



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
*Hamburg University of Applied Sciences*

DEPARTMENT INFORMATION

## *Bachelorarbeit*

### **Eine qualitative Studie zum zukünftigen Aufgabengebiet von Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken**

*vorgelegt von*

***Manja Huhnstock***

Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement

erste Prüferin: Prof. Dr. Petra Düren  
zweite Prüferin: Regine Lipka

Hamburg, August 2016

Wissen heißt wissen, wo es geschrieben steht.  
(Albert Einstein)

## **Abstract**

Das Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit besteht darin zu untersuchen, wie sich das heutige Aufgabengebiet eines Beschäftigten in einer wissenschaftlichen Bibliothek gestaltet und wie es sich in Zukunft weiter entwickeln wird. Es wird hierbei keine genaue Aufteilung des Aufgabengebietes geben, da die Entwicklung der Bibliotheken noch nicht abgeschlossen ist (Drechsel 2016, S. 113). Vielmehr werden Empfehlungen für die Zukunft aufgezeigt, die sich aus den Ergebnissen der durchgeführten Experteninterviews und der aktuellen Fachliteratur zusammensetzen. Die Ergebnisse richten sich vor allem an die in dem Beruf Arbeitenden und an Ausbildungsstätten in wissenschaftlichen Einrichtungen.

## **Schlagworte**

Aufgabengebiet

Beruf

Berufsbild

Bibliothekar

Wissenschaftliche Bibliothek

# **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abstract</b> .....	<b>iii</b>
<b>Schlagworte</b> .....	<b>iii</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>vi</b>
<b>Anhangsverzeichnis</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>vi</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Die Rahmenbedingungen</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Die technologische Entwicklung</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2 Demographischer Wandel und kulturelle Vielfalt</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3 Prozesse in Bibliotheken</b> .....	<b>15</b>
<b>3. Die Forschungsarbeit</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1 Die Literaturrecherche</b> .....	<b>17</b>
<b>3.2 Die Experteninterviews</b> .....	<b>19</b>
<b>3.2.1 Vorbereitung</b> .....	<b>19</b>
<b>3.2.2 Durchführung</b> .....	<b>21</b>
<b>3.2.3 Die Nacharbeitung</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Die Auswertung</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1 Das heutige Aufgabengebiet von Mitarbeitern</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1.1 Aussagen der Interviewpersonen</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1.2 Fazit</b> .....	<b>25</b>
<b>4.2 Der FaMI und der Bachelor BIM</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2.1 Aussagen der Interviewpersonen</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2.2 Fazit</b> .....	<b>28</b>
<b>4.3 Die zukünftigen Ausbilder und Lehrenden</b> .....	<b>29</b>
<b>4.3.1 Aussagen der Interviewpersonen</b> .....	<b>29</b>
<b>4.3.2 Fazit</b> .....	<b>31</b>
<b>4.4 Das zukünftige Aufgabengebiet</b> .....	<b>32</b>
<b>4.4.1 Aussagen der Interviewpersonen</b> .....	<b>32</b>
<b>4.4.2 Fazit</b> .....	<b>36</b>
<b>5. Empfehlungen für die Zukunft</b> .....	<b>37</b>
<b>5.1 Es wird weniger Personal in Bibliotheken geben.</b> .....	<b>38</b>
<b>5.2 Mehr Werbung für das Aufgabengebiet von Bibliothekaren</b> .....	<b>40</b>

<b>5.3 Der Kundenservice ist und bleibt eine wichtige Aufgabe. ....</b>	<b>41</b>
<b>5.4 Bibliotheksangestellte sollten flexibel bleiben und werden. ....</b>	<b>41</b>
<b>5.5 Die verschiedenen Medien sind die Zukunft. ....</b>	<b>42</b>
<b>6. Fazit .....</b>	<b>43</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>46</b>
<b>Anhänge .....</b>	<b>56</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Stellen der UB Greifswald und der HSU Bundeswehr-Bibliothek Hamburg von 2010 - 2015	38
--	----

## **Anhangsverzeichnis**

Anhang 1: Interviewleitfaden für die Bachelorarbeit	56
Anhang 2: Vorab überlegte Personen, die befragt werden könnten	57
Anhang 3: Einverständniserklärung zum Interview	58
Anhang 4: Personenprofil der befragten Personen	59
Anhang 5: Auswertung aus DBS zur Stellenanzahl	61

## **Abkürzungsverzeichnis**

BIB = Berufsverband Information Bibliothek
BID = Bibliothek und Information Deutschland
BIM = Bibliotheks- und Informationsmanagement
BUB = Forum Bibliothek und Information
bzw. = beziehungsweise
DBS = Deutsche Bibliotheksstatistik
ebd. = ebenda
FaMI = Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste
FID = Fachinformationsdienst
IFLA = International Federation of Library Associations and Institutions
RAK = Regeln für die alphabetische Katalogisierung
RDA = Resource Description and Access
SSG = Sondersammelgebiet
TIB = Technische Informationsbibliothek
TV-L = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
usw. = und so weiter
ZAF = Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZBW = Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften

# 1. Einleitung

In Zeiten stagnierender Etats und Personalnot (Gantert 2016, S. 452) wird die Zukunft der Bibliotheksmitarbeiter immer stärker diskutiert. So schreibt unter anderem 2014 Benjamin Merkler in seinem Artikel „Bibliothekar werden - noch immer eine gute Wahl?“ in der Zeitschrift Bibliotheksdienst:

„Wenn man [...] auf seinem ersten Bibliothekarstag gleich von einem Journalisten [...] interviewt wird zu der Frage, ob man hier sei, um den eigenen Beruf abzuschaffen, dann kommt man angesichts des immer lauter werdenden Abgesangs auf die Bibliothek ins Grübeln, wie denn die Zukunft der Bibliotheken – und somit auch die eigene berufliche Perspektive – aussieht. Ist Bibliothekar noch ein Beruf, den man heute mitten in der digitalen Welt guten Gewissens aufnehmen kann oder hieße eine Entscheidung dafür, auf einem sterbenden Pferd das Reiten zu erlernen?“ (Merkler 2014, S. 895)

In der vorliegenden Bachelorarbeit sollen die Forschungsfragen beantwortet werden, wie das heutige Aufgabengebiet eines Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken aussieht und wie dieses sich in Zukunft weiter entwickeln wird. Dies soll dazu beitragen, dass die in dem Beruf Arbeitenden ein besseres Verständnis für die an sie gestellten Anforderungen gewinnen und die Ausbildungsstätten sich besser auf die zu leistenden Ausbildungsinhalte vorbereiten können. Jedoch ist es ungewiss, ob diese Fragen im vollen Umfang beantwortet werden können, da noch nicht abzusehen ist, wo sich die Bibliotheken hin entwickeln werden (Ball 2013, S. 9).

Bereits 1998 wurde von der Arbeitsgruppe „Gemeinsames Berufsbild der BDB e.V.“ in der Veröffentlichung „Berufsbild 2000: Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel“ ein Versuch unternommen die genauen

Aufgaben eines Bibliotheksmitarbeiters aufzuzeichnen (Arbeitsgruppe Gemeinsames Berufsbild der BDB e.V. 1998, S. 9f.).

Jedoch ist die Entwicklung der Arbeitsbereiche in wissenschaftlichen Bibliotheken noch nicht abgeschlossen (Drechsel 2016, S. 113) und deshalb kann eine erneute Aufgliederung der Aufgabenfelder hier noch nicht vorgenommen werden. Vielmehr soll nachfolgend ein Überblick über den aktuellen Stand und der weiteren zukünftigen Gestaltung der Tätigkeitsfelder gegeben werden.

„The conversation that is librarianship is alive and waiting for your voice“ (Lankes 2011, S. 408). Dieses Zitat und die nachfolgende Literaturrecherche zeigen, dass es sich hierbei um ein aktuell diskutiertes Thema handelt, worüber weiter gesprochen werden muss (Drechsel 2016, S. 113).

Da um die Jahrtausendwende der Beginn des digitalen Zeitraumes angesiedelt wird (Chatfield 2013, S. 3) und das aktuelle und zukünftige Aufgabengebiet betrachtet werden soll, wurden alle Recherchen auf die Jahre zwischen 2000 und 2016 beschränkt.

Nachfolgend wird sich auf die Bereiche der Tätigkeiten nach einer Berufsausbildung und auf die Tätigkeitsbereiche nach einem Bachelorabschluss (Gantert 2016, S. 36f.) beschränkt, da es sich hierbei um eine Bachelorarbeit handelt.

Somit werden die Aufgaben eines wissenschaftlichen Bibliothekars (auch Fachreferent/in oder Master of Arts genannt) und der Bereich der Anlernertätigkeiten (Gantert 2016, S. 36ff.) nachfolgend nicht berücksichtigt.



Unter wissenschaftlichen Bibliotheken sind im Folgenden bibliothekarische Einrichtungen gemeint, die der Forschung und dem wissenschaftlichem Studium dienen. Diese „sind entweder Universalbibliotheken, also Bibliotheken, die nahezu alle Wissensgebiete pflegen [...] oder Fach- bzw. Spezialbibliotheken, die sich auf einzelne Fachgebiete konzentrieren“ (Gantert 2016, S. 9).

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird hier auf die grammatikalisch weibliche Form bzw. die Kombination von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Es wird aber auf die Feststellung wertgelegt, dass die gesamte Arbeit immer beide Formen gleichberechtigt impliziert, wenn sich der maskulinen oder femininen Form von Wörtern bedient wird.

Des Weiteren wird im Folgenden die Formulierung Bibliothekar bzw. Mitarbeiter verwendet. Jedoch sind immer sowohl die betrieblich ausgebildeten Kräfte als auch die studierten Bibliotheksmitarbeiter gemeint.

Um die oben genannten Fragen zu beantworten, werden zunächst die Rahmenbedingungen aufgezeigt, in der sich Mitarbeiter aktuell bewegen. Dann werden im Hauptteil die geführten Experteninterviews erklärt und analysiert. Hierbei wird der Stand der Literatur dargestellt und die Relevanz des Themas anhand der Quellenlage ausgewertet. Abgeleitet hiervon wird dann das heutige Aufgabengebiet skizziert. Der Tätigkeitsbereich des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste wird von den Arbeiten eines Bachelorabsolventen unterschieden. Es wird dabei darauf hingewiesen, dass nur die Unterschiede dargestellt werden und keine genaue Darstellung des Berufes erfolgen wird. Für diesen Abschnitt wird es eine namentliche Unterteilung der einzelnen Berufsgruppen geben. Abschließend wird das zukünftige Aufgabengebiet erarbeitet und eine Empfehlung für die Zukunft aufgestellt.

Aufgrund des immer schneller ansteigenden Informationsangebotes und der damit einhergehenden technischen Entwicklung ist es unumgänglich, dass sich das Aufgabengebiet eines Bibliothekars ändern wird (Plassmann, et. all. 2011, S. 318f). Jedoch stellt sich die Frage, wie es sich ändern wird. Dies soll in der folgenden Bachelorarbeit beantwortet werden.

## **2. Die Rahmenbedingungen**

Im Folgenden werden einige aktuell „wichtige Entwicklungen der Rahmenbedingungen, die für Bibliotheken eine zentrale Rolle spielen, kurz angerissen“ (Gantert 2016, S. 452), da sie einen entscheidenden Einfluss auf das zukünftige Aufgabengebiet von Bibliothekaren in wissenschaftlichen Bibliotheken haben können (Gantert 2016, S. 454).

### **2.1 Die technologische Entwicklung**

Ein wichtiger Punkt ist die voranschreitende Technologisierung. Dies lässt sich unter anderem in der Veröffentlichung „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Informationsinfrastrukturen in Deutschland bis 2020“ erkennen. Sechs der acht Handlungsfelder, „die ihrer Einschätzung nach gegenwärtig von zentraler Bedeutung sind“, sind technischer und digitaler Natur (Wissenschaftsrat 2012, S. 9).

Technologie und digitale Medien haben somit, bereits heute, eine große Bedeutung in Bibliotheken (Gantert 2016, S. 452). Durch moderne Kataloge wie „Beluga“ (Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg 2016a) oder auch durch die Einführung von den „Resource Description and Access“ (kurz RDA), wird die zunehmende Vernetzung von Inhalten, unabhängig von der Herkunft oder dem Medientyp (Tochtermann 2013), bereits erkennbar.

Aber nicht nur die Vernetzung ist heute ein wichtiger Punkt, auch das Verwalten von Forschungsdaten spielt eine zunehmende Rolle in wissenschaftlichen Bibliotheken (Becker, Fürste 2013). Beispielhaft ist hier die technische Universitätsbibliothek in Berlin zu nennen. Neben der Möglichkeit der Hochschulschriftenveröffentlichung wird auch die Gelegenheit geboten, die Forschungsergebnisse und -daten zu sichern und verfügbar zu halten (Universitätsbibliothek Berlin 2016).

„Von sehr starken Veränderungen betroffen ist auch das wissenschaftliche Arbeiten. [...] Durch die heutigen Möglichkeiten des computergestützten kollaborativen Arbeitens wurde eine Beschränkung der wissenschaftlichen Arbeit auf einzelne Orte heute vielfach obsolet [...] Definiert wird diese Art des wissenschaftlichen Arbeitens [...] als Open Science“ (Gantert 2016, S. 453).

Zum Beispiel bietet die technische Informationsbibliothek in Hannover (kurz TIB genannt) eine Unterstützung für Wissenschaftler an, um „ihre Publikationen gut sichtbar und frei zugänglich zu publizieren“ (TIB Hannover 2016). Das heißt, dass sowohl Repositorien als auch die Beratung zu Open Access angeboten werden. Erweitert wurde dieses Angebot des Open Science (Gantert 2016, S. 453f.) 2013 durch das Open Science Labor. Dieses Modell, was jedoch von wissenschaftlichen Bibliothekaren betreut wird, beobachtet Trends, um Innovationen für Bibliotheken abzuleiten (Heller, TIB Hannover 2015, S. 29).

Abschließend lässt sich sagen, dass Open Access und somit folglich auch Open Science ein etablierter Teil in der Wissenschaft geworden ist (Ball 2013, S. 82). Längst bieten wissenschaftliche Bibliotheken sowohl das Wissen als auch die technische Infrastruktur zu dieser Form des wissenschaftlichen Arbeitens an (Gantert 2016, S. 454).

Aber nicht nur Open Science hat eine Bedeutung für Bibliotheken, auch das sich heute erweiternde technologische Angebot hat einen Einfluss auf die zur Verfügung stehenden Informationen (Kemp 2006, S. 7).

Organisationen stehen vor einem erhöhten Veränderungsdruck, sowohl als auch aufgrund der technologischen Entwicklung. Der demographische Wandel wird ein zunehmend wichtigeres Thema für Betriebe (Rowold 2015, S.IX).

## **2.2 Demographischer Wandel und kulturelle Vielfalt**

In Deutschland ist der demographische Wandel längst Realität. Die Zahl der Geburten nimmt weiter ab und gleichzeitig erreichen Menschen ein immer höheres Lebensalter (Pöttsch, Rößger 2015, S. 11).

„Die wichtigste und einschneidendste gesellschaftliche Veränderung, der sich alle Bibliothekstypen in den nächsten Jahren stellen müssen, ist zweifellos der demographische Wandel [...] „[I]mmer mehr älteren stehen zukünftig immer weniger jüngere Menschen gegenüber“ (Gantert 2016, S. 453).

Somit können auch wissenschaftliche Bibliotheken sich dem nicht enthalten (Dunkel 2012). Je „mehr Menschen sich nachberuflichen Weiterbildungsangeboten zuwenden, desto häufiger werden Senioren auch [...] als Nutzer auftauchen“ (Dunkel 2011, S. 4).

Jedoch werden Senioren bzw. ältere Nutzer in wissenschaftlichen Bibliotheken immer noch nicht als Nutzergruppe wahrgenommen (Dunkel 2012). Angebote wie die Informationskompetenzschulung für Senioren der Bibliothek der Technischen Universität Bergakademie Freiberg (TU Bergakademie Freiberg 2016) sind somit fast einmalige praktische Beispiele (Dunkel 2012).

Eher vertreten sind allgemeine Fortbildungen, wie die von der BIB-Landesgruppe Hessen in der Hochschul- und Landesbibliothek RheinMain durchgeführte Weiterbildung „Der demographische Wandel und die Bibliotheken – Bibliotheksangebote für die Zielgruppe der Älteren“ (Krauß 2014).

Aber nicht nur die Mitarbeiter müssen sich auf ältere Kunden/innen einstellen, auch unter den Mitarbeitern selbst ist eine starke Alterung zu verzeichnen (Fühles-Ubach 2014, S. 39). Es besteht mit steigendem Alter somit sowohl ein wachsender Bedarf an Weiter- und Fortbildungen als auch die Nachfrage nach Gesundheits- und Fitnessangeboten (Fühles-Ubach 2014, S. 41f).

Es werden zum Beispiel Fortbildungen unter dem Titel „Leben, was gesund macht“ in der Hochschul- und Museumsbibliothek Karlsruhe angeboten, die sich an Führungskräfte in Bibliotheken richten (Zimmermann 2016). Hier erfahren Mitarbeiter in Leitungspositionen, welche Möglichkeiten sie haben, damit die Angestellten gesund bleiben (ebd.).

Aber darüber „hinaus wird die Gesellschaft auch kulturell immer vielfältiger. Menschen mit [...] unterschiedlichen kulturellen Wurzeln nutzen heute Bibliotheken, die [...] auf diese Nutzergruppen reagieren müssen“ (Gantert 2016, S. 453).

„Bibliotheken und verwandte Einrichtungen engagieren sich auf vielfältige Weise in der Arbeit mit Flüchtlingen bzw. Asylbewerbern“ (Deutscher Bibliotheksverband 2016) zum Beispiel in Form von speziellen Nutzerausweisen und Führungen, wie es in der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg (kurz SUB Hamburg genannt) geschehen ist (Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg 2015).

Allerdings hat nicht nur die Arbeit mit den unterschiedlichen Menschen in wissenschaftliche Bibliotheken eine zentrale Bedeutung (Gantert 2016, S. 6f), auch die Bewahrung und Verbreitung von Kulturgut spielt eine wichtige Rolle (Silbernagel 2012, S. 10).

„Eine Aufgabe der Bibliothek ist es, das vorhandene Kulturgut der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Genauso wichtig ist es auch es den Menschen näher zu bringen“ (Silbernagel 2012, S. 66).

Dies geschieht häufig in Form von Ausstellungen und Führungen (ebd.). Unter anderem werden in der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen neben Schulungen und Führungen (SUB Bremen 2011a) auch Ausstellungen (SUB Bremen 2011b) angeboten, wie zum Beispiel die vom 17. Mai bis zum 3. Juni 2016 stattfindende „Ausstellung der Stiftung Buchkunst ‚Die schönsten deutschen Bücher 2015‘“ (SUB Bremen 2011c). In einigen wissenschaftlichen Bibliotheken gehört zudem zur Öffentlichkeitsarbeit auch Pressearbeit zu leisten (Deutscher Bibliotheksverband 2015b). Dies ist beispielhaft an der deutschen Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (kurz ZBW) zu sehen. Auf der Webseite dieser Bibliothek wurde ein Bereich zum Abrufen von, unter anderem, Pressemitteilungen eingerichtet (ZBW 2016).

Allerdings darf auch die interne Kommunikation nicht vergessen werden. Genauso gehört zur Öffentlichkeitsarbeit auch die Intranet Betreuung, die Mitarbeiterzeitschrift und Schulungen für die Mitarbeiter (Deutscher Bibliotheksverband 2015b).

Letztlich lässt sich festhalten, dass kulturelle Vielfalt eine reiche und vielfältige Welt schafft, die „Demokratie, Toleranz, soziale Gerechtigkeit und gegenseitigen Respekt“ stärkt (deutsche UNESCO-Kommission 2009, S. 2).

## 2.3 Prozesse in Bibliotheken

Nicht nur im Umfeld von Bibliotheken verändern sich die Rahmenbedingungen, auch in Bibliotheken finden zurzeit Umbrüche statt, die die Arbeit von Bibliothekaren maßgeblich beeinflussen (Gantert 2016 452ff.).

Eine dieser Umwälzungen ist der 2014 in Kraft getretene Wechsel der Sondersammelgebiete (kurz SSG) auf die Fachinformationsdienste (kurz FID genannt) (Gantert 2016, S. 156). Der Grund für diesen Wechsel ist die 2010-2011 durchgeführte Programmevaluierung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (kurz DFG), die die SSG seit 1949 fördert (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2016, S. 3).

„Die Evaluierungsergebnisse bestätigten deutlich, dass die Veränderungen [...] alle Wissenschaftsbereiche nicht nur stark beeinflussen, sondern die Arbeitsweise der Wissenschaft maßgeblich prägen – insbesondere auch im Bereich der spezialisierten Literatur. Vor diesem Hintergrund ergeben sich neue Anforderungen an eine optimale Informationsinfrastruktur für die Wissenschaft: [sic!] die Bereitstellung digitaler Veröffentlichungen muss als ein wesentlicher Teil der Aufgabe verstanden werden, gleichzeitig sind die spezifischen Interessen der Fächer stärker zu beachten“ (ebd.).

Auf diese Grundlage stützen sich die FID (ebd.), die alle drei Jahre neu beantragt werden müssen. Aber auch die SSG laufen nicht automatisch weiter. Diese müssen ebenfalls neu beantragt werden. Dies hat zur Folge, dass die SSG, die bereits in Bibliotheken existieren, nicht weiter geführt werden und neue Gebiete bzw. FID hinzukommen (Gantert 2016, S. 156f).

Zum Beispiel wird das SSG Philosophie an der Universitätsbibliothek Erlangen-Nürnberg nicht in ein FID umgewandelt und somit weiter gefördert (Universitätsbibliothek Erlangen-Nürnberg 2015).

Andererseits wird an der Universitätsbibliothek Kiel das SSG Skandinavien im FID Nordeuropa weitergeführt (Universität Kiel 2016).

Zu diesen Veränderungen in den Sammlungsbereichen kommt zudem der Wechsel des Regelwerkes in der Katalogisierung. 2015 wurde das bisherige Regelwerk „Regeln für die alphabetische Katalogisierung“ (kurz RAK) von den RDA abgelöst (Gantert 2016, S. 181ff.).

„Der wichtigste Vorteil bei der Verwendung der RDA für die Bibliotheken besteht in der Möglichkeit, Fremddaten leichter auch von internationalen Partnern übernehmen zu können. Durch Absprachen [...] soll sichergestellt werden, dass [...] die Erschließung [von] nicht bibliothekarischen Beständen [...] möglich sind“ (Gantert 2016, S. 187).

### **3. Die Forschungsarbeit**

In dieser Arbeit wurde sich für Experteninterviews entschieden, aufgrund des ungewissen Ausgangs der aktuellen Diskussionen und der Praxisnähe des Themas. Experteninterviews sind auf die Praxis ausgerichtet (Helfferich 2014, S. 571) und gehören somit in den Bereich der qualitativen Studien (Bogner, et. al. 2014, S. 1). Da sich hier mit den Aufgabengebieten von Mitarbeitern in wissenschaftlichen Bibliotheken beschäftigt wird, welche ein sehr praxisnahes Thema darstellen (Gantert 2016, S. 36ff.), wurden schließlich leidfadengestützte Experteninterviews durchgeführt (Helfferich 2014, S. 571). Es wird darauf hingewiesen, dass die gewonnenen Erkenntnisse aus den Interviews nur einen geringen Teil der vorherrschenden Meinungen darstellen und somit nicht als allgemeingültig betrachtet werden können (Bogner, et. al. 2014, S. 51).

In Kombination mit den oben aufgeführten Rahmenbedingungen wird abschließend eine Handlungsempfehlung erstellt.



Bevor die Personengruppen für die Interviews festgelegt wurden, fand eine intensive Literaturrecherche statt. Dabei wurden folgende Feststellungen gemacht.

### **3.1 Die Literaturrecherche**

Trotz der hohen Aktualität des Themas (siehe Kapitel 1) lassen sich nur wenige deutsch- und englischsprachige Quellen zum Stand des Aufgabengebietes und dessen Entwicklung im Zeitraum 2000 - 2016 finden. Es wird vermutet, dass der Grund hierfür die einnehmende allgemeine Diskussion um die Zukunft der Bibliothek ist (Tochtermann 2013). Da wir hier erst am Anfang stehen, wird dieses Themenfeld erst zu tragen kommen, wenn diese Diskussion beendet ist (Novy 2015).

Ein Problem, welches bei den Suchen in den Datenbanken auftrat ist, dass der wissenschaftliche Bibliothekar oft mit dem in einer wissenschaftlichen Bibliothek arbeitenden Bibliothekar gleichgesetzt bzw. verwechselt wird (Drechsel 2016, S. 100f.). Demzufolge waren vermeintlich relevante Artikel wie „Die (Neu-)Erfindung der Bibliothek“ von Hella Klauser nach eingehenderer Betrachtung nicht verwendbar, da hier nur die Berufsgruppe des Fachreferenten untersucht wird.

Andererseits wurden bei der Literaturrecherche auch Artikel wie „Bücherspeicher, Infobroker, Solitäre?“ von Kathrin Drechsel gefunden, welche thematisch zur Fragestellung dieser Arbeit passen. Sie schlüsselt hier die beiden Begriffe auf und betrachtet in ihren Erläuterungen sowohl den Fachreferenten als auch den Mitarbeiter in einer wissenschaftlichen Bibliothek (Drechsel 2016, S. 100).

Auffallend in der Literatur ist auch, dass sowohl bei den Zeitungsartikeln als auch bei den Lehr- und Sachbüchern ein Zeitsprung vorhanden ist. Die meisten Werke siedeln sich in den Zeiträumen von 2000-2006 und 2011 - 2016 an.

Über den Grund für die Zeiträume können nur Vermutungen angestellt werden, allerdings zeigt der zweite Zeitraum auch die Aktualität des Themas auf (Berufsverband Information Bibliothek e.V. 2009, S. [8]).

Ein wichtiger Diskussionspunkt ist die Digitalisierung bzw. die Technologisierung des Berufes. Lange waren Informatikkenntnisse in der Berufsausbildung zum Bibliothekar bzw. zum Fachangestellten für Medien und Informationsdienste nur im geringen Maße erforderlich. Jedoch mit zunehmender Digitalisierung wird ein vermehrtes Technikverständnis von den Bibliothekaren gefordert (Nikolaizig 2014, S. 60ff). Im „Atlas of new Librarianship“ wird dies noch einmal bestätigt. „So can there be a new librarianship without a strong technical background? Let me be clear here. No.“ (Lankes 2011, S. 167). Dieser Atlas enthält eine grafische Darstellung der aktuellen Kompetenzen und Fähigkeiten des Bibliothekarberufes. Diese Darstellung erstreckt sich über eine A0 Seite, welche zeigt, wie vielseitig der Beruf ist. „So ist der Bibliothekar heute nicht mehr der Spezialist der Information und Wissen ermöglicht“ (Ball 2013, S. 15). Dies schrieb Rafael Ball in seinem Lesebuch „Das Ende eines Monopols: Was von Bibliotheken wirklich bleibt“. Jedoch ist die Wissenschaftlichkeit dieser Quelle zweifelhaft, da es sich anscheinend nur um die persönliche Meinung des Autors handelt und nicht um einen wissenschaftlich fundierten Text.

„Dieser Beruf mit seiner Jahrhunderte alten Tradition hat sich immer an die modernen Zeiten angepasst und entwickelt“ (Mitteldeutscher Rundfunk 2012) steht unter dem Videobeitrag „Bibliothekar - traditionsreicher Beruf mit Zukunft“ vom MDR. Der überraschende Fund, aufgrund des Medientyps, schildert eindrucksvoll und anschaulich die Vielfalt des Berufes und seine Ausprägungsformen (Mitteldeutscher Rundfunk 2012, 00:00:34ff.).

Nicht zu vergessen ist abschließend der IFLA-Trend Report. Dieser greift die Zukunft des Berufes auf. „The IFLA Trend Report is more than a single document – it is a selection of resources to help you understand where libraries fit into a changing society“(IFLA 2015).

Unsere informationelle Umgebung ändert sich ständig (IFLA 2015). Wie werden wir unsere Zukunft gestalten?

## **3.2 Die Experteninterviews**

### **3.2.1 Vorbereitung**

Als Erstes wurde der Leitfaden für das Interview erstellt (siehe Anhang 1). Bei der Erstellung der Fragen waren folgende Überlegungen ausschlaggebend für die Endfassung.

Da hier nur sechs Interviews geführt wurden, wurde es als wichtig empfunden, darstellen zu können, welche Personen interviewt wurden. Dafür musste es eine Frage zur Person und dem jetzigen Tätigkeitsfeld derer geben. Anschließend soll, für das bessere Verständnis der Umstände und Hintergründe des Interviewpartners, ein Personenprofil erstellt werden (siehe Anhang 4).

Eine weitere Überlegung beinhaltet die Darstellung des heutigen Aufgabengebietes eines Bibliothekars. Hier wurden drei Schwerpunkte identifiziert. Zum Ersten die Aufgaben eines Bibliotheksmitarbeiters an sich, dann die Unterschiede zwischen den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (kurz FaMI genannt) und den Bachelorabsolventen und abschließend die Fortbildung von Ausbildern. Bei der Aufstellung der Fragen wurden bewusst Kontroll- bzw. Wiederholungsfragen eingebaut, um das Gespräch anzuregen. Jedoch hätten diese, im Nachhinein gesehen, in einer anderen Reihenfolge erfolgen müssen.

Unter anderem hätte die Frage zu den unterschiedlichen Ausbildungen der Bibliothekaren heute und die Frage, welche Unterschiede es in den Aufgaben von Fachangestellten und Bachelorstudierten gibt (siehe Anhang 1), nicht an dritter bzw. fünfter Stelle gestellt werden sollen, sondern kurz hintereinander. Zum Beispiel sorgte die durchgeführte Abfolge der Fragen bei der dritten befragten Person zu ungewollten Wiederholungen der Antworten. Weiterhin gab es außerdem die Bedenken, dass nicht alle Befragten die einzelnen Teilbereiche beantworten können. Daher wurden einige der Fragen bewusst variabel gehalten und je nach Person und Wissensstand abgefragt.

Der letzte Abschnitt des Leitfadens beinhaltet Fragen zum zukünftigen Aufgabengebiet. Die letzte Frage zielte hierbei auf die Überlegung ab, ob die befragten Personen den Beruf des Bibliothekars als zukunftsfähig sehen. Falls in diesem Fragenabschnitt nicht auf Data-Librarian usw. eingegangen wurde, wurde hier ebenfalls noch einmal danach gefragt, da dies neue, aktuelle Aufgabenfelder sind (Gantert 2016, S. 32). Als Data-Librarian wird im Folgenden der Bibliothekar verstanden, dessen Arbeit verstärkt auf der Pflege von digitalen Daten liegt (Gantert 2016, S. 33).

Bei der Formulierung der Fragen wurde bewusst der Begriff Ausbildung verwendet, weil sowohl das Bachelorstudium als auch die Berufsausbildung als eine Form der Ausbildung angesehen werden. Gemeint ist bei der Fragestellung jedoch immer beides.

Zeitgleich während der Leitfaden zum Interview erstellt wurde, wurden mögliche Persona überlegt, die befragt werden könnten und warum ein Interesse an diesen Personen besteht (siehe Anhang 2). Der vorrangigste Grund für die Auswahl der Experten ist der Bezug zur praktischen Arbeit in einer wissenschaftlichen Bibliothek.

Es wird als wichtig erachtet, dass alle zu befragenden Personen zurzeit in einer wissenschaftlichen Bibliothek arbeiten oder gearbeitet haben, da ein Bezug zur Fragestellung vorherrschen sollte.

### **3.2.2 Durchführung**

Es konnten einige Persona bei der tatsächlichen Befragung nicht abgedeckt werden bzw. sind in der Funktion von einem Befragten mit ausgeführt worden. Folgende vorher überlegten Persona konnten, aus unterschiedlichen Gründen, anschließend nicht befragt werden.

1. Ein Auszubildender, der gerade noch ausgebildet wird
2. Ein Berufsschullehrer der Fachangestellte ausbildet

Für die fehlende Befragung gibt es verschiedene Gründe. Der häufigste Grund ist jedoch die Geheimhaltung gewesen. Viele der angesprochenen möglichen Personen hatten die Befürchtung, dass sie trotz Einverständniserklärung zur Geheimhaltung (siehe Anhang 3) erkannt werden. Oft gab es zudem die Befürchtung falsche Antworten zu geben. Des Weiteren gab es die Schwierigkeit, dass etliche Personen auf schriftliche Anfragen nicht reagierten oder auch nach persönlichem Ansprechen keine Rückantwort erfolgte. In etlichen Fällen wurde zudem bereits ein Interviewtermin mit den entsprechenden Interviewpartnern vereinbart, der trotzdem kurze Zeit vorher von den Personen abgesagt wurde.

Die Durchführung der Interviews gestaltete sich wie im Folgenden beschrieben.

Zu Beginn des Interviews wurde die Person über das Ziel der Bachelorarbeit aufgeklärt und dass alle Angaben, die gemacht werden, freiwillig sind. Des Weiteren wird die Einverständniserklärung der Person vorgelesen und unterschrieben.

Erst jetzt wurde die erste Frage vorgelesen. Je nach Verlauf des Gespräches wurde darauf geachtet Fragen vorzuziehen, wegzulassen oder auch Verständnisfragen zu stellen. Falls es notwendig war, wurden bei Verständnisproblemen, Fragen erklärt. Es wurde aber immer darauf geachtet, möglichst keinen persönlichen Einfluss auf die Person zu nehmen.

### **3.2.3 Die Nacharbeitung**

Nach der Durchführung des Interviews wurde das aufgenommene Interview transkribiert und komplett anonymisiert, aufgrund der vorher erwähnten Probleme. Für das bessere Verständnis und die bessere Lesbarkeit sind Pausen, Verzogerungssignale, wie ähm, ah, öh, Rezeptionssignale, wie hm, hm'hm, parasprachliche Handlungen, wie lachen und husten, Stotterer und kurz hintereinander folgende Doppelungen von Wörtern, aus den Transkripten entfernt worden. Die endgültigen Skripte sind bei der Erstprüferin Frau Prof. Dr. Düren als CD hinterlegt.

Für die tatsächlich befragten Personen wurde nach dem Interview auf Grundlage der Transkripte ein Personenprofil angelegt (siehe Anhang 4).

Person 1 ist weiblich und hat ihren Abschluss 2015 gemacht. Anschließend bekam sie eine einjährig befristete Stelle im selben Betrieb. Person 2 ist männlich und hat sowohl die Ausbildung zum Fachangestellten abgeschlossen als auch 2015 das Bachelorstudium Bibliotheks- und Informationsmanagement (kurz BIM). Seit 2016 arbeitet er als Gruppenleiter. Die 3. Person ist ebenfalls weiblich und hat auch eine Ausbildung zum FaMI absolviert bzw. studiert zurzeit ebenfalls denselben Studiengang im Bachelor. Person 4 ist Diplombibliothekarin mit Zuständigkeiten für Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter, Gesundheitsförderung, usw. Weiterhin ist sie die Assistentin der Direktion.

Die vorletzte Person ist Professorin an einer Hochschule und gelernte Diplombibliothekarin. Die letzte Interviewpartnerin ist Teamleiterin einer kleinen wissenschaftlichen Bibliothek.

Die sechs Interviews haben eine Länge zwischen 18:29 Minuten und 49:44 Minuten.

## **4. Die Auswertung**

### **4.1 Das heutige Aufgabengebiet von Mitarbeitern**

#### **4.1.1 Aussagen der Interviewpersonen**

Drei der befragten Personen hatten anfänglich Probleme diese Frage zu beantworten. Dies äußerte sich entweder durch eine direkte Aussage wie „Ja, das ist eine gute Frage. Genau, das habe ich mich auch schon öfter gefragt“ (Person 1) oder durch Rückfragen, was mit dieser Frage gemeint ist, welches bei Person 2 und 6 der Fall war. Person 4 ging zum größten Teil nicht direkt auf das Aufgabengebiet ein, sondern eher auf Kenntnisse und Fähigkeiten (Person 4). Überraschend war, dass alle Personen den Benutzungsbereich und das Bestandsmanagement als wichtig erachteten.

In der Literatur wird unter Benutzung verstanden, „ihre Kunden mit Literatur und Informationen zu versorgen“ (Gantert 2016, S. 287). Die Personen hatten jedoch unterschiedliche Ansichten, was zu den Aufgaben der Benutzung gehört. Person 1 sah vor allem die schnelle Zufriedenstellung von Kunden als maßgeblich an (Person 1). Der Bibliotheksangestellte sollte, ihrer Meinung nach, „den Leser oder den Nutzer, wie auch immer, das Leben [...] erleichtern“ (Person 1) und Fortbildungen zur Informationsvermittlung anbieten (Person 1). Genau wie bei Person 1 sah auch Person 2 die Benutzung eher als übergreifenden Begriff an.

So wurde unter anderem von Person 1 der Überblick über den Bestand auch als ein Bereich der Kundenbedienung angesehen (Person 1). Person 2 jedoch fast den Begriff der Benutzung als Dienstleistung auf (Person 2).

„Häufig geht es natürlich um den Publikumsbereich, weil [...] es ja trotzdem darum geht, einer bestimmten Zielgruppe Dienstleistungen angedeihen zu lassen. Dienstleistungen ist, glaube ich, etwas umstritten in dem Zusammenhang, aber eigentlich ist es das. Also entweder ich gebe jemandem Bücher oder ich Sorge dafür, das jemand Bücher bestellen kann, weil ich sie in den Katalog eingebe oder ich Sorge dafür, dass jemand seine Dissertation bei uns abgeben kann oder ich Sorge dafür, dass Leute lernen wie man mit der Literaturverwaltung umgehen [...] oder aber dieser klassische Auskunftsdienst“ (Person 2).

Person 3, 4 und 6 sahen den Benutzungsbereich eher als Ausleihinformationen geben bzw. die Vermittlung von Informationen an.

Eine besondere Ansicht von Benutzung hatte Person 5. Die wichtigste Aufgabe eines Mitarbeiters liege, ihrer Meinung nach, in der Schnittstelle bzw. Vermittlung von Informationen an den Kunden. „Aber im Generellen würde ich sagen, das die Hauptaufgabe die der Schnittstelle ist. Also dann tatsächlich Vermittlungsaufgaben, würde ich eigentlich mit hoher Priorität sehen bei den Aufgaben des bibliothekarischen Mitarbeiters. Auf verschiedenen Ebenen. Also, das ist dann auch die Information und Auskunft mit drin, aber all das, was an Produkten und Informationsangeboten, digitalen Angeboten, all das sind ja vermittelnde Angebote zwischen Beständen, Quellen, Ressourcen und dem Nutzer“ (Person 5).

Unter Bestandsmanagement werden in diesem Zusammenhang „alle bei der Auswahl, der Beschaffung und der Zugangsbearbeitung der erworbenen Medien erforderlichen Arbeiten“ (Gantert 2016, S. 131) verstanden.



Drei der Personen sahen die Informationsvermittlung als wichtigen Teil des Bestandsmanagements an. „Aber eben auch die Metadaten müssen eben sehr gut strukturiert sein, dass man eben das ganz schnell wiederfindet, was man alles so braucht“ (Person 1).

Wiederum wurde von anderen Befragten die Auswahl der Medien als ein Aufgabengebiet angesehen (Person 4). Besonders unerwartet war, dass vier der sechs interviewten Personen das Sammeln, Erschließen und Vermitteln immer noch als ein maßgebliches Aufgabengebiet von Bibliotheksmitarbeitern ansahen. Jedoch wurde unter anderem von Person 5 betont, dass dies zwar immer noch wichtig, aber in Veränderung begriffen ist und sich zu einer Managementaufgabe entwickelt. Person 3 und 4 bestätigten diese Aussage, indem sie Lizenzmanagement bzw. Medienkunde erwähnten. Die Pflege und Erhalt des Bestandes wurde von Person 6 und 3 ebenfalls als heutiges Aufgabengebiet dargestellt.

„Wir müssen auch immer Werbung machen“ (Person 6) war eine Aussage auf die Person 6 Wert legte. Genau wie auch bei Person 3 wird die Öffentlichkeitsarbeit als ein heutiges Aufgabengebiet für wissenschaftliche Bibliotheken identifiziert. „Wir müssen uns auch immer darstellen und wir müssen auch immer unseren Standpunkt klarmachen“ (Person 6).

Von vier Personen wurden außerdem noch Aussagen zur Technologisierung getätigt. Dies passierte jedoch eher im Kontext zu einer anderen Aussage wie bei Person 1, die zurzeit in der Digitalisierung arbeitet.

#### **4.1.2 Fazit**

Auf Grundlage der Aussagen der Personen lassen sich zusammenfassend folgende heutige Aufgaben von Mitarbeitern in wissenschaftlichen Bibliotheken darstellen. Die befragten Personen sahen als vorrangige Aufgabe das Erfüllen der Bedürfnisse der Benutzer an.

Dies deckt sich mit den Angaben in der Fachliteratur (Gantert 2016, S. 34). Somit werden nicht nur von den interviewten Personen die Erwerbung, Erschließung, Bestandspflege, der Nachweis von Literatur und die Informationsversorgung von Benutzern als Aufgabe angesehen (ebd.).

Unter Benutzung wurde von den Personen zum einen die Betreuung von Nutzern in den verschiedensten Bereichen verstanden und zum anderem die Informationsvermittlung bzw. die Vermittlung von Dienstleistungen.

Überraschend waren die Aussagen zur Öffentlichkeitsarbeit und zur Darstellung des Berufes in der Öffentlichkeit. Dies wurde zwar nur von zwei Personen angemerkt, jedoch zeigt dies, dass es durchaus eine Rolle in der Arbeit der Bibliothekare spielt.

Eine geringere Aufmerksamkeit fand bei den Personen in dem technologischen Bereich statt. Durch die Literaturrecherche (siehe Kapitel 3.1) und die vorher recherchierten Rahmenbedingungen (siehe Kapitel 2) wurde angenommen, dass dies für die befragten Personen eine größere Rolle spielen würde. Trotz der großen Bedeutung von Technologie für Bibliotheken (siehe Kapitel 2.1), wird dies von den Befragten jedoch nur indirekt als Aufgabengebiet angegeben. Gerade die jüngeren Personen und die Personen in Verantwortungspositionen haben diesen Bereich erwähnt. Über den Grund können nur Vermutungen angestellt werden.

## **4.2 Der FaMI und der Bachelor BIM**

### **4.2.1 Aussagen der Interviewpersonen**

Alle befragten Personen kannten sowohl den FaMI als auch das Bachelor-Studium und konnten somit diese Frage beantworten. Jedoch gab es unterschiedliche Formen der Antworten, je nachdem was für ein Ausbildungsstand die jeweilige Person hat.

Person 2, 3, 4 und 6 sind eher auf die Unterschiede zwischen FaMI und BIM-Studium eingegangen. Der Grund, dass die Person 1 und 5 die Unterschiede weniger erörtern, ist sicherlich der von dem Ausbildungsgrad herrührende einseitige Wissensstand. Somit war das Wissen der 1. befragten Person zur FaMI-Ausbildung umfangreicher, als das zum Studium (Person 1) und in umgekehrter Form bei Person 5.

Vier der sechs Befragten gaben an, dass beide Ausbildungen drei Jahre gehen. Jeweils fünf Personen konnten auch genaue Ausbildungsinhalte nennen.

Interviewpartner 2, 4 und 5 gaben an, dass der Unterschied zwischen FaMI und BIM-Studium in ihrer Gehaltsstufe läge. „Wir haben ja in Bibliotheken eine extrem hierarchische Strukturierung, die sich natürlich auch aus den Ausbildungen ergibt“ (Person 4). Demzufolge werden Fachangestellte von den Personen im niedrigen bis höheren Dienst (Person 5) bzw. Gehaltsstufe E5 bis E8 TV-L (Person 2) angesiedelt und die Mitarbeiter mit Bachelorabschluss im gehobenen Dienst (Person 5), das heißt, „der Bachelor fängt bei E9 an“ (Person 2).

„Also ich hab das bisher auch sehr gemerkt, wenn man FaMI ist, also nur die Ausbildung hat, hat man deutlich weniger Verantwortung. [...]Wenn man Bibliothekar ist, kriegt man Aufgaben die mehr Verantwortung haben“ (Person 2). Auch die Befragten 1,3 und 6 sahen den größten Unterschied eher in der Aufgabenverteilung. Somit sahen sie die studierten Kräfte eher in Positionen mit Verantwortung (Person 2) bzw. dass diese Aufgaben bekommen, die „eher so ein bisschen organisatorisch (sind) [...]. Also so was in Richtung Weiterentwicklung der Bibliothek, Mitarbeiterführung“ (Person 6). FaMI haben vor allem die einfachen Tätigkeiten (Person 1) und decken das „Tagesgeschäft“ ab (Person 6).

Darauf aufbauend wünschten sich vier der Befragten eine Aufweichung dieser Strukturen.

Sie meinten, dass dies heute bereits schon passieren würde, jedoch die Entwicklungen noch zu hierarchisch wären (Person 2). Gerade Person 3 sagte in dem Interview, dass ein FaMI im Betrieb genau so viel lernen könnte wie im Studium. Gerade da sie sowohl die Fachangestelltenausbildung gemacht hat als auch das Studium zurzeit durchführt, wiederholten sich ihrer Meinung nach viele Themen (Person 3). „Das große Manko quasi an der FaMI-Ausbildung [...] ist halt vor allem die schulische Ausbildung“ (Person 3). Die Hochschulbildung wird als umfangreicher angesehen als die schulische Bildung der FaMI-Ausbildung (Person 3). Jedoch sind die praktischen Fähigkeiten der betrieblich ausgebildeten Kräfte weiter ausgeprägt als die der Bachelorabsolventen (Person 3). Interviewpartner 4 sagte aus, dass die Grenzen zwischen diesen beiden Bereichen in kleineren Einrichtungen bereits weniger deutlich wären. Dies wird von Person 6, die Teamleiter in einer kleinen wissenschaftlichen Bibliothek ist, bestätigt: „Die FaMI's machen viel Tagesgeschäft. Also so den Tagesablauf am Laufen halten [...] Bibliothekare [tun] das auch, aber eben auch ein bisschen organisatorisch“ (Person 6).

Demzufolge gibt es aktuell Bestrebungen, dass die „Anerkennung der praktischen Ausbildung FaMI im Studium des Bachelor“ (Person 4) noch stärker ausgebaut wird, da ihrer Meinung nach die FaMI-Ausbildung eine noch größere Anerkennung im Studium erfahren könnte (Person 4).

#### **4.2.2 Fazit**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die unterschiedlichen Ausbildungen, FaMI und Bachelor, durchaus bekannt sind. Jedoch zeichnet sich ab, dass die eigene berufliche Erfahrung einen Einfluss auf den Umfang des Wissens über die Inhalte der Ausbildungen hat.

Die Unterschiede zwischen Fachangestellten und Bachelorstudierten werden vorrangig an der Gehaltsstufe bzw. an dem Verantwortungsbereich festgemacht.

Somit haben FaMI's vor allem einfachere Tätigkeiten mit einem geringen bis mittleren Zuständigkeitsbereich. „Der Ausbildungsgang des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste zielt darauf ab [...] zu befähigen, bibliothekarische Tätigkeiten eines mittleren Schwierigkeitsgrades auszuführen“ (Gantert 2016, S. 37). Mitarbeiter mit einem Hochschulabschluss übernehmen hingegen schwierigere Aufgaben, Leitungspositionen (Gantert 2016, S. 38) sowie Positionen mit mehr Verantwortung (Person 2).

Dennoch wird, gerade von den befragten Personen mit beiden Abschlüssen (also sowohl FaMI, als auch BIM Studium), eine Aufweichung dieser hierarchischen Strukturen gefordert. Gerade da auch Fachangestellte in der heutigen Zeit auch Führungspositionen einnehmen (Gantert 2016, S. 37), sehen einige Personen hier Potenzial zur Weiterentwicklung. Gerade Person 4 merkte an, dass es Bestrebungen gebe hin zu einer stärkeren Anerkennung der betrieblichen Ausbildung im Studium (Person 4).

### **4.3 Die zukünftigen Ausbilder und Lehrenden**

#### **4.3.1 Aussagen der Interviewpersonen**

Alle befragten Personen sahen die Vernetzung zwischen Theorie und Praxis als wichtig an. „Es muss ein gutes Wechselspiel sein, aus Praxis und Theorie“, sagte Person 5 aus. Jedoch betonte sie auch, dass dies nicht immer einfach sei, da Lehre eine solide Grundlage bilden soll (Person 5). Person 4 bestätigte dies, indem sie aussagte, dass in ihrem Betrieb zurzeit Ausbilder zu Eignungsprüfungen geschickt werden, dass diese aber fachlich fit seien (Person 4).

Auch Person 1, 4 und 6 gaben an, dass Fortbildungen und Schulungen bzw. die Orientierung an anderen bibliothekarischen Einrichtungen für Lehrende und Ausbilder eine gute Möglichkeit der Weiterbildung wären.

Jedoch betonte Person 1 auch, dass dies in der Eigenverantwortung der Lehrenden und Ausbilder liegt. Bei dieser Aussage ist aber auch zu bedenken, dass dieser Interviewpartner gerade erst die Ausbildung beendet hat und somit die Frage gestellt werden muss, ob die nötigen Kenntnisse in diesem Themenbereich so umfassend vorhanden sind. Dies wird außerdem auch von der Person selbst infrage gestellt (Person 1).

Interviewpartner 3 und 5 gaben an, dass es ebenfalls wichtig ist, sich auch an anderen Branchen zu orientieren. „Ich denke wir könne[n] viel aus anderen Branchen lernen“ (Person 3) „Also man muss sehr genau in alle Richtungen sich informieren, ja. Also [...] in die Praxis hinein, [...] der politische Bereich, der gesellschaftliche, man muss sich in allen Themen eigentlich, sich daran orientieren, wie tickt die Gesellschaft, was ist gefordert, was will die Politik, welche Zwänge, welche Rahmenbedingungen haben wir“ (Person 5).

Wissen sollte, nach der Meinung von Person 4, nicht so vermittelt werden als wäre es für immer gültig. Vielmehr meinte sie sei eine Offenheit gegenüber den Lernenden gefordert und ein ständiger Wille weiter zu lernen (Person 4). Es sei notwendig, „das man heute noch viel stärker darauf gucken muss, mit welchen Fähigkeiten kommen junge Leute schon in die Ausbildung, wie kann ich die vielleicht auch sinnvoll für meine Bibliothek und für meine eigene Tätigkeit nutzen“ (Person 4). Dies wurde von Interviewpartner 6 bestätigt, indem sie angab, dass sie es gut findet, Auszubildende „mal erzählen zu lassen was die so mitkriegen“ (Person 6).

Person 5 würde die zukünftige Lehre und Ausbildung Projekthafter gestalten. Sie gibt an, dass es besser wäre, „wenn man da manchmal mehr Flexibilität hätte, auch die Studierenden so ein bisschen, dann im zweiten Teil des Studiums zumindest, so ein bisschen selbstbestimmter auch lernen zu lassen“ (Person 5). Ebenfalls sagt dies Person 2 aus. Sie als Studierende meint, dass es mehr Freiräume in der Lehre geben sollte.

Jedoch betont sie auch, dass ein einheitlicher Rahmenlehrplan angebracht wäre (Person 2). Person 5 sieht hier die Schwierigkeit, dass das Curriculum nicht so oft geändert werden kann, wie es mit der heutigen Entwicklung notwendig wäre, um hier auch eine gewisse Stabilität zu gewährleisten. Auch Person 2 bestätigte, dass ein gewisses „Rüstmittel“ in der Ausbildung und Lehre vermittelt werden muss (Person 2).

#### **4.3.2 Fazit**

Gerade aufgrund stagnierenden Etats und Personalnot (siehe Kapitel 1) war das Ergebnis der Vernetzung nicht überraschend. Es wird somit als ein wichtiger Bestandteil der zukünftigen Aufgaben von Ausbilder und Lehrenden angesehen, sich untereinander und branchenübergreifend zu vernetzen. Dem schließt sich auch der Wunsch der interviewten Personen an zukünftig eine engere Zusammenarbeit von Theorie und Praxis zu haben. Ausbilder und Lehrende sollten sich immer offen gegenüber Neuem zeigen, denn oft bringen die Lernenden bereits Veränderungen und Neues mit (Person 4). Interessanterweise wünschte sich eine Studentin einheitliche Rahmenlehrpläne, da die jetzigen der Aufforderung nach mehr Flexibilität in der Lehre entgegenstehen (Person 3). Trotz allem wird hier gefordert mehr Freiräume in der Lehre und Ausbildung zu haben.

Jedoch gab es auch Aussagen, dass Ausbilder und Lehrende sich selbst fort- und weiterbilden müssen. Eine Möglichkeit sich als Ausbilder fortzubilden sind Angebote von, zum Beispiel, ZAF. Hier wird ein umfangreiches Spektrum an aktuellen Weiterbildungsmaßnahmen geboten (Freie Hansestadt Hamburg, Landesbetrieb ZAF/AMD 2016). Allerdings „richten sich [diese] an alle Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung“ (Hamburg.de 2016). Somit müssen sich Lehrende und Ausbilder, die nicht bei der Stadt Hamburg beschäftigt sind, anderweitig weiterbilden.

Eine Möglichkeit der Fortbildung für diesen Personenkreis bietet der Bibliothekartag (Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare e.V. 2016). Alle Bibliothekare können hier mit einer Tagungsgebühr teilnehmen (BID 2016).

#### **4.4 Das zukünftige Aufgabengebiet**

##### **4.4.1 Aussagen der Interviewpersonen**

Diese im Interview gestellten Fragen wurden von den Personen in unterschiedlicher Form beantwortet. Person 1 stellte als Erstes die Gegenfrage „hat das überhaupt eine Zukunft, wo wir hier gerade sitzen oder was wir hier gerade machen“ (Person 1). Wiederum andere Personen wie Interviewpartner 2 und 4 sahen als Erstes die Beratung als erwähnenswert an. Person 6 bestätigte dies, indem sie zu Beginn der Frage die verstärkte Serviceorientierung ansprach „weil im Internet selber googeln kann jeder“ (Person 6). Person 2 äußerte, dass die Unterstützung von Wissenschaftlern bei ihrer Forschung ein zukünftiges Aufgabengebiet sein könnte. Die Unterstützung bei Veröffentlichungen, in zum Beispiel Open Access Datenbanken, sei dabei ein Bestandteil, gab Person 6 an. Es sollte eine stärkere Spezialisierung stattfinden, sagte außerdem Person 3 aus. Sowohl in den pädagogischen Bereichen als auch bei den technischen Kenntnissen wie z.B. der Lizenzverwaltung (Person 3). Alle Personen bestätigten die Aussage, dass der zukünftige Bibliotheksmitarbeiter technische Kenntnisse haben muss. Person 3 und 6 gaben dazu noch an, dass Langzeitarchivierung ein wichtiger Bestandteil wäre.

Nur ein paar Personen machten Angaben zur Höhe oder zum Umfang des technischen Wissens. Person 1 gab unter anderem an, dass Mitarbeiter Datenbanken anlegen können müssen und „viel mehr IT Fachkenntnisse müssen angeeignet werden“ (Person 1). Person 4 bestätigte diese Aussage. Es wird deutlich mehr Tätigkeiten geben, die IT-Kenntnisse erfordern.



Dies passiert schon heute durch Fremddatenübernahme und die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen. Jedoch wird auch von Interviewpartner 4 angemerkt, dass es hier möglicherweise Spezialisten geben wird, da nicht jede Person sich dieses Wissen aneignen kann.

„Wobei ich denke, jeder halbwegs gebildete Bibliothekar sollte heutzutage in der Lage sein über, ich weiß nicht was, Wordpress oder was auch immer, seine eigene Webseite zu gestalten, wenn er das möchte oder seine[n] eigenen Blog. Und die sozialen Medien eben auch zu nutzen, egal in welchem Umfang man das macht, aber man sollte in der Lage sein dazu einfach, weil viel zu viel Fragen von der Kundschaft dazu kommen“ (Person 4). Interviewpartner 2 gab zu bedenken, dass es auch viele Kollegen gäbe, die ohne die heutigen Technologien aufgewachsen sind und studiert haben, und dass diesen Mitarbeitern es schwerfallen könnte, sich dieses Wissen anzueignen (Person 2).

Des Weiteren „wenn sie lange in der Bibliothek tätig sind, auf einem bestimmten Arbeitsplatz, verlieren sie manchmal ein bisschen aus dem Blick was tut sich eigentlich in den anderen Bereichen“ (Person 4). Dies wird von Person 4 ebenfalls als Gefahr gesehen, auf die Mitarbeiter einer wissenschaftlichen Bibliothek reagieren müssen.

Person 3 gab dazu an, dass „althergebrachte Strukturen wie wir sie in unserem Verbundsystem heute noch haben, [...] sich nicht von heute auf morgen auflösen“ (Person 3) werden, welches ebenfalls von Person 4 bestätigt wurde.

Das gedruckte Buch wird auch als Bestandteil der zukünftigen Arbeit von Mitarbeitern in wissenschaftlichen Bibliotheken gesehen. Aber wird dies nur von Person 1 tatsächlich geäußert, die betonte, dass es diesen Bereich weiterhin geben muss. Person 2 und 3 gaben dies eher im Kontext an, dass es die klassischen Bereiche weiterhin geben wird.

Als Problem des Berufes wird von Interviewpartner 6 die geringe „Lobbyarbeit“ (Person 6) gesehen. Der Beruf sei ein „Nischenberuf“ (Person 3) und somit müsste hier mehr Öffentlichkeit für den Beruf gemacht werden, aber nicht von Bibliothekaren selbst sondern von außen (Person 2).

„Wir sind Dienstleister und man soll ja auch nicht unbedingt jeden Schritt sehen müssen“ (Person 3). Person 5 gab an, dass Bibliothekare „nicht so überzeugend in der Vermarktung“ wären (Person 5).

Es bestehe somit die Gefahr, dass die Anzahl der Mitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken reduziert wird, gab Person 2 an. Dies wurde auch von allen anderen Personen ebenfalls ausgesagt. Jedoch gab es unterschiedliche Aussagen zur Form der Verringerung des Personals. Person 1 gab an, dass wahrscheinlich sowohl FaMI als auch studierte Bibliothekare weniger werden bzw. eine von beiden Gruppen abnimmt. Person 2 andererseits sagte aus, dass Mitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken sich mehr Aufgaben suchen müssen, damit das Personal nicht schrumpft (Person 2). Jedoch ist auch zu beachten, dass es keine Arbeit „für die Schublade“ ist (Person 2). Person 2 gab ebenfalls an, dass die Arbeit besser durchdacht werden könnte, ob diese noch eine Bedeutung für die Weiterentwicklung der Bibliotheken hat. Er beschrieb diesen Fakt anhand des Falles, dass in seinem Betrieb noch Basisklassifikationen von Mitarbeitern vergeben werden, obwohl diese, nach seinen Aussagen, keine Verwendung mehr finden würden (Person 2).

Ebenfalls bestehe die Möglichkeit statt gelernten Bibliothekskräften fachfremde Mitarbeiter einzustellen und diesen in Form von Fortbildungen das nötige fehlende Bibliothekswissen anzulernen (Person 2). Dieser Trend wurde von Person 4 bestätigt indem sie angab, dass in ihrer Einrichtung eher Personen angestellt werden, die das nötige Fachwissen für die Aufgabe mitbringen. Das bibliothekarische Wissen wäre eher weniger relevant (Person 4).

Jedoch gibt es auch die entgegengesetzte Meinung, die unter anderem Person 5 vertritt. Sie sagte, dass sie überzeugte Bibliothekarin wäre und der Mitarbeiter in Bibliotheken sehr anpassungsfähig wäre (Person 5). Es gäbe hier eher die Möglichkeit der Spezialisierung (Person 3) und des Differenzierens (Person 2). Person 2 sagte zwar aus, dass auch Fachfremde in der Bibliothek anfangen könnten, kam aber im weiteren Verlauf des Gespräches auch auf andere Berufsausbildungen zu sprechen wie Bibliotheksinformatiker und Data-Librarian (Person 2). Jedoch sah diese Person auch diesen Punkt wieder kritisch indem sie angab, dass sie nicht wisse „ob wir da nicht auch Leute produzieren, die wir am Ende vielleicht gar nicht mehr brauchen“ (Person 2). Person 5 konnte sich dies gar nicht vorstellen und fand die Form des Data-Librarian einseitig (Person 5).

Person 3 gab an, dass sie eher eine Spezialisierung der studierten Kräfte bevorzugen würde damit die klassischen Themen eher von FaMI's übernommen werden können. Hier gab sie Wissensmanagement als Beispiel eines spezielleren Themas an (Person 3). Person 4 griff in dem Interview das Thema Wissensmanagement ebenfalls auf und gab an, dass dieses Thema „vielfach noch gar nicht angepackt“ (Person 4) worden sei.

Person 2 gab entgegen dem an, dass der Vorteil von Bibliothekaren wäre, dass sie „Generalisten“ seien (Person 2). Beschäftigte in wissenschaftlichen Bibliotheken hätten oft die Fähigkeit sich Wissen anzueignen und können sich für das Lernen begeistern (Person 2). Somit hätten Bibliothekare die Fähigkeit sich „ständig zu hinterfragen“ (Person 4) gerade in Zeiten des demographischen Wandels und des Entstehens der FID (Person 4).

Person 4 berichtete, dass sie in Bewerbungsgesprächen die Frage stellen würden, ob Bibliotheken eine Zukunft haben und warum. Sie sagte aus, dass sie überrascht sei, wie selten Außenstehende diese Frage beantworten können (Person 4).

Jedoch kam von keinen der befragten Personen im Interview die Aussage, dass der Beruf Bibliothekar keine Zukunft hat.

#### **4.4.2 Fazit**

Auf Grundlage der Aussagen der interviewten Personen (siehe Kapitel 4.4.1) lassen sich folgende Schlussfolgerungen erfassen. Als zukünftiges Aufgabengebiet von Mitarbeitern in wissenschaftlichen Bibliotheken wird interessanterweise die Benutzungs- bzw. Serviceorientierung angesehen. Trotz der Betonung, dass Bibliotheksmitarbeiter Dienstleister sind, scheint zukünftig der Bereich Beratung und Service für Kunden eine noch wichtigere Rolle einzunehmen. Hier scheint künftig besonders die Beratung von Wissenschaftlern bei ihren Veröffentlichungen ein wichtiger Bestandteil zu sein. Beispielhaft wurde die Unterstützung von Bibliotheksmitarbeitern bei Open Access Veröffentlichungen von Wissenschaftlern genannt (siehe dazu Kapitel 2.1).

Weiterhin waren die Personen sich einig, dass ein technisches Verständnis für Bibliothekare zunehmender wichtiger wird. Dabei sind anscheinend vor allem Datenbank-, Webseiten- und Social-Media-Kenntnisse maßgeblich. Aber auch die Langzeitarchivierung spielt zukünftig für wissenschaftliche Bibliotheken eine Rolle und die damit verbundenen Kenntnisse über die verschiedenen Medien (siehe dazu Kapitel 4.1.1).

Von einigen Personen wurde auch das Problem des demographischen Wandels in Bibliotheken angesprochen (siehe auch Kapitel 2.2). Zwar sei es notwendig, zukünftig als Mitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken ein technisches Wissen zu haben, jedoch nicht für jeden Bibliothekar ist es möglich sich dieses Wissen noch anzueignen.

Es wurde in diesem Kontext aber auch betont, dass es weiterhin das gedruckte Buch geben wird und dass es hier Personal geben muss, die das Wissen um dieses Medium haben.

Als Schwachpunkt in den Aufgaben von Bibliotheksangestellten wurde die Öffentlichkeitsarbeit genannt. Es wäre wichtig für den Fortbestand des Berufes, dass dieser von außen beworben wird, da Bibliothekare nicht gut in Selbstvermarktung seien. Jedoch sollten nicht alle Bereiche offengelegt werden.

Erstaunlich war, dass alle befragten Personen aussagten, dass es zukünftig in wissenschaftlichen Bibliotheken weniger Personal geben wird. Jedoch gab es Unsicherheiten, in welcher Form dies geschehen wird. Bibliothekspersonal sollte sich somit andere Aufgaben suchen und bereits bestehende Aufgaben auf ihren Sinn und Zweck überdenken. Von den interviewten Personen wurde es auch in Betracht gezogen, fachfremdes Personal einzustellen und diesem hinterher eine bibliothekarische Weiterbildung anzubieten, wenn diese den nötigen Anforderungen entsprechen.

Weniger zukunftssträchtig wurden Spezialisierungen wie Data-Librarian gesehen. Dies sei zwar eine Möglichkeit, jedoch wurde von den Befragten der Zweck infrage gestellt und es wurde als zu einseitig empfunden.

Als möglicher Lösungsversuch wurde aber betont, dass die Bibliothekare die Fähigkeit hätten, sich nötiges Wissen anzueignen und sich zu hinterfragen. Somit wäre die größte Stärke von Bibliothekaren, dass sie „Generalisten“ sind (Person 2). Schlussendlich sagten die Personen aus, dass der Beruf Bibliothekar und die Aufgaben in wissenschaftlichen Bibliotheken weiterhin vorhanden sein werden.

## **5. Empfehlungen für die Zukunft**

Im Folgenden wird auf Grundlage der ausgewerteten Interviews und mit Einbezug der Fachliteratur der Versuch unternommen, eine Empfehlung für die Zukunft von Mitarbeitern in wissenschaftlichen Bibliotheken zu

geben. Es wird jedoch seitens des Autors darauf hingewiesen, dass diese keine allgemeine Gültigkeit besitzt, sondern nur als mögliche zukünftige Tendenz zu verstehen ist (wie auch bereits in Kapitel 3 erläutert).

### 5.1 Es wird weniger Personal in Bibliotheken geben.

Bereits in den letzten fünf Jahren lässt sich die von den interviewten Personen vorausgesagte Tendenz beobachten. Zum Beispiel hat laut der Daten in der deutschen Bibliotheksstatistik (kurz DBS) (siehe Anhang 5) die Universitätsbibliothek in Greifswald 2012 noch 77,10 Stellen gehabt, jedoch 2015 waren es nur noch 68,67 Stellen (siehe dazu Abbildung 1). Genauso auch die Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg. 2013 waren es 34 Stellen und 2014 bzw. 2015 nur noch 32 Stellen (Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz) 2016). Bei der Auswertung der Daten der DBS wurden die Stellen von ausgewählten Bibliotheken im norddeutschen Raum liegend verglichen.

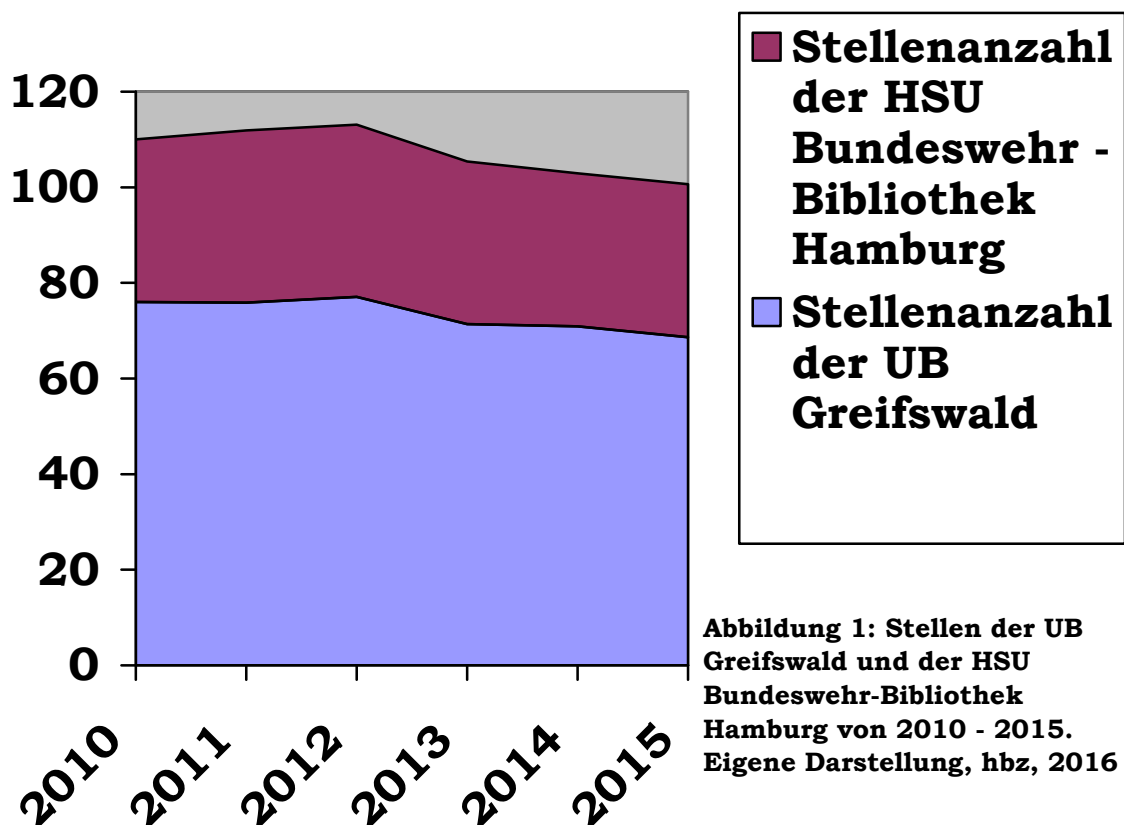


Abbildung 1: Stellen der UB Greifswald und der HSU Bundeswehr-Bibliothek Hamburg von 2010 - 2015. Eigene Darstellung, hbz, 2016

Eine mögliche Ursache der zukünftigen Personalreduzierung kann neben dem Etat (Gantert 2016, S. 55) auch der demographische Wandel sein. In Bibliotheken wird es eine starke Alterung der Belegschaft geben (Fühles-Ubach 2014, S. 41). Hier ist also eine verstärkte Fürsorgepflicht angebracht (ebd.). „Da die Gesundheit und auch der Krankenstand in engem Zusammenhang mit der Motivation der Mitarbeiter stehen, ist die persönliche Zufriedenheit mit der beruflichen und kollegialen Situation besonders wichtig. Die Fürsorgepflicht geht also über die rein körperliche Verfassung hinaus“ (ebd.).

Aber nicht nur die Fürsorgepflicht spielt eine Rolle, auch die Personalentwicklung und Mitarbeiterführung sollte nicht unbeachtet bleiben, wenn Bibliotheken weiterhin gute Leistungen erbringen wollen (Gantert 2016, S. 55). Dabei spielt neben der Abgabe von Verantwortung in Teams auch Fortbildung von Personal eine Rolle (ebd.). Dabei sollte nicht nur das ältere Personal geschult werden, sondern das ganze Personal (Fühles-Ubach 2014, S. 42). Gerade mit der heutigen technischen Entwicklung (siehe dazu Kapitel 2.1) ist es unerlässlich, hier das Personal auf dem neuesten Stand zu halten (Fühles-Ubach 2014, S. 42).

Gerade an diesem Punkt sollte auch das junge Personal nicht vergessen werden. Zwar ist ein Mangel an ausgebildeten bibliothekarischen Fachkräften zurzeit noch nicht zu sehen (Fühles-Ubach 2014, S. 40), jedoch sollte auch diese Gruppe der Mitarbeiter in den Prozess integriert werden, da sie eine Menge an Rüstzeug mitbringen (Merkler 2014, S. 898).

Allerdings spielt die Vernetzung zwischen Theorie und Praxis, laut den Personen, auch eine wichtige Rolle. Es sei für die Ausbildung der zukünftigen Bibliotheksangestellten besonders wichtig, dass die heutigen Ausbilder den Bezug zur Praxis nicht verlieren, um somit auch ihr aktuelles Wissen an die nächsten Generationen weitergeben zu können.

„Für die Wissenschaftlichen Bibliotheken ist es wichtig, sich als Infrastruktur des lebenslangen Lernens zu begreifen“ (Dunkel 2011, S. 4).

## **5.2 Mehr Werbung für das Aufgabengebiet von Bibliothekaren**

Die Öffentlichkeitsarbeit ist, laut den befragten Personen, ein fehlender Bestandteil in der Darstellung der Aufgaben eines Mitarbeiters in wissenschaftlichen Bibliotheken. Neben dem im vorangegangenen Kapitel erwähnten Aspekt der „beschränkten Geld- und Personalmittel“ (Gantert 2016, S. 55), kann auch die fehlende Darstellung der Aufgaben einer Bibliothek in der Bevölkerung einen Einfluss haben, sagten die Interviewten aus. Dabei sei es nicht wichtig, dass Bibliothekare sich selbst präsentieren, sondern es sollte eine öffentliche Vermarktung von außen kommen, gaben die Interviewpersonen an. Im Internet und auf den verschiedenen sozialen Plattformen lassen sich Medien zum Beruf des Bibliothekars finden. Hier kann als Beispiel das Bibliotheksportal genannt werden, welches eine genaue Beschreibung der Aufgaben eines Bibliothekars bietet (Deutscher Bibliotheksverband 2015a). In der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg werden unter anderen verschiedene Social-Media-Plattformen gepflegt (Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg 2016b). Jedoch sind dies Maßnahmen, die von Bibliothekaren selbst ergriffen werden.

Gerade in Zeiten, wo Bibliotheken verpflichtet sind „ihre Arbeiten möglichst rationell und effektiv zu organisieren und die zugewiesenen Haushaltsmittel verantwortungsbewusst einzusetzen“ (Gantert 2016, S. 55), ist es umso wichtiger, sich und seine Arbeit zu präsentieren (Deutscher Bibliotheksverband 2015b). „Also Öffentlichkeitsarbeit, da muss mehr kommen und zeigen, warum wir wichtig sind und was wir auch alles leisten“ (Person 3).



### **5.3 Der Kundenservice ist und bleibt eine wichtige Aufgabe.**

In den Interviews wurde ausgesagt, dass die Serviceorientierung, speziell die Beratung von Kunden, auch zukünftig wichtig sein wird. Hier wurde speziell auf die Beratung von Wissenschaftlern aufmerksam gemacht. Bereits heute halten wissenschaftliche Bibliotheken, wie die TIB in Hannover, für diese Zielgruppe spezielle Angebote bereit, welche die Beratung bei den von ihnen gemachten Veröffentlichungen betrifft (siehe dazu Kapitel 2.1).

„Bibliotheken werden zukünftig Dienste anbieten, mit denen cross-mediale, komplexe und nur virtuell als eine Gesamtheit existierende Veröffentlichungen als ein Ganzes katalogisiert, rezipiert und zitiert werden können“ (Tochtermann 2013).

Jedoch sollte nicht vergessen werden, dass Bibliotheken Dienstleister sind. Vorrangig ist ihr Zweck die Literatur- und Informationsversorgung von Nutzern (Gantert 2016, S. 54). Das in der öffentlichen Ansicht vorurteilsbehaftete Bild eines Bibliothekars, des grau gekleideten Menschen, der sich hinter einem Tresen versteckt (Engelkenmeier 2006), ist somit nicht das, was die Aufgabe eines Bibliothekars in wissenschaftlichen Bibliotheken ausmacht. Vielmehr sollte es das „[sic!] streben nach optimalen Dienstleistungen für die Benutzer“ (Gantert 2016, S. 55) sein. Dies beinhaltet auch den Kundenkontakt, der in der heutigen Zeit noch vielfältiger geworden ist (Gantert 2016, S. 319) aufgrund der vielfältigen technischen Möglichkeiten (Wissenschaftsrat 2012, S. 9f), die es bereits zurzeit gibt (siehe hierzu Kapitel 2.1).

### **5.4 Bibliotheksangestellte sollten flexibel bleiben und werden.**

Ein Punkt, der während der Interviews zu Sprache kam, war die Flexibilität von Bibliothekaren oder im Interview auch als Lernbereitschaft ausgedrückt.

Die besondere Fähigkeit von Bibliothekaren ist, aus der Sicht der befragten Personen, ihre Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Person und des Aufgabenbereiches, indem sich das nötige Wissen selbst angeeignet wird. Jedoch wurde auch ausgesagt, dass die Abgrenzung zwischen den Berufsgruppen Fachangestellter für Medien- und Informationsdiensten und Bachelorbibliothekar noch klar erkennbar ist. Eine Verbesserung des Serviceangebotes von Bibliotheken kann somit durch die Verflachung von Hierarchien erreicht werden (Hofmockel-Orth 2014, S. 26). „Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte daher innovativ tätig sein oder zumindest die Möglichkeit dazu bekommen“ (Fingerle, Mumenthaler 2016, S. 44).

Hierbei gibt es, wie es auch bereits in den Interviews angesprochen wurde, die Möglichkeit der Spezialisierungen. Zum Beispiel wurde von den befragten Personen der Data-Librarian als Spezialisierung angesehen. In der Literatur werden noch der Teaching-Librarian, als Informationsvermittler und der Embedded Librarian, als Mitglied einer Forschungsgruppe, genannt (Gantert 2016, S. 32f). Von den befragten Personen konnte jedoch der Zweck dieser Spezialisierungen nicht gesehen werden (siehe hierzu Kapitel 4.4.2), obwohl es bereits Bachelorstudiengänge gibt, wie die seit Wintersemester 2013/14 akkreditierte Studienrichtung Bibliotheksinformatik an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig 2016).

### **5.5 Die verschiedenen Medien sind die Zukunft.**

Bei der Auswertung der Interviews war es interessant zu sehen, dass die Personen die Technologie und ihre Bestandteile nicht bei der Frage nach dem heutigen Aufgabengebiet nannten, sondern diesen Teil erst erwähnten, als die Frage nach dem Zukünftigen kam.

Die Schlussfolgerung liegt nahe, dass das Wissen um Datenbanken, Open Access, Webseiten, Digitalisierung usw. ein Aufgabenbereich der Zukunft in wissenschaftlichen Bibliotheken ist, obwohl bereits heute diese Bereiche in Bibliotheken zu finden sind in Form von zum Beispiel Langzeitarchivierung (Becker, Fürste 2013). Möglich wäre somit auch, dass in wissenschaftlichen Bibliotheken Forschungsdaten verwaltet werden könnten (ebd.)

Überraschend war jedoch auch, dass laut den Interviewpartnern gedruckte Medien weiterhin ihre Berechtigung besitzen. Das Dirigieren der unterschiedlichen Bestände einer Bibliothek ist somit immer noch eine wichtige Aufgabe von Bibliothekaren (Gantert 2016, S. 131ff). Nur dass der Begriff Bestandsmanagement zunehmend durch die Verwaltung von Datenbanken und Lizenzen eine andere Bedeutung gewinnt (ebd.).

Hieraus ist aber auch erkennbar, dass es unerlässlich ist, sich für die unterschiedlichen Medien zu interessieren. Wie die interviewten Personen bestätigten, sollte ein Mitarbeiter in einer Bibliothek, egal welchem Alters, ein grundlegendes Verständnis und Wissen für alle in einer wissenschaftlichen Bibliothek vorkommenden Medien haben.

## **6. Fazit**

Die Experteninterviews haben deutlich gezeigt, dass das Thema „Aufgaben eines Mitarbeiters in wissenschaftlichen Bibliotheken“ ein aktuelles Thema ist, worüber eine weitere Diskussion in Zukunft angebracht ist (siehe Kapitel 1).

Mit der Bemühung eine Empfehlung für die Zukunft zu geben, wurde versucht die wichtigsten Aussagen aus der Literatur und den Interviews zusammenzufassen. Letztendlich zeichnet sich ab, dass die klassischen Bereiche weiterhin eine Relevanz für Bibliothekare spielen werden.

„Die Existenzgrundlage für Bibliotheken erschließt sich auch zukünftig aus ihrem traditionellen Auftrag: Hierzu gehören zum einen das Sammeln, die Erschließung sowie die Erhaltung wissenschaftlicher und für die Kundengruppen relevanter Fachinformationen und zum anderen die Bereitstellung moderner Services zur effizienten und effektiven Nutzung wissenschaftlicher Fachinformationen“ (Tochtermann 2013).

Jedoch halten wissenschaftliche Bibliotheken für die Zukunft auch eine größere Menge an Tätigkeiten bereit, die den Beruf Bibliothekar weiterhin attraktiv macht (Merkler 2016).“ Die Bibliothek ist also nicht so sehr das Gehirn [...] sondern vielmehr ist das Bibliothekssystem der Blutkreislauf der Wissensgesellschaft“ (ebd.).

„Unabhängig von allen Spezialisierungen und Schwerpunktsetzungen lassen sich einige Schlüsselkompetenzen benennen, die unabdingbare Voraussetzungen für den Bibliotheksberuf sind. Hierzu gehören neben klar strukturierten Denken vor allem Freude am Umgang mit Menschen, die Aufgeschlossenheit und das Interesse an allen Aspekten moderner Informationstechnik sowie die Bereitschaft und das Interesse, Innovationen nicht nur nachzuvollziehen, sondern aktiv zu gestalten“ (Gantert 2016, S. 34).

Somit sind auch weiterhin der Kontakt zu Kunden und der Kundenwunsch wichtige Bereiche eines Bibliothekars, die ein gewisses Interesse gegenüber Neuerungen nicht entbehren (siehe Kapitel 4).

„New technologies will both expand and limit who has access to information.“ (Ifla 2013) schreibt die IFLA bereits 2013 in ihrem Trend Report zur Zukunft des Berufes. Diese internationale Organisation hat fünf Trends aufgestellt, die teilweise auf die hier erarbeiteten Ergebnisse passen.

Ein Teil der Trends gehen auf die Möglichkeiten durch Technologie ein, bzw. dass es sowohl Vorteile als auch Nachteile von der größeren Vernetzung gibt. Privatisierung und Datenschutz sind somit, entgegengesetzt zu der hier stattgefundenen Ausarbeitung (Siehe Kapitel 4 und folgende), ein Teil davon (Ifla 2013).

Dass Bibliothekare eine Zukunft haben ist auch eine Erkenntnis aus dem Sonderdruck der BUB „Wir bringen Wissen in Bewegung“. „Die Vielfalt an verschiedenen Tätigkeitsfeldern“ (Berufsverband Information Bibliothek e.V. 2009, S. [5]) eines Bibliothekars wird hier anhand von Beispielen deutlich. Allerdings ist schlussendlich hier die Haupteckkenntnis, dass bibliothekarische Dienstleistungen einer steigenden Nachfrage gegenüberstehen (Berufsverband Information Bibliothek e.V. 2009, S. [8]), die es erfordern den Beruf als Zukunft zu sehen (Berufsverband Information Bibliothek e.V. 2009, S. [4]ff).

„Aus diesen Punkten wird deutlich, dass Bibliotheken in einem äußerst innovativen Sektor arbeiten, der bei allen Unsicherheiten eine Vielzahl an Arbeitsfeldern und Zukunftschancen eröffnet“ (Gantert 2016, S. 456).

## Literaturverzeichnis

ARBEITSGRUPPE GEMEINSAMES BERUFSBILD DER BDB E.V., Ute Krauß-Leichert, 1998. *Berufsbild 2000. Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel*. Berlin: Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände e.V. ISBN 3-87068-589-1

BALL, Rafael, 2013. *Das Ende eines Monopols: Was von Bibliotheken wirklich bleibt. Ein Lesebuch*. Wiesbaden: Dinges & Frick. [B.i.t.online-Innovativ, 45]. ISBN 978-3-934997-50-9

BECKER, Pascal, FÜRSTE, Fabian, 2013. Sollen wir Bibliothekare jetzt alle Informatiker werden?. *BUB - Forum Bibliothek und Information* [Online]. Reutlingen: Berufsverband Information Bibliothek (BIB), Band 7-8 [Zugriff am: 2016-04-18] ISSN 1869 -1137. Verfügbar unter: <http://b-u-b.de/sollen-wir-bibliothekare-jetzt-alle-informatiker-werden/>

BERUFSVERBAND INFORMATION BIBLIOTHEK E.V., 2009. *Wir bringen Wissen in Bewegung: Berufsfeld Bibliothek und Information* [Online]. 1. Auflage. Bad Honnef: Bock + Herchen Verlag, 2009-03 [Zugriff am: 2016-06-24] PDF Format, 875 KB. Verfügbar unter: [http://www.peine01.de/de/mediadaten\\_stadt/eigene\\_daten/Stadtbueche\\_rei/Berufsbild-Flyer.pdf](http://www.peine01.de/de/mediadaten_stadt/eigene_daten/Stadtbueche_rei/Berufsbild-Flyer.pdf)

BID - Bibliothek und Information Deutschland, 2016. Tagungsgebühr [Online]. 6. *Bibliothekskongress Leipzig 2016: ‚Bibliotheksräume – real und digital‘* [Abgerufen am: 2016-07-14] Verfügbar unter: <http://www.bid-kongress-leipzig.de/t3/index.php?id=25>

BOGNER, Alexander, Beate Littig, Wolfgang Menz, 2014. *Interviews mit Experten: eine praxisorientierte Einführung* [Online]. Wiesbaden: Springer VS [Qualitative Sozialforschung] ISBN 978-3-531-19416-5 [Zugriff am: 2016-06-23] PDF Format, 2 MB. Verfügbar unter:  
<http://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-19416-5>

CHATFIELD, Tom, 2013. *50 Schlüsselideen Digitale Kultur* [Online]. Aus dem Englischen übersetzt von Carl Freytag. Heidelberg, Berlin: Springer Spektrum [Zugriff am: 2016-05-23] PDF Format, 1401 KB. Verfügbar unter: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-8274-3064-9>

HAMBURG.DE, 2016. Die Fortbildung des ZAF [Online]. *Hamburg.de: offizielles Stadtportal für Hamburg* [Zugriff am: 2016-07-14] Verfügbar unter: <http://www.hamburg.de/zaf/3680216/fortbildung-allgemein/>

HOCHSCHULBIBLIOTHEKSZENTRUM DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (HBZ), 2016. Variable Auswertung [Online]. *deutsche Bibliotheksstatistik (DBS)* [Zugriff am: 2016-06-23]. Verfügbar unter: <https://www.bibliotheksstatistik.de/>

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK, WIRTSCHAFT UND KULTUR LEIPZIG, 2016. Studienrichtung Bibliotheksinformatik [Online]. *HTWK Leipzig*, 2016-06-10 [Zugriff am: 2016-07-01] Verfügbar unter: <http://www.htwk-leipzig.de/de/studieninteressierte/studienangebot/bachelor/medieninformatik/studienrichtung-bibliotheksinformatik/>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND, 2015a. Links und Literatur zum Berufsbild [Online]. *Bibliotheksportal*. Berlin, 2015-06-11 [Zugriff am: 2016-06-16] Verfügbar unter:  
<http://www.bibliotheksportal.de/themen/beruf/berufsbild.html>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND, 2015b. Öffentlichkeitsarbeit / Public Relation [Online]. *Bibliotheksportal*. Berlin, 2015-04-09 [Zugriff am: 2016-06-17] Verfügbar unter:

<http://www.bibliotheksportal.de/themen/oeffentlichkeitsarbeit.html>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND, 2016. Flüchtlinge Willkommen! [Online]. *Deutscher Bibliotheksverband (dbv)*. 2016-07-03 [Zugriff am: 2016-04-18] Verfügbar unter: <http://www.bibliotheksverband.de/dbv/themen/fluechtlinge-willkommen.html>

DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION e.V., 2009. *Kulturelle Vielfalt Gestalten: Handlungsempfehlungen aus der Zivilgesellschaft zur Umsetzung des UNESCO-Übereinkommens zur Vielfalt kultureller Ausdrucksformen (2005) in und durch Deutschland*. Weissbuch [Online]. Ein Projekt der Bundesweiten Koalition kulturelle Vielfalt. Version 1.0. Bonn: deutsche UNESCO-Kommission e.V., 2009-12 [Zugriff am: 2015-06-08] PDF Format, 1,1 MB. Verfügbar unter: [https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/weissbuch\\_lay\\_endf\\_internet.pdf](https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/weissbuch_lay_endf_internet.pdf)

DEUTSCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT, 2016. *Richtlinien: Fachinformationsdienste für die Wissenschaft* [Online]. Bonn: DFG - deutsche Forschungsgemeinschaft, 2016-03 [Zugriff am: 2016-06-02] PDF Format, 145 KB. Verfügbar unter:

[http://www.dfg.de/formulare/12\\_102/12\\_102\\_de.pdf](http://www.dfg.de/formulare/12_102/12_102_de.pdf)

DRECHSEL, Kathrin, 2016. Bücherspeicher, Infobroker, Solitäre?: Klärung der Rahmenbedingungen für ein Berufsbild ‚wissenschaftlicher Bibliothekar‘. *Bibliotheksdienst* [Online]. Berlin, Boston: de Gruyter, Band 50, Nr. 1, S. 97-114 [Zugriff am: 2016-04-01] ISSN 2194-9646. Verfügbar unter: <http://www.degruyter.com.193781.emedien3.sub.uni-hamburg.de/view/j/bd.2016.50.issue-1/bd-2016-0009/bd-2016-0009.xml?rskey=NLWwd5&result=6>

<http://www.degruyter.com.193781.emedien3.sub.uni-hamburg.de/view/j/bd.2016.50.issue-1/bd-2016-0009/bd-2016-0009.xml?rskey=NLWwd5&result=6>



DUNKEL, Carolin, 2011. *Welche Rolle sollen und wollen wissenschaftliche Bibliotheken bei der Informationsversorgung von Senioren spielen?* [Online]. Berlin: Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin [Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft, 311]. ISSN 1438-7662 [Zugriff am: 2016-06-06] PDF Format, 657,5 KB. Verfügbar unter: <http://edoc.hu-berlin.de/series/berliner-handreichungen/2011-311/PDF/311.pdf>

DUNKEL, Carolin, 2012. Was will denn der Opa hier?. *BuB – Forum Bibliothek und Information* [Online]. Reutlingen: Berufsverband Information Bibliothek (BIB), Band 11-12 [Zugriff am: 2016-03-15] ISSN 1869 -1137. Verfügbar unter: <http://b-u-b.de/was-will-denn-der-opa-hier/>

ENGELKENMEIER, Ute, 2006. *Kurze Einsichten in Sichtweisen: das Bild der Bibliotheken und Bibliothekare in Film und Fernsehen. Libreas - elektronische Zeitschrift für Bibliotheks- und Informationswissenschaft* [Online]. Berlin: Humboldt Universität zu Berlin, Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, 2006-02 [Zugriff am: 2016-06-21] ISSN 1860-7950. Verfügbar unter: [http://www.ib.hu-berlin.de/~libreas/libreas\\_neu/ausgabe5/004eng.htm#pos1](http://www.ib.hu-berlin.de/~libreas/libreas_neu/ausgabe5/004eng.htm#pos1)

FINGERLE, Birgit Inken, MUMENTHALER, Rudolf, 2016. *Innovationsmanagement in Bibliotheken* [Online]. Berlin, Boston: De Gruyter, Saur [Praxiswissen]. ISBN 978-3-11-033885 [Zugriff am: 2016-05-21] PDF Format, 709 KB. Verfügbar unter: [http://www.degruyter.com/dg/viewbooktoc.chapterlist.resultlinks.fullcontentlink:pdfeventlink/\\$002fbooks\\$002f9783110338850\\$002f9783110338850-006\\$002f9783110338850-006.pdf/9783110338850-006.pdf?t:ac=product/212678](http://www.degruyter.com/dg/viewbooktoc.chapterlist.resultlinks.fullcontentlink:pdfeventlink/$002fbooks$002f9783110338850$002f9783110338850-006$002f9783110338850-006.pdf/9783110338850-006.pdf?t:ac=product/212678)

FREIE HANSESTADT HAMBURG, LANDESBETRIEB ZAF/AMD, 2016. *Veranstaltungen des ZAF: Fortbildungskatalog 2016* [Online]. Hamburg: ZAF - Zentrum für Aus- und Fortbildung [Zugriff am: 2016-06-05] E-Paper Format, 20,3 MB. Verfügbar unter: [http://static.hamburg.de/fhh/epaper/fortbildung\\_2016/#/0](http://static.hamburg.de/fhh/epaper/fortbildung_2016/#/0)

FÜHLES-UBACH, Simone, 2014. Bibliotheken als Dienstleistungsunternehmen: Auswirkungen des demografischen Wandels auf Zielgruppen und internes Personalmanagement. In: Petra Hauke. *Challenge accepted!: Bibliotheken stellen sich der Herausforderung des demografischen Wandels*. Positionen – Strategien – Modelle & Projekte [Online]. Bad Honnef: Bock + Herchen Verlag, S. 33-46 [Bibliothek und Gesellschaft]. ISBN 978-3-88347-297-3 [Zugriff am: 2016-05-23]. PDF Format, 2,4 MB. Verfügbar unter: [https://www.ibi.huberlin.de/de/studium/studprojekte/buchidee/bi13/bi13\\_preprint.pdf](https://www.ibi.huberlin.de/de/studium/studprojekte/buchidee/bi13/bi13_preprint.pdf)

GANTERT, Klaus, 2016. *Bibliothekarisches Grundwissen*. 9. Auflage. Berlin, Boston: de Gruyter. ISBN 978-3-11-032145-6

HELFFERICH, Cornelia, 2014. Leitfaden- und Experteninterviews. In: Nina Baur, Jörg Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* [Online]. Wiesbaden: Springer VS, S. 559-574. ISBN 978-3-531-18939-0 [Zugriff am: 2016-06-20] PDF Format, 10,7 MB. Verfügbar unter: <http://link.springer.com.springerebooks.emedien3.sub.uni-hamburg.de/book/10.1007%2F978-3-531-18939-0>

HELLER, Lambert, technische Informationsbibliothek Hannover (TIB), 2015. Neue Aufgaben für wissenschaftliche Bibliotheken: Das Beispiel Open Science Lab. *O-Bib - Das offene Bibliotheksjournal* [Online]. München: Universitätsbibliothek der LMU, Band 2, Nr. 3, S. 29-36 [Zugriff am: 2016-02-24] ISSN: 2363-9814. Verfügbar unter: <https://www.o-bib.de/article/view/2015H3S29-/2894>

HOFMOCKEL-ORTH, Angelika, 2014. Grußadresse. In: Klaus Ceynowa, Martin Hermann. *Bibliotheken: Innovation aus Tradition. Rolf Griebel zum 65. Geburtstag*. Berlin, München, Boston: De Gruyter, Saur, S. 25-26. ISBN 978-3-11-031041-2

IFLA, 2013. *IFLA Trend Report* [Zugriff am: 2016-01-08] Verfügbar unter: <http://trends.ifla.org/>

KEMP, Jane, 2006. Isn't Being a Librarian Enough?: Librarians As Classroom Teachers. *College & Undergraduate Libraries* [Online]. Abingdon: Taylor & Francis Group, 2006-10-19, Band 13, Nr. 3, S. 3-23 [Zugriff am: 2016-03-16] ISSN 1545-2530 Verfügbar unter: [http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J106v13n03\\_02](http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J106v13n03_02)

KRAUß, Jens, 2014. [InetBib] Fortbildung 'Der demographische Wandel und die Bibliotheken – Bibliotheksangebote für die Zielgruppe der Älteren'. In: *InetBib - Internet in Bibliotheken* [Online]. 2014-10-28, 11:24:09 [Zugriff am: 2016-06-04] Verfügbar unter: <https://www.ub.uni-dortmund.de/listen/inetbib/msg54203.html>

LANKES, R. David, 2011. *The atlas of new librarianship*. Cambridge: MIT Press. ISBN 978-0-262-01509-7

MERKLER, Benjamin, 2014. Bibliothekar werden: noch immer eine gute Wahl?. *Bibliotheksdienst* [Online]. Berlin, Boston: de Gruyter, Band 48, Nr. 11, S. 895-900 [Zugriff am: 2016-04-18] ISSN 2194-9646. Verfügbar unter: [http://www.degruyter.com/dg/viewarticle.fullcontentlink:pdfeventlink/\\$002fj\\$002fbd.2014.48.issue-11\\$002fbd-2014-0110\\$002fbd-2014-0110.pdf/bd-2014-0110.pdf?result=1&rskey=KcMOF2&t:ac=j\\$002fbd.2014.48.issue-11\\$002fbd-2014-0110\\$002fbd-2014-0110.xml](http://www.degruyter.com/dg/viewarticle.fullcontentlink:pdfeventlink/$002fj$002fbd.2014.48.issue-11$002fbd-2014-0110$002fbd-2014-0110.pdf/bd-2014-0110.pdf?result=1&rskey=KcMOF2&t:ac=j$002fbd.2014.48.issue-11$002fbd-2014-0110$002fbd-2014-0110.xml)

MITTELDEUTSCHER RUNDFUNK, 2012. *Bibliothekar: traditionsreicher Beruf mit Zukunft* [Film]. ARD - Mediathek. Leipzig: mitteldeutscher Rundfunk, 2012-10-02, 00:04:52. Verfügbar bis: 2017-10-01 [Zugriff am: 2016-05-18] Verfügbar unter: <http://www.ardmediathek.de/tv/LexiTV/Bibliothekar-traditionsreicher-Beruf-m/MDR-Fernsehen/Video?bcastId=7545188&documentId=11944624>

NIKOLAIZIG, Andrea, 2014. *Zeitreisen in die bibliothekarische Zukunft: 1914-2014-2114*. Berlin: BibSpider. ISBN 978-3-936960-85-3

NOVY, Leonard, 2015. Analyse des IFLA Trend Reports: Wie fünf digitale Trends die Arbeit der Bibliothekare verändern. *BuB – Forum Bibliothek und Information* [Online] Reutlingen: Berufsverband Information Bibliothek (BIB), Band 01 [Zugriff am: 2015-12-04] ISSN 1869 -1137. Verfügbar unter: <http://bu-b.de/analyse-ifla-trend-reports-wie-fuenf-digitale-trends-arbeit-bibliothekare-veraendern/>

PLASSMANN, Engelbert, Hermann Rösch, Jürgen Seefeldt und Konrad Umlauf, 2011. *Bibliotheken und Informationsgesellschaft in Deutschland: eine Einführung*. 2., gründlich überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Harrassowitz. ISBN 978-3-447-06474-3

PÖTZSCH, Olga, Felix Rößger, 2015. *Bevölkerung Deutschlands bis 2060: 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung* [Online]. In Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bereichs ‚Demografische Analysen, Methoden und Vorausberechnungen, Geburten und Sterbefälle‘. Wiesbaden: statistisches Bundesamt, 2015-04-28 [Zugriff am: 2016-05-13] PDF Format, 2 MB. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse.html>

ROWOLD, Jens, 2015. *Human Resource Management: Lehrbuch für Bachelor und Master* [Online]. 2., vollst. korr. u. verb. Auflage. Heidelberg, Berlin: Springer Gabler [Zugriff am: 2016-04-13] ISBN 978-3-662-45983-6. PDF Format, 4881 KB. Verfügbar unter:  
<http://link.springer.com.springerebooks.emedien3.sub.uni-hamburg.de/book/10.1007%2F978-3-662-45983-6>

SILBERNAGEL, Sabrina, 2012. *Kulturvermittlung an wissenschaftlichen Bibliotheken: Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten* [Online]. Stuttgart, 2012-06-06 [Zugriff am: 2016-03-25]. PDF Format, 2,9 MB. Verfügbar unter: <https://hdms.bsz-bw.de/files/689/BAePub.pdf>

STAATS- UND UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK HAMBURG, 2016a. Beluga 3.0 [Online]. *Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky* [Zugriff am: 2016-05-02] Verfügbar unter:  
[https://beluga.sub.uni-hamburg.de/vufind/Beluga/Beluga?institution=BELUGA\\_ALL](https://beluga.sub.uni-hamburg.de/vufind/Beluga/Beluga?institution=BELUGA_ALL)

STAATS- UND UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK HAMBURG, 2016b. *Startseite* [Zugriff am: 2016-06-03] Verfügbar unter: <http://www.sub.uni-hamburg.de/startseite.html>

STAATS- UND UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK HAMBURG, 2015. Welcome-Programm für Flüchtlinge [Online]. *Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky*, 2015-10-20 [Zugriff am: 2016-06-08] Verfügbar unter: <http://blog.sub.uni-hamburg.de/?p=18609>

SUB BREMEN, 2011a. Schulungen & Führungen [Online]. *Staats- und Universitätsbibliothek Bremen* [Zugriff am: 2016-06-16] Verfügbar unter: <http://www.suub.uni-bremen.de/service-beratung/schulungen-und-fuehrungen/>

SUB BREMEN, 2011b. Ausstellungen [Online]. *Staats- und Universitätsbibliothek Bremen* [Zugriff am: 2016-06-15] Verfügbar unter: <http://www.suub.uni-bremen.de/ueber-uns/ausstellungen/>

SUB BREMEN, 2011c. Ausstellung: die schönsten deutschen Bücher 2015 in der Teilbibliothek Kunst [Online]. *Staats- und Universitätsbibliothek Bremen* [Zugriff am: 2016-06-15] Verfügbar unter: <http://www.suub.uni-bremen.de/ueber-uns/neues-aus-der-suub/ausstellung-die-schoensten-deutschen-buecher-2015-in-der-teilbibliothek-kunst/>

TIB HANNOVER, 2016. Open Access [Online]. *Leibniz-Informationszentrum: Technik und Naturwissenschaften. Universitätsbibliothek* [Zugriff am: 2016-04-27] Verfügbar unter: <https://www.tib.eu/de/publizieren-archivieren/open-access/>

TOCHTERMANN, Klaus, 2013. Eine neue Sicht auf die wissenschaftliche Bibliothek der Zukunft: Zehn Thesen. *BuB – Forum Bibliothek und Information* [Online]. Reutlingen: Berufsverband Information Bibliothek (BIB), Band 11-12 [Zugriff am: 2015-12-04] ISSN 1869 -1137. Verfügbar unter: <http://b-u-b.de/neue-sicht-auf-wissenschaftliche-bibliothek-zukunft-zehn-thesen/>

TU BERGAKADEMIE FREIBERG, 2016. Informationskompetenz - Führungen / Schulungen [Online]. *Technische Universität Bergakademie Freiberg* [Zugriff am: 2016-06-10] Verfügbar unter: <http://tu-freiberg.de/ub/service/informationskompetenz/informationskompetenz-fuehrungen-schulungen>

UNIVERSITÄT KIEL, 2016. Fachinformationsdienst Nordeuropa bewilligt [Online]. *Vifanord - virtuelle Fachbibliothek Nordeuropa*. Kiel, 2016-02-09 [Zugriff am: 2016-05-14] Verfügbar unter: <http://www.vifanord.de/index.php?id=14&L=0>

UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK BERLIN, 2016. Publizieren [Online]. *Technische Universität Berlin: Universitätsbibliothek*. 2016-01-15 [Zugriff am: 2016-05-07] Verfügbar unter: <http://www.ub.tu-berlin.de/publizieren/>

UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK ERLANGEN-NÜRNBERG, 2015. SSG Philosophie [Online]. *UB - Universitätsbibliothek Erlangen-Nürnberg*. Erlangen, 2015-08-07 [Zugriff am: 2016-04-20] Verfügbar unter: <http://www.ub.uni-erlangen.de/dfg-sondersammelgebiete/ssg-philosophie/>

Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare e.V., 2016. Archiv [Online]. *bibliothekartag.de: das Portal zu den Bibliothekartagen* [Zugriff am: 2016-07-14] Verfügbar unter: <http://www.bibliothekartag.de/wordpress/archiv/>

WISSENSCHAFTSRAT, 2012. *Empfehlungen zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Informationsinfrastrukturen in Deutschland bis 2020* [Online]. Berlin: Wissenschaftsrat [Zugriff am: 2016-05-06] PDF Format, 427 KB. Verfügbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2359-12.pdf>

ZBW, 2016. Presse [Online]. *ZBW: Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft - Leibniz Information Centre for Economics. Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften* [Zugriff am: 2016-07-03] Verfügbar unter: <http://www.zbw.eu/de/ueber-uns/presse/>

ZIMMERMANN, Petra, 2016. [InetBib] Fortbildung Selbstwirksamkeit. In: *InetBib - Internet in Bibliotheken* [Online]. 2016-03-21, 18:04:19 [Zugriff am: 2016-06-04] Verfügbar unter: <http://www.inetbib.de/listenarchiv/msg57674.html>

## **Anhänge\***

### **Anhang 1: Interviewleitfaden für die Bachelorarbeit**

#### **Aktuelle berufliche Tätigkeit**

- Erzählen Sie doch bitte, soweit sie möchten, von Ihren jetzigen Beruf und Aufgaben im Arbeitsalltag?

#### **Fragen zu heutigen Aufgaben in wissenschaftlichen Bibliotheken**

- Was denken Sie was ein Bibliotheksangestellter in wissenschaftlichen Bibliotheken heute für Aufgaben hat?
- Erzählen Sie mir bitte, was Sie über die unterschiedlichen Ausbildungen der Bibliothekare heute wissen? *(Hier ist sowohl das Studium als auch die betriebliche Ausbildung gemeint)*

*Falls das Wissen vorhanden ist fragen:*

- Was denken Sie? Wie können die heutigen Ausbilder und Lehrenden auf die Vermittlung von den Aufgaben von morgen, vorbereitet werden?
- Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in den Aufgabenfeldern von FaMI und Studierenden?

#### **Zukünftige Aufgabenbereiche**

- Welche Aufgabenbereiche hätten, Ihrer Meinung nach, Mitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken in Zukunft noch?
- Wie sieht ihrer Meinung nach die zukünftige Lehre bzw. Ausbildung aus? Was wird sich bei den Aufgabenbereichen und ihrer Vermittlung verändern?
- Wie sieht die Zukunft der bibliothekarischen Berufsgruppen allgemein aus? Bitte erzählen Sie.

*(Hier ist sowohl das Bibliotheksstudium als auch die betriebliche bibliothekarische Ausbildung gemeint. Falls notwendig und nicht genannt wird nach Data-librarian, IT-Librarian etc. fragen)*

\* Alle Transkripte der Interviews sind als PDF beim Erstprüfer Prof. Dr. Petra Düren einsehbar.



## Anhang 2: Vorab überlegte Personen, die befragt werden könnten

<b>Personenart</b>	<b>Begründung</b>
Eine Professorin an einer Hochschule die seit mindestens 10 Jahren Bibliotheksmanagement unterrichtet	Diese haben eine große Nähe zum Lehrinhalt und zu der aktuellen Entwicklung.
Einen Mitarbeiter der schon seit mindestens 5-10 Jahren in einer Bibliothek arbeitet	Hier ist ebenfalls die große Nähe zur Praxis interessant.
Einen ehemaligen Studenten der erst seit kurzem im Berufsleben steht	Dieser ist noch am ehesten an den neuesten Entwicklungen dran.
Eine ehemalige Auszubildende die erst seit kurzem im Berufsleben steht	Diese ist noch am ehesten an den neuesten Entwicklungen dran und hat erste bereits Praxiserfahrung.
Einen Auszubildenden der zur Zeit noch ausgebildet wird	Dieser ist am nächsten an den aktuellen Lerninhalten und Aufgaben dran und hat noch unvoreingenommene Ideen für die Zukunft.
Einen Berufsschullehrer der Fachangestellte ausbildet	Hier gibt es auch eine große Nähe zum Lehrinhalt und zu den aktuellen Entwicklung.
Eine Ausbilder in einem Betrieb	Dieser muss sich mit den zu lernenden Aufgaben befassen und steht bereits im Berufsleben.
Ein Bibliotheksleiter	Diese Person muss aktuelle und zukünftige Entwicklungen beobachten und Entscheidungen über Aufgaben der Mitarbeiter treffen.

### **Anhang 3: Einverständniserklärung zum Interview**

Teilnehmende Person:

Interviewerin/Interviewer: Manja Huhnstock

Interviewdatum:

Ich erkläre mich dazu bereit an dem Interview teilzunehmen. Ich wurde über das Ziel des Interviews informiert. Ich kann das Interview jederzeit abbrechen, ohne dass mir dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann von dem Interviewer in Schriftform gebracht wird. Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes werden alle Angaben zu meiner Person aus dem Text entfernt und anonymisiert. Mir wird außerdem versichert, dass das Interview in wissenschaftlichen Veröffentlichungen nur in Ausschnitten zitiert wird, um sicherzustellen, dass ich auch durch die in den Interviews erzählte Reihenfolge von Ereignissen nicht für Dritte erkennbar werde.

Ort, Datum, Unterschrift

## Anhang 4: Personenprofil der befragten Personen

### Person 1

Geschlecht	Weiblich
Ausbildungsstand	FaMI
Abschluss	2015 im Sommer
Berufserfahrung	Ein Jahr im selben Betrieb anschließend zur Ausbildung
Anstellung auf	Geteilte Stelle (Buchbinderei / Digitalisierung)

### Person 2

Geschlecht	Männlich
Ausbildungsstand	FaMI, Bachelor BIM
Abschluss	Bachelorabschluss 2015
Berufserfahrung	Zwei Jahre gearbeitet als FaMI im Ausbildungsbetrieb, Nebenberufliches Studium viereinhalb Jahre im selben Betrieb, Nebenbei 12 - 20 Stunden Tätigkeit im Benutzerbereich, Zur Zeit Tätigkeit als Gruppenleitung dort

### Person 3

Geschlecht	Weiblich
Ausbildungsstand	FaMI
Berufserfahrung	Arbeitet zur Zeit als FaMI und studiert im sechsten Semester BIM
Anstellung auf	Geteilte Stelle (Katalogisierung / Benutzung)

#### Person 4

Geschlecht	Weiblich
Ausbildungsstand	Diplom-Bibliothekarin
Derzeitige Tätigkeiten	Zuständig für Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Suchtprävention, Gleichstellung, Assistentin des Direktors, Veranstaltungsmanagement

#### Person 5

Geschlecht	Weiblich
Ausbildungsstand	Master BIM, Professorin an einer Hochschule
Berufserfahrung	Abschluss zur Diplombibliothekarin, Anschließend gearbeitet an einer Universitätsbibliothek, Nebenberufliches Studium zum Master, Zur Professorin an der Hochschule berufen

#### Person 6

Geschlecht	Weiblich
Derzeitige Tätigkeiten	Teamleitung einer kleinen Bibliothek, Öffentlichkeitsarbeit, Bestandsaufbau, Benutzungsbereich betreuen

## Anhang 5: Auswertung aus DBS zur Stellenanzahl

(Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), 2016)

Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) - Variable Auswertung		Nr.: 215		Nr.: 216		Nr.: 217																	
NR	Name	Bibliothek	DES-ID	Stellen laut Stellentplan					einfacher + mittl. Dienst					gehobener Dienst									
				2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
1	Greifswald UB	Universitätsbibliothek Greifswald	AA009	76,01	75,88	77,10	71,38	70,92	69,67	41,38	38,38	40,35	37,75	36,30	35,05	26,63	29,50	28,75	27,63	28,62	27,62		
2	Hamburg HAW	Hochschul-Informations- und Bibliothekservice (HBS)	BH-575	24,23	24	23,12	23,91	23,95	24,47	8,81	9,81	7,95	9,74	8,20	9	15,42	14,64	15,17	15,17	15,65	15,47		
3	Hamburg HCU	Bibliothek der HafenCity Universität Hamburg	DB079	13,15	13,15	13,15	13,15	9,25	9,40	7,45	7,45	7,45	7,45	4,50	4,50	4,70	4,70	4,70	4,70	3,75	3,90		
4	Hamburg HSMusik	Hochschule für Musik und Theater, Bibliothek	BT340	6	6	6	6	6	5,90	2	2	2	2	2	1,84	4	4	4	4	4	4,25		
5	Hamburg HStU	Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr Hamburg DB900	AC018	181,45	180	189,28	179,71	180,39	180,49	77,87	80,44	85,16	78,97	78,88	77,57	78,55	75,01	80,55	77,79	79,62	78,90		
6	Hamburg SLUB	Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky	AE330	39,25	39,87	37,13	37,85	38,58	37,66	16,10	16,27	14,90	14,47	13,75	13,62	15,15	15,60	14,34	15,18	14,83	15,39		
7	Hamburg TU	Technische Universität Hamburg-Hamburg, Universitätsbibliothek	DN/655	6	6	6	6	6	6	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50		
8	Kiel FH	Fachhochschule Kiel, Zentralbibliothek	CS957	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
9	Kiel Mufnesius-KHS	Mufnesius-Kunsthochschule Zentrale Hochschulbibliothek	A008	99	99	97	97	97	98,50	49,50	48,50	47,50	47,50	50,50	50,50	33,50	33,50	33,50	33,50	36	36		
10	Kiel UB	Universitätsbibliothek Kiel, Zentralbibliothek	AG205	208,25	215,60	N	N	N	N	102,04	99,39	N	N	N	N	64,14	65,50	N	N	N	N		
11	Kiel ZBV	Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (ZBW)	EZ251	1,67	1,42	1,95	1,38	2	1,58	0	0	0	0	0	0	1,67	1,42	1,95	1,38	2	1,58		
12	Rostock HSMusik	Hochschule für Musik und Theater Rostock, Bibliothek	AH028	105,67	100	93,58	95,60	92,72	92,63	44,80	44,40	41,05	39,50	39,83	39,40	49,25	41,10	39,03	41,60	37,73	37,73		
13	Rostock UB	Universitätsbibliothek Rostock	FL033	28,90	28	20,50	21,50	20,50	19	12	14	10	11	10	10	8,50	8	6,50	6,50	6,50	6,50		
14	Schwern LIBWV	Landesamt für Kultur und Denkmalpflege Abt. Landesbibliothek		823	824	603	589	553	573	381	380	275	267	282	280	300	312	249	246	245	242		
	<b>Summe</b>			<b>99</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>		
	<b>Mittelwert</b>			<b>99</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>		
		Länderbezug / DBS-ID: Deutschland																					
		Wissenschaftliche Universitäts- und Hochschulbibliotheken																					
		Berichtsfrist: 2010,2011,2012,2013,2014,2015																					
		Bibliothekstyp: alle																					

### **Eidesstattliche Erklärung**

Ich versichere, die vorliegende Arbeit selbstständig ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt zu haben. Die aus anderen Werken wörtlich entnommenen Stellen oder dem Sinn nach entlehnten Passagen sind durch Quellenangabe kenntlich gemacht.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift