnisse und Erfahrungen in der Erwerbung und der Titelaufnahme fließen wie selbstverständlich in die "normale" Tagesarbeit ein. Nur in wenigen Fällen, z.B. wenn die definierte Bestandsgröße erreicht ist, werden sie als besonders schwierige Fachaufgaben anerkannt. Auch die in den letzten Jahren enorm gewachsenen Anforderungen im Bereich der EDV bleiben unbewertet. Die Erweiterung von Beratungsaufgaben durch die Vermittlung neuer Informationsmedien und -techniken findet ebenfalls keine Berücksichtigung. Es wird unterstellt, daß all diese Aufgaben keine zusätzliche Qualifizierung verlangen. Die erhöhten Anforderungen an Bibliotheksangestellte sind mit dem Tarifvertrag nicht erfaßbar und werden folglich auch nicht honoriert.

### **Auch BeamtInnen werden benachteiligt**

In bezug auf die BeamtInnen wird in der Diskussion um die tarifvertragliche Bewertung der Bibliotheksarbeit gern beispielhaft auf die Durchlässigkeit in der Beamtensoldung verwiesen, da diese die im BAT festgestellten Restriktionen nicht kenne. Das ist formal richtig, aber: auch hier wirkt die schlechte Bewertung des Tarifvertrages als geheimer Bewertungsplan negativ nach. Erkennbar ist dies schon bei der Zuweisung von hoch dotierten Beamtenstellen für die Bibliothek im Stellenplan. In der Regel werden Bibliotheken bei der Zuweisung höher dotierter Beamtenstellen gegenüber der Verwaltung benachteiligt, so daß Beförderungen auf A 11- und A 12-Stellen (das entspricht BAT IV a bzw. BAT III) in den Bibliotheken immer noch Ausnahmen darstellen und mühselig erkämpft werden müssen.

**Alles in allem:** Eine eher traurige Bilanz, die sicher durch viele andere Beispiele ergänzt und bestätigt werden könnte. Sie zeigt, wie groß die Differenz zwischen Tarifvertrag und Berufsrealität ist und unterstreicht, wie notwendig und überfällig eine Reform der Eingruppierungsregelungen ist.

### **Zum Schluß: ein tarifpolitischer Blick nach vorn**

In dieser Broschüre wird dargestellt, wie vielfältig und verantwortungsvoll die Arbeit der in Bibliotheken Beschäftigten ist. Damit sollen die Anforderungen an den Beruf sichtbar gemacht werden, wie das schon viele vor uns taten. Ein besonderes Anliegen der hier vorliegenden Beiträge besteht darin, daß Bibliotheksarbeit, die Frauenarbeit ist, aufgewertet wird. Neuere tarifpolitische Programmansätze und Aktivitäten in der ÖTV bieten hierfür Anknüpfungspunkte.

Ein Anknüpfungspunkt kann das **“Tarifpolitische Programm der ÖTV”** von 1994 sein. Danach sollen in der insgesamt zu reformierenden Vergütungsordnung grundsätzliche Kategorien der Tätigkeitsbeschreibung über unbestimmte Rechtsbegriffe als Oberbegriffe formuliert werden, die dann durch Beispielkataloge zu konkretisieren sind. Hier liegt eine Chance, unsere innergewerkschaftliche Sonderstellung als kleine, in den unteren Hierarchiebereichen von Frauen dominierte Berufsgruppe zu verlassen. Anforderungen an bibliothekarische Tätigkeiten müssen jedoch im Beispielkatalog umfassend berücksichtigt werden. Unerlässlich sind außerdem neue unbestimmten Rechtsbegriffe, damit Kriterien wie soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, technologische Kompetenz u.a.m. erfassbar werden, da diese eine wichtige Bewertungsgrundlage für den Frauenberuf Bibliotheksangestellte darstellen.

Ganz neue Maßstäbe und ermutigende Anregungen, weiter zu streiten, finden wir Bibliotheksfrauen in dem **“ÖTV-Gutachten zur Aufwertung von Frauentätigkeiten”** von 1997. Dieses Gutachten geht von dem Gedanken der mittelbaren Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsarbeit aus. Es rückt die Rechtsgrundlagen für einen einklagbaren Anspruch auf gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit unabhängig vom Geschlecht in den Mittelpunkt. Es arbeitet auch heraus, daß die Mitgliedsstaaten und die Tarifvertragsparteien den europarechtlichen Grundsatz **“Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit”** zwingend berücksichtigen müssen. Das Gutachten geht hinsichtlich der Anwendung der unbestimmten Rechtsbegriffe bei typischen Frauenberufen dann von möglichen Diskriminierungspotentialen aus, wenn Arbeitsanforderungen, die die Arbeit prägen, nicht berücksichtigt bzw. bei der Differenzierung und Gewichtung vernachlässigt werden, und es schlägt als Maßnahmen u.a. vor: **“Identifizieren der weiblich und männlich besetzten Tätigkeiten, Erarbeiten diskriminierungsfreier Arbeitsbeschreibungen, Evaluation der Tätigkeiten mittels eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens und letztlich Ausgleich der Entgeltunterschiede”**.

Für uns Autorinnen ist klar: Die Gewerkschaft ÖTV muß der Aufwertung von Frauentätigkeiten einen zentralen Stellenwert in ihrer Tarifpolitik zuweisen.



## **4.3. Diskriminierungspotentiale im BAT**

### **Die tarifliche Bewertung von Frauenberufen in Bibliotheken wird durchleuchtet**

Martina Moos

Die folgenden Thesen sollen zeigen, daß die bestehenden tariflichen Regelungen Frauen (und Männer) in Bibliotheksberufen diskriminieren. Es werden Elemente nachgewiesen, die im ÖTV-Gutachten zur Entgeltdiskriminierung in Frauenberufen (1) als Diskriminierungspotential herausgearbeitet wurden.

Wie im Gutachten ausgeführt, sind Entgeltdiskriminierungen in typischen Frauenberufen oft subtil und nicht auf den ersten Blick erkennbar. Statt dessen erfolgt die Diskriminierung "mittelbar", d.h., sie ist erst erkennbar im Vergleich mit gleichwertigen Berufsgruppen. Z. B. werden Tätigkeitsmerkmale gar nicht bewertet, wie "Verantwortung" beim Beruf der ErzieherInnen oder ungünstig gewichtet. In typischen Frauenberufen besonders eingesetzte Qualifikationen, wie "Soziale Kompetenz" werden nicht berücksichtigt. Es gibt auch Diskriminierungspotentiale bei Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg. Das Gutachten weist darauf hin, daß insbesondere Sonderregelungen für einzelne Berufsgruppen diskriminierungsverdächtig sind, da sie willkürliche Voraussetzungen nennen und den Vergleich mit anderen Berufsgruppen noch mehr erschweren. Das hat mich veranlaßt, exemplarisch den bibliotheksrelevanten Teil des BAT zu durchleuchten:

#### **I. Bibliotheksberufe sind Frauenberufe - aber nicht in allen Hierarchiestufen**

Über 80 % aller Beschäftigten in Bibliotheken sind weiblich<sup>2 3</sup>. Frauen bilden hauptsächlich im mittleren und gehobenen Dienst die Mehrheit. Der besser bezahlte höhere Dienst (Beamtenstatus und damit nicht dem BAT unterliegend) ist dagegen besonders in wissenschaftlichen Bibliotheken männlich dominiert<sup>4</sup>.

#### **II. Den Tarifbestimmungen für Bibliotheken fehlt die Durchschaubarkeit - Beispiel: Diplom-BibliothekarinInnen (Bund/Länder)**

Im BAT sind für den Beruf der Diplom-Bibliothekarin nur die Gruppen V b und IV b definiert. Hingegen sind für BAT IV a bis BAT II keine spezifischen Tätigkeitsmerkmale definiert. Da es ab BAT IV a keine Eingruppierungsmerkmale gibt, kann sich keine Diplom-Kraft darauf berufen. Für die meisten Diplom-BibliothekarinInnen ist somit mit dem einmaligen Bewährungsaufstieg von BAT V b zu IV b das Ende der Berufskarriere erreicht. Zum Vergleich: Für vergleichbare Fachhochschulabsolventen in technischen Berufen sind üblicherweise Eingruppierungen von BAT V b bis BAT II definiert. Das Fehlen von klar definierten Eingruppierungsmerkmalen benachteiligt auch andere Bibliotheksberufe. Dies müßte jedoch im Einzelfall durch Vergleich mit anderen Berufen herausgearbeitet werden.

### **III. Verschiedenartige, aber gleichwertige Arbeit wird nicht gleichwertig entgolten**

#### **Vergleich: Diplom-BibliothekarInnen und Laboringenieure an Fachhochschulen**

	<b>Dipl.-Bibliothekarin an Fachhochschul-Bibliothek</b>	<b>Dipl.-Ingenieur in Fachhochschul-Fachbereich (=Laboringenieur)</b>
<b>Eingruppierungs-Spektrum</b>	BAT V b - BAT IV a	BAT V b - BAT II
<b>Vorgesehener Bewährungs-aufstieg</b>	Einmalig: BAT V b nach IV b	In mehreren Stufen: BAT V b nach BAT III
<b>Studien-Abschluß</b>	FH-Diplom	FH-Diplom
<b>Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschaffung, Erschließung, Bereitstellung von Medien für eine mittelgroße wiss. Bibliothek</li> <li>• Benutzer- und Mitarb.-Schulungen</li> <li>• Beratung von StudentInnen und sonstigen Nutzern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschaffung und Betrieb von Geräten für den Fachbereich</li> <li>• Vorbereitung von Versuchen</li> <li>• Betreuung von Lehrveranstaltungen.</li> <li>• Beratung von StudentInnen</li> </ul>
<b>Kenntnisse im Fächerkanon der FH</b>	Notwendig sind alle Fächer, die an der FH gelehrt werden	Kenntnisse im eigenen Fachgebiet
<b>Fachkenntnisse</b>	Fachkenntnisse in allen Bibliotheksfragen	Eigenes Fachgebiet
<b>Management</b>	Management der gesamten Bibliothek	Nein
<b>Verantwortlichkeit</b>	Finanzplanung, Gesamtorganisation, Personalverantwortung, Zukunftsplanung	Finanzplanung und Personalverantwortung nur in Zusammenarbeit mit Dekan oder Professor für den eigenen Fachbereich
<b>Informationstechnologie</b>	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung der gesamten neuen Informationstechnologien	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung, sowie Betrieb von DV-Technologie
<b>Einsatzort</b>	FH-Bibliothek	FH-Fachbereich

Untersucht man die Eingruppierungskriterien und Aufstiegsmöglichkeiten einer vergleichbaren Berufsgruppe, so bieten sich die "Laboringenieure an Fachhochschulen" an (bisher sind Ingenieurberufe noch Männerdomänen).

Eine erste Gegenüberstellung der beiden Berufsgruppen soll die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten zeigen und die Frage aufwerfen, inwieweit es sich hier um Diskriminierungspotentiale bez. Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten handelt: (siehe Abb.)

Schon diese kurz gefaßte Gegenüberstellung macht meines Erachtens deutlich, daß es hier angemessen ist, von vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten zu sprechen. Trotzdem sind die angestellten Diplom-BibliothekarInnen (vielfach Frauen) an Fachhochschulen von einer vergleichbaren Berufskarriere ausgeschlossen.

#### **IV. Der BAT-Teil gilt für alle Bibliotheken, aber er orientiert sich in erster Linie an den Strukturen großer traditioneller Bibliotheken**

Der bibliotheksrelevante Teil des BAT geht von hierarchisch strukturierten Bibliotheken mit behördlicher Personalstruktur (höherer, gehobener und mittlerer Dienst) aus, wie z.B. Universitätsbibliotheken. Leitungspositionen sind dort durch Beamte/Beamtinnen im höheren Dienst besetzt. Für diese gilt nicht der BAT, sondern das Beamtenrecht, dessen Besoldungsregeln eine bessere Bezahlung ermöglicht. (Im höheren Dienst sind vorwiegend Männer beschäftigt.) In den "neueren Bibliotheken" (Institutsbibliotheken, Fachhochschulbibliotheken, Museumsbibliotheken u.a.), die z.T. erst nach der Bildungsreform gegründet oder professionalisiert wurden, gibt es kaum höher bewertete (Beamten-)Stellen und meist nur (weibliche) Angestellte des gehobenen und/oder mittleren Dienstes. Trotzdem muß in solchen Bibliotheken der volle Funktionsumfang einer Bibliothek gewährleistet sein. Durch die geringere Hierarchisierung in diesen Einrichtungen werden Funktionen "nach unten verschoben"; so kann eine Mitarbeiterin des gehobenen Dienstes u. U. vergleichbare Aufgaben wie ein Fachreferent einer Universitätsbibliothek (höherer Dienst) leisten müssen, ohne daß auch nur eine annähernd gleichwertige Bezahlung durch den BAT sichergestellt wird. Gleiches gilt für den mittleren Dienst, der u. U. Funktionen des gehobenen Dienstes wahrnehmen muß.

Die Tätigkeitsmerkmale des Bibliothekstarifs stützen diese ungerechten Eingruppierungen, da sie wenig auf die konkreten Fachaufgaben eingehen, sondern sich nur auf Bestandszahlen oder Unterstellungsverhältnisse beziehen.

#### **V. Der BAT-Teil für Bibliotheken beschreibt nur scheinbar objektive Differenzierungskriterien - die wirklichen Tätigkeiten werden nicht benannt**

Die Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheksbeschäftigte im BAT orientieren sich bei Eingruppierungen z.B. an der Größe der Bibliothek ("...mindestens 50.000 Bände..."), den Ausleihzahlen bzw. der Personalstärke ("...Unterstellung von einer Fachkraft...").

Diese Merkmale sind jedoch nur scheinbar objektiv; so kann es sich bei 50.000 Bänden um Präsenz- oder Ausleihbestände handeln, die gänzlich unterschiedlichen Bibliotheksstrukturen bedürfen. Die wirklich anfallenden Anforderungen an Bibliotheksangestellte werden überhaupt nicht benannt und gewichtet. Als Beispiele für mögliche eingruppierungsrelevanten Tätigkeiten in Bibliotheksberufen will ich einige exemplarisch nennen: "Differenzierte Kenntnisse und Anwendung fachlicher Regelwerke", "Personalführung", "Leitung einer Fachabteilung", "Beratung für WissenschaftlerInnen und StudentInnen", "Konzeption und Durchführung von Schulungen", "Öffentlichkeitsarbeit", "Katalogbearbeitung von Fortsetzungen", "Betreuung einer One-Person-Library", "Organisation der Ausleihe". Hinzu kommen einige Beispiele aus dem modernen Anforderungsprofil für Bibliothekangestellte: "Einführung eines neuen EDV-Systems", "Bibliotheksarbeit mit SchülerInnen", "Informationsvermittlung mit Hilfe von Online-Datenbanken, CD-ROM, OPAC oder im Internet", "Planungsgrundlagen für Bibliotheksneubau erfassen", "Kosten-Leistungs-Rechnung einführen", "soziale Kompetenz", "Teamfähigkeit". Dies sind Schlaglichter auf die vielfältigen Aufgaben von Bibliotheksangestellten. Eine gerechte Eingruppierung kann nur gewährleistet werden, wenn diese in einem laufenden Beispielkatalog den entsprechenden Tarifgruppen im allgemeinen Teil des BAT zugeordnet werden.

## **VI. Bibliotheken wandeln sich, die Tätigkeit der BibliothekarInnen wandelt sich - der Tarifvertrag ist seit über 30 Jahren unverändert**

Bibliotheken müssen heute immer professioneller gemanagt werden, um sie wirtschaftlich zu betreiben und die Anforderungen der Unterhaltsträger zu erfüllen. Das setzt betriebswirtschaftliche und Management-Kenntnisse voraus. Mit der rasanten Entwicklung der Informationstechnologien verändern sich gleichzeitig die Aufgaben aller Bibliotheksberufe. Es sind zunehmend Kenntnisse der neuen Informationstechnologien notwendig, um den Anforderungen gerecht zu werden. Das Berufsbild der/des Diplom-Bibliothekarin/s wandelt sich in vielen Bereichen zur "InformationsmanagerIn" und zur "BibliotheksmanagerIn"; dementsprechend wandeln sich auch die Aufgaben der gesamten Bibliotheksbelegschaft. Typische traditionelle berufliche Anforderungen hingegen, wie z.B. Alphabetische Katalogisierung werden durch die Technik überflüssig (z.B. durch Fremddatennutzung) oder verändern ihren Schwerpunkt. So sind für EDV-Katalogisierung z.B. systemspezifische Katalogisierungskennntnisse notwendig. Neben einer permanenten Weiterqualifizierung müssen BibliothekarInnen derzeit trotzdem noch das traditionelle Fachwissen parat halten. Man kann auf allen Berufsebenen davon ausgehen, daß die Tätigkeiten mehr EDV-Kenntnisse verlangen, und das Fachwissen sich noch mehr spezialisiert, z.B. Eigen-Katalogisierung wird durch zunehmende Fremddatennutzung nur noch für wenige, besonders schwierige Fälle notwendig sein. Routinetätigkeiten, wie Sortieren oder Standard-Ausleihe, fallen mit der Automatisierung weg.

## **VII. Informationstechnologie ist ein wichtiger Aspekt aller Bibliotheksberufe - sie muß in den Tätigkeitsmerkmalen berücksichtigt werden**

Die speziellen Bibliothekstarifgruppen behindern die adäquate Bewertung von Fachaufgaben beim Einsatz von Informationstechnologien. Notwendige Kompetenzen (zusätzlich zum bibliothekarischen Fachwissen), die sich heute schon viele BibliothekarInnen angeeignet haben, sind in keinster Weise berücksichtigt. Weiterbildungen und Berufserfahrungen können nicht bewertet werden, obwohl sie für den modernen Bibliotheksbetrieb unabdingbar sind und das Bibliothekspersonal für den Wandel der Bibliotheken qualifizieren. Die Bibliotheksberufe haben nur eine Zukunft, wenn sich alle Beschäftigten für die neuen Informationstechnologien fit machen. Es besteht sonst die Gefahr, daß die reformbedürftige Arbeits- und Vergütungssituation eine Aufspaltung fördert in EDV-Spezialisten (Männerarbeit) einerseits und schlechter bezahlte BibliotheksfacharbeiterInnen (Frauenarbeit) andererseits. Anzustreben ist deshalb für alle Bibliothekslaufbahnen eine Zusatzqualifizierung in modernen Informationstechnologien, damit das vorhandene bibliothekarische Fachwissen angemessen genutzt werden kann. Wenn die BibliothekarInnen in der EDV-Technologie ihres Berufsfeldes nicht mehr sachkundig sind, ergeben sich erhebliche Probleme: Es fließen zu wenig bibliothekarische Fachkenntnisse in Auswahl, Entwicklung, Pflege und Anpassung von Bibliothekssoftware ein. Die Fachkräfte werden mehr und mehr von DV-Spezialisten abhängig sein, die beispielsweise über die Vergabe von Zugangsberechtigungen zugleich über Kompetenzen des Bibliothekspersonal bestimmen können. Insgesamt tritt eine große Abhängigkeit gegenüber jenen Personen und Institutionen ein, die über das technische Know-How verfügen. Nur eine qualifizierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Bibliotheks- und DV-Fachleuten wird den Herausforderungen an die Bibliothek der Zukunft gerecht.

## **VIII. Wenn es überhaupt Aufstiegsmöglichkeiten gibt - dann nur innerhalb der eigenen Gruppe**

Durch die unterschiedlichen Laufbahnen und verschiedenen Statusgruppen sind die Aufstiegsmöglichkeiten für Bibliotheksangestellte, deren Durchschaubarkeit und Vergleichbarkeit sehr eingeschränkt. Eine Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen und der Wechsel ins Beamtenverhältnis ist i.d.R. nicht vorgesehen. Im Quervergleich zum allgemeinen Teil des BAT (hier sind die meisten Frauen eingruppiert) erweisen sich die Aufstiegsmöglichkeiten bei den bibliotheksrelevanten Tarifgruppen als schlechter.

## **IX. Konkurrenz belebt das Geschäft - das gilt auch für öffentliche Arbeitgeber**

Arbeitsmöglichkeiten für Bibliotheksberufe finden sich (bisher) fast ausschließlich im öffentlichen Dienst. Daher wird kein Konkurrenzdruck auf Bezahlung und Tarifgestaltung über andere Sparten (z. B. in der freien Wirtschaft) ausgeübt. Falls sich der Arbeitsmarkt für "Informations-SpezialistInnen" in Zukunft günstig entwickeln wird,

könnten sich hier neue Berufsperspektiven für Bibliotheksangestellte entwickeln. Das würde dann auch die öffentlichen Arbeitgeber stärker veranlassen, "ihr Personal" adäquat einzugruppieren.

## **X. Der (Bibliotheks)-Tarifvertrag regelt die Bezahlung - er gilt aber nicht für alle Bibliotheks-Beschäftigten**

Traditionell gibt es in größeren wissenschaftlichen Bibliotheken neben den Angestelltenstellen auch Beamtenstellen. BeamtInnen werden nach anderen Prinzipien besoldet, bewertet und befördert als die Angestellten, die dem BAT unterliegen. Dies führt zu unterschiedlichen Entgelten und Aufstiegschancen, obwohl die Tätigkeiten von beamteten oder angestellten BibliotheksmitarbeiterInnen sich oft kaum unterscheiden. Mit dem Einzug der EDV in Bibliotheken sind dort zunehmend auch Datenverarbeitungs-Spezialisten beschäftigt. Auch für diese Angestellten greift der Bibliothekstarif nicht, sondern ein eigener Datenverarbeitungs-Tarifvertrag. Dieser ist zwar auch veraltet - aber immer noch besser als die geltenden Eingruppierungen für BibliothekarInnen.

## **XI. Resumée:**

Manche Antwort, weshalb die BibliothekarInnen bei ihren Bemühungen um einen neuen Tarifvertrag bisher so wenig erreicht haben, ergibt sich aus den erläuterten Berufsstrukturen. Vielleicht bringt eine vergleichende Untersuchung und eine Musterklage einen Fortschritt; denn entsprechende Richtlinien und der Rechtsanspruch auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gelten schon seit Jahren auch im Europarecht. Sie wurden 1997 (Beschlüsse von Amsterdam) noch einmal präzisiert und unterstrichen. Dies ist eine interessante politische und rechtliche Entwicklung für eine Reihe von typischen Frauenberufen. Auch für die Frauen in Bibliotheken. (vgl. 1). Notwendig sind gemeinsame Anstrengungen aller Berufssparten, der Laufbahngruppen, der Gewerkschaften und der Verbände, um die Bibliotheksberufe tariflich gerecht einzuordnen. Das wird nicht nur den betroffenen Frauen und Männern, sondern auch den Bibliotheken nützen.

1) Winter, Regine: Aufwertung von Frauentätigkeiten : ein Gutachten im Auftrag der ÖTV, 1997

2) DBS – Deutsche Bibliotheksstatistik 1996 : Ressourcen [Sondererhebung für öffentliche Bibliotheken], 1997

3) Spribille, Inge: Auch bei uns? In: BuB 46(1994)8

4) In öffentlichen Bibliotheken sind Frauen besser in höheren Positionen vertreten. Genauere Zahlen über die Geschlechterverteilung in einzelnen Besoldungs- und Gehaltsgruppen sind bisher nicht erhoben wurden. Trotzdem gilt, daß von 14.547 Beschäftigten in 2.159 öffentlichen Bibliotheken über 85 % Frauen sind.

## Teil V

### 5.1. Politische Forderungen

Aus den vorliegenden Beiträgen wird die Vielfalt bibliothekarischer Aufgabenfelder deutlich. Gleichzeitig spiegeln sich in ihnen die Veränderungen wider, mit denen Bibliotheken und deren Personal sich derzeit auseinandersetzen müssen. In den einzelnen Beiträgen haben die Autorinnen ihren Blick auf den Beruf vorgetragen, sie haben Mißstände und überholte Strukturen aufgezeigt, Veränderungsvorschläge gemacht und schon eine Reihe von Forderungen formuliert. Die **ÖTV-Arbeitsgruppe "Frauen in Bibliotheken"**

- wirft abschließend einen Blick in die Zukunft von Bibliotheken
- und stellt ihre gemeinsamen politischen Forderungen zur Diskussion.

Bibliotheken haben die Chance, Informationszentralen zu werden und damit eine bessere demokratische Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an der Informationsgesellschaft sowie "lebenslanges Lernen" zu unterstützen.

Bibliotheken müssen wichtige moderne Infrastruktureinrichtungen werden, um dem derzeit viel benannten "Bildungsnotstand" entgegenzuwirken.

Öffentliche Bibliotheken sollten außerdem wie bisher Vernetzungsorte sozialer Strukturen sein und einen Anteil stadtteilnaher Sozial- und Kulturarbeit leisten.

Um Ansprüchen wie diesen in Zeiten knapper Kassen gerecht zu werden, müssen Bibliotheken immer professioneller "gemanagt" werden, ihr Image als moderne Dienstleistungseinrichtungen muß so verbessert werden.

In den Bibliotheken arbeiten viele qualifizierte Frauen (und auch Männer), die bereit sind, sich aktiv für ihre berufliche Zukunft zu engagieren. Gleichzeitig ist der Berufszweig im Umbruch begriffen. Dies muß insgesamt planmäßiger berücksichtigt werden durch moderne Arbeitsstrukturen, durch Beschäftigtenbeteiligung in allen Umstrukturierungen und durch adäquate Vergütung.

Wenn die Bibliotheken und ihr Personal die Veränderungsprozesse nicht als Chance zur Erneuerung nutzen, werden sie sich fragen müssen, welcher Platz in der neuen Informationsgesellschaft noch für sie übrig bleibt?

Die bibliothekarischen Verbände haben bereits einschlägige programmatische Schriften für die zukünftigen Bibliotheken vorgelegt. Wir formulieren hier berufspolitische Forderungen:

- Der BAT muß in allen relevanten Eingruppierungen Tätigkeitsmerkmale beschreiben (BAT VII – BAT I). Diese sollten "Beispielcharakter" haben, damit sie auf neue berufliche Entwicklungen übertragen werden können.
- Aufstiegsmöglichkeiten sowie Laufbahnwechsel müssen möglich sein, wenn entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden. Gerade die Berufsbiographie von

Frauen verläuft durch Familien- und Erziehungszeiten oft nicht linear, so daß Frauen bei einer strengen Laufbahntrennung benachteiligt sind (Patchwork-Biographie).

- Der Bewährungsaufstieg ist im Tarifvertrag zu verankern und ist - vergleichbaren Berufsgruppen entsprechend - zu verbessern.
- Weiterbildung und berufliche Erfahrung müssen tariflich berücksichtigt werden.
- Bisher nicht berücksichtigte berufliche Anforderungen und Qualitäten müssen benannt und im BAT bewertet werden. Das sind u.a.: Teamfähigkeit, soziale Kompetenz und Flexibilität sowie Kompetenzen in EDV, Betriebswirtschaft und Organisation.
- Die wachsende Bedeutung von EDV-Kenntnissen und Kompetenzen in der Informationsvermittlung und Informationstechnologie muß sich im bibliothekarischen Berufsbild, wie auch im Tarifvertrag wiederfinden.
- Aufbaustudiengänge und Weiterbildungsangebote müssen den im Beruf stehenden BibliothekarInnen die Möglichkeit bieten, Veränderungen im Berufsbild nachzuvollziehen und sich damit für entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten zu qualifizieren. Dies gilt besonders für Kompetenzen in den Bereichen Informationsvermittlung, Bibliotheksmanagement, EDV und Kulturmanagement. Für zukünftige BibliothekarInnen muß dies in den Curricula vorgesehen sein.
- Das bibliothekarische Fachpersonal ist fortlaufend so zu qualifizieren, daß es sich bei Einführung, Entwicklung und Administration neuer EDV-Systeme beteiligen und fachspezifische Kenntnisse und Erfahrungen wirksam einbringen kann. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen im EDV-Bereich für das vorhandene Personal sind vorzusehen und schon bei der Planung zu berücksichtigen.
- Bibliotheken leisten Arbeit im Bildungs-, Kultur- und Sozialbereich. Dem muß in den Tätigkeitsmerkmalen des BAT Rechnung getragen werden.



# ANHANG

## Einige Abkürzungen und Fachbegriffe

**BAT** - Bundesangestelltentarifvertrag, enthält neben grundsätzlichen Regelungen zu den Arbeitsverhältnissen der Angestellten im sog. „allgemeinen Teil“ wie in verschiedenen Anlagen Regelungen zur Eingruppierung, über die die Höhe der Vergütung festgelegt wird.

**CD-ROM** - Compact disc Read Only Memory = Nur-Lese-Speicher in Form einer CD: Datenträger (Text, Bild, Ton), der Daten in unveränderlicher Form enthält

**Integriertes System** - Softwarepaket aus zusammengehörigen Komponenten (hier: Katalogisierung, Erwerbung, Ausleihe etc.) einer Firma, das die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten mehrerer Einzelprogramme in sich vereint

**Internet** - weltweites Computer- und Datennetz, das für den wissenschaftlichen, den kommerziellen und den privaten Gebrauch offen ist.

**Katalogkonversion** - meint die Erfassung der konventionell vorhandenen Katalogdaten in computerlesbarer Form

**Offline** - (wörtlich: Leitung inaktiv): Zustand einer fehlenden Verbindung zwischen Computersystemen, wodurch Daten nicht direkt ausgetauscht werden können  
Gegenteil: Online

**Online** - (wörtlich: Leitung aktiv): Zustand der unmittelbaren Verbindung zwischen Computersystemen, wodurch Daten direkt ausgetauscht werden können  
Gegenteil: Offline

**OPAC** - Online Public Access Catalogue: bedienerInnenfreundliches Rechercheinstrument, welches den Bibliotheksbestand suchbar macht, hier können die BenutzerInnen am Terminal die gewünschte Literatur recherchieren.

**PICA** - ein relativ neues integriertes System zur Datenverarbeitung in Bibliotheken. Ein Verbundsystem, das in verschiedenen Bundesländern - auch in Hessen - im Einsatz ist.

**RAK-WB** - Regeln für die alphabetische Katalogisierung in wissenschaftlichen Bibliotheken

**Recherchesprache** - Vorgehensweise, die je nach verwendetem System die Suche nach bestimmten Datensätzen ermöglicht.

**Server** - zentrale Einheit in einem Rechnernetz, deren Leistung von allen Netzteilnehmern genutzt werden kann.

**VdDB** - Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken e.V.

**VKA** - Verband der kommunalen Arbeitgeber

REGINE WINTER

unter Mitarbeit von Gertraude Krell

## “AUFWERTUNG VON FRAUENTÄTIGKEITEN”

### GUTACHTEN FÜR DIE ÖTV

JANUAR 1997

#### KURZFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Entgelt**diskriminierung** von Frauen bei verschiedenartiger aber **gleichwertiger** Arbeit erfolgt subtil, **unsichtbar** und “mittelbar”. Sie ist tief in der **Struktur** von Tarifverträgen enthalten.

Im Gegensatz zu andern Ländern - insbesondere USA, Großbritannien, Kanada, Schweden, Norwegen und Schweiz - wurde diese Erscheinungsform mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bisher in der Bundesrepublik kaum problematisiert.

Im Gegenteil steht zum Beispiel der Bundes-Angestelltenarbeitsvertrag (BAT) in dem Ruf, Arbeit unabhängig vom Geschlecht zu bewerten und zu entgelten. Bei genauerem Hinsehen ist jedoch ersichtlich, daß dies zwar im Hinblick auf die Entgeltung “gleicher Arbeit” berechtigt ist: Denn in der Tat werden beispielsweise Erzieherinnen gleich bezahlt wie Erzieher, Hausmeisterinnen gleich wie Hausmeister, Krankenschwestern gleich wie Krankenpfleger und Ingenieurinnen gleich wie Ingenieure.

Männer und Frauen verrichten jedoch häufig nicht die gleiche, sondern verschiedenartige Arbeit. Viele Berufe und Tätigkeiten werden überwiegend von den Angehörigen jeweils eines Geschlechts ausgeübt. Verschiedenartige Arbeit wie etwa die von Erzieherinnen und die von Elektrotechnikern kann jedoch durchaus gleichwertig sein. Meine Untersuchung ergibt, daß auch im BAT in Hinsicht auf die Entgeltung “verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit” von Frauen und Männern Handlungsbedarf besteht.

Nach den zwingenden rechtlichen Bestimmungen ist gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen. Dieser Rechtsanspruch ist gerichtlich einklagbar. Grundlage dafür ist einerseits das Recht der Europäischen Gemeinschaft: sowohl Artikel 119 EG-Vertrag als auch die diesen konkretisierende Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG. Grundlage sind andererseits Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG und §612 Abs. 3 BGB. Letzterer bestimmt, daß für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf.

Insbesondere aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) läßt sich eine Liste von Prüfkriterien herausarbeiten, mit deren Hilfe dieser Rechtsanspruch in der tariflichen als auch in der gerichtlichen Praxis handhabbar ist. Danach müssen Entgeltsysteme u.a. durchschaubar sein, sie müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten und in ihrer Gesamtheit so beschaffen sein, daß Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind. Weiterhin müssen sie auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Arbeitnehmer beruhen. Zu erfolgen hat eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien, die die im Geltungsbereich des jeweiligen Systems zu verrichtende Arbeit charakterisieren. Weiterhin müssen die verwendeten Kriterien diskriminierungsfrei gewichtet werden.

Das Anliegen im ersten Teil des Gutachtens ist es, den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit als Grundlage für die konkrete Analyse des BAT und darüberhinaus für die tarifpolitische Praxis aufzuarbeiten. Weiteres Anliegen dieses Teils ist es, Grundlagen der Arbeitsbewertung damit zusammenhängend darzustellen und für die Diskussion um Diskriminierung von Frauen im Tarifgefüge nutzbar zu machen. Denn die Auseinandersetzung mit den Verfahren der Arbeitsbewertung und mit dem ihnen innewohnenden Diskriminierungspotential ist gleichzeitig hilfreich für die "Diagnose" als auch für die "Therapie" von Entgeltdiskriminierung.

Grundsätzlich ist immer dann, wenn eine Tätigkeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, mit Hilfe der erwähnten Prüfkriterien und unter Anwendung (möglichst) diskriminierungsfreier Verfahren der Arbeitsbewertung zu fragen, ob die tarifliche Einstufung diskriminierungsfrei erfolgt. Zu vergleichen ist mit Tätigkeiten, die überwiegend mit Männern besetzt sind.

Im zweiten Teil des Gutachtens wird in Anwendung der Grundlagen des ersten Teils das Diskriminierungspotential des BAT exemplarisch analysiert. In Quervergleichen von Tätigkeitsmerkmalen in den verschiedenen Abschnitten der Vergütungsordnung wird untersucht, ob die Eingruppierungsbedingungen diskriminierend gestaltet sind.

Dabei zeigt sich beispielsweise, daß die für die auszuübende Tätigkeit von Erzieherinnen notwendig zu erbringende "Verantwortung" nach der Systematik des BAT nicht honoriert wird. Denn allgemein vergütet der BAT ausweislich der Oberbegriffe des Allgemeinen Teils der Anlage 1a eine Tätigkeit, die "gründliche, umfassende Fachkenntnisse", "selbständige Leistungen" sowie die Wahrnehmung von "besonderer Verantwortung" erfordert, nach Vergütungsgruppe IVb. Anders wird jedoch die Arbeit von Erzieherinnen vergütet, die in dem überwiegend weiblich besetzten Tarifteil "Sozial- und Erziehungsdienst" mit der wesentlich niedrigeren Vergütungsgruppe VIb beginnt und nur auf dem Bewährungsweg die immer noch ungünstigere Vergütungsgruppe Vc plus Zulage erreicht. Auch durch eine herausgehobene, "besonders schwierige fachliche" Erzieher Tätigkeit läßt sich einschließlich Bewährung nur die Vergütungsgruppe Vb erreichen. Es ist nicht ersichtlich, daß diese vergleichsweise schlechte Behandlung von Erzieherinnen durch eine arbeitsbezogene Begründung gerechtfertigt wird.

An einem der weiteren Beispiele ist zu sehen, daß Leiterinnen von Diätküchen ihre vermutlich insgesamt selbständige Tätigkeit mit der Vergütungsgruppe IVb so vergütet wird, als wären sie lediglich zu einem Fünftel selbständig tätig. Dagegen wird beispielsweise der wohl eher männlich besetzten Tätigkeit von Betriebshofleitern bei Nahverkehrsbetrieben mit der Vergütungsgruppe Vc die selbständige Tätigkeit auch tarifimmanent entsprechend entgolten.

Letztendlich muß eine empirische, geschlechtunabhängig-arbeitsbewertende Analyse zeigen, ob Diskriminierungshinweise wie die vorliegenden sich im konkreten Vergleich der Tätigkeiten bewahrheiten. Dies gilt auch für die Verifizierung von aufgezeigten Diskriminierungshinweisen zu Strukturmerkmalen des BAT wie insbesondere dem Stufenaufbau, der Auswahl und dem zeitlichen Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale.

Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, daß im öffentlichen Dienst der "Arbeitgeber Staat" aus seiner Mitgliedschaft in der EG heraus verpflichtet ist, eine diesbezügliche Analyse und daraus folgend ggf. die Korrektur der Tarifstruktur in Kooperation mit dem Tarifvertragspartner vorzunehmen hat. Dazu legt das Gutachten als Diskussionsgrundlage einen Zeitplan vor, der angelehnt ist an international beispielhafte Vorgaben in der kanadischen Provinz Ontario. Die dortigen Erfahrungen zeigen, daß positive Veränderungen innerhalb weniger Jahre durchgeführt werden können, wenn der entsprechende politische Wille vorhanden ist.

**„Aufwertung von Frauenberufen“  
Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft ÖTV  
von Regine Winter  
unter Mitarbeit von Gertraude Krell**

**Der gHV der ÖTV zum Erscheinen des Gutachtens:**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Interessierte,

die Gewerkschaft ÖTV hat sowohl auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag 1994 in Bremen mit dem Tarifpolitischen Programm als auch auf dem 13. ordentlichen Gewerkschaftstag 1996 in Stuttgart mit dem Beschluß G 91 eine Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten zu ihrer Sache gemacht. Wörtlich heißt es:

„Sowohl die genaue Erforschung der Tätigkeiten als auch ihre Sichtbarmachung und Neubewertung stellen sich als länger andauernder Prozeß heraus, der seit dem Gewerkschaftstag 1992 von der gesamten Organisation getragen wird. (...)

In allen Tarifbereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge vereinbart, ist die tarifliche Höherbewertung von Frauenarbeit voranzutreiben.“

Eine Aufwertungskampagne mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen sowie einer Kommission mit in- und externen Fachleuten soll diesen Prozeß begleiten und vorantreiben.

Zuvor hatten wir bereits ein wissenschaftliches Gutachten an Regine Winter vergeben, das wir nun vorlegen können. Die Fülle von Erkenntnissen und Anregungen, die dieses Gutachten enthält, werden diese Aufwertungskampagne nachhaltig unterstützen und befördern.

Stuttgart, im April 1997

Ulla Derwein  
Mitglied des gHV

Peter Blechschmidt  
Mitglied des gHV

**Bezug: Gewerkschaft ÖTV, Bundesfrauensekretariat  
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart  
oder bei den zuständigen ÖTV-Frauensekretariaten  
Preis: 7,50 DM**

# Gewerkschaft lohnt sich. Mitmachen.

Mitglieder der Gewerkschaft ÖTV sind gut gesichert, auch in Konfliktsfällen.

## Zum Beispiel durch

- Rat und Hilfe
- Rechtsschutz
- Streikunterstützung bei längeren Erzwingungsstreiks

## Vorteile, die belegen:

**Auch wenn es hart auf hart kommt, sind materielle Risiken begrenzt.**

## Zeit zum Handeln: Mitglieder werben – Mitglied werden!

**Ich möchte Mitglied der Gewerkschaft ÖTV werden**

ab Monatsjahr:

**Meine persönlichen Daten**

Familienname

Vorname  weiblich  männlich

Straße/Hausnummer

Postleitzahl  Wohnort

Nationalität  Geburtsdatum

Krankenkasse

**Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ÖTV,**

mein/n monatlichen Beitragsgemäßen Betrag bis zu meinem schriftlichen Widerruf

monatlich  vierteljährlich  halbjährlich  jährlich

Was meinem Konto abzubuchen:

Kontokartenzahl  Kontonummer

Bank/Sparkasse/Postbank

Postleitzahl  Ort

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedschaftsformulars und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Datum  Unterschrift

**Ich war Mitglied der Gewerkschaft**

von Monatsjahr     bis

**Ich bin (Auszubildende: künftig)**

Arbeitgeber/in  in Ausbildung bis Monatsjahr

Angestellter/in  CO-Angestellter/in

Beamter/Beamtin, Richter/in, Soldat

Lehrer/Lehrerin  halbtagsbeschäftigt  Anzahl Wochenstunden

Ausgube längste (bitte genau angeben)

Betrieb/Dienststelle

Straße/Hausnummer

Postleitzahl  Ort

**Mein monatlicher Bruttoverdienst**

Lehrgangsstufe  Stufe

Vergütungsgruppe  Stufe

Beschäftigungsgruppe  Stufe

Mein danach errechneter Bruttoverdienst beträgt

monatlich  DM

**Ich habe das neue Mitglied geworben**

Familienname

Vorname

IVr  Mitgli.Nr.

Bitte der zuständigen Kreisverwaltung zuschicken, beim Vertrauensmann/-frau abgeben oder an Gewerkschaft ÖTV, Hfz-MIBEV, Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart schicken.

Nach § 8 der ÖTV-Satzung beträgt der Mitgliedsbeitrag pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Nicht zum Bruttoverdienst rechnen: Kinderzuschläge, familienbezogene Bestandteile und Beträge, die für Überstunden, als Zeitzuschläge, für Erschwernisse, Gefahren, Aufwendungen oder ähnliches gezahlt werden.





## **Broschüren zur Aufwertung von Frauenarbeit:**

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort!                        | DM 1,00 |
| 2. Arbeiterinnen melden sich zu Wort!                                  | DM 1,70 |
| 3. Hauswirtschafterinnen melden sich zu Wort!                          | DM 2,00 |
| 4. Schulsekretärinnen melden sich zu Wort! ( <i>vergriffen</i> )       | DM 1,40 |
| 5. Sekretarinnen aus psychosozialen Einrichtungen melden sich zu Wort! | DM 1,00 |
| 6. Frauenbeauftragte nach HGIG melden sich zu Wort!                    | DM 3,00 |
| 7. Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort                          | DM 4,00 |

Diese Broschüren sind zu beziehen über:

ÖTV Hessen  
Bezirksfrauensekretariat  
Wilhelm-Leuschner-Str. 69 - 77  
60329 Frankfurt am Main

und

über andere Frauensekretariate der ÖTV  
(siehe Herausgeberinnen)

**Frauen in Bibliotheken  
melden sich zu Wort**