

# Großer Durchbruch bei der Eingruppierung

## Die neue Entgeltordnung für Kommunen

Als letzter der drei großen öffentlichen Arbeitgeber hat sich nun auch die VKA, die »Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände«, im Rahmen der diesjährigen Tarifrunde mit ver.di auf eine Entgeltordnung (EGO) geeinigt. Sie tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und stellt für Bibliotheksbeschäftigte einen großen Durchbruch dar. Zwar werden sich die Redaktionsverhandlungen, die Umsetzung in Änderungstarifverträge, noch Wochen oder Monate hinziehen, da sich aber inhaltlich nichts mehr ändern dürfte, wird diese EGO – auf Bibliotheksbeschäftigte bezogen – im Folgenden detailliert dargestellt. Leider haben sich durch die Entwicklungen der letzten Jahre nun beträchtliche Unterschiede zwischen den diversen Entgeltordnungen ergeben, daher werden hier außerdem vergleichende Blicke auf die der anderen großen öffentlichen Arbeitgeber geworfen.

### I. Vorgeschichten, Entwicklung und Einschätzung

Zum 1. Oktober 2005 trat der TVöD, der »Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst«, für die VKA und den Arbeitgeber »Bund« in Kraft, zum 1. November 2006 folgte der TV-L für die Bundesländer außer Hessen und zum 1. Januar 2010 der TV-H für Beschäftigte im hessischen Landesdienst.

All diesen Tarifverträgen fehlten zunächst Regelungen zur Eingruppierung und auch eine neue EGO, die die Tätigkeitsmerkmale (TM) für die Zuordnung von Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen (EG) enthalten sollte. Stattdessen wurde sich jahrelang mit komplizierten Überleitungsregelungen aus den früheren Tarifwerken (bei Angestellten dem BAT) beholfen – was auch zu Verschlechterungen führte, da mit den

neuen Tarifwerken zum Beispiel die Bewährungsaufstiege abgeschafft wurden und neue Eingruppierungen teilweise schlechter ausfielen als die der übergeleiteten Beschäftigten.

Bibliotheksbeschäftigte klagten nachweisbar seit mehr als 40 Jahren über ihre – im Vergleich zum Verwaltungsdienst – um einiges schlechtere Eingruppierung. Gerade sie erhofften sich durch die Überlegungen für eine neue EGO (zum Beispiel das auf dem Bibliothekskongress 2004 vorgestellte »ver.di-Modell«) Verbesserungen. Was passierte? Nach und nach kamen Verhandlungen in Gang:

- Die erste EGO-Vereinbarung trat zum 1. Januar 2012 für den TV-L in Kraft – aber was für eine! Diese EGO brachte für Bibliotheksbeschäftigte eine einzige Verbesserung mit sich (von EG 3 nach EG 4), ansonsten handelt es sich dabei um den reinen BAT mit neuen Begriffen (was auch zu Protesten auf dem Bibliothekartag 2011 führte).

- Der Bund war im August 2011 offenbar die jahrelange Verschleppungstaktik seines TVöD-Partners VKA leid und begann mit selbständigen Verhandlungen, die zu einer seit 1. Januar 2014 gültigen eigenen EGO führten – die zwar weitgehend auf der TV-L-Basis fußt, aber ausgerechnet für Bibliotheken entscheidende Verbesserungen mit sich brachte: die Streichung der unsinnigen (BAT-)Kriterien für EG 9 aufwärts und die Öffnung bis EG 12 für Bibliotheksbeschäftigte, und dies auch für sogenannte »Sonstige Beschäftigte« ohne die geforderte Hochschulbildung.

- Ähnliches passierte im Landesdienst in Hessen: zum 1. Juli 2014 trat eine im Allgemeinen mehr oder weniger vom TV-L abgekupferte EGO in Kraft, aber für den Bibliotheksbereich wurden die Verbesserungen vom Bund 1:1 übernommen!

Es fehlte weiterhin die VKA, unter dessen TVöD der wohl größte Anteil an

Bibliotheksbeschäftigten fällt (Arbeitgeber wie Städte, Gemeinden, Landkreise). Seit September 2007 wurde hier verhandelt, aber immer wieder gab es Streitereien und Abbrüche. Erst ab Dezember 2013 wurde es ernst. Und seit dieser Zeit stand auch fest: die speziellen Bibliotheks-TM sollten gestrichen und diese Beschäftigten stattdessen nach den »Allgemeinen TM« des Büro-/Verwaltungsdienstes eingruppiert werden. Dabei blieb es während der langen Verhandlungen auch, wir brauchten eigentlich nur noch das Ende abzuwarten.

Mit dieser Struktur wurde eine im Januar 1993 aufgestellte Forderung tatsächlich erfüllt. Damals wurde mehrere Jahre in einem »Arbeitskreis Tarifarbeit«, gemeinsam von der ver.di-Vorgängergewerkschaft ÖTV und den Berufsverbänden, diskutiert, ob wir eher neue, modernere spezielle TM haben wollen oder eine Eingruppierung nach den »Allgemeinen TM«. Angesichts

- der Unzahl an denkbaren aus verschiedensten Einzeltätigkeiten zusammengesetzten Mischarbeitsplätzen, je nach Bibliothek,

- der schlechten Erfahrungen mit solchen Kriterien wie Bestands- oder Ausleihgrößen, Unterstellungsverhältnisse, Leitungspositionen usw.

- und der weiterhin zu erwartenden rasanten bibliothekstechnischen Entwicklung

erachtete es damals die Mehrheit für praktisch unmöglich, dies mit speziellen TM abdecken (und auch noch künftig aktuell halten) zu können, und entschied sich, eine Eingruppierung nach sogenannten »unbestimmten Rechtsbegriffen« (wie im Bürodienst) zu bevorzugen.

Das ist nun auch das Bahnbrechende an der VKA-EGO: durch die Einlösung dieser Forderung, also der Anwendung der »Allgemeinen TM« auch auf Bibliotheksbeschäftigte, sind nicht nur (wie

beim Bund und im Landesdienst Hessen) die alten Kriterien ab EG 9 aufwärts weggefallen und die Eingruppierung bis EG 12 ermöglicht, sondern hier wurden dadurch zusätzlich auch die uralten Unterschiede bzw. Ungerechtigkeiten zu Lasten der Bibliotheksbeschäftigten zwischen Bibliotheks- und Büro-Eingruppierung beseitigt, insbesondere auch in den unteren EG!

Und, seien wir realistisch: eine bessere Eingruppierung als die nach den »Allgemeinen TM« hätte unser kleiner (und leider gewerkschaftlich auch nicht so dolle organisierter) Bereich zu keinem Zeitpunkt bei keinem Arbeitgeber durchgesetzt.

## II. Was ändert sich durch die Entgeltordnung der VKA?

### 1. Tätigkeitsmerkmale und Höhergruppierungsmöglichkeiten

Für den folgenden Abschnitt lohnt sich der ständige Blick in die Tabellen, die diesem Artikel beigelegt sind: In der ersten (Vergleich VKA 2016 vs. 2017) zeigen sich die vielen Verbesserungen gegenüber der bisherigen VKA-Eingruppierung und die zahlreichen daraus ergebenden Höhergruppierungsmöglichkeiten, in der zweiten Tabelle (Vergleich VKA mit Bund/Hessen und TV-L) werden die deutlichen Unterschiede zu den Entgeltordnungen der anderen Arbeitgeber sichtbar.

a) »Sichere« Höhergruppierungen ergeben sich (auf Antrag!, siehe III.) aus der bisherigen EG 6 in die 7, der außertariflichen EG 8 in die 9a und aus der »Kleinen« EG 9 in die 9b, denn die Formulierungen dieser TM finden sich künftig in diesen höheren EG wieder.

b) Zahlreiche Höhergruppierungen **können** sich dadurch ergeben, dass es nun in Bibliotheken vorher dort nicht geltende TM aus den »Allgemeinen TM« gibt. Dies sei an drei Beispielen für die nun abgeschafften oben genannten »Ungerechtigkeiten« deutlich gemacht:

- Im Bürodienst gibt es schon immer das TM »gründliche und vielseitige Fachkenntnisse« in EG 6, während in Bibliotheken für EG 6 zusätzlich

»selbständige Leistungen« gefordert waren;

- im Bürodienst reichte ein Drittel selbständige Leistungen für eine EG 8, während in Bibliotheken diese »überwiegend« nötig waren (und das auch nur außertariflich);

- außerdem gibt es bei den selbständigen Leistungen nun auch die bislang bei uns unbekanntes Größenordnungen »ein Fünftel« (neue EG 7) und »ein Drittel«.

Das bedeutet: alle Kolleg\*innen in den **EG 2-8** sollten überprüfen, ob sie mit ihrer konkreten Tätigkeit nicht ein in der neuen EGO in den Anforderungen herabgesetztes oder ein bei uns bisher nicht anwendbares TM einer höheren EG erfüllen. Wie die Tabelle zeigt, ergeben sich hier in **jeder Entgeltgruppe Möglichkeiten!**

c) Einen nicht ganz so klaren Sonderfall stellt die EG 3 dar: Zumindest bei der EGO des hier vergleichbaren TV-L waren nicht alle »schwierigeren Tätigkeiten« (= bisherige EG 3) automatisch »schwierige Tätigkeiten« im Sinne der (neuen!) EG 4 – einige dieser »schwierigeren Tätigkeiten« wurden auch der neuen EG 3 zugeordnet, dies wird von der Tätigkeit abhängen.

d) Für FaMIs gilt bei der VKA nun dasselbe wie für Bund/Hessen: durch die Aufnahme des (auch für den Bürodienst neuen) TM »Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit« wird – bei einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit – eine Absicherung in EG 5 erreicht (Definition von »Berufsausbildung« findet sich in den Vorbemerkungen zur EGO).

e) Auch die EGO der VKA führt in der EG 9b (= bisherige »Große EG 9«, siehe unten) nun, wie die anderen Arbeitgeber, eine Fallgruppe 1 mit Hochschulbildung ein, als Nachfolger für eine diplombibliothekarische Ausbildung (Definition von »Hochschulbildung« findet sich in den Vorbemerkungen zur EGO).

Neu (und nur bei der VKA) ist aber in der EG 9b eine Fallgruppe 2 mit dem TM »gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen«.

f) Ab EG 9 aufwärts werden, wie bei Bund/Hessen, generell die alten Kriterien abgeschafft und stattdessen die TM-Begriffe aus den »Allgemeinen TM« verwandt sowie Eingruppierungen bis EG 12 möglich (und dies alles auch für »Sonstige Beschäftigte«). Dadurch dürften sich viele Höhergruppierungsmöglichkeiten für Kolleg\*innen aus »Großer« EG 9 und 10 ergeben (und eventuell auch für solche in der »Kleinen« EG 9, die die bislang für eine EG 10 geltenden Kriterien nicht erfüllten – neben der unter a) bereits erwähnten »sicheren« Höhergruppierung von »Kleiner EG 9« in EG 9b).

g) Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal der VKA ist die völlig neue EG 9c, die es nur hier gibt. Sie erfordert eine Hebung aus einer der beiden Fallgruppen der EG 9b dadurch, dass die Tätigkeit »besonders verantwortungsvoll« ist. Dieser Begriff ist zwar auch schon von Bund/Hessen bekannt, dort bringt dieses TM aber erst in Verbindung mit der Erfüllung auch des TM der EG 10 eine Besserstellung, während dieses TM bei der VKA für sich allein genommen in diese neue EG 9c führt, deren Entgeltbeträge zwischen denen der EG 9b und der EG 10 liegen (siehe II.2.). Auch hierdurch dürften sich viele Höhergruppierungen und Einkommensverbesserungen ergeben!

Es soll nicht verschwiegen werden, dass die Verbesserungen der EGO zum Teil erkaufte werden durch ein dreijähriges Einfrieren und eine Absenkung um vier Prozentpunkte der Jahressonderzahlung bei der VKA (beim Bund erfolgte die Kompensation anno 2014 durch die weitgehende Abschaffung des Leistungsentgelts).

Abschließend sei noch angemerkt, dass es neue Eingruppierungs-Paragrafen (§§ 13, 14) gibt, die sich aber gegenüber dem BAT – wie vorher auch schon bei der Einführung der Entgeltordnungen bei TV-L und Bund – inhaltlich nicht geändert haben.

### 2. Die alten und neuen Strukturen der bisherigen Entgeltgruppe(n) 9

Wohl auch, um endlich die ewigen Verwirrungen und Unsicherheiten bei der Frage »Kleine oder Große EG 9« zu

Vergleich der VKA-Tätigkeitsmerkmale (TM) für Bibliotheken: Bis 2016 (BAT-Vergütungsordnung) vs. 2017 (Entgeltordnung)

VG <sup>1</sup>	VKA bis 2016 (Bibl.-TM)	EG	EG	VKA ab 2017 (Bibl.-TM = Allg. TM)
X	Ang. m. vorwiegend mechan. Tätigk. in Büch. (in EG 2 keine Stufe 6)	2		—
IX	Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien	3	2	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten
VIII	Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit in Büchereien	—	3	Heraushebg. aus EG 2: Tätigk. erford. eingehende fachl. Einarbeitg.
	—	—	4	1. Heraushebg. aus EG 3: Tätigk. erford. 1/4 gründl. Fachkenntnisse 2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten
VII	Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst	5	5	1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildg. in anerkanntem Ausb.beruf (mind. 3 Jahre) und entsprechender Tätigkeit 2. Beschäft., deren Tätigk. gründliche Fachkenntnisse erfordert
Vlb	Angest. in Büch. in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang [= etwa 1/4] selbständige Leistungen erfordern	6	6	Beschäft. der EG 5 FG 1, deren Tätigk. gründl. u. vielseitige Fachkenntnisse erfordert; Besch. d. EG 5 FG 2, deren Tätigk. vielseit. Fachkenntn. erfordert
Vc	—	—	7	Beschäft. d. EG 6, Tätigk. erford. mind. zu 1/5 selbständ. Leistungen
Vb <sup>2</sup>	—	8	8	Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu 1/3 selbständige Leistungen erfordert
	außertariflich: Tätigkeiten, die gründl. u. vielseit. Fachkenntn. im Bibliotheksdienst u. überwiegend selbständige Leistungen erfordern	Kl. 9 <sup>3</sup>	—	—
	„Kleine 9“ <sup>3</sup> : Abgeschloss. Fachausb. für den bibliothekarischen Dienst an öff. Büch. (Dipl.bibl.) m. entsprechender Tätigk. sowie... <sup>4</sup>	—	9a	Beschäft. d. EG 6, deren Tätigk. selbständige Leistungen erfordert
	„Große 9“ <sup>3</sup> : Abgeschloss. Fachausb. öB m. entsprechender Tätigk., a) denen mind. 1 Fachkraft Vb ständig unterstellt ist, b) als Leiter öB, mind. 12000 Bd. + 48000 Entleihungen im Jahr, c) als Leiter Nebenstelle, mind. 15000 Bd. + 60000 Entleihungen, d) besonders schwierige Fachaufgaben für öB (mind. 50000 Bd.) oder entsprechende Tätigk. bei staatl. Büchereistellen, e) Leiter öB-Musikbüchereiabt., mind. 8000 Bd. od. Tonträger	Gr. 9	9b	1. Beschäft. mit abgeschloss. Hochschulbildung u. entsprechender Tätigk. sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten u. ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigk. ausüben 2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert
	Abgeschlossene Fachausbildung öB, a) als Leiter öB, mind. 25000 Bd. + 100000 Entleihungen im Jahr, b) als Berater auf schwier. Sachgebieten, deren Tätigk. besonders hervorrag. Fachkenntn. voraussetzt, für öB m. mind. 70000 Bd., c) Leiter öB-Musikbüchereiabt., mind. 16000 Bd. od. Tonträger	—	9c	Heraushebung aus EG 9b: Tätigkeit besonders verantwortungsvoll
IVa <sup>2</sup>	—	10	10	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mind. zu 1/3 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 9c heraushebt
—	—	11,12	11	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 9c heraushebt
Fn.:	—	—	12	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 heraushebt

TM-Texte wg. Platz gelegentlich auf „Kernbegriffe“ verkürzt; innen vorangestellt (sofern vorh.): die Fallgruppen(FG)-Nummern (innerh. 1 EG). 26. Mai 2016 Wolfgang Folter

Vergleich der Tätigkeitsmerkmale (TM) für Bibliotheken in den Entgeltordnungen von Kommunen (ab 2017) / Bund / Ländern

TVöD-VKA <sup>1</sup> (ab 2017; Bibl.-TM = Allg. TM)	EG	TVöD-Bund / TV-H(essen) (Bibl.-TM)	TV-L(änder) (Bibl.-TM)	EG
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	2	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	2
Heraushebung aus EG 2: Tätigkeit erfordert eingehende fachliche Einarbeitung	3	Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlehnung erforderl., die über e. Einarb. i.S.d. EG 2 hinausgeht	Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlehnung erforderl., die über e. Einarb. i.S.d. EG 2 hinausgeht	3
1. Heraushebung aus EG 3: 1/4 gründl. Fachkenntnisse	4	Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten	Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten	4
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten	5	1. Erfolgreich abgeschlossen. Ausbildg. (mind.3 Jahre) in anerkanntem Ausb.beruf + entsprechende Tätigk. 2. Tätigkeit erfordert gründliche Fachkenntnisse	1. Beschäft. mit gründl. Fachkenntn. im Bibl.dienst 1. Tätigk. erford. gründl. u. viels. Fachkenntn. u. in nicht unerhebl. Umfg. [≈ 1/4] selbständ. Leistungen — [7 nicht in Bibl.]	5
Beschäft. d. EG 5 FG 1: Tätigk. erford. gründl. u. vielseit. Fachkenntn.; Besch. EG 5 FG 2: ...viels.Fachk.	6	Beschäft. der EG 5 FG 1 od. 2, Tätigk. erfordert vielseitige Fachkenntn. und 1/4 selbständige Leistungen	Beschäft. der EG 5 FG 1 od. 2, Tätigk. erfordert vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen	6
Beschäft. der EG 6 + 1/5 selbständige Leistungen	7	— [7 nicht in Bibl.]	— [7 nicht in Bibl.]	7
Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem 1/3 selbständige Leistungen erfordert	8	Beschäft. der EG 5 FG 1 od. 2, Tätigk. erfordert vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen	<b>überartflich:</b> Tätigkeiten erfordern gründl. u. vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen	8
Beschäftigte der EG 6 + selbständige Leistungen	9a	— [Bund: 9a nicht in Bibl.; TV-H: keine 9a/b/c]	— [Generell keine 9a/b/c]	
EG 9b:	9b	<b>Bund: EG 9b / TV-H: Große EG 9:</b>	<b>„Große EG 9“:</b> 1. Beschäft. mit abgeschloss. Fachausb. für den gehob. Dienst an wiss. Bibl. (Dipl.bibl.) od. f. d. bibliothekar. Dienst an öff. Büch. (Dipl.bibl.) oder mit einem vergleichbaren (Fach-)Hochschulabschluss mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäft. ... <sup>2</sup> , an wiss. Bibliotheken, öff. Büchereien, Behördenbüch. oder bei staatlichen Büchereistellen	Gr. 9
1. Abgeschlossene Hochschulbildung + entsprechende Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte ... <sup>2</sup>		2. Einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung + entsprechende Tätigk. sowie sonstige Beschäft. ... <sup>2</sup>		
2. Beschäft., deren Tätigk. gründliche, umfassende Fachkenntnisse u. selbständige Leistungen erfordert	(TV-H: Gr. 9)	1. Beschäftigte der FG 2, Heraushebung aus FG 2: Tätigkeit besonders verantwortungsvoll		
Heraushebung aus EG 9b: Tätigkeit besonders verantwortungsvoll	9c	— [Generell: Bund keine 9c u. TV-H keine 9a/b/c; aber vgl. VKA EG 9c mit Bund EG 9b <sup>3</sup> FG 1]	— [Generell keine 9a/b/c]	
Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt	10	Beschäftigte der EG 9(b) <sup>3</sup> FG 1, Heraushebung der Tätigkeit aus EG 9(b) <sup>3</sup> FG 1 mindestens zu 1/3 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung	Beschäftigte mit abgeschl. Fachausb. öB (Dipl.bibl.) a) als Leiter öB, mind. 25000 Bd.+100000 Entlehn., b) Berater ... für öB, mind. 70000 Bd., c) Leiter öB-Musikbüch.abt., mind. 16000 Bd. <b>+4ü.t.</b> <sup>4</sup>	10
Heraushebung der Tätigkeit aus EG 9c durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung	11	Beschäftigte der EG 9(b) <sup>3</sup> FG 1, Heraushebung der Tät. durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung	—	11
Erhebliche Heraushebung der Tätigkeit aus EG 11 durch d. Maß der damit verbundenen Verantwortung	12	Beschäft. der EG 11, erhebl. Heraushebung der Tät. durch d. Maß der damit verbundenen Verantwortung	—	12

<sup>1</sup> VKA = kommunale Arbeitgeber – <sup>2</sup> „sonstige Beschäftigte ...“ = „... die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ – <sup>3</sup> Bund = „EG 9b“, TV-H = (Große) „EG 9“ – <sup>4</sup> Dazu: 2x2 Fälle möglicher überartflicher Eingruppierungen in wiss. Bibl. u. Behördenbüch. (3 Unterstelle mind. EG 9; Leiter, mind. 75000 Bd.) Anm.: Aus Platzgründen sind die TM hier oft auf die „Kernbegriffe“ verkürzt, vollständige Formulierungen finden sich als (analoge) Beispiele in: EG 2, 4, 8, 9b FG 2 u. 10 (VKA). Bei Bund und TV-H heißt es zudem am Anfang immer: „Beschäftigte im Fachdienst in Archiven, Bibliotheken ...“ – Vorangestellt sind den TM-Texten (sofern vorhanden) die Fallgruppen(FG)-Nummern innerhalb einer EG; im TV-L vermeintlich fehlende (in EG 5, 6 u. 9) betreffen Archive.

26. Mai 2016 Wolfgang Folter

Abbildung 2

beseitigen, wird auch bei der VKA (wie beim Bund) diese EG 9 neu strukturiert. Zum Verständnis sei aber zunächst ein Rückblick auf die bisherige Situation gegeben.

Nach Inkrafttreten der neuen Tarifverträge TVöD, TV-L und TV-H gab es überall eine »Kleine« und eine »Große« EG 9. Die »Große EG 9« hatte keine Besonderheiten bei den Stufen (abgesehen davon, dass es bei Bund und allen Ländern in den EG 9-15 generell keine Stufe 6 gab), die »Kleine EG 9« war durch Einschränkungen definiert:

- bei der VKA bedeutete dies: Stufenlaufzeit in Stufe 4: neun Jahre (statt üblicherweise vier Jahre) und anschließend Stufe 5 als Endstufe (also keine Stufe 6), und
- bei Bund und allen Ländern: Stufenlaufzeit in Stufe 2: fünf (statt zwei) Jahre sowie in Stufe 3: neun (statt drei) Jahre, anschließend Stufe 4 als Endstufe (also keine Stufe 5 – und Stufe 6 ja sowieso nicht).

Gerade Beschäftigte in Bibliotheken machten bei diesem Thema aber eine weitere schmerzliche Erfahrung. Früher, zu BAT-Zeiten, führte der Diplombibliothekar überall in die Vergütungsgruppe Vb, egal, ob bei VKA, Bund oder Ländern – und dadurch auch egal, ob in Öffentlichen oder wissenschaftlichen Bibliotheken.

Einen kleinen, aber feinen Unterschied gab es allerdings auch bereits im BAT: Beschäftigte in der Vb hatten bei Bund und Ländern nach sechs Jahren einen Bewährungsaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe IVb, diesen Aufstieg gab es bei der VKA nicht.

Bei der Schaffung von TVöD und TV-L trafen für uns nun zwei Faktoren sehr misslich zusammen:

- Zum einen war die Frage »Kleine« oder »Große« EG 9 genau an

diesem Unterschied fest gemacht: eine »Vb ohne Aufstieg« führte (bei allen Arbeitgebern) in die »Kleine«, eine »Vb mit Aufstieg« in die »Große EG 9« ;

- zum anderen führte, ebenfalls bei allen Arbeitgebern, eine »Vb mit Aufstieg« in genau dieselbe »Große EG 9« wie eine »IVb ohne Aufstieg«.

Diese Regelungen führten im Zusammenspiel der bisherigen TM aus dem BAT mit den neuen Tarifverträgen unter anderem

- dazu, dass die gemeinen Diplombibliothekar\*innen bei der VKA (also in der Regel in Öffentlichen Bibliotheken) nur in der »Kleinen«, bei Bund und Ländern aber in der »Großen EG 9« landeten (und es dort für Bibliotheksbeschäftigte gar keine »Kleine« gab),
- und auch dazu, dass für diese Klientel andererseits im TV-L (also in der Regel in wissenschaftlichen Bibliotheken) mit der EG 9 als anfänglicher Eingruppierung zugleich auch ihre höchste erreicht ist: »EG 9 – Von der Wiege bis zur Bahre«.

Im TV-H gibt es nach wie vor eine »Kleine EG 9«, beim Bund wurde diese abgeschafft und durch eine eigenständige EG 9a mit Beträgen in fünf Stufen (teils identische, teils niedrigere Beträge als in EG 9b) ersetzt (bei beiden Arbeitgebern betrifft dies aus den oben genannten Gründen aber nicht Bibliotheksbeschäftigte) sowie die »Große EG 9« mit unveränderten Beträgen umbenannt in EG 9b.

Ähnlich macht es jetzt die VKA. Neben der im vorigen Abschnitt bereits erläuterten neuen EG 9c wird auch hier die »Große EG 9« unverändert zur EG 9b und die »Kleine EG9« zur EG 9a. Aber dies tangiert dann auch hier keine Bibliotheksbeschäftigten mehr, da diese durch die Änderung der TM (siehe oben) nun auch bei der VKA in die EG 9b fallen.

Bei Inkrafttreten der VKA-EGO und der Einführung dieser EG 9a-c werden sich zum 1. Januar 2017 die in Abbildung 3 angegebenen Beträge in der Entgelttabelle ergeben (die Beträge der EG 10 und 8 wurden zum Vergleich hinzugefügt).

Dadurch, dass VKA und Bund ihre EG 9a etwas unterschiedlich strukturiert haben, wird es in dieser EG künftig differierende Beträge zwischen VKA und Bund geben (und die EG 9c gibt es ja, wie ausgeführt, nur bei der VKA). Die Beträge aller anderen EG, auch der 9b, bleiben zwischen Bund und VKA identisch – bzw. werden es endgültig durch die Einführung der Stufe 6 auch in den EG 9-15 des Bundes (siehe IV.1.).

### 3. Stufengleiche Höhergruppierung

Auch bei der VKA wird, wie beim Bund, die »Stufengleiche Höhergruppierung« eingeführt, und zwar (bewusst) zum 1. März 2017. Das heißt, dass bei künftigen Höhergruppierungen die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2.

Bewusst zum 1. März bedeutet aber auch, dass dieses Verfahren für alle Höhergruppierungen, die aufgrund der neuen EGO und ihrer TM zum 1. Januar 2017 erfolgen, keine Anwendung findet, hierfür gelten noch die bisherigen Regelungen bei einer Höhergruppierung (also ggf. niedrigere Stufe, ggf. Garantiebetrag). So geschah es auch bei der Einführung beim Bund.

### III. Überleitung in die Entgeltordnung

Das Verfahren der sogenannten Überleitung in die neue EGO ist ebenfalls

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
10	2986,43	3302,89	3552,17	3801,47	4275,08	4387,25
9c	2897,54	3145,50	3442,50	3664,61	3997,76	4142,12
9b	2648,85	2925,94	3071,16	3464,92	3776,53	4025,78
9a	2648,85	2896,81	3071,16	3464,92	3552,82	3776,53
8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59

Abbildung 3

praktisch dasselbe, wie es schon bei TV-L und TVöD-Bund angewandt wurde:

- Ab 1. Januar 2017 gelten für Eingruppierungen die §§ 12, 13 (VKA) TVöD und die neue EGO.

- Die bisher vorläufigen Eingruppierungen gelten als endgültig.

- Es erfolgen arbeitgeberseitig keine generellen Überprüfungen oder Neufeststellungen der Eingruppierungen.

- Beschäftigte in der »Großen EG 9« werden automatisch stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die EG 9b übergeleitet, Beschäftigte in der »Kleinen EG 9« unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in diejenige Stufe der EG 9a, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht (mit Sonderregelungen bei Stufen 2 und 4). Beides gilt nicht als Höhergruppierung.

Aber: »Ergibt sich nach der Entgeltordnung [...] eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD (*also inklusive der neuen EGO*) ergibt. Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung [...] eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung [...] unberücksichtigt.«

Für eine bessere Eingruppierung »aufgrund« der neuen EGO müssen Beschäftigte also selbst einen Antrag auf Höhergruppierung stellen! Da sich, wie gesagt, das Verfahren einer solchen Höhergruppierung (noch) nach den bisherigen Regelungen richtet (nicht etwa »stufengleich«), gibt es bei einem solchen Antrag einige Fallstricke und Risiken, die nach jeweils ganz persönlicher Situation und möglichst nach Beratung abgewogen werden müssen, zum Beispiel:

- Bei einer Höhergruppierung beginnt die Laufzeit in der erzielten Stufe (in der höheren EG) neu zu laufen. Daraus folgt, dass sich jede/r längerfristig durchrechnen sollte (ggf. bis zur Rente): In welcher Stufe bin

ich zurzeit, wie lange dauert es bis zur nächsten? Welche Stufen stehen in dieser EG noch bevor? Wie sähen die gleichen Fragen bei einer Höhergruppierung bzw. in der höheren EG aus? Wie rechnet sich beides in Bezug auf mein restliches Arbeitsleben?

- Eine seit Inkrafttreten der EGO erreichte Stufensteigerung bleibt bei der Berechnung einer Höhergruppierung unberücksichtigt, das heißt ggf. Rückzahlung (beziehungsweise gegenrechnen)!

- Auf eine eventuelle »Strukturausgleichszahlung« wird bei einer Höhergruppierung der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt angerechnet.

- Ebenfalls mal gegenrechnen: »Höhergruppierungsgewinn« und ggf. prozentual niedrigere Jahressonderzahlung.

#### IV. Wichtige Änderungen beim Bund

Einige mit dem Tarifabschluss 2016 (nur) mit dem Bund vereinbarte Änderungen zum 1. März 2016 seien ebenfalls erwähnt.

**1. Stufe 6 in EG 9-15:** Eine sehr begrüßenswerte Verbesserung stellt endlich die Einführung auch einer Stufe 6 in den EG 9-15 beim Bund dar. Hierzu werden – außer in der EG 9a – die Beträge aus der VKA-Tabelle übernommen. Für die zum Erreichen der Stufe 6 notwendige fünfjährige Stufenlaufzeit in Stufe 5 wird die vor dem 1. März 2016 in der Stufe 5 zurückgelegte Zeit angerechnet. Achtung: bei einer eventuellen Strukturausgleichszahlung gilt die Stufe 6 wie eine auf diese anzurechnende Höhergruppierung.

**2. Stufenzuordnung bei Einstellung:** Die Einschränkung, dass in den EG 9-15 eine »vorherige Berufserfahrung« nur aus Arbeitsverhältnissen mit dem Bund angerechnet wird, wird aufgehoben. Weitere Änderungen in diesem Zusammenhang, alle aufgrund neuerer Rechtsprechung: bei unmittelbarer Wiedereinstellung wird die vorher erreichte Stufe erhalten, die Protokollerklärung »Maximale Pause zwischen zwei Arbeitsverhältnissen: sechs Monate« wird gestrichen.

**3. Vorweggewährung von bis zu zwei Stufen:** Der Bund führt eine Regelung ein, die bei den Ländern von Anfang an galt: »Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten des Bundes abweichend von der tariflichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.« (vgl. § 16 Abs. 5 TV-L).

**4. Jahressonderzahlung Ost:** Es wurden fünf Jahresschritte vereinbart, um den Prozentsatz bis 2020 dem des »Tarifgebiets West« anzugleichen.

#### V. Ausblick

Diese Entgeltordnung stellt wirklich einen Durchbruch in der Eingruppierung von Bibliotheksbeschäftigten dar, die Einlösung einer uralten Forderung, die Erfüllung eines jahrhunderteübergreifenden Traumes.

Jetzt kann es nur um eines gehen: In der Tarifrunde 2017 müssen die Arbeitgeber der Länder nachziehen!!! Deren EGO war und ist nun die jämmerlichste – und angesichts der Tatsache, dass es keine getrennten Ausbildungen für Öffentliche und wissenschaftliche Bibliotheken mehr gibt (außer in Bayern natürlich ...), müssen sich die Arbeitgeber die ernsthafte Frage stellen, ob sie sehenden Auges alle künftigen Hochschulabsolvent\*innen dieses Berufsfeldes – und auch ihre jetzigen Beschäftigten! – in die Kommunen abwandern lassen wollen.

Weiterhin steht als Forderung auf der Tagesordnung:

- **Abschaffung der Bibliotheks-Tätigkeitsmerkmale, stattdessen Eingruppierung nach den »Allgemeinen TM« – bei den Ländern wie beim Bund!**

- **Einführung einer EG 9c – bei den Ländern wie beim Bund!**

- **Einführung der stufengleichen Höhergruppierung bei den Ländern!**

Wolfgang Folter,  
BIB-Tarifexperte