

## **Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit. Wie prekär ist das Bibliothekswesen?**

### **Bericht zur Podiumsdiskussion auf dem 107. Deutschen Bibliothekartag in Berlin**

Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und atypische Beschäftigungsverhältnisse – spricht man über die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland, sind diese Schlagworte allgegenwärtig. Betrachtet man jedoch die Arbeitsmarktsituation genauer, haben sich in den letzten Jahren einige bemerkenswerte Verschiebungen ergeben. So gilt zwar der öffentliche Dienst traditionell als zukunftssicherer Arbeitgeber, doch lässt sich inzwischen beobachten, dass hier – insbesondere im Vergleich zur vermeintlich „härteren“ Privatwirtschaft – atypische Beschäftigungsverhältnisse immer mehr den Berufsalltag dominieren. Diese Beobachtung lässt sich auch auf das Bibliothekswesen übertragen und betrifft hier vor allem Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger.<sup>1</sup> Eine offene Auseinandersetzung über die Folgen dieser Veränderungen für das Bibliothekswesen wie für die Betroffenen gibt es aber bislang noch nicht. Für den VDB-Regionalverband Berlin – Brandenburg stand deswegen schon seit geraumer Zeit dieses Thema auf der Agenda. Beim 107. Bibliothekartag in Berlin war es dann endlich soweit: Der VDB-Regionalverband veranstaltete eine Podiumsdiskussion zum Thema *Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit. Wie prekär ist das Bibliothekswesen?*

Das Podium war mit vier Expertinnen und Experten besetzt, die jeweils unterschiedliche Perspektiven auf das Thema einbrachten: Dr. Ulf Banscherus von der Technischen Universität Berlin ist Mitautor einer Studie zur Situation des wissenschaftsunterstützenden Personals an Hochschulen<sup>2</sup>; Jürgen Christof kommt ebenfalls von der Technischen Universität Berlin und ist dort leitender Direktor der Universitätsbibliothek; Dr. Maria Gäde ist an der Humboldt-Universität zu Berlin als Studienberaterin des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft und im Personalrat tätig sowie Ute Weiner von der Arbeiterkammer Wien. Sie ist Leiterin der AK Bibliothek Wien für Sozialwissenschaften, 2. Vizepräsidentin der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare und Leiterin der AG Prekäre Arbeitsverhältnisse im Bibliothekswesen. Moderiert wurde die Podiumsdiskussion von Janin Präßler, der Vorsitzenden des VDB-Regionalverbands Berlin – Brandenburg.

Vor der Diskussionsrunde führte Indra Heinrich, ebenfalls Vorstandsmitglied des VDB-Regionalverbands, in das Thema ein. Sie erläuterte die Definition der Begriffe atypische und prekäre Beschäftigung sowie Normalarbeitsverhältnis: Von einem Normalarbeitsverhältnis spricht man, wenn es sich um ein „unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis“ handelt, „das vollständig in die sozialen Sicherungssysteme integriert ist, [...] nicht in Form von Leiharbeit ausgeübt wird, und eine Gebundenheit des Arbeitnehmers an Weisungen des Arbeitgebers vorgibt.“ Atypische Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich „jeweils in mindestens einem dieser Definitionsmerkmale“ und „umfassen mehrere,

---

1 Vgl. Heinrich, Indra; Präßler, Janin: Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit - Wie prekär ist das Bibliothekswesen? Online: <[urn:nbn:de:0290-opus4-34470](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0290-opus4-34470)>, Stand: 01.08.2018.

2 Vgl. Banscherus, Ulf; Baumgärtner, Alena; Böhm, Uta; Golubchikova, Olga; Schmitt, Susanne und Wolter, Andrä: Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Online: <[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_362.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf)>, Stand: 01.08.2018.

recht heterogene Formen“ wie Befristungen, Mini-Jobs und vieles mehr.<sup>3</sup> Prekär lebt, wer kein ausreichendes Einkommen zur Existenzsicherung, keine Beschäftigungsstabilität und keinen Zugang zu Weiterbildung sowie gesundheitsfördernden Maßnahmen hat und nicht vollständig in die sozialen Sicherungssysteme – beispielsweise im Hinblick auf den Schutz vor Altersarmut – integriert ist.<sup>4</sup> Eine Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis muss demnach nicht automatisch prekär leben (Beispiel: IT-Freelancer, Profi-Fußballspieler); und ein Normalarbeitsverhältnis bedeutet umgekehrt nicht, dass man u.U. nicht prekär lebt. Atypisch und prekär sind daher nicht gleichzusetzen, haben aber wichtige gemeinsame Überschneidungen und einen fließenden Übergang ineinander. Denn die Wahrscheinlichkeit, in einem atypischen Arbeitsverhältnis auch prekär zu leben, ist aufgrund der Rahmenbedingungen deutlich höher als in einem Normalarbeitsverhältnis.

Die an diese Einführung anschließende Podiumsdiskussion thematisierte im Wesentlichen drei Schwerpunkte: Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Bibliothekswesen, mögliche Chancen und Risiken atypischer Beschäftigungen und das Verhältnis von atypischer Beschäftigung zum Fachkräftemangel. Den ersten Schwerpunkt leiteten Diskussionsbeiträge von Ute Weiner und Ulf Banscherus ein. Von Beginn an wurde betont, wie schwierig die Datenlage zu atypischen Beschäftigungen im Bibliothekswesen ist. Zwar gibt es sehr allgemeine Statistiken zu Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen etc., aber umfassende Zahlen differenziert beispielsweise nach öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken, Eingruppierungen oder Bundesländern gibt es nicht. Umso wichtiger sind Studien und Befragungen, die atypische Beschäftigungen im Bibliothekswesen untersuchen. Ute Weiner berichtete etwa von einer österreichischen Befragung im Rahmen der AG Prekäre Arbeitsverhältnisse im Bibliothekswesen. Das Problem der Befristungen sei zwar auch in Österreich vorhanden. Allerdings sei zu beobachten, dass viele Beschäftigte nach durchschnittlich fünf Jahren ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erreichten. Das Grundproblem in Österreich sei vor allem die zu niedrige Vergütung im Bibliothekswesen.<sup>5</sup> Dies macht die Bedeutung regionaler sowie nationaler Unterschiede, in diesem Fall zwischen Deutschland und Österreich, sehr deutlich. Im Anschluss stellte Ulf Banscherus die Studie der Hans-Böckler-Stiftung zur Situation des wissenschaftsunterstützenden Personals an Hochschulen vor. Er hob als wichtige Erkenntnis der Studie hervor, dass auch in Bibliotheken befristete Verträge beispielsweise im Rahmen von Projektarbeit eine große Rolle spielen und die Befragten oft die Sorge vor einem Stellenverlust nach Ablauf der Befristungen zum Ausdruck brachten.<sup>6</sup> Gleichzeitig betonte Ulf Banscherus – die Unterscheidung zwischen prekär und atypisch aufgreifend –, dass man zumindest im deutschen Bibliothekswesen bereits ab einer sehr niedrigen Eingruppierung nicht mehr von prekären Arbeitsverhältnissen sprechen könne, wenn man das Medianeinkommen in der Bundesrepublik Deutschland als Vergleichsmaßstab heranzieht. Ergänzend zu diesen Ausführungen verwies Maria Gäde auf die Verbleibstudie vom Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, in der ebenfalls deutlich wurde, dass vor allem Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger immer wieder mit Befristungen konfrontiert seien. Bei der aktuellen Verbleibstudie

---

3 Keller, Berndt; Henneberger, Fred: Atypische Beschäftigung. Online: <<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/atypische-beschaeftigung-53543/version-276625>>, Stand: 01.08.2018.

4 Ebd.

5 Vgl. Weiner, Ute; Haunlieb, Günter: Arbeitsverhältnisse im Bibliothekswesen - wie prekär sind sie? Online: <<urn:nbn:de:0290-opus4-32586>>, Stand: 01.08.2018.

6 Vgl. Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, S.130-133.

waren bei den Master-Absolventinnen und Master-Absolventen ca. 60 Prozent der Einstiegsstellen befristet.<sup>7</sup> Eine etwas andere Perspektive ergänzte Jürgen Christof von der TU Berlin. Er erklärte, dass in seinem Haus Befristungen nur dann erfolgten, wenn es sich um Projektarbeit oder um reduzierte Stellenanteile handle, die vertretungsweise neu vergeben werden können. Alle anderen Stellen würden immer unbefristet ausgeschrieben werden. Jürgen Christof machte weiter darauf aufmerksam, dass Ausschreibungen von Stellen im öffentlichen Dienst aufgrund struktureller Gegebenheiten stark reglementiert seien und es nicht immer einfach sei, die Bedürfnisse aller Beteiligten zu befriedigen – das gilt für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gleichermaßen wie für den Arbeitgeber. Umso wichtiger sei es, tarifliche Hindernisse von politischer Seite aus anzugehen. Als ein Beispiel dafür nannte er, dass Beschäftigte mit einem Bachelorabschluss beim TV-L maximal in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert werden könnten, bei Beschäftigten mit einer Berufsausbildung im dualen System (vergleichbarer mittlerer Dienst) sei es maximal in die Entgeltgruppe 6.<sup>8</sup>

Neben dieser Analyse der aktuellen Situation stellte sich als zweiter Diskussionsschwerpunkt die Frage, ob es denn auch Chancen beispielsweise von Befristungen gebe bzw. unter welchen Bedingungen atypische Beschäftigungen problematisch werden können. Jürgen Christof vertrat die These, dass projektbezogene Arbeit eine deutlich höhere Lernkurve zur Folge habe und man letztendlich von dieser Arbeit beispielsweise in neuen Aufgabenbereichen wie Forschungsdatenmanagement nur profitieren könne. Dies biete eine hervorragende Grundlage, um sich für unbefristete Stellen zu qualifizieren. Maria Gäde entgegnete, dass permanente Projektarbeit eher problematisch sei, da man dadurch keinerlei Berufserfahrung in Daueraufgaben sammeln und sich somit gerade nicht für eine feste Stelle qualifizieren würde. Auch aus dem Publikum gab es Wortmeldungen, dass es keine sichere Strategie in Richtung unbefristeter Vollzeitstellen sei, wenn man projektbezogen arbeite und dass das Angebot an Nachwuchskräften höher sei als die Nachfrage. Deutlich wurde dadurch, dass es im Bibliothekswesen gerade für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger schwierig ist, auf Anhieb eine feste Stelle zu finden und dass viele Personen in ihrer beruflichen Laufbahn mehr als eine Befristung erleben. Dies wiederum führt zu Unzufriedenheit und Existenzängsten, was sich in letzter Konsequenz auch auf das Arbeitsklima und die persönliche Arbeitsleistung negativ auswirken kann. Darüber hinaus spiele, so Ulf Banscheraus, auch die eigene Zufriedenheit und empfundene Wertschätzung eine wichtige Rolle. Hier wurde in der Studie zum wissenschaftsunterstützenden Personal deutlich, dass bei Bibliotheken diese Aspekte geringer ausfielen als bei anderen Bereichen der Hochschule. Dies ließe sich aber gerade nicht auf einen deutlich höheren Anteil an Befristungen zurückführen und sollte genauer untersucht werden.<sup>9</sup>

Während befristete Einstiege in die Berufslaufbahn immer noch an der Tagesordnung sind, lässt sich in letzter Zeit auf der anderen Seite beobachten, dass bestimmte Stellen oft mehrfach ausgeschrieben

---

7 Vgl. Backhaus, Silke; Lackner, Tanya: Start ins Berufsleben nach dem Studium: IBI Verbleibstudie revisited. Online: <<https://www.ibi.hu-berlin.de/de/bbk/abstracts/ss18/verbleibstudie>>, Stand: 01.08.2018.

8 Vgl. Offener Brief von VDB und BIB zur Eingruppierung in wissenschaftlichen Bibliotheken. Online: <[https://www.vdb-online.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/2018-06-08\\_VDB\\_BIB\\_an\\_Tarifpartner\\_Eingruppierung\\_in\\_wissenschaftlichen\\_Bibliotheken.pdf](https://www.vdb-online.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/2018-06-08_VDB_BIB_an_Tarifpartner_Eingruppierung_in_wissenschaftlichen_Bibliotheken.pdf)>, Stand: 01.08.2018.

9 Besonders gering fiel bei Bibliotheksbeschäftigten die empfundene Wertschätzung durch die eigene Hochschulleitung aus. Vgl. Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, S. 150-154.

und trotz unbefristeter Beschäftigungen nicht besetzt werden können. Der Fachkräftemangel – der dritte große Themenbereich in der Diskussionsrunde – hat das Bibliothekswesen erreicht. So gibt es einen offensichtlich großen Bedarf an Fachwissenschaftlerinnen und Fachwissenschaftlern aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, der kaum befriedigt werden kann. Auf der anderen Seite gibt es einen geringeren Bedarf an Fachkräften aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, deren Absolventinnen und Absolventen jedoch im Bibliothekswesen überproportional vertreten sind. In diesem Zusammenhang wies Ute Weiner auf die herausfordernden und bisweilen kostenintensiven Ausbildungswege im Bibliothekswesen hin. Nach einem Fachstudium, das für viele andere Berufszweige die Basis für einen Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis bildet, müssen angehende Bibliothekarinnen und Bibliothekare teilweise eine zusätzliche Ausbildung absolvieren, die nur gering vergütet ist oder gar vollständig selbst finanziert werden muss. Im Anschluss daran besteht für viele Absolventinnen und Absolventen jedoch noch keine sichere Aussicht auf eine Festanstellung oder gute Bezahlung. Das ist vor allem für diejenigen Absolventinnen und Absolventen eines Fachstudiums nicht attraktiv, das in der freien Wirtschaft gefragt ist. Allerdings, so wandte Jürgen Christof ein, biete das Fachstudium mit anschließendem zusätzlichem Master (MALIS o. ä.) oder Referendariat gute Chancen, in den höheren Dienst einzusteigen. Ein „einfacher“ Master der Bibliotheks- und Informationswissenschaft nach dem Bachelorabschluss biete keine sichere Perspektive, da die für die Fachreferententätigkeit benötigte Kompetenz in einem zusätzlichen wissenschaftlichen Fach fehle.



Abb.: Von links nach rechts: Jürgen Christof, Ulf Banscherus, Ute Weiner, Maria Gäde, Janin Präßler.  
Foto: Dirk Deckbar

Die rege Diskussion bei der Podiumsdiskussion und dem anschließendem Empfang des VDB-Regionalverbands Berlin – Brandenburg machte deutlich, dass die Situation im Bibliothekswesen nicht einfach ist und es offensichtlich einen großen Bedarf an Austausch gibt. Die teilweise sehr persönlichen

Berichte von Betroffenen einerseits, aber auch die Erkenntnis der strukturellen Herausforderungen andererseits sollten Anlass genug sein, sich auf allen Ebenen im Bibliothekswesen weiterhin mit den Herausforderungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse auseinanderzusetzen. Als Personalverband wird uns das Thema auch in Zukunft weiter beschäftigen.

*Indra Heinrich, Staatsbibliothek zu Berlin, und Janin Präßler, Stadtbibliothek Treptow-Köpenick, beide VDB-Regionalverband Berlin – Brandenburg*

## Literaturverzeichnis

- Backhaus, Silke; Lackner, Tanya: Start ins Berufsleben nach dem Studium: IBI Verbleibstudie revisited. <<https://www.ibi.hu-berlin.de/de/bbk/abstracts/ss18/verbleibstudie>>, Stand: 01.08.2018.
- Banscheraus, Ulf; Baumgärtner, Alena; Böhm, Uta; Golubchikova, Olga; Schmitt, Susanne und Wolter, André: Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. <[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_362.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf)>, Stand: 01.08.2018.
- Heinrich, Indra; Präßler, Janin: Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit - Wie prekär ist das Bibliothekswesen? <<urn:nbn:de:0290-opus4-34470>>, Stand: 01.08.2018.
- Keller, Berndt; Henneberger, Fred: Atypische Beschäftigung. <<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/atypische-beschaeftigung-53543/version-276625>>, Stand: 01.08.2018.
- Offener Brief von VDB und BIB zur Eingruppierung in wissenschaftlichen Bibliotheken. <[https://www.vdb-online.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/2018-06-08\\_VDB\\_BIB\\_an\\_Tarifpartner\\_Eingruppierung\\_in\\_wissenschaftlichen\\_Bibliotheken.pdf](https://www.vdb-online.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/2018-06-08_VDB_BIB_an_Tarifpartner_Eingruppierung_in_wissenschaftlichen_Bibliotheken.pdf)>, Stand: 01.08.2018.
- Weiner, Ute; Haunlieb, Günter: Arbeitsverhältnisse im Bibliothekswesen - wie prekär sind sie? <<urn:nbn:de:0290-opus4-32586>>, Stand: 01.08.2018.

Zitierfähiger Link (DOI): <https://doi.org/10.5282/o-bib/2018H3S157-161>