

**Durchführungshinweise der Geschäftsstelle der TdL
vom 5. Mai 2020 in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 19. Mai 2020
zu den Änderungen der Entgeltordnung im Bereich Bibliotheken
zum 1. Januar 2020**

1. Vorbemerkungen

Für die Eingruppierung von Beschäftigten in Bibliotheken (Archiven, Büchereien und Museen) galten bis zum 31. Dezember 2019 die spezifischen Vorschriften des Teils II Abschnitt 1 der Entgeltordnung. Diese hatten von EG 5 an aufwärts von Anfang an einen Bezug zu den beamtenrechtlichen Systematiken (z. B. „abgeschlossene Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst“ oder „gründliche Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst“) und es waren nur wenige Tätigkeitsmerkmale ausgebracht. In der Tarifrunde 2019 wurde dieser Zustand beendet, indem die **Tätigkeitsmerkmale des Teils I** der Entgeltordnung nunmehr ab 1. Januar 2020 auch für diese Beschäftigten gelten.

Das wirft eine Reihe von Fragen zur Stellenbewertung bzw. **Eingruppierung** auf, die mit diesen Hinweisen beantwortet werden sollen.

Es werden Hinweise zu konkreten Tätigkeiten und anfallenden Arbeiten in **Bibliotheken** sowie den Anforderungen für die Eingruppierung gegeben. Auch auf die Bildung von Arbeitsvorgängen wird kurz eingegangen.

Hinweise zu Tarifbeschäftigten in Archiven werden folgen.

2. Ausbildungserfordernis und Eingruppierung

Für die Beschäftigten unterhalb EG 5 ändert sich materiell nichts, da die Tätigkeitsmerkmale „einfache Tätigkeiten“, „Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht“ und „schwierige Tätigkeiten“ unverändert und denselben Entgeltgruppen zugeordnet auch im Teil I Geltung haben.

Einzige Ausnahme in diesem Bereich ist die nun mögliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2, für Tätigkeiten, „die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 herausheben, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordern“ (auch nachstehende Ziffer 4.1).

Die Eingruppierung der Beschäftigten von EG 5 bis EG 12 nach Teil I richtet sich entweder

- nach dem zum 1. Januar 2020 eingeführten „**Ausbildungsstrang**“ (beginnend in EG 5 Fgr. 2 bzw. in EG 9b Fgr. 3) oder
- nach dem bereits vor dem 1. Januar 2020 vorhandenen „**Tätigkeitsstrang**“ (ab 1. Januar 2020 beginnend in EG 5 Fgr. 1 bzw. EG 9b Fgr. 2).

Die Arbeitgeber können daher ohne Weiteres zusätzlich ein Ausbildungserfordernis in eine Stellenbeschreibung (oder in eine Ausschreibung) aufnehmen (z. B. „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“). Erfüllt ein Beschäftigter das Ausbildungserfordernis nicht, gilt dem Grunde nach die Minus-Eins-Regelung in Nr. 1 Absatz 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung. Die Folge wäre die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4. Diese „Minus-Eins-Regelung“ wird aber kaum zum Zuge kommen, weil die Tätigkeit des Beschäftigten häufig die Voraussetzungen der Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 5 („gründliche Fachkenntnisse“) erfüllen. Die Eingruppierung richtet sich im Rahmen einer Günstigerprüfung dann nach diesem Merkmal.

2.1 Berufsausbildung

Für die Tätigkeiten „im Bibliotheks- oder Archivdienst“ der Entgeltgruppen 5 bis 9a gibt es aktuell die folgenden dualen Ausbildungen nach dem BBiG:

„**Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste**“ in den Fachrichtungen:

- Bibliothek,
- Archiv,
- Information und Dokumentation oder
- Medizinische Dokumentation.

2.2 Hochschulbildung

Die früheren Fachhochschulstudiengänge „**Diplombibliothekar(in)**“ sind im Zuge der Bologna-Reformen durch verschiedene Bachelor-Studiengänge abgelöst worden (z. B. **Bachelor Informationswissenschaften, Bachelor Bibliothekswissenschaften** usw.). Aufgrund der Voraussetzung „mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit“ muss das jeweilige Studium auf die Aufgaben in Bibliotheken vorbereiten. Dabei ist auch die enger werdende Verknüpfung zur Informatik (Digitalisierung, Meta-Daten, Repositorien, Forschungsdatenmanagement usw.) zu berücksichtigen.

2.3 Wissenschaftliche Hochschulbildung

Für die **wissenschaftlichen Bibliothekare**, die in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingruppiert sind, fordern die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale (wie bisher) eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I.

Soweit in einzelnen Ländern im Beamtenbereich zusätzlich zu einem Masterabschluss (oder Äquivalent) in einer Fachwissenschaft (z. B. Sinologie, Kunstgeschichte des Vorderen Orients oder auch Theoretische Physik) oder einem Masterstudium der Bibliotheks- oder Informationswissenschaft ein Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des höheren bibliothekarischen Dienstes vorausgesetzt wird, ist dieser keine Voraussetzung für eine Eingruppierung in den Entgeltgruppen 13 bis 15. Gleichwohl können Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen bzw. Stellenbesetzungen im Rahmen ihrer Organisationshoheit ausschließlich Bewerber/innen mit abgeschlossenem Referendariat zulassen.

3. Arbeitsvorgänge

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Absatz 1 TV-L sind Arbeitsvorgänge „Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen...“.

Dabei sind nur die Tätigkeiten eingruppierungsrelevant, die von der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des Arbeitgebers übertragen worden sind. Dementsprechend kommt es z. B. bei der „Auskunft“ nicht darauf an, ob Beschäftigte Anfragen der unterschiedlichsten Schwierigkeit tatsächlich beantworten, sondern ob diese Tätigkeit auch formal übertragen wurde.

Der Zuschnitt der Arbeitsvorgänge kann auch von der Größe der Bibliotheken abhängen. In großen Bibliotheken oder Bibliotheken mit sachlich differenzierten Zweigbibliotheken gibt es regelmäßig eine größere Arbeitsteilung als in kleineren Bibliotheken.

Zur Arbeitsplatzbeschreibung und –bewertung wird ergänzend auf die beigefügten Vordrucke des MF verwiesen, die auch auf der Internetseite der zentralen Formularservice-Stelle zu finden sind.

4. Tätigkeitsmerkmale

Grundsätzlich gelten für die Beschäftigten in Bibliotheken die allgemeinen Grundsätze zur Eingruppierung im Teil I. Im Weiteren wird daher auf einige Besonderheiten in Bibliotheken eingegangen.

4.1 Gründliche Fachkenntnisse (EG 5 Fgr. 1)

Bei „gründlichen Fachkenntnissen“ handelt es sich um diejenige – vom Arbeitgeber erwartete – Kenntnistiefe und -breite, die erforderlich ist, den Normalfall einer Tätigkeit abarbeiten zu können. Der Wegfall des bisherigen Zusatzes „im Bibliotheksdienst“ hat keine materiellen Auswirkungen, da sich die „gründlichen Fachkenntnisse“ weiterhin auf die auszuübenden Tätigkeiten im Archiv- bzw. Bibliotheksdienst beziehen.

4.2 Abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechende Tätigkeit (EG 5 Fgr. 2)

Im Bibliotheksbereich kommt insb. der Beruf „Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste“ in Betracht (siehe 2.1).

Bestimmte Tätigkeiten werden hingegen von spezielleren Berufen besser abgebildet. So ist z. B. aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit für die Erstellung von (Video-)Tutorials der Beruf „Mediengestalter Digital und Print“ besser geeignet. Gleiches gilt bei Verwaltungstätigkeiten für klassische Verwaltungsberufe oder bei Reparaturen von Büchern für den Beruf Buchbinder/in.

Aufgrund der Voraussetzung „mit abgeschlossener Berufsausbildung ... und entsprechender Tätigkeit“ müssen die Tätigkeiten dem Berufsbild entsprechen; anderenfalls kommt der „Tätigkeitsstrang“ (EG 5 Fgr.1) zur Anwendung.

4.3 Vielseitige Fachkenntnisse (EG 6)

Vielseitige Fachkenntnisse bedeuten eine Steigerung der gründlichen Fachkenntnisse aus der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 in der Breite bzw. eine materiell gleichwertige Steigerung der notwendigen Fachkenntnisse gegenüber Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2.

Es handelt sich um eine quantitative Anforderungssteigerung, die sich z. B. durch parallele Tätigkeiten in einem anderen Teilbereich (Auskunft **und** Erwerbung) oder in einem Bereich, der ein besonders breites Fachwissen erfordert, ergeben kann. Dies kommt z. B. in Betracht, wenn in kleineren Bibliotheken Teilaufgaben nicht unterschiedlichen Personen übertragen werden.

Das bisherige bibliotheksspezifische Tätigkeitsmerkmal in EG 6 des Teils II Abschnitt 1 der Entgeltordnung verlangte zusätzlich „selbständige Leistungen ... in nicht unerheblichem Umfang“ (diese Voraussetzung war erfüllt, wenn der Umfang der Aufgaben ein Viertel der Gesamttätigkeit ausmachte). Durch den Wegfall dieser Voraussetzung können Beschäftigte, die bisher diese Voraussetzung nicht erfüllt haben und nur deshalb in EG 5 des Teils II Abschnitt 1 eingruppiert waren, nunmehr (**auf Antrag nach § 29d TVÜ-Länder; siehe nachstehende Ziffer 5.**) in der EG 6 eingruppiert sein.

4.4 Heraushebung durch selbständige Leistungen (EG 8, EG 9a)

Nach der Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil I erfordern selbständige Leistungen „ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative, wobei eine leichte geistige Arbeit diese Anforderung nicht erfüllen kann“.

Die Tarifvertragsparteien meinen mit diesem Begriff Tätigkeiten, die es erfordern, dass neben der (geistigen) Wiederholung und Anwendung der zu Grunde liegenden Fachkenntnisse auch eine gewisse die Tätigkeit prägende eigene Initiative erbracht wird. Der Begriff meint nicht ein „allein Arbeiten“.

Im Allgemeinen sind „selbständige Leistungen“ zu erwarten, wenn in irgendeiner Form ein ernsthafter Ermessens- oder Beurteilungsspielraum besteht und dieser durch eigene Erwägungen ausgefüllt werden muss.

Die Beschäftigten, die bisher bibliotheksspezifisch nach EG 6 des Teils II Abschnitt 1 eingruppiert waren, mussten „selbständige Leistungen“ in einem „nicht unerheblichen Umfang“ ausüben (diese Voraussetzung war erfüllt, wenn der Umfang der Aufgaben etwa ein Viertel der Gesamttätigkeit ausmachte); ein Tätigkeitsmerkmal in einer höheren Entgeltgruppe mit einem höheren zeitlichen Anteil selbständiger Leistungen war nicht vereinbart. Beschäftigte mit selbständigen Leistungen in nicht unerheblichem Umfang, die bisher nach EG 6 eingruppiert waren, können nunmehr (**auf Antrag nach § 29d TVÜ-Länder; siehe nachstehende Ziffer 5.**) nach Teil I wie folgt eingruppiert sein:

- bei selbständigen Leistungen von weniger als einem Drittel: EG 6,
- bei selbständigen Leistungen von mindestens einem Drittel: EG 8 und
- bei selbständigen Leistungen von mindestens der Hälfte: EG 9a.

Nach Auffassung des Niedersächsischen Finanzministeriums kommen bei den nachstehenden Tätigkeiten „selbständige Leistungen“ regelmäßig **nicht** in Betracht:

- Aufgrund der gesetzlich festgeschriebenen **Buchpreisbindung** dürfen Bücher normalerweise nicht unter einem vom Verlag festzusetzenden Preis verkauft werden. Bibliotheksrabatte bilden eine Ausnahme, bei der der Verlag die Erlaubnis erteilt und der Buchhändler der Bibliothek selbst zu finanzierende Rabatte von etwa 5 bis 10 % gewährt. Eine weitere Möglichkeit, um etwa 10 bis 15 % billiger einzukaufen, ist die Subskription. Hierbei muss die Bibliothek die Publikation schon vor ihrem Erscheinen vorbestellen. Daher ist bei der **Erwerbung** dieser Bücher nur selten Raum für die erforderliche Ermessensausübung (hier: Preisverhandlungen) im Sinne von „selbständigen Leistungen“.
- In der **Auskunft im Leihverkehr** sollen nur Fragen zum Leihverkehr oder einfache organisatorische Fragen beantwortet werden. Inhaltlich reduzieren sich diese Antworten regelmäßig auf die Wiedergabe von Wissen. Daher besteht üblicherweise kein Anlass, eine „eigene geistige Initiative“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals zu erbringen, die über eine Wiedergabe der richtigen Informationen hinausgeht.
- Die Beschäftigten, die **Gebühren** festsetzen, **Rechnungen** erstellen und/oder verbuchen usw., werden in aller Regel ebenfalls lediglich Wissen anwenden und keine „eigene geistige Initiative“ zur Lösung der Fälle aufbringen.

Hingegen dürften nach Auffassung des Niedersächsischen Finanzministeriums bei den nachstehenden Tätigkeiten „selbständige Leistungen“ **regelmäßig** vorliegen:

- Spielräume im Tarifsinn können Beschäftigte, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse benötigen z. B. dort haben, wo es um die **Wiederbeschaffung von Werken** geht, die über eine reine Nachbestellung hinausgeht. Auch wenn hier mit Dienstanzweisungen gearbeitet wird, ist zu vermuten, dass sie aus einer Vielzahl von Varianten die beste Lösung wählen sollen und können.
- „Selbständige Leistungen“ kann es auch in der **Auskunft** geben. Hier ist explizit eine Hierarchie durch den Arbeitgeber vorzugeben (ähnlich den Support-Level-Regelungen aus der IT). Eine **qualitative Auskunft** kann unter Umständen mit einer selbständigen Leistung innerhalb der jeweiligen Hierarchiestufe verbunden sein, sofern keine erheblich einengenden Vorgaben bestehen.

4.5 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen (EG 9b Fgr. 2)

Nach der Protokollerklärung Nr. 4 zu Teil I bedeuten gründliche, umfassende Fachkenntnisse gegenüber den in EG 6, EG 8 und EG 9a geforderten „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ eine Steigerung der Tiefe und Breite nach. Nur wenn eine entsprechende Steigerung nach Tiefe und Breite, nach Qualität und Quantität, gegenüber „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ festgestellt werden kann, liegen „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ vor.

Beschäftigte, die diese Voraussetzung erfüllen, müssen ihr Fachgebiet komplett beherrschen. Es dürfen nicht lediglich Normalfälle mit ihren Varianten zu bearbeiten sein, sondern es müssen konstitutiv für „gründliche, umfassenden Fachkenntnisse“ auch komplizierte Einzel- und Sonderfälle im tariflich notwendigen Umfang übertragen sein (z. B. schwierige/antiquarische Bestellungen zur Schließung von Bestandslücken).

Zu diesen Fachkenntnissen gehören auch Kenntnisse der Rechtsprechung und Literatur sowie (bibliotheksspezifisch) die Kenntnis der Entscheidungen der zuständigen Gremien bei Titelaufnahme in Sonderfällen.

4.6 Abgeschlossene Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit (EG 9b Fgr.3)

Hierunter sind Bachelorabschlüsse oder Äquivalente wie gleichgestellte Berufsakademie-Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen, (frühere) Fachhochschul-Diplome usw. zu verstehen (vgl. Protokollerklärung Nr. 11 zu Teil I der Entgeltordnung).

Darüber hinaus müssen dieser Hochschulbildung entsprechende Tätigkeiten auszuüben sein. Das heißt, es muss sich bezogen auf das **Studium** gerade aus dem Inhalt des Studiums ergeben, dass dieses **unerlässlich** ist, um die übertragenen Aufgaben bearbeiten zu können. Es genügt nicht, wenn ein solches Studium lediglich „hilfreich“ oder „nützlich“ ist.

4.7 Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (EG 9b Fgr. 1)

Eine „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ erfordert ein Maß an Verantwortung, welches sich deutlich („gewichtig“) von dem üblichen Niveau der Tätigkeiten, die „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ (EG 9b Fgr. 1) bzw. eine abgeschlossene Hochschulbildung (EG 9b Fgr. 2) erfordern, abhebt.

Dieses Maß ist gegeben bei echten **Erstentscheidungen über die Katalogisierung** von neuen Medien. Anzumerken ist hier aber, dass für viele dieser Entscheidungen, die Deutsche Nationalbibliothek (DNB) bzw. die auf gleicher Ebene anzusiedelnden Spezialbibliotheken aus dem Verbund zuständig sind. Die Beschäftigten, die mit Hilfe der Gemeinsamen Normdatei (GND) erstmals ein Medium in den Verbund aufnehmen, legen quasi unumstößlich fest, mit welchen (Meta-)Daten dieses Medium zukünftig in der Datenbank zu finden ist. Das übersteigt offensichtlich das Maß der Verantwortung der anderen Beschäftigten, denn Änderungen solcher Katalogisate¹ sind möglich, aber aufwendig.

Für **Sacherschließung (Schlagwortvergabe)** sind in erster Linie die DNB und ähnliche Bibliotheken zuständig. Es verbleibt aber eine Vielzahl von Medien, die erstmalig in einer lokalen Bibliothek (z. B. Universitätsbibliothek) aufgenommen werden müssen. In der Praxis werden (zumindest in den öffentlichen Bibliotheken) überwiegend Katalogdaten einschließlich Sacherschließung manuell oder automatisch aus den Datensätzen der DNB, aus Verbundkatalogen oder aus Händlerkatalogen übernommen. In diesen Fällen ist die Tätigkeit nicht mit einer besonderen Verantwortung verbunden.

Bei Beschäftigten, die verantwortlich und ohne größere Aufsicht/Kontrolle **in** den Datensätzen **überregionaler Datenbanken** (GND und vergleichbar) arbeiten, ist eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit im Tarifsinn zu bejahen.

Bei Beschäftigten, die regelmäßig nicht-lateinische Transkriptionen² vornehmen müssen, oder eine Sacherschließung in einer solchen Fremdsprache durchführen, haben ebenfalls eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, da z. B. eine vietnamesische Schlagwortvergabe nur eingeschränkt durch andere Personen überprüfbar ist.

¹ Fachbegriff: Datensatz, der das Werk in Katalogen beschreibt und auffindbar macht

² oder „Transliterationen“ = „buchstabengetreue Umschrift“ = Übertragung von Buchstaben oder Schriftzeichen in ein anderes Buchstabensystem (z.B. arabische Buchstaben in lateinische Buchstaben. Es gibt dafür DIN-Vorschriften. z. B. DIN 31635 für Arabisch

Die Verantwortung bei **Leitungspositionen** dafür, dass auch andere Personen zeit- und sachgerecht ihre Aufgaben erfüllen, genügt ebenfalls den tariflichen Anforderungen an eine „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“.

Darüber hinaus ist eine Vielzahl von nicht bibliotheksspezifischen Aufgaben denkbar, die als besonders verantwortungsvolle Tätigkeit im Tarifsinne anzusehen sind. Beispielhaft seien folgende Tätigkeiten genannt, soweit sie nicht ohnehin von Führungskräften (ab EG 9b) wahrgenommen werden:

- Personalverantwortung,
- Haushaltsplanung (verantwortliche Planung der Mittel des Bereichs, Konfliktlösung),
- Personaleinsatzplanung (Dienstplanerstellung, Konfliktlösung),
- Grundsatzsachbearbeitung (Regeln für viele andere Beschäftigte erstellen),
- Öffentlichkeitsarbeit (sofern eigene redaktionelle Inhalte ohne größere Kontrolle veröffentlicht werden sollen).

Hinsichtlich der Günstigerprüfung und der Anwendbarkeit der „Minus-Eins-Regelung“ wird zu den Ziffern 4.6 bis 4.7 auf die Ausführungen zu Ziffer 2. verwiesen.

4.8 Besondere Schwierigkeit und Bedeutung (EG 10, EG 11)

Hier wird eine gewichtige Heraushebung durch die Schwierigkeit der Tätigkeit und außerdem eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch die Bedeutung des Aufgabengebietes verlangt. Wegen der doppelten Heraushebung durch die „besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit einerseits und die „Bedeutung“ des Aufgabengebietes andererseits sind hohe Anforderungen zu stellen.

Die „**besondere Schwierigkeit**“ der Tätigkeit betrifft die fachlichen Anforderungen an die Qualifikation des Beschäftigten.

Die „besondere Schwierigkeit“ kann sich aus der Tatsache ergeben, dass auf einem **speziellen Teilgebiet** die ohnehin gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse nicht ausreichen, um sachgerechte Entscheidungsgrundlage zu sein, aber auch die möglichen Quellen (Literatur, Rechtsprechung) regelmäßig **keine Lösung** anbieten. Die Beschäftigten sind „allein“ mit ihren Problemstellungen.

Die „besondere Schwierigkeit“ kann sich auch aus der **Breite des Aufgabengebiets** ergeben. Das ist vor allem bei **Führungskräften** zu erwarten, die dann neben dem fachlichen Wissen auch noch z. B. Personal-, Haushalts- und Zuwendungsrecht auf dem Niveau von „gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen“ beherrschen müssen.

Die „**Bedeutung**“ der Tätigkeit betrifft ihre Auswirkungen. Diese Voraussetzung knüpft nicht wie die „besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit an die fachlichen Anforderungen an, sondern an die Auswirkungen der Tätigkeit. Die Auswirkungen oder die Tragweite der Tätigkeit müssen - gemessen an den Anforderungen der EG 9b Fgr. 1 - deutlich wahrnehmbar, bedeutungsvoller sein; dabei kann sich die Bedeutung z. B. aus der Größe des Aufgabengebiets, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben.

Die Bedeutung einer Aufgabe kann sich z. B. aus einer Leitungsfunktion ergeben oder aus der Zahl der Betroffenen (Menschen, Nutzer, Bibliotheken). Auch Auswirkungen auf „Dritte“ also weder die direkten Nutzer noch die Beschäftigten sind denkbar.

Da die Heraushebungsmerkmale aufeinander aufbauen, kann nicht ein und dieselbe einzelne Tätigkeit bei der Prüfung mehrfach herangezogen werden. Sofern die „Leitungstätigkeit“ also bereits für die Begründung einer „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“ benutzt worden ist, kann sie hier nicht (mehr) für die „Bedeutung“ herangezogen werden.

4.9 Erhebliches Herausheben durch das Maß der Verantwortung (EG 12)

Dieses Tätigkeitsmerkmal erwartet eine nochmal gesteigerte Verantwortung zu der ohnehin schon erhöhten Verantwortung aus den Tätigkeitsmerkmalen „besondere Verantwortung“ (EG 9b Fgr. 1) und „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ (EG 10 bzw. EG 11). Es kann nur bei wenigen Personen im Gesamtaufbau vorliegen.

In großen öffentlichen Bibliotheken/Büchereien dürften die Führungskräfte, die die strategische Ausrichtung bestimmen, das Tätigkeitsmerkmal erfüllen. In wissenschaftlichen Bibliotheken dürften die Leitungsfunktionen hingegen der EG 13 und höher zugeordnet sein.

4.10 Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (EG 13)

Hier ergeben sich keine Änderungen zur vorherigen Tariflage.

Zum Beispiel erfordert die Schlagwortvergabe bei wissenschaftlichen Werken in aller Regel einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss im entsprechenden Fach.

Gleichwohl übernehmen teilweise Beschäftigte, die lediglich über einen Hochschulabschluss verfügen, aber langjährige Erfahrung in einem Bereich haben, in einem nicht zu vernachlässigendem Umfang diese Aufgaben. Solche Beschäftigte sind - wenn diese Tätigkeiten nicht nur vorübergehend übertragen sind und einen eingruppierungsrelevanten Umfang aufweisen - nach der „Minus-Eins-Regelung“ aus Absatz 4 der Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Teilen der Entgeltordnung in der EG 12 eingruppiert.

4.11 Fremdsprachen

Sprachkenntnisse sind keine „Fachkenntnisse“ im Sinne des Teils I der Entgeltordnung. „Echte“ Sprachkenntnisse sind aber für Erwerbung und Katalogisierung auch nicht erforderlich. Vielmehr genügt bei objektiver Betrachtung hierfür die Kenntnis der DIN-Vorschriften zur Transliteration und des jeweiligen Alphabets (soweit vorhanden, bzw. der Schriftzeichen). Zumindest die **DIN-Vorschriften** selbst stellen allerdings „Fachkenntnisse“ dar. Sie sind bei der Prüfung der **notwendigen** Fachkenntnisse („gründliche“, „gründliche und vielseitige“ oder „gründliche, umfassende“) zu berücksichtigen und können auch die Qualität einer „besonderen Schwierigkeit“ haben oder zu „besonders verantwortungsvoller Tätigkeit“ führen, wenn sie selten und nicht ohne Weiteres durch Vorgesetzte kontrollierbar sind (überwiegend bei nicht-lateinischen Schriftensystemen).

4.12 Systembibliothekare

Der etwas veraltete Begriff meint Personen mit bibliothekarischem Hintergrund, die sich mit „der EDV“ zu beschäftigen haben, d. h. nicht mit dem Anwenden, sondern mit der Anwendung an sich (Programmierung bzw. Systembetreuung). Diese Personen-Gruppe bleibt nach **Teil II Abschnitt 11** („Beschäftigte in der Informationstechnik“) eingruppiert. Das vorausgesetzte spezifische Wissen aus dem Bereich „Bibliotheken“ ist bei der Frage der Fachkenntnisse angemessen zu berücksichtigen.

5. Überleitung gemäß § 29d TVÜ-Länder

Alle Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach dem bisherigen Abschnitt 1 des Teils II bzw. nach den Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in Bibliotheken, Archiven usw. des Teils I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O (i. V. m. §§ 17, 29a Abs. 1 TVÜ-Länder) richtete, bleiben in ihrer Entgeltgruppe eingruppiert, solange sie **unverändert ihre bisherige Tätigkeit** ausüben (§ 29d Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder). Das betrifft

- Beschäftigte, die nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 1. Januar 2012 nach Teil II Abschnitt 1 der Entgeltordnung eingruppiert waren,
- in den TV-L zum 1. November 2006 übergeleitete oder in den TV-L neu eingestellte Beschäftigte, die nach dem Inkrafttreten des TV-L nach Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O i. V. m. § 17 TVÜ-Länder eingruppiert waren, unabhängig davon, ob ihre bisherige Entgeltgruppe fortgeführt wurde (§ 29a Abs. 2 TVÜ-Länder), oder ob auf Antrag eine (höhere) Eingruppierung nach der Entgeltordnung erfolgte (§ 29a Abs. 3 TVÜ-Länder).

Beschäftigte, deren Tätigkeiten - bei unveränderten Aufgaben - einer höheren Entgeltgruppe zugewiesen sind, **werden auf Antrag gemäß § 29d Absatz 2 Satz 1 TVÜ-Länder höhergruppiert**; die Stufenzuordnung richtet sich nach § 29d Absatz 2 Satz 2 und 3 TVÜ-Länder. Der Antrag kann bis 31. Dezember 2020 gestellt werden und wirkt auf den 1. Januar 2020 zurück.

Da es sich ganz überwiegend um geänderte Tätigkeitsmerkmale handelt, ist bei entsprechender Antragstellung eine erneute Bewertung der Aufgaben erforderlich. Damit sind es dann nach den entsprechenden Anträgen der Beschäftigten auch „Eingruppierungsvorgänge“, die den üblichen Beteiligungsrechten der Personalvertretungen unterliegen (in Niedersachsen: § 65 Abs.2 Ziffer 2 des NPersVG).

6. Verfahren bei bisheriger übertariflicher Bezahlung nach EG 8 oder EG 10

Die Mitgliederversammlung der TdL hatte in ihrer 12./2011 Sitzung am 19. Dezember 2011 (TOP 19.2) zur Eingruppierung der Beschäftigten im Archiv- und Bibliotheksdienst Folgendes auf der Basis der Beschlüsse der Mitgliederversammlung aus den Jahren 1970 und 1971 beschlossen:

Sie erhebt daraufhin keine Bedenken, wenn in **Entgeltgruppe 10** folgende Tätigkeitsmerkmale übertariflich angewendet werden:

- a) Beschäftigte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

- aa) denen mindestens drei Diplombibliothekare oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt 1 der Entgeltordnung unterstellt sind, oder
- bb) als fachliche Leiter von Spezialbibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 75.000 Bänden.
- b) Beschäftigte in 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,
 - aa) denen mindestens drei Diplombibliothekare oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt 1 der Entgeltordnung unterstellt sind, oder
 - bb) als fachliche Leiter von Behördenbüchereien mit einem Buchbestand von mindestens 75.000 Bänden.

Die Mitgliederversammlung erhebt ferner keine Bedenken, wenn in **Entgeltgruppe 8** folgende Tätigkeitsmerkmale übertariflich angewendet werden:

a) Beschäftigte in Büchereien

In Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und selbständige Leistungen erfordern.

(Die Nrn. 1 und 2 der Protokollerklärungen zu Teil II Abschnitt 1 der Entgeltordnung gelten entsprechend.)

b) Beschäftigte in Archiven

In Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und selbständige Leistungen erfordern.

(Die Nrn. 1 und 2 der Protokollerklärungen zu Teil II Abschnitt 1 der Entgeltordnung gelten entsprechend.)

Den Beschäftigten, die ein solches übertarifliches Entgelt nach EG 8 bzw. EG 10 erhalten, wird aus Gründen der Gleichbehandlung **ein Antragsrecht nach § 29d TVÜ-Länder eingeräumt**. So sind z. B. Beschäftigte, die bislang ein übertarifliches Entgelt nach EG 8 erhalten, nach Teil I der Entgeltordnung in EG 9a eingruppiert und werden klar bessergestellt. Bei den Beschäftigten, die bisher übertariflich die Entgeltgruppe 10 erhalten haben, ist schon wegen der unterschiedlichen „neuen“ Tätigkeitsmerkmale eine Differenzierung zu erwarten.

Dieser Antrag kann ebenfalls nur bis zum 31. Dezember 2020 gestellt werden.