



# **Personalmanagement und -zusammenführung im Übergang von der Zweischichtigkeit zur funktionalen Einschichtigkeit**

JUSTUS-LIEBIG-



UNIVERSITÄT  
GIESSEN

BIBLIOTHEKSSYSTEM

# I. Grundlagen



## Ausgangslage 2002

- Zentralbibliothek mit 2 Zweigbibliotheken
- ca. 130 eigenständige, dezentrale Bibliotheken in den Fachbereichen und Zentren
- ineffektive Regelungen zur Zusammenarbeit bei der Katalogisierung und Erwerbung



## Hessisches Hochschulgesetz § 56

„(1) Die Versorgung mit Literatur und anderen Medien (...) ist nach den Grundsätzen der funktionalen Einschichtigkeit zu gestalten.

(4) Die organisatorische Ausgestaltung der dem Informationsmanagement dienenden Einrichtungen regelt das Präsidium durch Satzung.“

→ Ordnung für das Bibliothekssystem der Justus-Liebig-Universität vom 20.02.2002



## Administrative Reorganisation

- Grundlegung des Bibliotheks“systems“: zentrale Ressourcen (Budget, Personal, Räume), Ergebnisverantwortung bei der Direktion der UB
- organisatorische, nach Möglichkeit auch räumliche Integration der dezentralen Standorte in Fachbibliotheken oder Zweigbibliotheken



## Begriffsbestimmungen

### → Zweigbibliothek

- Zusammenführung von UB- und dezentralen Beständen, maschinelle Ausleihverbuchung, Teilnahme an Fernleihe

### → Fachbibliothek

- dezentrale Präsenzbestände, ausleihbare Studienliteratur in UB
- hauptamtliche Leitung; mindestens Qualifikation zum gehobenen Bibliotheksdienst erforderlich



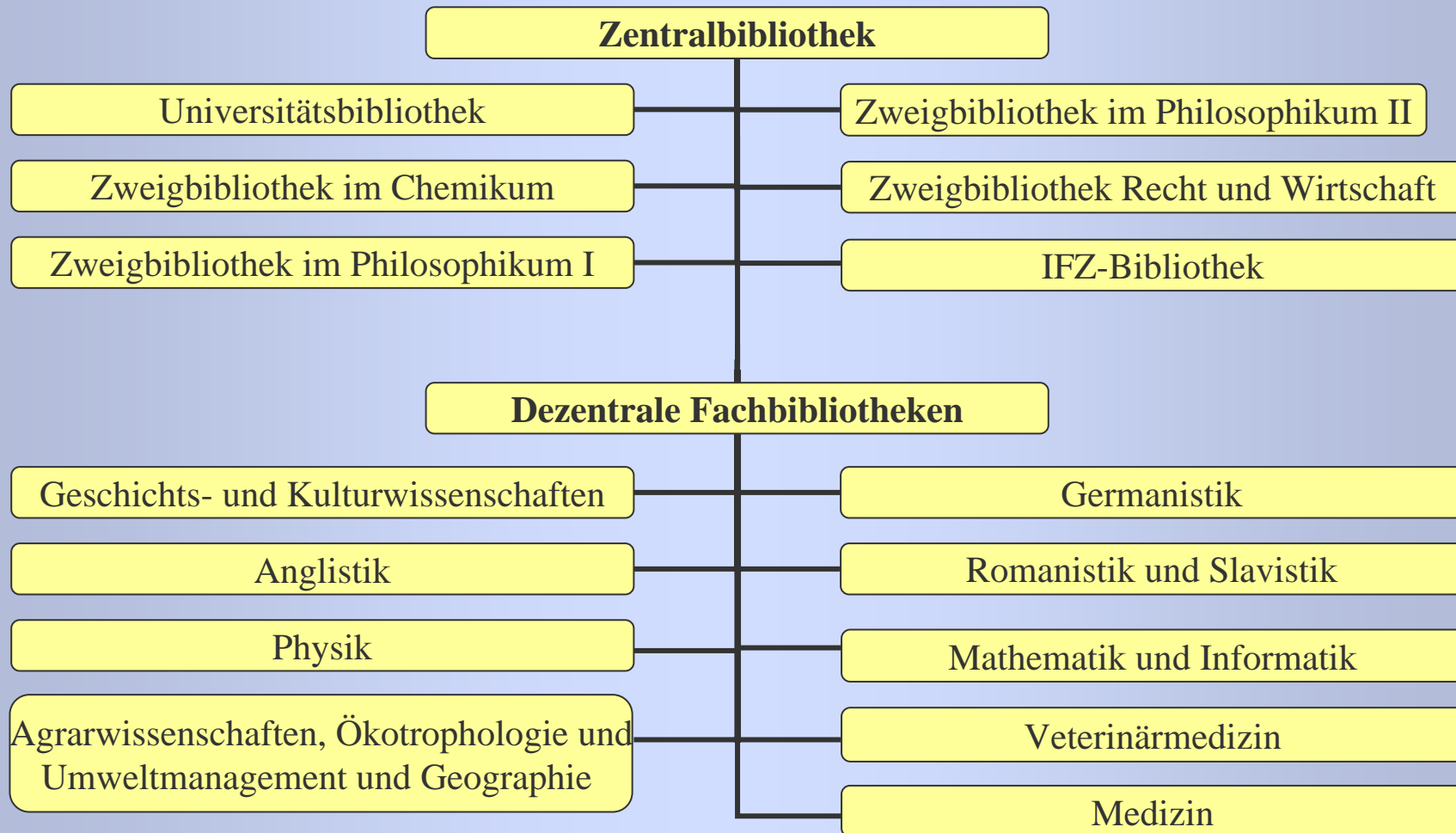
## Bisherige Maßnahmen

- 2 neue Zweigbibliotheken (220.000 bzw. 320.000 Bände) wurden gegründet
- Reduzierung der Anzahl der dezentralen Fachbibliotheken von 15 auf 9
  - 6 Fachbibliotheken wurden in die UB oder eine Zweigbibliothek integriert
- rund 500.000 Bände wurden verlagert



- Seit 2003 zentrales Bibliotheksbudget auf Kostenstellen des Bibliothekssystems
- seit 2004 Bearbeitung des gesamten Budgets in ACQ
- Zeitschriftenverwaltung zentralisiert
- Monographienverwaltung dezentralisiert
- ➔ alle budget- und katalogrelevanten Arbeiten werden von Bibliothekspersonal wahrgenommen





JUSTUS-LIEBIG-



UNIVERSITÄT  
GIESSEN

BIBLIOTHEKSSYSTEM

## II. Personal



## Hessisches Hochschulgesetz § 56

- „(2) Zur funktionalen Einschichtigkeit im Bibliothekswesen gehört insbesondere:
1. Die Zusammenführung des Bibliothekspersonals. (...)



## Ordnung für das Bibliothekssystem der JLU

### *§ 14 Überführung des hauptamtlichen Bibliotheks- personals*

- (1) Das bisher in den dezentralen Bibliotheken der Fachbereiche (...) hauptamtlich tätige bibliothekarische Personal wird mit In-Kraft-Treten dieser Ordnung der Leiterin oder dem Leiter des Bibliothekssystems unterstellt. Es wird zunächst in einer eigenen Abteilung der Zentralbibliothek zusammengefasst.“



## Personalstand

- Bibliothekspersonal: 122 Vollzeitstellen
  - davon 43,25 im Rahmen der Bibliotheksreform integriert
- nebenamtliches Personal: ca. 65 Vollzeitäquivalente
- studentische Hilfskräfte: Volumen rund 300.000 Euro



## Dezentrales hauptamtliches Bibliothekspersonal (Stellen)

- Höherer Dienst 4,50
- Gehobener Dienst 16,00
- Mittlerer Dienst 22,75

→ insgesamt 62 Personen



# **Integration des hauptamtlichen Bibliothekspersonals**

## **1. administrativ**



- Verhandlungen mit einzelnen Fachbereichen über Umfang des hauptamtlichen Personals und damit Zugehörigkeit zum Bibliothekssystem
  - Problem: Abgrenzung haupt-/nebenamtlich
  - intensive Zusammenarbeit mit Personalabteilung erforderlich
- neuer Stellenplan im Juni 2002 vorgelegt und vom Personalrat gebilligt





- zunächst Zusammenführung in der Koordinierungsabteilung
  - Zustimmung des Personalrats im Januar 2002
- nach Reorganisation des Bibliothekssystems Zuordnung zu den Zweig- und Fachbibliotheken bzw. der UB
  - Auflösung der Koordinierungsabteilung in ursprünglicher Form Ende 2003



- Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen
  - Tätigkeitsbeschreibungen zumeist veraltet, z.T. gar keine vorhanden
  - Anpassung an zeitgemäße Standards nach Mitarbeitergesprächen
- Einführung der gleitenden Arbeitszeit an (fast) allen Standorten
  - zeitintensive Informationsveranstaltungen
  - durchweg sehr hohe Akzeptanz



- Gesplittete Arbeitsplätze zentral/dezentral
  - zwingende betriebliche Gründe
  - Steigerung der Integrationsakzeptanz als erwünschter Nebeneffekt
- Ausschöpfung von Beförderungspotentialen
  - Voraussetzung: zusammengefaßter und daher größerer Stellenplan
  - strukturbedingt in der Zweischichtigkeit nicht möglich



## Ordnung für das Bibliothekssystem der JLU

### *§ 14 Überführung des hauptamtlichen Bibliotheks- personals*

(2) Die Umsetzung oder der Abzug von hauptamtlich tätigem bibliothekarischem Personal aus den dezentralen Bibliotheken ist im Benehmen mit den Fachbereichen (...) zu regeln, die von der beabsichtigten Maßnahme betroffen sind.“



# **Integration des hauptamtlichen Bibliothekspersonals**

## **2. Betriebliche Kommunikation**



- Email als Normalfall der Information
  - einheitliche Adressen: Name@bibsys.uni-giessen.de
- Aufbau eines umfangreichen Intranets und Einführung einiger spezieller Mailinglisten
  - Informationsbeschaffung verpflichtend, aber unproblematisch



- Gleichberechtigte Einbindung in Gremien und Sitzungen
  - Fachreferenten- und Verwaltungssitzung
  - zunächst eigenes Gremium für die Leiter/innen der Fachbibliotheken, Ende 2003 aufgelöst; dafür Fachreferentensitzungen entsprechend erweitert
  - Teilnahme an Arbeitsgruppen zu speziellen Themen



- Wahl eigener Vertreter für die Betriebskommission
- Vertretung des Bibliothekssystems in externen Gremien
  - z.B. Arbeitsgruppen in HeBIS





# **Integration des hauptamtlichen Bibliothekspersonals**

## **3. Qualifizierung und Fortbildung**



- Erhebliche Unterschiede, z.T. gravierende Defizite im fachlichen Wissen
  - strukturbedingter Nachteil des zweischichtigen Erbes
- sehr umfangreiche und intensive Schulungsmaßnahmen in allen Bereichen
  - PC-Schulungen, Katalogisierung, Auskunftsmittel, Erwerbungs- und Ausleihmodul...
  - Gesamtumfang: mehr als 700 Stunden in 12 Monaten



## **Ohne eine konzertierte Qualifikations- offensive wären**

- die Einführung flächendeckend gleicher Standards auf dem erforderlichen Niveau gescheitert
- Personallenkungsmaßnahmen (Beförderungen, Umsetzungen etc.) nicht möglich gewesen
- Anerkennung des Bibliothekssystems als fachlicher kompetenter Dienstleister nicht gelungen.



## Fazit

- die Integration des hauptamtlichen Bibliothekspersonals ist weitestgehend konfliktfrei verlaufen
- zugleich konnten die Reformziele erreicht werden



## **Maßgeblich dafür sind insbesondere**

- eine intensive und nachhaltige Informationspolitik
- die Einbindung in betriebliche Strukturen
- eine konzertierte Qualifikationsoffensive
- Lernprozesse auf allen Seiten