

An den
Grossen Stadtrat
8200 Schaffhausen

Schaffhausen, 30. März 2021

**Kleine Anfrage Markus Leu,
Bibliotheksentwicklung 2021 bis 2025, Mitarbeiterlöhne (Nr. 12/2021)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Datum vom 15. März 2021 hat Grossstadtrat Markus Leu eine Kleine Anfrage zu den Mitarbeiterlöhnen der Bibliothek im Rahmen der Bibliotheksentwicklung 2021 bis 2025 eingereicht.

Der Stadtrat nimmt wie folgt Stellung:

Die Bibliotheken Schaffhausen waren in den letzten Jahren bei gleichbleibendem Aufwand sehr erfolgreich. Die Ausleihen sind 2020 im Vergleich zu 2013 mehr als doppelt so hoch, die Anzahl der aktiven Kundinnen und Kunden ist um 28% gestiegen und die Anzahl der Veranstaltungen der Bibliothek (Lesungen, Führungen, Kurse) hat sich von 77 (2012) auf 293 (2019) fast vervierfacht. Dabei sind Nettoaufwand und Lohnsumme in etwa konstant geblieben. Dies wurde durch den grossen Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den effizienten und effektiven Einsatz der Mittel erreicht.

Die Bibliotheksstrategie 2021 bis 2025 setzt diesen Weg fort. Sie ist von einem verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen geprägt. So heisst es schon im Management Summary auf Seite 1: "Für die anspruchsvollen Aufgaben stehen grundsätzlich weiterhin keine zusätzlichen Personalressourcen zur Verfügung. Diese müssen durch effiziente Abläufe und Prioritätensetzung freigespielt werden". Im weiteren Verlauf ist die Strategie so ausgerichtet, dass eine gute, kundenorientierte Bibliotheksentwicklung innerhalb des bestehenden finanziellen Rahmens ermöglicht wird. Im Vordergrund stehen Fokussierung, effiziente Prozesse und Kooperationen.

Das Thema Löhne wird im Kapitel Stärken und Schwächen auf Seite 2 der Strategie als eine von fünf Schwächen wie folgt beschrieben:

"Die Löhne vor allem neuer, jüngerer Mitarbeiter:innen sind im Branchenvergleich niedrig. Gute Mitarbeiter:innen zu finden und zu halten ist auf dieser Grundlage schwierig."

Gleichzeitig wird am selben Ort die insgesamt solide Finanzierung als Stärke erkannt:

"Die finanzielle Ausstattung der Bibliothek ist ausreichend, Investitionsbedarf wird angegangen. So nimmt die Stadt mit der Bibliothek Kammgarn beträchtliche Summen in die Hand, um die Bibliothek weiterzuentwickeln."

Auch im Kapitel Ziele und Massnahmen ist die Beurteilung der Lohnfrage massvoll. Sie erscheint dort in einem von insgesamt 16 Zielen mit der bescheidenen Formulierung: *"Die Bibliothek bemüht sich um ein angemessenes Lohnniveau"* (Seite 8). Die diesem Ziel zugeordnete Massnahme lautet: *"Besprechen der Lohnniveau-Thematik auf Ebene Stadt / Personaldienst"*.

Insgesamt ist in der Strategie nicht zu erkennen, dass "über die niedrigen Löhne gejamert" werde, wie es die Anfrage formuliert. Vielmehr handelt es sich um eine gehaltvolle Darstellung der inhaltlichen Weiterentwicklung der Bibliothek, bei der unter anderem selbstverständlich die finanziellen Mittel und darin auch die Lohnfrage differenziert thematisiert werden.

Beantwortung der konkreten Fragen

1. Wie viele offene Stellen gibt es in den städtischen Bibliotheken?

Derzeit sind keine Stellen offen. Unbesetzt sind im Moment 20%.

2. Wie viele Angestellte beschäftigen die Bibliotheken, und wie viel Stellenprozente ergibt das im Total?

- 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Monatslohn, entspricht 11.25 Vollzeit-äquivalenten (FTE)
- 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn, entspricht ca. 0.35 FTE
- 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geschützten bzw. Nischenarbeitsplätzen, 0.17 FTE
- Insgesamt 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 11.8 FTE (1180 %)
- Dazu kommen zwei Lernende und ein Praktikant (2.4 FTE)

Diese Zahlen stammen aus dem Verwaltungsbericht der Stadt Schaffhausen 2020, per 31. Dezember 2020. Sie sind seit Jahren stabil.

3. Was für Ausbildungen werden von den Mitarbeitern verlangt?

Die Arbeit in der Bibliothek verlangt spezifische Fachkenntnisse (u.a. Erwerbung, formale und thematische Erschliessung, Informationskompetenz, Medienkompetenz) sowie die Befähigung für die Arbeit in einem lebhaften Publikumsbetrieb mit anspruchsvoller Kundschaft (z.B. Auftreten, Didaktik, interkulturelle Kompetenz, Informationsvermittlung). Im Weiteren sind Kenntnisse der Literaturszene und des Buchmarkts wichtig. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek haben ausserdem Kenntnisse der Literaturgeschichte, der historischen Bestände der Stadtbibliothek sowie der Schaffhauser Kulturlandschaft bzw. müssen sich diese "on the job" aneignen.

Sie verfügen i.d.R. über eine Fachausbildung als Fachperson Information und Dokumentation (dreijährige Lehre EFZ), oft verbunden mit einem BMS-Abschluss. Je nach Tätigkeit sind Zusatzausbildungen gefragt, z.B. in den Bereichen Eventmanagement, Webdesign, Datenmanagement oder Bibliothekspädagogik. Für die Teamleiterinnen und Teamleiter wird ein Fachhochschulabschluss Information und Dokumentation (Bachelor oder Master) erwartet. Der Bereichsleiter hat einen universitären Abschluss auf Masterstufe und eine universitäre bibliothekarische Weiterbildung.

4. *In welchen Lohnklassen sind die Mitarbeiter*innen eingeteilt?*

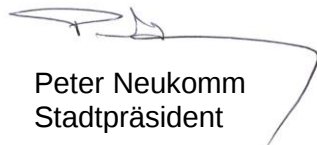
Die Mitarbeitenden der Bibliothek sind in den Lohnbändern 3, 5, 6 und 8 eingeteilt. Die städtischen Bereichsleitenden sind in den Lohnbändern 13-17 eingeteilt.

5. *Wurde auch schon einmal ein Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft gemacht?*

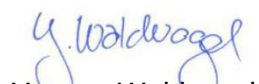
Die bisherigen Erkenntnisse stammen aus Gesprächen des Bereichsleiters mit Verantwortlichen innerhalb des Bibliothekswesens, aus Erfahrungen von Bewerbungsgesprächen und aus allgemein zugänglichen Informationen wie dem Bundesamt für Statistik oder dem Lohnbuch (Verlag Orell Füssli). Eine vertiefte Analyse ist als Massnahme im Ziel 16 der Strategie bereits vorgesehen.

Mit freundlichen Grüssen

IM NAMEN DES STADTRATS



Peter Neukomm
Stadtpräsident



Yvonne Waldvogel
Stadtschreiberin