

„Zu schlank ist ungesund“

Die AG Personal



Schwerpunkte in der Lobbyarbeit 2

Am Anfang stand der Frust ...



... doch dann gründeten wir eine AG



Eingesetzt durch DBFB-Konferenz 2006

Ziel: Verbesserung der Stellensituation

Neue Stellen

Stellenhebungen

Ist-Situation

- Erhebliche Stellendefizite (nach NRW und HIS)
- Ungerechte Stellenbewertung
(Stellenobergrenzenproblematik)
 - für Bibliotheksleitung
 - Stellvertretung
 - mittleren Bibliotheksdienst

Stellendefizit

- HIS: 38 % (schwankt zwischen 28 und 53 %)
- NRW: etwa 20 % höherer Personalbedarf als HIS
- Bundesländervergleich: **Bayern hinteres Mittelfeld**
Personal pro 1.000 Studierende (DBS 2007):
MVP: 3,41 / Bayern: 1,87 / Schlesw.-Holstein: 1,11

Stellenbewertung

- Aktuelle Obergrenzen nicht ausgeschöpft
(nach Stellenobergrenzenverordnung)
- Keine sachgerechte Bewertung der Funktionen
(Bibliotheksleitung / Stellvertretung)
- Mittlerer Bibliotheksdienst: nur 1 Stelle A9
(anstatt 29 !!!)

Argumente für Verbesserungen

- Neue Stellen:
Bedarfsberechnung nach modifiziertem HIS-Modell
(Überzeugungskraft des „neutralen“ Modells)
- Stellenhebungen:
aktuelle Stellenübersichten
Stellenobergrenzenverordnung (nicht ausgeschöpft)
keine „sachgerechte Bewertung der Funktionen“

Konkrete Ziele

- Neue Stellen:
Sollstand nach HIS
- Stellenhebungen:
Leitung A13
Stellvertretung A12
mittlerer Dienst überall mindestens 1 Stelle A9/A9Z
(Ausnahme : München, große FHBs)

Gesprächspartner / Entscheidungsträger 1

Hausintern:

Präsident, Kanzler, Personalreferat, Hochschulrat,
Senat, Personalrat, Studentenvertretung, Fakultät
(unterschiedliche Rangfolge je nach
Hochschulstruktur)

Entscheidend wegen Hochschulautonomie !

Unterschiedliche Bedeutung der Gesprächspartner
bei Neuen Stellen / Hebungen !

Gesprächspartner / Entscheidungsträger 2

Extern:

BSB (GD, Personalabteilung), Ministerien
(Wissenschaft, Finanz), Politiker (Ausschüsse,
Einzelpersonen), Berufsverband, Gewerkschaften,
HPR

Nicht mehr so entscheidend wie früher!

Unterschiedliche Bedeutung der Gesprächspartner
bei Neuen Stellen / Hebungen !

Formale Kommunikation / Interaktion

- **Jahresberichte** (Beispiel Kempten)
- **Protokolle** (Beispiel DBFB)
- **Anträge** (Beispiel Anhörung)

Stolpersteine

- Kostenneutralität
- Einhaltung der Stellenobergrenzen
- Rücksicht auf Betriebsklima
- Verfügbare Zeit
- Terminprobleme mit Gesprächspartnern
- Verletzte Eitelkeiten („falsche“ Gesprächspartner)
- Zwischenmenschliche Probleme
- Anliegen wird nicht optimal „verkauft“
- Fehlende Öffentlichkeit („zu kleiner Haufen“)
- Bundesweit uneinheitlich (gD/hD, Beamte/Arbeitnehmer)

„Idealer“ Lobbyist

- Tut nichts anderes
- Detailwissen durch Vernetzung
- Soziale Kompetenz („Psychologiestudium“)
- Kommunikative Kompetenz
- Präsentationskompetenz
- Charismatische Persönlichkeit mit hoher Überzeugungskraft
- Hohe Frustrationstoleranz

Kompetenter Gesprächspartner

- Informationsbeschaffung
(persönliche Gespräche, Gesetzesblätter,
Homepages und gedruckte Schriften von Ministerien,
Verbänden und Gewerkschaften,
Personalratsmitglied)
- Informationsaustausch
(Tagungen, Konferenzen, AGs)

Strategie (Vortrag Fr. Mairföls)

- Bildung von Koalitionen (DBFB)
- Anbieten von konstruktiven Lösungen
(neue Services)
- Win-Win-Situation (motivierte Mitarbeiter)
- Mitarbeit in Gremien (BBB)
- Schaffen von Außenwirkung (diese Vorträge)
- Treffen mit Entscheidungsträgern
(genannte Beispiele)

Basis erfolgreicher Lobbyarbeit

*Entscheidungsträger und Benutzer
sind vom Nutzen der Bibliothek
überzeugt*

„Zu dick ist auch ungesund“



... aber diese Sorge ist hier sicher unbegründet!

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Günter Höld – Hochschulbibliothek Kempten