

*Hinrich Vollers*

## **Wissenschaftliche Bibliotheken und BAT**

### **Einige Bemerkungen zur tarifrechtlichen Bewertung bibliothekarischer Tätigkeiten**

Hermann Havekost und den Verfasser dieses Beitrags verbindet nicht nur die gemeinsame juristische „Herkunft“. Wir sind beide Norddeutsche und sind es auch in unserem Berufsleben geblieben. Unsere Großväter waren mit verwandten Berufen am selben Ort an der Unterweser ansässig. Das *tertium comparationis* unserer Viten als *Bodenständigkeit* zu bezeichnen, ist mit dem Persönlichkeitsbild, das Havekost beruflich und habituell verkörpert, ganz gut vereinbar, weil in der Küstenregion Ideenreichtum, Tatkraft und Beharrlichkeit immer lebensnotwendige Tugenden waren und weil Weltoffenheit und das Interesse an überseeischen Entwicklungen und Produkten hier Tradition haben. Im Laufe von 30 Jahren haben wir uns als Mitglieder von Arbeitsgruppen häufig gemeinsam bemüht, zur Entwicklung und Förderung der wissenschaftlichen Bibliotheken unseres Landes beizutragen. Havekost's Bereitschaft, mit Rat und Tat zu helfen, habe ich wiederholt und stets mit großem Nutzen in Anspruch genommen. - Das alles sind gute Gründe, zu dieser Festschrift beizutragen. Zeitmangel und das darauf beruhende Unvermögen, ganz neue Erkenntnisse zu erarbeiten, mochte ich darum nicht einwenden. Der Jubilar wird, hoffe ich, den guten Willen für die Tat nehmen und mir nachsehen, daß ich im Folgenden wirklich nicht mehr bieten kann, als der Untertitel verspricht: Einige auf frühere und aktuelle Arbeitsergebnisse zurückgreifende Bemerkungen zur Anwendung und zu gebotenen Veränderungen des Tarifrechts für wissenschaftliche Bibliotheken.

Mit Anforderungen, die aus *fachlicher* und *berufspolitischer* Sicht an den Bibliotheksdienst zu stellen sind, hat Havekost sich kontinuierlich und intensiv befaßt.<sup>1</sup> Mein Thema hat mit Anforderungen zu tun, die *rechtsverbindlich* sind. Die Tätigkeitsmerkmale des BAT sind Normen, deren Stringenz durch die sogenannte Tarifautomatik betont wird: Im Geltungsbereich des BAT hat die Übertragung von Aufgaben zur Folge, daß, wer sie erfüllt, in die betreffende Vergütungsgruppe eingestuft *ist*. Welche Vergütungsgruppe das ist, ergibt sich aus den Tätigkeitsmerkmalen, an denen die konkreten Tätigkeiten zu messen sind. Gegenstand der Wertung sind dabei die auf dem einzelnen Arbeitsplatz zu erledigenden Arbeitsvorgänge. Wenn zeitlich mindestens die Hälfte der Arbeitsvorgänge dem Tätigkeitsmerkmal/ den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, ist die/der Angestellte in diese Vergütungsgruppe eingestuft. Rechtsbegründend ist dementsprechend schon die Zuweisung von Aufgaben. Die Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung hat nur die Funktion, Rechtsfolgen festzustellen - sie setzt sie nicht selbst.

Da andererseits der Haushaltsplan verbindlich festlegt, welche tarifliche Wertigkeit die verfügbaren Stellen höchstens haben dürfen, ist der Gebrauch der Organisationskompetenz nicht frei von gewissen Risiken. Höherwertige Tätigkeiten dürfen grundsätzlich nur dann zugewiesen werden, wenn damit ein Wechsel auf eine andere verfügbare Stelle verbunden ist oder wenn sich dadurch die Eingruppierung nicht ändert oder wenn zuvor die betreffende Stelle im Haushaltsplan neu bewertet worden ist. Eine Ausnahme davon stellt das sogenannte Hineinwachsen in höherwertige Tätigkeiten dar, das auf unvermeidbarem Aufgabenveränderungen beruht und die Dienststelle verpflichtet, die Hebung der Stelle unverzüglich zum Haushaltsplan anzumelden. Zur verantwortlichen Stellenbewirtschaftung gehört es auch, bei Verminderung der Anforderungen die notwendigen arbeitsrechtlichen und fiskalischen Konsequenzen zu erkennen und entsprechend zu handeln. Soweit dabei die bisherigen Eingruppierungen auch nach Umverteilung der Aufgaben nicht mehr gerechtfertigt sind, müssen Umsetzungen oder Versetzungen angeordnet, notfalls auch Änderungskündigungen ausgesprochen und die Stellenpläne korrigiert werden.

---

1 Vgl. z.B. sein Vorwort in ZfBB 31 (1984), 2, S.132 ff zu dem dort S. 141 ff veröffentlichten „Berufsbild des Wissenschaftlichen Bibliothekars“.

In Bibliotheken wird dieser Aspekt der Tarifgebundenheit in den letzten Jahren häufig mit der *umfassenden Einführung der EDV* verknüpft. Dabei wird unter anderem vorausgesetzt, daß die Nutzung von Fremdleistungen und die Integration der Geschäftsgänge den Zuschnitt einzelner Arbeitsplätze erheblich und bewertungsrelevant verändert. Wir wissen aber längst, daß damit *insgesamt* weder die Belastung noch das Anforderungsniveau sinkt. Die effizientere und intensivere Erschließung der Literatur, die Vernetzung der Bibliotheken und ihrer Kataloge, die wachsende Bedeutung elektronischer Informationsmittel erhöhen die Nachfrage nach bibliothekarischen Dienstleistungen. An den Umfang und die Qualität des Auskunftsdienstes und der Benutzerschulung werden erheblich höhere Anforderungen gestellt. Die Aufgaben müssen neu verteilt werden. Die Umschichtung der Arbeitslast legt es nahe, mehr noch als bisher Tätigkeiten in der Zugangsbearbeitung und im Benutzungsdienst miteinander zu verknüpfen. Dadurch entstehen zwar nicht zuverlässig „Mischarbeitsplätze“, aber jedenfalls solche mit wechselnder Intensität der Bildschirmarbeit. Wichtiger erscheint mir die damit für viele verbundene Chance, ein breiteres Spektrum an beruflichen Fähigkeiten kontinuierlich einsetzen und weiterentwickeln zu können. Welche Aufgaben der verschiedenen Arbeitsbereiche miteinander verbunden werden, ist nicht zuletzt nach der bisherigen Eingruppierung der Arbeitsplätze zu beurteilen. Einen Mangel an qualifizierten neuen Aufgaben gibt es gewiß nicht. Die Befürchtung oder Erwartung, infolge der umfassenden Einführung der EDV sei mit einer hohen Zahl von Herabstufungen zu rechnen, teile ich nicht. Ich meine andererseits aber auch, daß die neue Arbeitstechnik (und -methode) nicht zu zahlreichen Höhergruppierungen führen wird (dazu sogleich mehr). Daß viele Stellen neu beschrieben und ihre Bewertungen neu begründet werden müssen, ist aber sicher zutreffend.

Die Anwendung der tariflichen Bewertungsvorschriften wird uns also in Zukunft nicht weniger beschäftigen als in den Zeiten des Auf- und Ausbaus unserer Bibliotheken. Die Bewertungsmaßstäbe haben sich seitdem nicht geändert. Für wissenschaftliche Bibliotheken gel-

ten immer noch die Tätigkeitsmerkmale, deren Anwendung mit den AVWB<sup>2</sup> erleichtert werden sollte, die eine Arbeitsgruppe des Niedersächsischen Beirats für Bibliotheksangelegenheiten Ende der 70er Jahre zusammengetragen hat.

Tarifrecht ist, auch in der relativ überschaubaren Bibliothekslandschaft, ein „weites Feld“. Viele Faktoren bestimmen den Inhalt und die Anforderungen bibliothekarischer Arbeit: die Rechtsstellung der Bibliotheken innerhalb der öffentlichen Verwaltung; ihre unterschiedlichen Aufgaben; ihre Aufbau- und Ablauforganisation; die Arbeitsmethoden und -techniken; die allgemeinen und speziellen Rechtsgrundlagen der Bibliotheksverwaltung; die Fachausbildung und das ihr zugrundeliegende Laufbahnrecht; die Gegenstände und Formen der Bibliotheks Kooperation. Die umfassende Anwendung eines Bewertungssystems muß alle diese Faktoren berücksichtigen und auf vielfältigen Detailkenntnissen aufbauen. Sie kann deshalb nur in Team-Arbeit geleistet werden.

Das aus ihr hervorgegangene „schwarze Buch“, längst vergriffen und nach der Wende vor allem für die Kolleginnen und Kollegen in den neuen Bundesländern vom DBI nachgedruckt<sup>3</sup>, hat manchem subsumtiven Rätselraten abgeholfen. Welche Arbeitsvorgänge „gründliche Fachkenntnisse“ erfordern, wann „selbständige Leistungen“ erbracht werden müssen, was „besonders schwierige Fachaufgaben“ sind und was die diminutiven Komparative „einfachere“ und „schwierigere“ Tätigkeiten in Bibliotheken bedeuten, läßt sich seitdem leichter beantworten. Die typischen Aufgaben des gehobenen Dienstes sind immerhin so vollständig erfaßt worden, daß unser Kollege und Mitherausgeber Eberhard Sauppe darauf seinen Beitrag zum Curriculum für die Ausbildung von Diplombibliothekarinne und Diplombibliothekaren an der Fachhochschule Hannover aufbauen konnte.

Unser gemeinsames Werk hat allerdings zwei Bewertungsbereiche nicht berücksichtigt.

- 
- 2 Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken: Beiträge zur Praxis der Beschreibung und Bewertung von bibliothekarischen Arbeitsplätzen nach dem BAT. Hrsg von Eberhard Sauppe und Hinrich Vollers. - Hannover-Waldhausen: Nordwestverlag 1978.
  - 3 2. unveränderte Aufl. - Berlin: Dt. Bibliotheksinstitut 1991 (Dbi-Materialien ; 102) - Nun nicht mehr mit schwarzem Deckel, dafür aber in leicht abgetönten niedersächsischen Landesfarben. -

Die Arbeitsgruppe hat davon abgesehen, die *Anwendung der EDV* in die Fallbeispiele einzubeziehen, weil es dafür in den untersuchten Bibliotheken noch zu wenig generalisierbare Erfahrungen gab. Zu berücksichtigen ist insoweit auch, daß für die Bewertung reiner oder überwiegender Datenverarbeitungstätigkeiten eigene Bewertungsvorschriften gelten<sup>4</sup>. Eine künftige Überarbeitung der AVWB wird an der prägenden Wirkung der EDV auf alle bibliothekarischen Arbeitsbereiche nicht vorbeisehen können. Ob sich daraus in größerem Umfang Höherbewertungen ergeben, erscheint mir allerdings recht zweifelhaft. Soweit Systemanalyse und -betreuung zu leisten sind, ist spezielles Tarifrecht anzuwenden. Der Einsatz der neuen Technik für unsere Fachaufgaben ist zwar ohne Einarbeitung und zusätzliche Kenntnisse nicht möglich; er erfordert auch das Erlernen einer neuen Fachsprache (oder doch die Beteiligung an einer partiellen Sprachverfremdung). Aber dies betrifft die gesamte öffentliche Verwaltung und gehört in Zukunft sicherlich zur Grundqualifikation für den öffentlichen Dienst. Die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten werden zunehmend Bestandteil der Allgemeinbildung und der schulischen Vorbildung und durch die berufsorientierte Ausbildung ergänzt. In dem Tätigkeitsmerkmal „abgeschlossene Ausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken“ ist schon jetzt eine solide Vorbereitung auf die Anwendung der EDV in Bibliotheken enthalten. Nach geltendem Recht begründen die damit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten keine höhere Bewertung der Tätigkeit von Diplombibliothekaren und Diplombibliothekarinnen als die nach Vergütungsgruppe Vb BAT. Anders verhält es sich dann, wenn mit der EDV-Anwendung im Einzelfall zugleich die fachlich-bibliothekarischen Anforderungen zunehmen.

Wir haben ferner in die AVWB keine Arbeitsvorgänge für den *höheren Bibliotheksdienst* aufgenommen. Hauptgrund dafür war die geringe Zahl von Angestellten dieser Laufbahn in den wissenschaftlichen Bibliotheken. Für die Beamten gilt bekanntlich Besoldungsrecht, nicht Tarifrecht. Die Gegenüberstellung von Besoldungs- und Vergütungsgruppen<sup>5</sup> soll nur

---

4 Abschnitt B des Teils II der Anlage 1a zum BAT.

5 Vorbemerkung 6 zu allen Vergütungsgruppen. Auf die dort nur für die Bewertung von Unterstellungsverhältnissen festgelegte Konkordanz von Vergütungs- und Besoldungsgruppen wird regelmäßig Bezug genommen, wenn in anderem Zusammenhang (z.B. bei Verweisungen vom Tarifrecht

die Bezugnahme auf Teilgebiete des Besoldungsrechts ermöglichen, ist aber für die Bewertung von Planstellen ohne rechtliche Bedeutung. Dienstposten nach dem „schwarzen Buch“ zu beschreiben, widerspricht eigentlich der wechselseitigen Unabhängigkeit beider Bewertungssysteme. Wir wußten allerdings, daß wir mit unserer Veröffentlichung zur Arbeitsplatzbewertung auch Orientierungshilfen für die Dienstpostenbewertung geben würden. Da es im Besoldungsrecht, abgesehen vom Gebot der anforderungsgerechten Dienstpostenbewertung, keine verbindlichen Maßstäbe für deren Durchführung gibt und da in unseren Bibliotheken nicht selten die gleichen Aufgaben bald von Angestellten, bald von Beamtinnen und Beamten wahrgenommen werden, können Anleihen aus den AVWB die Beschreibungen von Dienstposten erleichtern und die Plausibilität ihrer Bewertung erhöhen. Sieht man es so, dann wäre die Einbeziehung des höheren Bibliotheksdienstes schon damals ganz nützlich gewesen. Sie hätte freilich den Abschluß der Arbeit verzögert, und zwar in einem Maße, wie wir es seinerzeit nicht geahnt haben.

Sogleich nach der „Wende“ wurde deutlich, daß sobald möglich nachgeholt werden muß, was wir 1978 unterlassen haben. In den neuen Bundesländern sind und bleiben viele Kolleginnen und Kollegen mit Aufgaben des höheren Bibliotheksdienstes Angestellte. Ihre Stellen sind nach dem BAT zu bewerten. Anders als bei den Stellen für den Bereich des gehobenen und mittleren Bibliotheksdienstes stand dafür aber nicht von vornherein eine Sammlung von Beispielen zur Verfügung. Eine Ergänzung der AVWB erschien sehr wünschenswert - übrigens auch deshalb, weil der hohe Anteil von Beamtinnen<sup>6</sup> und Beamten im Dienst der wissenschaftlichen Bibliotheken der alten Bundesländer auf Dauer mit dem Arbeitsrecht der EG (vorsichtig ausgedrückt) in einem gewissen Spannungsverhältnis steht.

Seit November 1993 bemüht sich eine Arbeitsgruppe von Kollegen unter dem Vorsitz von Alexandra Habermann, auch für den höheren Bibliotheksdienst eine Sammlung von Arbeitsvorgängen mit Bewertungsergebnissen zu erarbeiten. Zusammensetzung und Aufga-

---

auf das Besoldungsrecht oder bei der Bewirtschaftung von Stellen) Korrelationen zwischen beiden Bewertungssystemen hergestellt werden müssen.

6 Ich hoffe, die Verwendung der weiblichen Form wird in diesem Zusammenhang (hoher Anteil am höheren Bibliotheksdienst) nicht als Beschönigungsversuch mißverstanden.

benstellung der Gruppe sind im „Bibliotheksdienst“<sup>7</sup> beschrieben. Seit der zweiten Sitzung gehört ihr auch Eberhard Sauppe an. An der Beschreibung von Fachreferenten-Funktionen war der Kollege Hilgemann (UB Münster) maßgeblich beteiligt. Wir haben uns wiederholt und gründlich mit generellen Fragen der Bewertung befaßt. Eine davon greife ich heraus, weil ihre Erörterung und Beantwortung manche Beziehungen zu Havekost's bibliotheks- und berufspolitischen Aktivitäten aufweist.

Selbstverständlich stand am Anfang die „bibliotheksorientierte“ Interpretation der maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale<sup>8</sup> des BAT im Vordergrund. Da es für die Vergütungsgruppen IIa bis I BAT keine speziellen Fallgruppen des Bibliotheksdienstes gibt, sind die allgemeinen Bewertungskriterien maßgebend. Sie gehen von der mit einer *abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung* erworbenen persönlichen Qualifikation und einer entsprechenden Tätigkeit aus. Was hier unter einem Hochschulabschluß zu verstehen ist, definiert der BAT selbst in der Protokollnotiz Nr. 1. Der dort nachträglich mit dem 45. Änderungsvertrag eingefügte Unterabsatz 3 setzt voraus, daß für die Zulassung zur Staatsprüfung oder zur Diplomprüfung ein mindestens siebensemestriges Studium *vorgeschrieben* ist; die tatsächliche Studienzeit ist nicht maßgebend; Praxis- und Prüfungssemester bleiben außer Betracht. Fachhochschulabschlüsse und die Studiengänge für Lehrkräfte an Grund-, Haupt- und Realschulen erfüllen diese Voraussetzung nicht. Die Entwicklung an den Hochschulen und die europäische Integration mögen auf längere Sicht eine andere Bewertung der Studienabschlüsse im Tarifrecht verlangen.

*De lege lata* müssen wir uns vor allem die Frage stellen, welche bibliothekarischen Tätigkeiten eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern. Aufgaben, die keine wissenschaftliche Ausbildung im Sinne des BAT voraussetzen, begründen (vom wenigen Sonderfällen abgesehen) keine Eingruppierung in die Vergütungsgruppen IIa bis I BAT. Diese Vergütungsgruppen sind Angestellten ohne wissenschaftliche Hochschulbildung allerdings nicht

---

7 Bibliotheksdienst 28. Jg (1994), H. 1, Seite 8 ff.

8 Soweit nichts anderes angegeben ist, sind im Folgenden jeweils die Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1a zum BAT gemeint.

verschlossen. Sie sind ihnen zugänglich, wenn sie „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“. Der Blick auf das Laufbahnrecht zeigt hier deutliche Parallelitäten zum Tarifrecht. Der Aufstieg in den höheren Dienst ist, insbesondere in der allgemeinen Verwaltung, nicht nur möglich, sondern findet z.B. in den Ministerien gar nicht selten statt. Auch im Laufbahnrecht wird aber vorausgesetzt, daß dem Aufstieg der Erwerb einer der nächsthöheren Laufbahn entsprechenden Qualifikation vorausgeht; und Besoldungs- und Haushaltsrecht verlangen, daß die wahrgenommenen Aufgaben eine Planstelle dieser Laufbahn erfordern.

Bei der Beantwortung der gestellten *tarifrechtlichen* Frage darf es nicht darum gehen, Türen zuzuhalten. Zu prüfen ist vielmehr, welche Aufgaben eine wissenschaftliche Ausbildung oder eine ihr gleichwertige Qualifikation voraussetzen. Ob solche Aufgaben in bestimmten Verwaltungsbereichen grundsätzlich nur den Absolventen der einschlägigen (zusätzlichen) Fachausbildung übertragen werden sollen, ist hingegen eine *personalpolitische* Angelegenheit. Das „Berufsbild“ von 1984<sup>9</sup> fordert, übereinstimmend mit dem geltenden Tarifrecht, ein „abgeschlossenes Langzeit-Fachstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule“. Es insistiert, über das Tarifrecht hinausgehend, auch für „Wissenschaftliche Bibliothekare im Angestelltenverhältnis“ auf der mit Laufbahnprüfung abgeschlossenen Ausbildung für den höheren Bibliotheksdienst.<sup>10</sup> *Berufspolitisch* ist es zweifellos erwünscht, den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst Laufbahnbewerbern vorzubehalten; *personalpolitisch* ist es zweckmäßig, weil es der fachlichen Qualität bibliothekarischer Arbeit dient; daß es dazu einer Novellierung des BAT nicht bedarf, sondern Verwaltungsvorschriften genügen, habe ich an anderer Stelle bereits ausgeführt.<sup>11</sup> Über die Zweckmäßigkeit von Ausnahmen müssen andere öffentlich reflektieren; der Verfasser ist befangen.

Das geltende Tarifrecht beschränkt sich bei den Vergütungsgruppen I bis IIa BAT grundsätzlich darauf, als persönliche Voraussetzung den Abschluß eines Studiums an einer

---

9 Vgl. Anm. 1.

10 Nr. 3.1, S. 150 aaO.

11 S. o. Anm. 6 (S. 9 aaO).



wissenschaftlichen Hochschule oder eine gleichwertige Qualifikation zu verlangen. Und es setzt voraus, daß die Tätigkeit diese Qualifikation erfordert. *Welche bibliothekarischen Tätigkeiten verlangen also eine solche wissenschaftliche Ausbildung oder ihr gleichwertige Fähigkeiten?*

Generell gesagt: Es kann sich um Tätigkeiten handeln, welche die mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluß erworbene Fähigkeit voraussetzen, selbst wissenschaftlich zu arbeiten oder in wissenschaftlich fundierter Weise berufliche Aufgaben zu erfüllen oder aufgrund der im Studium erworbenen speziellen und allgemeinen Kenntnisse Voraussetzungen für wissenschaftliche Arbeit zu schaffen. Es genügt, wenn die Tätigkeit einen „akademischen Zuschnitt“ aufweist. Dies bedeutet, daß sie ein Wissen und Können erfordert, wie es durch das wissenschaftliche Hochschulstudium vermittelt wird; wissenschaftliche Arbeitsmethoden müssen dabei nicht angewandt werden und werden für die Ausübung „akademischer Berufe“ auch in der öffentlichen Verwaltung nicht ausnahmslos vorausgesetzt.<sup>12</sup> Daß nicht allein wissenschaftliche Tätigkeit im engeren Sinn (Erarbeiten neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse)<sup>13</sup> gemeint ist, läßt sich aus der Vergütungsordnung selbst schließen. Der Bewertung von Forschungsaufgaben dient eine Kette eigener Tätigkeitsmerkmale<sup>14</sup>. Andere beziehen sich auf die praktische Ausübung bestimmter Berufe, denen ein wissenschaftlicher Hochschulabschluß notwendig vorhergeht.<sup>15</sup> Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der „Fallgruppen 1“ sollen eine Vielzahl von Arbeitsplätzen erfassen, auf denen aus unterschiedlichen Gründen und mit unterschiedlicher Zweckbestimmung spezielle und/oder allgemeine wissenschaftliche Qualifikation für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung eingesetzt werden muß.

---

12 BAG AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT.

13 Vgl. dazu die Definition des Begriffs „Forschungsaufgaben“ in der Protokollnotiz Nr. 2.

14 IIa Fallgr. 2; Ib Fallgr. 6; Ia Fallgr. 2; I Fallgr. 2.

15 So insbesondere ärztliche Tätigkeiten.

Die typischen Funktionen des bibliothekarischen Fachreferats (Literaturauswahl, Bestandsentwicklung, Sacherschließung, Fachauskünfte) basieren in der Regel unmittelbar auf der im Hochschulstudium erworbenen wissenschaftlichen Qualifikation und bauen auch dann darauf auf, wenn sie über das eigene Studiengebiet der Referentin/des Referenten hinausgehen. Näherer Prüfung bedarf dagegen die Zuordnung von (anderen) Aufgaben der Bibliotheksverwaltung zum wissenschaftlichen/höheren Bibliotheksdienst.<sup>16</sup> Dies gilt insbesondere für die Leitung von Organisationseinheiten.

Dem wissenschaftlichen Dienst alle leitenden Funktionen vorzubehalten, wäre tarifrechtlich nur dann begründbar, wenn sie insgesamt nur mit einer wissenschaftlichen Qualifikation erfüllt werden könnten. Daß dem nicht so ist, zeigt die Realität der Geschäftsverteilung. Es widerspräche auch der Tatsache, daß eine Fülle von Fachaufgaben völlig oder überwiegend selbständig vom gehobenen und mittleren Dienst wahrgenommen wird. Insbesondere Angehörige des gehobenen Dienstes erfüllen dabei auch Koordinations- und Aufsichtsfunktionen. Sie darauf vorzubereiten, gehört zu den Inhalten und Zielen der Berufsausbildung; sie ihnen zu übertragen, entspricht einer fachgerechten und ökonomischen Organisation und einer an Fähigkeiten und Leistungen orientierten Personalpolitik.

Die spezifischen Fähigkeiten des wissenschaftlichen Dienstes müssen vor allem für solche Gegenstände und Organisationseinheiten der Bibliotheksverwaltung eingesetzt werden, in denen sie *Transferfunktionen* erfüllen. Damit meine ich die auf wissenschaftlicher Ausbildung basierende Vermittlung zwischen Forschung, Lehre, Studium und sonstiger wissenschaftlicher Arbeit einerseits und bibliothekarischen Einrichtungen und Dienstleistungen andererseits.

---

16 M. E. empfiehlt es sich, im tarifrechtlichen Zusammenhang regelmäßig von „wissenschaftlichem Bibliotheksdienst“ und nur vergleichsweise vom „höheren Dienst“ zu reden. Der BAT vermeidet bisher in den Vergütungsgruppen IIa und höher die laufbahnrechtliche Terminologie und verwendet sie auch sonst nur ausnahmsweise, so z.B. bei den Tätigkeitsmerkmalen für die Vergütungsgruppen Vb und IVb im Bibliotheksdienst („abgeschlossene Ausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken“).

Dazu gehört z.B. nicht nur die (dem Fachreferat zuzuordnende) wissenschaftlich fundierte Literatúrauswahl, sondern auch deren fachübergreifende, Ressourcen und wissenschaftliche Prioritäten berücksichtigende Koordination. Dazu gehört nicht allein die fachgerechte inhaltliche Erschließung der Literatur, sondern - weiterreichend - eine der wissenschaftlichen Arbeit förderliche formale und sachliche Erschließung aller Informationsträger und eine entsprechende Organisation der ihr dienenden bibliothekarischen Arbeit. Dazu gehören nicht nur wissenschaftlich fundierte Auskünfte, sondern ein insgesamt nach den Bedingungen und Erfordernissen wissenschaftlicher Arbeit gestalteter Benutzungsdienst.

Bei diesen Aufgaben wird nun allerdings in der Regel nicht das mit dem Fachstudium erworbene *spezielle* Wissen eingesetzt. Der gezielten Vorbereitung auf solche Funktionen dient vielmehr die an das Studium anschließende (aber auch auf ihm aufbauende) Fachausbildung, die im Tarifrecht bisher unberücksichtigt bleibt. - Dies ist sicher nicht der schlechteste Grund, für eine entsprechende Novellierung der Vergütungsordnung zu plädieren. - Solange wir sie nicht haben, müssen wir uns fragen, ob Verwaltungstätigkeiten trotz des Mangels eines *speziellen* Zusammenhangs mit dem Fachstudium dem wissenschaftlichen Bibliotheksdienst zugeordnet werden können und müssen.

Zu einem positiven Ergebnis gelangt die Judikatur auf einem Umweg. Ausgangspunkt ist dabei die Unterscheidung zwischen der ersten und der zweiten Alternative der persönlichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen I bis IIa BAT. Für die erste Alternative (abgeschlossenes wissenschaftliche Hochschulstudium) wird verlangt, daß ein konkreter inhaltlicher Zusammenhang zwischen dem Hochschulstudium und der ausübenden Tätigkeit besteht.<sup>17</sup> Wer nicht die speziellen Kenntnisse anwenden muß, die er/sie im Fachstudium erworben hat, kann dementsprechend nicht aufgrund der ersten Alternative in eine der genannten Vergütungsgruppen eingruppiert sein.

Für die zweite Alternative (sonstige Angestellte) kann aber ein einschlägiger Hochschulabschluß *ex definitione* nicht vorausgesetzt werden; die Tätigkeit muß die Befähigung erfordern, „wie ein einschlägig ausgebildeter Akademiker Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse zu entwickeln“, und der/die Angestellte muß diese Fähigkeit besitzen.

---

17 BAG AP Nrn. 26, 38, 60, 97 zu §§ 22, 23 BAT.

Stimmen Hochschulabschluß und Tätigkeit nicht in der für die erste Alternative vorausgesetzten Weise überein, so kann die *zweite Alternative* auch auf Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung anzuwenden sein kann. Sie ist dann auf sie anzuwenden, wenn ihre Aufgabe „ohne unmittelbaren Bezug zu einer konkreten akademischen Fachdisziplin gleichwohl ein Urteilsvermögen, einen Bildungsstand und ein Allgemeinwissen eines gleich in welchem oder welchen Fachgebiet(en) ausgebildeten Akademikers, also eine nicht fachspezifische, sondern allgemeine akademische Qualifikation erfordert“.<sup>18</sup> Diese, in der Judikatur als Ausnahmefall bezeichnete, Konstellation besteht in wissenschaftlichen Bibliotheken nicht eben selten. Wenn ihre tarifrechtliche Problematik nur nach der Regel „*constructio facit jurisconsultum*“ gelöst werden kann, muß wenigstens das geschehen. Ohne den vielfältigen Einsatz der beschriebenen „allgemeinen akademischen Qualifikation“ können die wissenschaftlichen Bibliotheken ihre Verwaltungsaufgaben nicht ihrem Auftrag entsprechend erfüllen.

Ein mit dem Anforderungskriterium der wissenschaftlichen Ausbildung eng zusammenhängendes Thema unserer Arbeitsgruppe war daher die Charakterisierung der *allgemeinen Aufgaben des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes bei der Leitung von Organisationseinheiten*. Wir haben dafür folgenden Textbaustein formuliert, auf den bei den einzelnen Arbeitsvorgängen (z.B.: Leitung der Erwerbung einer großen Universitätsbibliothek; Leitung des Benutzungsdienstes einer mittleren Regionalbibliothek) verwiesen werden kann:

„TB 2: Leitung von Organisationseinheiten der Bibliothek

Die Aufgaben der Bibliotheksleitung werden in der Regel partiell delegiert und arbeitsteilig wahrgenommen. Nur in kleinen Bibliotheken können sie insgesamt von einer Person erfüllt werden. Charakteristische Funktion des höheren Dienstes an wissenschaftlichen Bibliotheken ist daher - neben der Referatstätigkeit - die Leitung von Organisationseinheiten der Bibliotheksverwaltung. Dies beruht auf dem engen Zusammenhang zwischen wissenschaftlicher Arbeit und Information einerseits und den Voraussetzungen und der Gestaltung bibliothekarischer Dienstleistungen andererseits. Die daraus resultierenden Anforderungen können ohne das Fundament einer wissenschaftlichen Ausbildung nicht erfüllt werden. Diese Qualifikation muß je nach Aufgaben und Größe der Bibliothek auf mehreren Stufen der Organisation (Hauptabteilung; Abteilung; Dezernat usw.) eingesetzt werden.

---

18 BAG AP Nrn. 24 und 26 zu §§ 22, 23 BAT (Hervorhebungen vom Verfasser).

Aufgabe des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes ist dementsprechend die auf der wissenschaftlichen Ausbildung basierende Leitung von Organisationseinheiten der Bibliothek.

Sie besteht im ziel- und ergebnisorientierten, auf den Bedarf von Forschung, Lehre, Studium und sonstiger wissenschaftlicher Arbeit ausgerichteten Einsatz der Ressourcen (Personal, Arbeitsmittel, Informations- und Kommunikationstechniken, finanzielle Mittel) im Rahmen der konzeptionellen und organisatorischen Vorgaben.

Im einzelnen gehören dazu

- die Planung der Aufbau- und Ablauforganisation
- die Steuerung und Kontrolle der Arbeitsabläufe
- die Abstimmung der Arbeitsabläufe mit anderen Organisationseinheiten
- die Planung, Festlegung und Kontrolle des Arbeitseinsatzes
- die Beratung der Bibliotheksleitung in Angelegenheiten der Organisationseinheit.“

Für ein besonders schlimmes tarifrechtliches Desiderat, dessen langjährige Existenz mit dem Gleichheitsgrundsatz schwerlich vereinbar ist, halte ich die seit zwei Jahrzehnten nachzuholende *Anpassung der speziellen Tätigkeitsmerkmale für den Bibliotheksdienst an die der „Fallgruppen 1“*.

Mit dem Tarifvertrag vom 24. Juni 1975 wurden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Vergütungsordnung novelliert. Die Eingruppierungs- und Aufstiegsregelungen wurden verbessert. Dabei sind nicht neue, fachspezifische Anforderungskriterien eingeführt worden; vielmehr wurden bisher schon verwendete allgemeine Wertungsmerkmale in anderer Abstufung eingesetzt. Spätere Tarifverhandlungen haben sich wiederholt mit einer Neufassung der Fallgruppen für den Bibliotheksdienst befaßt. Sie sind offensichtlich daran gescheitert, daß stets mehr gefordert worden ist als eine Anpassung an die „Fallgruppen 1“, die, wie sich im Nachhinein freilich leicht sagen läßt, von den Gewerkschaften und den Berufsverbänden *zunächst* hätte verlangt werden sollen und die von der Arbeitgeberseite schwerlich hätte abgelehnt werden können. Voraussetzung dafür wäre es gewesen, für die Bibliotheksverwaltung - mehr noch als bisher - dieselben unbestimmten Rechtsbegriffe zu verwenden wie für die allgemeine Verwaltung. Die Unterschiede zwischen beiden Bereichen sind nicht so fundamental, daß Begriffe wie „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, „selbständige Leistungen“, „Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ etc. sich nicht hier wie dort anwenden ließen. Und da man ohnehin nicht gänzlich auf sie verzichten kann, wäre einheitlicher

Gebrauch sogar von Vorteil. Gleicher Sprachgebrauch erleichtert die Interpretation (z.B. auch durch Klammerzusätze und Protokollnotizen) und verringert das Risiko unterschiedlicher Vergütung bei vergleichbaren Anforderungen. Die bei unbestimmten Rechtsbegriffen unvermeidlichen Subsumtionsprobleme würden durch Variation der Begriffe noch vermehrt; sie lassen sich am wirksamsten durch Richtbeispiele (Fallbeispiele) einschränken, die in anderen Teilen der Vergütungsordnung längst enthalten sind und für die unsere AVWB reichlich Material bieten.

*Im einzelnen waren und bleiben anzustreben:*

- Zugänglichkeit der Vergütungsgruppe III
- Ablösung der Vorgriffsregelungen und neue Tätigkeitsmerkmale für die Vergütungsgruppen IVa und Vc
- Eingruppierung unter anderen Anforderungen als bisher sowie aufgrund neuer Tätigkeitsmerkmale in die Vergütungsgruppen VII, Vc, Vb
- Zusätzliche Einführung eines Fallgruppenaufstieges aus den Vergütungsgruppen VIII, VII, Vb
- Fallgruppenaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe bei den Vergütungsgruppen X, Vc, IVa, III (Aufstieg nach Vergütungsgruppe. IIa !).

Es gibt verständliche Ursachen, aber keinen überzeugenden Grund dafür, daß dies alles in der allgemeinen Verwaltung seit zwanzig Jahren geltendes Tarifrecht ist, für die Angestellten in wissenschaftlichen Bibliotheken dagegen nur folgenlos diskutiert wird.

**Ceterum censeo: Das Tarifrecht muß geändert werden!**

Um es nicht bei der Forderung allein bewenden zu lassen, führe ich sogleich die Rezeption der Tätigkeitsmerkmale der „Fallgruppen 1“ in die Bibliotheksverwaltung durch. Daß dabei keine neue Prosa entsteht, ist unvermeidlich: Der Text ist vorgegeben und nur durch die bibliothekarischen „Zutaten“ zu ergänzen. Wer ihn sich zumutet, weiß, wie sich die vorgeschlagene Novellierung in den einzelnen Vergütungsgruppen darstellt. Und schließlich entsteht auf diese Weise eine Arbeitsgrundlage für einen neuen Versuch, das Notwendige

endlich nachzuholen. Steine ins Wasser zu werfen, gehört schließlich auch zu den Aktivitäten, die wir bei Havekost häufig beobachten können.

Einige Vorbemerkungen sind noch vonnöten:

Alle Tätigkeitsmerkmale für den Bibliotheksdienst sollten zweckmäßig in einem *eigenen Unterabschnitt der Vergütungsordnung* zusammengefaßt und die für ihn bisher geltenden speziellen Fallgruppen in Teil I der Anlage 1a zum BAT gestrichen werden.

Für den *wissenschaftlichen Bibliotheksdienst* gibt es keine speziellen Tätigkeitsmerkmale, also auch keine Benachteiligung gegenüber den „Fallgruppen 1“; die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen I bis IIa BAT können m.E. für ihn (vorbehaltlich einer umfassenden, nicht nur die Bibliotheksverwaltung betreffenden Reform) weiterhin angewandt werden.

In die Novellierung einzubeziehen ist aber der *Fallgruppenaufstieg nach Vergütungsgruppe IIa* BAT.

Für sachgerecht und geboten halte ich ferner die weitere Ausgestaltung der auf *Vorgesetztenfunktionen* basierenden Tätigkeitsmerkmale und Bewertungen. Insoweit nehme ich Vorschläge auf, die bereits Gegenstand von Tarifverhandlungen waren und die der Sache nach insofern nicht über die Anpassung an die „Fallgruppen 1“ hinausgehen, als sie Fallbeispielen für den unbestimmten Rechtsbegriff „besonders verantwortungsvoll“ entsprechen.

Von der Einbeziehung der *Fachausbildungen* in die Eingruppierungsvoraussetzungen sehe ich ab. Damit würde das naheliegende und vordringliche Ziel einer notwendigen Anpassung an bestehendes Tarifrecht überschritten und eine weit über die Bibliotheksverwaltung hinausreichende generelle Frage angesprochen, die alle Laufbahnen betrifft. Nur für den Archivdienst und für den Bibliotheksdienst ist bisher der Zugang zu VergGr. Vb BAT und aufwärts ausdrücklich an eine *Fachausbildung* gebunden. Für die allgemeine Verwaltung werden „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ gefordert. Solange für andere Verwaltungsbereiche auf eine Definition der subjektiven und objektiven Anforderungen durch laufbahnrechtliche Maßstäbe verzichtet wird, sollte das auch in der

Bibliotheksverwaltung möglich sein. Es würde, wie schon ausgeführt, auch zur besseren Vergleichbarkeit der Tätigkeitsmerkmale beitragen.

Die gegenwärtige selektive Bezugnahme auf das Laufbahnrecht ist nicht plausibel. Sie ist entweder lückenhaft oder systemwidrig. Ob es zu begrüßen wäre, bei einer umfassenden Novellierung der Vergütungsordnung eine durchgängige Verknüpfung zwischen Fachausbildung/Laufbahnprüfung und Eingruppierung herzustellen, kann nur in diesem weiteren Rahmen adäquat diskutiert werden. Wir haben ein Nahziel und sollten es nicht verfehlen, indem wir darüber hinausgreifen.

Daß bei der *Stellenbesetzung* in der Regel der betreffende Ausbildungsabschluß vorausgesetzt wird, ist arbeitsrechtlich zulässig und kann, wenn nötig, durch Verwaltungsvorschrift bestimmt werden.<sup>19</sup>

Formulierungen, die *Angestellten ohne Laufbahnprüfung* die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IVb und höher verwehren, vermeide ich auch aus einem anderen Grund: Eine durch langjährige berufliche Praxis und Erfahrung gewonnene gleichwertige Qualifikation läßt sich erhöhen; die Vergütungsgruppen I bis IIa BAT sind deshalb sämtlich auch „sonstigen Angestellten“ zugänglich; der Aufstieg nach Laufbahnrecht endet nicht beim Eingangsamts der nächsthöheren Laufbahn.

Ich beschränke mich im Folgenden auf die Tätigkeitsmerkmale selbst. *Fallbeispiele* können zwar in großer Zahl aus den Erläuterungen zu den AVWB übernommen werden. Hinzu kommen müssen aber Fallbeispiele für den Bereich der Öffentlichen Bibliotheken und der Behördenbibliotheken. Die in den AVWB verwendeten Formulierungen sind außerdem z.T. aktualisierungsbedürftig und füllen das Spektrum der aus den „Fallgruppen 1“ übernommenen unbestimmten Rechtsbegriffe im oberen Bereich der Vergütungsgruppen nicht voll aus.

---

19 Vgl. dazu BAGE 6, 36, AP Nr. 38 zu § 3 TOA. Ferner meine Ausführungen in: Bibliotheksdienst 28 (1994) H. 1, S. 9.



Was zu tun bleibt, kann (wiederum) am besten im Team geleistet werden und auf vielseitigen Vorarbeiten aufbauen.

### **Vergütungsgruppe IIa**

(zusätzliches Tätigkeitsmerkmal)

-) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a heraushebt, nach 5-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1a dieses Unterabschnitts.

### **Vergütungsgruppe III**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a dieses Unterabschnitts heraushebt. Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe sind z.B.:.....
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a dieses Unterabschnitts heraushebt, nach 4-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a dieses Unterabschnitts.
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst, denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe Vb dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind. Einer/einem Angestellten der Vergütungsgruppe Vb dieses Unterabschnitts stehen drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe VIb dieses Unterabschnitts gleich.

### **Vergütungsgruppe IVa**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt. Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe sind z.B.:.....
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt.  
- Beispiele wie zu Fallgruppe 1a.-
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst, denen mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe Vb dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind... (usw. wie bei VergGr. III Fallgr. 1c).

**Vergütungsgruppe IVb**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie *besonders verantwortungsvoll ist oder in der Erfüllung besonders schwieriger Fachaufgaben besteht*.  
- Beispiele wie zu Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1b.-
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie *mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist oder in der Erfüllung besonders schwieriger Fachaufgaben besteht, nach 4-jähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1b dieses Unterabschnitts*.
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst), *denen mindestens eine Angestellte/ein Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe Vb diese Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung unterstellt ist.* (usw. wie bei VergGr. III Fallgr. 1c).

**Vergütungsgruppe Vb**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit *gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.* <sup>\*20</sup>  
Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe sind z.B.:.....
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie *mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist oder in der Erfüllung besonders schwieriger Fachaufgaben besteht*.  
Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe sind z.B.:.....
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit **gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, nach 3-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1a dieses Unterabschnitts**.

**Vergütungsgruppe Vc**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit *gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert*.  
- Beispiele wie zu Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a.-

---

20 Das Hinweiszeichen \* bedeutet jeweils, daß nach der vorgesehenen Bewährungszeit der sogenannte Sternchen-Aufstieg in die Fallgruppe 2 der nächsthöheren Vergütungsgruppe des Teils I der Anlage 1a zum BAT erfolgt.

- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert**  
- Beispiele wie zu Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1a.-
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst, denen mindestens drei Angestellte im Bibliotheksdienst, davon mindestens eine Angestellte/ein Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschnitts, durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind**

#### **Vergütungsgruppe VIb**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.**  
Tätigkeiten, die selbständige Leistungen erfordern, sind z.B.: .....
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a dieses Unterabschnitts.**
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst, denen mindestens zwei Angestellte im Bibliotheksdienst, davon mindestens eine Angestellte/ein Angestellter der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind**

#### **Vergütungsgruppe VII**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.**  
Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, sind z.B.: - Beispiele wie zu Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1b.-  
Tätigkeiten, die bereits für sich gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern, sind z.B.: .....
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.\***  
- Beispiele wie zu Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1b.-
- 1c) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert, nach 2-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1b dieses Unterabschnitts.**

#### **Vergütungsgruppe VIII**

- 1a) Angestellte im Bibliotheksdienst mit schwierigerer Tätigkeit\***  
Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe sind z.B.: .....
- 1b) Angestellte im Bibliotheksdienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.**  
Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, sind z.B.: .....

**Vergütungsgruppe IXa**

Angestellte im Bibliotheksdienst mit einfacherer Tätigkeit nach 2-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IXb dieses Unterabschnitts

**Vergütungsgruppe IXb**

Angestellte im Bibliotheksdienst mit einfacherer Tätigkeit.  
Tätigkeiten im Sinne dieser Vergütungsgruppe sind z.B.:.....

**Vergütungsgruppe X**

Angestellte im Bibliotheksdienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit\*  
Tätigkeiten im Sinne dieser Vergütungsgruppe sind z.B.:.....

Über einen Mangel an Aufgaben brauchen sich rechtskundige und rechtlich engagierte Bibliotheksleute nie zu beklagen, schon eher über die Schwierigkeit, die eine Profession über der andern nicht zu kurz kommen zu lassen. Daß manche unserer Bemühungen nicht den gewünschten Erfolg haben, liegt gewissermaßen in der Natur der Sache: Interessensgegensätze und Zielkonflikte lassen sich nicht immer zur allgemeinen Zufriedenheit ausgleichen. Kontrovers zu diskutieren und unterschiedliche Auffassungen zu begründen und zu tolerieren, gehört zum juristischen Handwerk. Wenn aber das rechtlich zweifelsfrei Gebotene nicht geschieht, müssen wir beharrlich auf Besserung drängen. Bei dem einen wie beim andern ist Hermann Havekost immer ein guter Partner.