

BACHELORARBEIT

Ein Blick in den Spiegel:
Selbstbild und Image von Bibliothekaren

vorgelegt im August 2019 von
Annabelle Quehl

1. Prüferin: Prof. Frauke Schade
 2. Prüferin: Dipl.-Bibl. Nicole Filbrandt
-

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG
Department Information
Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG
Hamburg University of Applied Sciences

Ein Blick in den Spiegel:
Selbstbild und Image von Bibliothekaren

Bachelorarbeit vorgelegt von
Annabelle Quehl

Abstract

Diese Arbeit untersucht das Selbstbild von BibliothekarInnen in Deutschland in einer empirischen Erhebung und setzt es mit dem zuvor theoretisch analysierten Image in der Öffentlichkeit in Relation.

Der Untersuchung steht die Forschungsfrage voran, wie sich das Selbstbild von BibliothekarInnen darstellt. Die Erkenntnisse sollen eine Grundlage für die Profilierung und Anpassung des Images bieten.

Die Ergebnisse der empirischen Umfrage liefern Erkenntnisse über das Selbstbild. Dieses stellt sich als äußerst positiv dar. Zwischen Image und Selbstbild bestehen Differenzen. Das Image ist nach wie vor veraltet, fällt jedoch bei NutzerInnen deutlich besser aus als bei Personen, die Bibliotheken nicht nutzen.

SW: Bibliothekare, Image, Selbstbild, Berufsbild, Fremdimage, Eigenimage, Selbstverständnis, Fremdbild, Online-Befragung, Berufsbild

This work examines the self-image of librarians in Germany in an empirical survey and relates it to the previously theoretically analysed external image.

The investigation is preceded by the research question of how the self-image of librarians is presented. The results can be used to adapt and distinguish the image yet further.

The results of the empirical survey provide insights into the self-image. This turned out to be extremely positive. There are differences between image and self-image. The image is still outdated but is much better with users than with people who do not use libraries.

KW: librarian, librarianship, library profession, image, self-image, job profile, external image, online survey

Anmerkung

„Öffentliche Bibliothek“ wird in dieser Arbeit als Bezeichnung nach Schreibweise des Deutschen Bibliotheksverbandes großgeschrieben, „wissenschaftliche Bibliothek“ hingegen klein (vgl. Deutscher Bibliotheksverband e.V. 2018 [online]).

Sollte Interesse an der Einsicht in die Rohdaten bestehen, so besteht die Möglichkeit, diese auf Anfrage zu erhalten.

Für eine Anfrage kann die E-Mail-Adresse Annabelle.Quehl@haw-hamburg.de kontaktiert werden.

Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für jedes Geschlecht

Inhaltsverzeichnis	
Abstract.....	I
Inhaltsverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	VI
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis des Anhangs	VI
Abkürzungsverzeichnis.....	VII
1. Einführung/ Einleitung.....	1
1.1. Fragestellung und Zielsetzung	2
1.2. Methodik.....	2
1.3. Literaturbericht.....	2
1.4. Forschungsstand	5
2. BibliothekarIn	6
2.1. Das Berufsbild.....	6
2.2. Das Image	8
2.2.1. Corporate Image und Imagebildung	8
2.2.2. Das Image der Marke.....	9
2.2.3. Das Image von BibliothekarInnen.....	10
2.3. Das Selbstbild.....	14
3. Empirie	15
3.1. Synopsis bisheriger Studien.....	15
3.2. Forschungsdesign.....	26
3.2.1. Gütekriterien einer Erhebung.....	26
3.2.2. Forschungsvorhaben	27
3.2.3. Auswahl und Begründung der Methode.....	28
3.2.4. Stichprobe und Grundgesamtheit	29
3.2.5. Erhebungsform Onlinebefragung.....	32
3.2.6. Entwicklung des Fragebogens	33
3.2.7. Der finale Fragebogen	36
3.2.8. Pretest.....	46
3.2.9. Fragebogenversand	46
3.3. Durchführung der Befragung	46
3.4. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	47
3.4.1. Fazit der Ergebnisse	85
4. Fazit und Ausblick	86

4.1. Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze	87
5. Literaturverzeichnis	89
6. Anhang	I
Datenschutzhinweis.....	II
Anschreiben für den Fragebogenversand	III
Der Fragebogen.....	IV
Das Codebuch.....	X
Zusätzliche Materialien der Auswertung	XXII
Kennzahlen	XXVII
Eidesstattliche Versicherung.....	XXIX

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Comicstrip „Blondie“ (Bargmann „library_mistress“ 2005 [online], zitiert nach Young, Lebrun 2001).....	1
Abbildung 2: Dynamisches Modell der Imagebildung und Imagewirkung (Habicht 2009, S. 67).....	8
Abbildung 3: Gründe für Berufswahl/Studiengang Studierender FH Köln (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 17).....	19
Abbildung 4: Vergleich von Ergebnissen bisheriger Studien zu Eigenschaften bibliothekarischer Arbeit (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 28)	19
Abbildung 5: Wortwolke der 200 meistgenannten typischen Tätigkeiten (eigene Darst.)	48
Abbildung 6: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn (eigene Darst.)	49
Abbildung 7: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn nach Alter (eigene Darst.)	50
Abbildung 8: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn nach Geschlecht (eigene Darst.)	50
Abbildung 9: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)	51
Abbildung 10: Prozentuale Angaben zur Berufsbezeichnungen (eigene Darst.).....	53
Abbildung 11: Angaben der Berufsbezeichnung in der Kategorie „Andere“ in ganzen Zahlen (eigene Darst.).....	54
Abbildung 12: Angaben zur höchsten beruflichen Qualifikation (eigene Darst.)	55
Abbildung 13: Angaben zur Art des Studienganges (eigene Darst.).....	56
Abbildung 14: Angaben zur Art der Einrichtung (eigene Darst.).....	56
Abbildung 15: Angaben zum derzeitigen Tätigkeitsbereich (eigene Darst.).....	57
Abbildung 16: Angaben zum derzeitigen Tätigkeitsbereich nach Geschlecht (eigene Darst.)	58
Abbildung 17: Angaben zum Tätigkeitsbereich in der Kategorie „Anderes“ (eigene Darst.)	59
Abbildung 18: Angaben zur Häufigkeit des KundInnen-/BenutzerInnenkontaktes (eigene Darst.).....	60
Abbildung 19: Wortwolke aus den 200 meistgenannten Assoziationen zum Begriff "BibliothekarIn" (eigene Darst.)	61
Abbildung 20: Angaben zur Zufriedenheit mit der Berufswahl (eigene Darst.).....	62

Abbildung 21: Angaben zur Zufriedenheit mit der Berufswahl nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)	62
Abbildung 22: Empfundene Charakterisierung der Arbeit (eigene Darst.)	64
Abbildung 23: Empfundene Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen von BibliothekarInnen (eigene Darst.)	65
Abbildung 24: Empfundene Ausprägung eigener Persönlichkeitsmerkmale (eigene Darst.)	67
Abbildung 25: Ranking der sechs meistgenannten Hauptursachen eines veralteten Images von BibliothekarInnen (eigene Darst.).....	69
Abbildung 26: Statements zu Maßnahmen der Imageverbesserung von BibliothekarInnen (eigene Darst.).....	71
Abbildung 27: Bewertung der Zukunftsaussichten des Berufes (eigene Darst.).....	72
Abbildung 28: Wortwolke zur empfundenen Zukunft des Berufes (eigene Darst.)	73
Abbildung 29: Stellungnahme zum Einfluss des weiblich geprägten Stereotyps auf das heutige Image (eigene Darst.).....	74
Abbildung 31: Stellungnahme zum Einfluss des weiblich geprägten Stereotyp auf das heutige Image je nach Geschlecht (eigene Darst.).....	75
Abbildung 32: Prozentuale Geschlechterverteilung (eigene Darst.).....	76
Abbildung 33: Angaben zum Alter (eigene Darst.).....	77
Abbildung 34: Angaben zum Alter je nach Geschlecht (eigene Darst.).....	77
Abbildung 35: Angaben zum Kontakt mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen (eigene Darst.)	78
Abbildung 36: Angaben zum Kontakt mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen je nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)	79
Abbildung 37: Empfundene Diskriminierung der männlichen Befragten durch gesellschaftliche Vorurteile (eigene Darst.)	80
Abbildung 38: Empfundene Beeinflussung der weiblichen Befragten durch ein weiblich geprägtes Klischee (eigene Darst.).....	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Berechnung der Grundgesamtheit auf Grundlage der Deutschen Bibliotheksstatistik des Berichtsjahres 2018 (eigene Darst.).....	30
Tabelle 2: Die Sektionen des dbv (Deutscher Bibliotheksverband e.V. 2019 [online], eigene Darst.).....	31
Tabelle 3: EmpfängerInnenanzahl von Nachrichten des Informationssystems nach Landesverbänden des dbv (eigene Darst.)	31
Tabelle 4: Codes der Charaktereigenschaften der Arbeit (eigene Darst.)	64
Tabelle 5: Codes der Persönlichkeitsmerkmale von BibliothekarInnen (eigene Darst.)	65
Tabelle 6: Codes eigener Persönlichkeitsmerkmale (eigene Darst.)	67

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis des Anhangs

Anhang Tabelle 1: Kategorien genannter Hauptursachen (eigene Darst.).....	XXIII
Anhang Abbildung 1: Auszug aus allen Statements zu Maßnahmen der Imageverbesserung (eigene Darst.).....	XXV
Anhang Abbildung 2: Ergebnisse zur Zukunft von Büchereien und Öffentlichen Bibliotheken (hbz, DBS und Deutscher Bibliotheksverband 2016 [online])	XXVI
Anhang Abbildung 3: Kennzahlen zu Öffentlichen Bibliotheken (Statistisches Bundesamt 2017, S. 56)	XXVII
Anhang Abbildung 4: Kennzahlen zu wissenschaftlichen Bibliotheken (Statistisches Bundesamt 2017, S. 61).....	XXVIII

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
B.A.	Bachelor of Arts
B.Sc.	Bachelor of Science
BDB	Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände e. V.
BIB	Berufsverband Information Bibliothek e. V.
BID	Bibliothek & Information Deutschland
DBS	Deutsche Bibliotheksstatistik
dbv	Deutscher Bibliotheksverband e. V.
Dipl. Bibl.	Diplom-Bibliothekarin/Diplombibliothekarin
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
Einw.	EinwohnerInnen
ekz	ekz.bibliotheksservice GmbH
FaMI	Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste
f.	folgende
IFLA	International Federation of Library Associations and Institutions
KW	Keywords
M.A.	Master of Arts
M.SC.	Master of Science
MBTI	Myers-Briggs-Typenindikator
NBLC	Nederlands Bibliotheek en Lektuur Centrum
ÖB	Öffentliche Bibliothek
OPL	One Person Library
RTMLA	Round Table for the Management of Library Associations
S.	Seite
SW	Schlagwörter
Tab.	Tabelle
u.a.	unter anderem
uvm.	und vieles mehr
vgl.	vergleiche
WB	Wissenschaftliche Bibliothek

1. Einführung/ Einleitung

Blondie

by Dean Young and Denis Lebrun



Abbildung 1: Comicstrip „Blondie“ (Bargmann „library_mistress“ 2005 [online], zitiert nach Young, Lebrun 2001)

Dieser Comic (Abbildung 1) aus dem Jahr 2001 dient als Beispiel für mehrere Aspekte:

Das Selbstbild (die Figur sagt anerkennend, dass sich BibliothekarInnen im Lauf der Jahre verändert haben) und das Image (sie lässt sie sich zu einer Handlung hinreißen, die dem stereotypen Fremdbild entspricht und schlüpft in die Rolle einer mahnenden Klischee-Bibliothekarin durch Verwendung des stereotypen „shushing“ mit dem Ausruf „YOU!! QUIET!!“, stellvertretend für „Psst“ (Engelkenmeier 2018, S. 32, zitiert nach D’Alessandro 2002, S.24, Tornow 2013, S.16).

Schließlich muss sie sich eingestehen, dass ihr Selbstbild möglicherweise nicht ganz der objektiven Wahrheit entspricht und sie zum Teil dem Image gerecht wird, denn die Personen im Vordergrund sehen lediglich das Verhalten, das ihrer Erwartung entspricht. Besteht dieser Unterschied zwischen Selbstbild und Image noch?

Das Image von BibliothekarInnen ist ein Thema, mit dem sich die Community kontinuierlich auseinandersetzt. Doch wie stellt sich das aktuelle Selbstbild überhaupt dar? Gleichen sich Image und Selbstbild? Und wie sehen BibliothekarInnen das Image ihrer Berufsgruppe? Diese Aspekte werden im Folgenden untersucht.

Das Thema ist von großer Relevanz für die Branche.

Studien zum Selbstbild sind bereits älter und es gilt herauszufinden, ob sich das Selbstbild in der Zwischenzeit verändert hat. Es wird eine Profilierung oder auch Novellierung des Images angestrebt und dafür muss erforscht werden, ob das Selbstbild das Image maßgeblich prägt.

1.1. Fragestellung und Zielsetzung

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit soll untersucht werden, wie sich das Selbstbild von BibliothekarInnen darstellt. Die Untersuchung soll die Hypothese prüfen, dass das Fremdbild (Image) maßgeblich vom Selbstbild der BibliothekarInnen geprägt wird. Daraus sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie BibliothekarInnen sich selbst sehen, um zukünftig das Image zu profilieren oder sogar zu novellieren.

Bisher durchgeführte Studien untersuchten fast ausschließlich das Image und Selbstbild im internationalen Kontext. Der Großteil der innerhalb Deutschlands erhobene Daten bezieht sich entweder auf nur eine Bibliothekssparte, nur auf Studierende oder ist veraltet. Aus diesem Grund ist eine aktuelle empirische Erhebung des Selbstbildes in Deutschland von Relevanz.

1.2. Methodik

Zur Beantwortung der Fragestellung im Rahmen dieser Untersuchung wurde zum einen empirisch geforscht, zum anderen Literatur und Studien zu dem Thema analysiert und ausgewertet.

Für die Erhebung des Selbstbildes wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt (siehe Kapitel 3). Dafür wurden BibliothekarInnen aus ganz Deutschland spartenübergreifend befragt. Da es in der Bibliotheksbranche unterschiedliche Berufsbezeichnungen gibt, wurden diese in der Berufsgruppe bibliothekarischen Fachpersonals unter „BibliothekarInnen“ zusammengefasst. Der Link zur Befragung wurde über das interne Informationssystem des Deutschen Bibliotheksverbandes e. V. (im Folgenden dbv genannt) versendet und anschließend um Weiterleitung über Mitarbeitendenverteiler gebeten.

Das Image von BibliothekarInnen wurde aus einschlägiger Literatur abgeleitet. Zunächst wurde diese ausgewertet. Dabei fiel auf, dass sich ein Großteil der neueren Untersuchungen auf bestimmte Aspekte oder eine Bevölkerungsgruppe, zum Beispiel Jugendliche, fokussiert. Nicht selten wird in der verwendeten Literatur betont, dass sich seit Jahrzehnten nichts am Image verbessert habe. Durch eine quantitative Online-Umfrage sollte dementsprechend herausgefunden werden, wie BibliothekarInnen sich selbst einschätzen und wie sie ihre Berufsgruppe sehen.

1.3. Literaturbericht

Der Aufbau des Literaturberichtes basiert auf Empfehlungen von Konrad Umlauf (Umlauf 2013, S. 25-40). Alle Publikationen sind im Literaturverzeichnis zu finden.

Die gesichtete Literatur dient der Ausarbeitung des Themas „Selbstbild und Image von BibliothekarInnen“. Es wurde einschlägige Literatur verwendet. Im Folgenden wird ein Überblick zu einer Auswahl vorrangig verwendeter Literatur gegeben. Vorgestellt wird Literatur aus den Jahren 1992 bis 2018. Es wurde deshalb relativ alte Literatur genutzt, da die Werke zu den meist zitierten und einschlägigen Publikationen gehören und nicht außer Betracht gelassen werden können. Es handelt sich dabei zum Großteil um empirische Studien sowie (Projekt-) Berichte und Zeitschriftenartikel. Viele der neueren Werke verweisen auf die älteren und verwenden deren Ergebnisse als Ausgangspunkt weiterer Forschung. Eine detailliertere Betrachtung einiger der im Folgenden genannten Werke ist im Kapitel 3.1. zu finden.

1. Bruijns, Rudolphus A.C., 1992. Status and image of the librarian. Report of a sample survey carried out in twelve countries

Die empirische Studie aus dem Jahr 1992 wurde im Auftrag der International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA) durchgeführt. Der Autor berichtet vom Hintergrund und Vorgehen sowie den Herausforderungen der Studie. Es wurde eine quantitative Befragung zum Status und Image von BibliothekarInnen durchgeführt und ausgewertet. Die Studie wurde international durchgeführt. Relevant ist die Publikation durch die Erkenntnisse, die sie für die Erforschung des Themas bietet. Zudem können die damaligen Ergebnisse als Vergleichswert dienen.

2. PRINS, Hans und Wilco d. GIER, 1995. The image of the library and information profession. How we see ourselves - an investigation; a report of an empirical research undertaken on behalf of IFLA's Round Table for the Management of Library Associations

Die 1995 veröffentlichte Studie kann zu den Standardwerken für die Untersuchung des bibliothekarischen Images gezählt werden. Die Autoren Hans Prins und Wilco de Gier erforschten im Auftrag des RTMLA der IFLA das Image der Bibliotheks- und Informationsberufe aus der Innensicht auf weltweiter Basis. Hierfür wurden eine quantitative schriftliche Befragung und qualitative Interviews durchgeführt. Die Konzepte Image, Identität, Status und Prestige werden zunächst erläutert und die Ergebnisse der Umfrage und Interviews abschließend dahingehend interpretiert und bewertet. Die Gründe für Status- und Imageprobleme werden abgeleitet und Lösungswege angeboten. Die Studie ist richtungsweisend und stellt die Ursachen und Gründe des Images von BibliothekarInnen gezielt dar, sodass sie für die folgende Untersuchung unverzichtbar ist.

3. Arndt, J., Hg., 1995. Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland. 1994.

Das Sammelwerk aus dem Jahr 1995 zum Berufsbild und Selbstverständnis von BibliothekarInnen beinhaltet Beiträge verschiedener AutorInnen der Arbeitsgruppe bestehend aus Berliner BibliothekarInnen. Die Studie beinhaltet eine schriftliche Befragung von BerufsvertreterInnen aus Öffentlichen Bibliotheken Deutschlands im Jahr 1994. Erhoben wurde das Selbstverständnis der Berufsgruppe. Durch die auf Deutschland begrenzte Erhebung liefert die Studie wichtige Anhaltspunkte zum Stand der Forschung des Selbstbildes, die so explizit aus keiner internationalen Studie abgeleitet werden können.

4. Krauß-Leichert, U., Hg., 1998. Berufsbild 2000 - Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel

Das im Jahr 1998 veröffentlichte Diskussionspapier beschäftigt sich mit den zukunftssträchtigen Tätigkeitsfeldern, die das Berufsbild definieren. Es werden Ziele, Inhalte, Tätigkeiten, Arbeitsergebnisse, vorausgesetzte Kompetenzen, Qualifikationen, Qualitätsmaßstäbe sowie Perspektiven und Hinweise zu Effektivität und Effizienz betrachtet. Es handelt sich um ein Standardwerk zum bibliothekarischen Berufsbild, das vielfach zitiert wird. Für die folgende

Studie ist die Verwendung des Werkes relevant, um Veränderungen abzubilden und das Image und Selbstbild in einen fachlichen Kontext zu setzen.

5. Arant, W., Hg., 2002. The Image and Role of the Librarian

Das Sammelwerk aus dem Jahr 2002 umfasst Beiträge von zwölf AutorInnen zu unterschiedlichen Themengebieten unter dem Aspekt des Images und der Rolle von BibliothekarInnen. Besonders hervorzuheben ist der Beitrag von Jeanine Williamson zu Persönlichkeitstypen von BibliothekarInnen, der für die Erhebung des Selbstbildes von Relevanz ist.

6. Luthmann, Abigail, 2007. Librarians, professionalism and image: stereotype and reality

Der Zeitschriftenartikel aus dem Jahr 2007 beleuchtet die Kluft zwischen Stereotyp und Realität bibliothekarischer Berufe. Geschildert wird dabei die Darstellung in Fachliteratur, Massenmedien und der Popkultur. Die Erkenntnisse liefern hilfreiche Anhaltspunkte für Fragestellungen der folgenden Untersuchung sowie die Ableitung des Images.

7. Kießling, Ina, 2008. Image und Status von Bibliothekaren und Archivaren. Analyse, Ursachen und Wege zur Verbesserung

Die Darstellung von Image und Status von BibliothekarInnen und ArchivarInnen aus dem Jahr 2008 setzt das Berufsbild unter dem Aspekt des Wandels in einen historischen Kontext und gibt einen Ausblick in die zukünftige Entwicklung. Es wird das Image in Öffentlichkeit und Medien abgebildet, der Status dargestellt sowie Identität und Selbstbild erläutert. Auch Wege zur Verbesserung von Status und Image werden dargelegt. Die Publikation entbehrt eine empirische Erhebung, bietet aber einen Überblick über den Forschungsstand und mögliche Verbesserungen.

8. Lochner, Elisabeth von, 2008. Farblos, verstaubt, verschroben: Fiktion oder Realität. Die Fremdcharakterisierung des Bibliothekars im Kontrast zur Selbstkonzeption

Die Untersuchung aus dem Jahr 2008 setzt die Fremdcharakterisierung von BibliothekarInnen in Kontrast zur Selbstkonzeption. Dabei bildet die Autorin die Fremdcharakterisierung als „ideengeschichtlichen Ansatz“ ab, in welchem sie die Metaphorik der Bibliothek darstellt. Die Abbildung der Fremdcharakterisierung geschieht anhand von Stereotypen in literarischer und kinematographischer Darstellung. Die Selbstkonzeption wird historisch hergeleitet unter Betrachtung des gewandelten Berufsbildes abgebildet.

9. Engelkenmeier, Ute, 2018. Das Bild der Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare im deutschen Fernsehen: standardisierte Inhaltsanalyse von Fernsehsendungen der Gegenwart

In der umfassenden Inhaltsanalyse aus dem Jahr 2018 untersucht Ute Engelkenmeier die Darstellung von Bibliotheken und BibliothekarInnen im deutschen Fernsehen in den Jahren 2015 bis 2016. Die Untersuchung liefert völlig neue Erkenntnisse und ist gerade im Vergleich zu den älteren Studien sehr aufschlussreich. Sie geht dabei unter anderem auf Stereotype und Unterschiede zwischen Genres und Formaten ein. Besonders für einen Vergleich von Images, die durch Darstellung entstehen, und dem Selbstbild ist die Studie eine fundierte Grundlage und Anhaltspunkt für die Betrachtung des Images.

1.4. Forschungsstand

Das Image von BibliothekarInnen ist kein unerforschtes Gebiet, doch viele der neueren Publikationen berufen sich auf die Ergebnisse derselben älteren Studien. Es gibt relativ wenige neuere empirische Untersuchungen. Einige Publikationen sind aus wissenschaftlicher Sicht fragwürdig, da sie keine Belege aufweisen und sich eher wie eine Streitschrift oder subjektive Aufklärungsschrift lesen und werden deshalb gänzlich außer Acht gelassen. Das Image wird in der Darstellung verschiedener Medien diskutiert, darunter fallen Comics, Belletristik, Film und Fernsehen.

Katharina Perlbach untersuchte 2009 das Image von BibliothekarInnen im Spiegel deutscher und niederländischer Belletristik. Ute Engelkenmeier beschäftigte sich 2018 tiefgreifend mit der Thematik der Bibliotheken und BibliothekarInnen in Film und Fernsehen. Monika Bargmann führt die Website „Library Mistress“, auf der eine Fülle an Inhalten zu BibliothekarInnen aufgeführt ist. Darunter ist eine Bibliographie zum Berufsbild BibliothekarIn, Suchwortlisten zum Berufsbild und Publikationen zu den Geschlechterrollen zu finden (Bargmann 2019 [online]). Dies ist nur ein kleiner Teil der Publikationen zum Image.

Zudem existiert eine Vielzahl an Zeitschriftenartikeln, die sich mit der Thematik auseinandersetzen. Gerade die einschlägigen Titel der Branche weisen eine Menge publizierter Artikel zum Image des Berufsstandes auf. Diese sind meist kurze Einblicke und enthalten für die folgende Untersuchung kaum verwertbares Material. Deshalb werden diese größtenteils zur Hintergrundrecherche genutzt.

Auf einschlägige Studien wird im Kapitel 3.1. näher eingegangen.

Das Image von BibliothekarInnen wurde bereits mehrfach empirisch erhoben. Im Auftrag der IFLA führte Rudolphus Bruijns 1992 eine empirische Erhebung zu Status und Image von BibliothekarInnen durch. Die stets zitierte Erhebung stammt von Hans Prins und Wilco de Gier im Auftrag des RTMLA der IFLA aus dem Jahr 1995. Diese gibt ein umfangreiches Gesamtbild zum Image des Berufsstandes aus der Innensicht wieder. In einer neueren Studie wird die Selbstkonzeption im Kontext des gewandelten Berufsbildes und dessen Auswirkungen betrachtet. Elisabeth von Lochner erläutert die Zusammenhänge 2008 in einer Gegenüberstellung der Fremdcharakterisierung der BibliothekarIn im Kontrast zur Selbstkonzeption. Eine Erhebung des aktuellen Selbstbildes liegt hierbei jedoch nicht vor. Bisherige Studien zum Selbstbild greifen dafür maßgeblich auf die Ergebnisse von zwei Studien zurück: Arndt, Hg. „Berlin-Initiative“ 1995 und Fühles-Ubach, Rösch 1999. Die Erhebung der Arbeitsgruppe „Berlin-Initiative“ macht die Relevanz und das Interesse der Branchenvertreter am Thema durch die enorm hohe Rücklaufquote von 77,7 Prozent deutlich (Arndt 1995, S. 7).

2. BibliothekarIn

2.1. Das Berufsbild

Um Image und Selbstbild einer Berufsgruppe zu betrachten, ist es sinnvoll zunächst das Berufsbild darzustellen.

Das Berufsbild hat sich in den letzten Jahren stark verändert, was zum Großteil dem technischen Wandel geschuldet ist und zu einer Verlagerung der Tätigkeitsfelder und Anforderungen führt (Mosley 2002, S. 168 f.).

Eine einheitliche Definition des Berufsbildes zu finden ist nicht leicht. Der Berufsverband Information Bibliothek e. V. (im Folgenden BIB genannt) veröffentlichte eine Zusammenfassung, die die in „Berufsbild 2000“ genannten Aspekte berücksichtigt und ein generalistisches Bild beschreibt:

„Bibliothekare sind Dienstleister und im hohen Maße flexibel. Ihre Aufgaben liegen vor allem in der Erwerbung, Erschließung, Langzeitarchivierung und insbesondere der Vermittlung von Medien und Informationen – gleich ob in physischer oder elektronischer Form, vorliegend als Buch, elektronische Zeitschrift, Datenbank, audiovisuelle Netzpublikation oder als wissenschaftliche Primärdaten. Eine große Rolle spielen computergestützte Bibliotheksangebote, beispielsweise virtuelle Bibliotheksportale oder digital unterstützte Auskunftsformen wie Online-Tutorials oder Chats. Die Entwicklung von Angeboten für spezielle Benutzergruppen, Leseförderung und die Vermittlung von Informations- und Medienkompetenz sind unverzichtbare Arbeitsfelder“ (Berufsverband Information Bibliothek e. V. 2011 [online]).

Doch für die Öffentlichkeit ist nicht ersichtlich, welche MitarbeiterInnen einer Bibliothek ausgebildete BibliothekarInnen sind. Jede/r wird zunächst als BibliothekarIn eingeordnet (Prins, Gier 1995, S. 32).

Doch nicht jede/r Mitarbeitende einer Bibliothek ist automatisch BibliothekarIn.

In Deutschland werden verschiedene Formen der Ausbildung unterschieden.

Eine berufliche Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek, ein Hochschulstudium zum Absolvierenden mit Bachelor-/Master-Abschluss oder ein Universitätsstudium oder auch ein Referendariat (Seefeldt, Syré 2017, S. 92 f.).

Die Arbeitsgruppe Gemeinsames Berufsbild der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände e. V. (im Folgenden BDB genannt) hat ein spartenübergreifendes Berufsbild erarbeitet, welches in „Berufsbild 2000“ erörtert wird.

Die Arbeitsgruppe stellt in Aussicht, dass der Berufsstand zukünftig weniger an Bibliothekssparten und -typen, sondern vermehrt an Tätigkeitsfeldern Orientierung finden wird (Krauß-Leichert 1998, S. 9).

Die Kernaufgaben umfassen folgende Tätigkeitsfelder:

Bestands- und Informationsvermittlung, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit, Bestandsaufbau und Erwerbung, Erschließung, Bibliotheksmanagement, EDV, Aus- und Fortbildung (Krauß-Leichert 1998, S. 18 ff.).

Eine Arbeitsgruppe Berliner BibliothekarInnen befasste sich ebenfalls mit diesem Thema.

Pawlowsky-Flodell interpretiert die Ergebnisse der „Berlin-Initiative“ mit der Erkenntnis, dass eine Vielzahl von BibliothekarInnen unter der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung ihrer Arbeit leidet. BibliothekarInnen reagieren regelrecht trotzig darauf. Sie berufen sich auf

Ideale und Tradition während sie merken, dass sie an Einfluss und Bedeutung im gesellschaftlichen Gefüge verlieren. Dies werde aus den Ergebnissen der empirischen Studie erkennbar, so Pawlowsky-Flodell (Pawlowsky-Flodell 1995, S. 94). Die Studie der „Berlin-Initiative“ beschränkt sich auf die Sicht von BibliothekarInnen Öffentlicher Bibliotheken. Die entscheidende Frage für die Zukunft des Berufsbildes sei, welches bibliothekarische Know-how für das neue Jahrtausend relevant werde. Eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Berufsbild von BibliothekarInnen Öffentlicher Bibliotheken in der Informationsgesellschaft wird als dringend notwendig herausgearbeitet (Pawlowsky-Flodell 1995, S. 95).

Birgit Dankert stellt in einem Artikel die Frage, ob es bei so unterschiedlichen Ansprüchen [an BibliothekarInnen] noch ein gemeinsames bibliothekarisches Berufsbild geben könne. Die harte Trennung von wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliothek soll im Sinne einer zielgerichteten Verzahnung besser ins Verhältnis gesetzt werden. Fördernd wirkt die ständige Aktualisierung von Kernkompetenzen, angetrieben von Ausbildungsstätten, Berufsverbänden und durch entsprechende Arbeitsplatzbeschreibungen (Dankert 2017 [online]). Diese neue Zusammensetzung der Kenntnisse, Methoden und Fähigkeiten entspricht auch den Vorgaben aus „Berufsbild 2000“ nach einem vorrangig tätigkeitsorientierten Berufsbild. Die gemeinsame bibliothekarische Zielsetzung einer schrankenlosen Bereitstellung von Medien für klar definierte Aufgabenbereiche einer offenen Gesellschaft baut auf ein spezialisiertes und neues Berufsbild auf. Dazu zählen beispielsweise die Unterstützung von Forschung und Lehre oder Kinder-, Jugend- und Schulbibliotheken (Dankert 2017 [online]). Diese Beobachtung der Auflösung einer strengen Spartenentrennung vertritt auch Simon. Sie erinnert an die Annäherung der Sparten und eine gemeinsame berufliche Standesvertretung, für welche führende BibliothekarInnen der Bücherhallenbewegung in Hamburg stets eingetreten seien (Simon 2005 [online]).

Im Strategiepapier „Bibliothek 2007“ wurden erneut Empfehlungen zur Strukturveränderung des Bibliothekswesens gegeben. Diese basierten auf Untersuchungen der Bibliothekssysteme Deutschlands, Großbritanniens, Dänemarks, Finnlands und der USA. Das Fazit hieraus lautet, dass ein abgestimmtes Miteinander aus lokaler Initiative sowie zentraler Steuerung und Unterstützung für ein zukunftsweisendes Bibliothekswesen notwendig ist (Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände e. V. 2004, S. 21 ff.).

Liegt die Zukunft des Berufsbildes also weniger in der Ausbildung von Generalisten, die eine Spezialisierung nach Sparten anstreben und vermehrt in der Ausbildung hochspezialisierter Fachkräfte, die vormals generalistische Kenntnisse durch kollektiven Wissensgenese erlangen?

Diese Frage soll in der folgenden Studie jedoch unbeantwortet bleiben. Die Frage könnte in einer weiteren Studie untersucht werden.

2.2. Das Image

Zunächst soll darauf eingegangen werden, was das Image aus marktwirtschaftlicher Sicht ist und wie es gebildet wird.

2.2.1. Corporate Image und Imagebildung

Das *Corporate Image* bezeichnet ein ganzheitliches Bild einer Organisation, also die individuelle Wahrnehmung durch Stakeholder (Habicht 2009, S. 84, Prins, de Gier 1995, S. 17). Der Begriff *Stakeholder* bezeichnet Anspruchsgruppen oder auch Betroffene/Beteiligte (Döring, Bortz 2016, S. 981).

Informationen, die ein Stakeholder zur Beschreibung einer Organisation heranzieht, gehören zum individuellen Corporate Image dieser Organisation. Da jeder Stakeholder andere Informationen hat, existiert kein einheitliches Corporate Image, sondern viele subjektive Images (Habicht 2009, S. 85 ff.). Images entstehen aus einer Kombination von Erfahrungen, Informationen und Stereotypen. Sie können sowohl persönlich als auch indirekt im Austausch mit anderen entstehen. Stereotype bilden als vorgefertigte Meinungen ebenfalls einen Ursprung von Images. Corporate Images sind also kein Abbild der Realität, sondern Summe von indirekter und direkter Erfahrung sowie Vorstellungen (Habicht 2009, S. 90 f.). Dies kann auch auf das Image einer Bibliothek bezogen werden. Gleichmaßen ist es für BibliothekarInnen als Repräsentation der Bibliothek anwendbar.

Die Imagebildung kann als dynamisches Modell (Abbildung 2) gesehen werden. In Habichts Modell der Imagebildung und Imagewirkung wird der Einfluss der Corporate Identity auf das Corporate Image verdeutlicht.

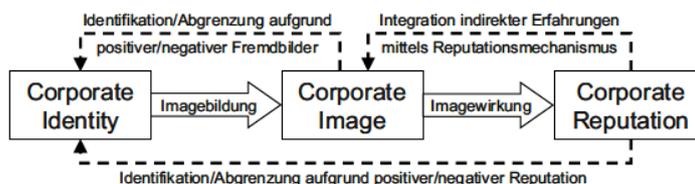


Abbildung 2: Dynamisches Modell der Imagebildung und Imagewirkung (Habicht 2009, S. 67)

Durch die Corporate Identity wird das Corporate Image gebildet, welches auf die Corporate Reputation wirkt. Durch positive oder negative Reputation kann eine Identifikation mit oder eine Abgrenzung von der Corporate Identity erfolgen, je nach positivem oder negativem Fremdbild. Zugleich wirken indirekte Erfahrungen durch Reputationsmechanismen (zum Beispiel Mund-zu-Mund-Propaganda oder Teilen von Inhalten im Internet) auf das Corporate Image. *Corporate Identity* meint die Summe der zur Sinnbestimmung und Identifizierung heranziehbaren Eigenschaften einer Organisation, wohingegen das Image einer Organisation angibt, wie die Organisation von ihren Stakeholdern individuell wahrgenommen wird (Habicht 2009, S. 81). *Corporate Reputation* ist ein Sammelbegriff für das Vertrauen, welches einer Organisation entgegengebracht wird (Habicht 2009, S. 95). Der Begriff kann mit Ansehen oder Prestige synonym verwendet werden. Deutlich wird, dass die Corporate Identity Grundlage der Imagebildung des Corporate Images ist.

In Bezug auf das Image von BibliothekarInnen lässt sich zusammenfassen, dass ein Image ein ideelles Wert- und Vorstellungsbild und zugleich die Summe aus Einstellungen, Kenntnissen, Meinungen und Erfahrungen einer Person ist (Johannsen 1971, S. 11 f.). Es geht dabei auch um Erwartungen, Ansprüche und Wünsche der Stakeholder (Keller-Loibl 2013, S. 100).

2.2.2. Das Image der Marke

Bibliotheken stehen für eine Marke. Entweder ihre eigene oder die ihrer Trägerschaft. Das *Markenimage* zeigt die Wahrnehmung der Marke durch externe Zielgruppen, also das Fremdbild der Marke. Dabei geht es unter anderem um Vertrauen, Sympathie und Bekanntheit. Markenimages können sich neben einer Organisation oder Branche, zum Beispiel Bibliotheken, eben auch auf Personen, hier BibliothekarInnen, beziehen. Spricht man von Bibliotheken so können BibliothekarInnen in der Betrachtung nicht außer Acht gelassen werden. BibliothekarInnen stehen demnach ebenso für eine Marke, indem sie ihren Arbeitsplatz repräsentieren. Da Images oft bereits durch einen ersten Eindruck entstehen, sind diese im Nachhinein nur schwer beeinflussbar.

Für Bibliotheken stellt besonders die Verfestigung von Images zu Stereotypen eine Herausforderung dar. Profil und Selbstverständnis haben sich gewandelt, doch das über lange Zeit geprägte und verankerte Bild, welches teilweise noch heute durch stereotype Darstellungen in Massenmedien propagiert wird, überschattet den Imagewandel (Schade 2012, S. 347 f.). Dies beeinflusst auch das Image von BibliothekarInnen als „Aushängeschild“ ihrer Arbeitsplätze, denn auch ihr Image wird u.a. durch Darstellungen beeinflusst, ist historisch geprägt oder wird durch Erfahrungen gebildet, die sich im Nachhinein nur schwer von außen beeinflussen lassen (Lochner 2008, S. 18).

Doch eine Studie von Ute Engelkenmeier aus dem Jahr 2018 räumt mit der stereotype Darstellung in Massenmedien auf, explizit in deutschen Fernsehsendungen der Gegenwart, und prüft diese auf Aktualität (siehe Kapitel 1.3. und 3.1.). Sie kommt zu dem Schluss, dass das allseits bekannte Stereotyp der „grauen Maus“ oder „alten Jungfer“ in den aktuellen Fernsehsendungen kaum präsent ist. Stattdessen beweist sie die dynamische Anpassungsfähigkeit von Stereotypen an den gesellschaftlichen Wandel. Die BibliothekarIn wird in Deutschland heute überwiegend als „selbstsichere Frau dargestellt, die „auch mal Drache sein kann oder Genie“ und sich durch Eigenschaften wie hilfsbereit und freundlich auszeichnet (Engelkenmeier 2018, S. S. 120 ff., S. 224).

2.2.2.1. Die Darstellung von BibliothekarInnen

Betrachtet man das Image der Berufsgruppe, so kommt man kaum um die Betrachtung der Darstellung und der Stereotype herum. Das Image in der Öffentlichkeit geht unweigerlich auch mit der öffentlichkeitswirksamen Darstellung in Massenmedien einher.

Luthmann macht die Beobachtung, dass die Darstellung in Massenmedien und Kulturformaten oftmals positiv und regelrecht heldenhaft ist, wohingegen sie in der Fachpresse eher Stereotype verstärkt. Doch es sind die Fachkräfte des Berufsstandes, welche das Image in der Öffentlichkeit für eine Vielzahl in der Bevölkerung prägen. Das Bild der Bevölkerung von BibliothekarInnen wird zu großen Teilen durch BibliothekarInnen in Öffentlichen Bibliotheken geprägt. Dies liegt an der freien Zugänglichkeit für eine breite Masse von Menschen (Luthmann 2007, S. 773). Das Image, um das wir uns am meisten zu sorgen scheinen – das der „alten Jungfer“ – ist grundsätzlich irrelevant und unwichtig. Wichtig ist die Sichtweise der BibliothekarIn und der Bibliothek als langweilig, kompliziert, weitestgehend unzugänglich oder schlimmer noch, irrelevant (vgl. Luthmann 2007, S. 779, zitiert nach Schumann 1990, S. 86). Engelkenmeier geht in ihrer Untersuchung einen Schritt weiter und untersuchte, wie bereits erwähnt, die Stereotype im Medium Film und Fernsehen umfassend auf Stichhaltigkeit. Vergleichend zu anderen fiktionalen Figuren sind sie häufiger etwas altmodischer gekleidet, unterscheiden sich meist jedoch nicht wesentlich vom Erscheinungsbild anderer Figuren (Engelkenmeier 2018, S. 224). Bei einem Vergleich bisheriger Analysen der Darstellung im Film

kommt Engelkenmeier zu dem Fazit, dass sich die Ergebnisse der verschiedenen AutorInnen zum Teil widersprechen (Engelkenmeier 2018, S. 31).

Elisabeth von Lochner untersuchte die Darstellung und das Stereotyp in Literatur und Film. Laut ihrer Untersuchung wird in einer Vielzahl literarischer Darstellungen ein Stereotyp wiedergespiegelt, das oft gleich mehrere Klischees vereint. Die überwiegend negative Darstellung wird mit dem Stereotyp der stets weiblichen Bibliothekarin vereint. Wird eine Figur positiv dargestellt, so geht dies meist mit der Konnotation des Erstaunens darüber einher, dass es vom gewohnten und klischeebehafteten Bild abweicht. Kommt es zu einer Abweichung des Klischees, so wirkt die Figur regelrecht überzeichnet. In der untersuchten Literatur überwiegt eine negative und vorurteilsbehaftete Darstellung, die zum standardmäßigen Repertoire zu gehören scheint. Den Ursprung der negativen Darstellung vermutet die Autorin in schlechten oder einschüchternden Kindheitserfahrungen der BibliotheksbenutzerInnen. Dies spreche zwar für den Prozess der Imagebildung durch persönliche Erfahrungen und der Verankerung des ersten Eindruckes, ist jedoch nicht eindeutig belegt. Eine alleinstehende Außenseiterin mit ausgeprägtem Idealismus und fehlender Eignung zu anderen Berufen.

Die Darstellung in der Literatur ist zudem geprägt vom stilisierten Tätigkeitsfeld der Benutzung in einer Öffentlichen Bibliothek. Bei der Betrachtung der Darstellung im Film kommt die Autorin zu ähnlichen Ergebnissen (Lochner 2008, S. 18-28).

Die den Ergebnissen der Studie von Engelkenmeier so gegensätzlichen Ergebnisse können damit erklärt werden, dass Lochner in ihrer Studie weniger systematisch und nicht erschöpfend vorgegangen ist.

Engelkenmeiers standardisierte Inhaltsanalyse hingegen bildet ein aktuelles Bild ab. Auch wenn die Ergebnisse nicht repräsentativ sind, so zeigen sie dennoch einen Trend auf. Wie durch eine Lupe kann hier genauer Blick auf eine spezifische Auswahl geworfen werden. Demnach hat sich das bisherige Bild gewandelt und die Darstellung ist weniger klischeebehaftet. Tauchen stereotype Darstellungen in Form narrativer Schemata auf, so rufen diese kein negatives Gesamtbild der Figur hervor (Engelkenmeier 2018, S. 224 f.).

2.2.3. Das Image von BibliothekarInnen

Im Folgenden verwendet wird die Definition von *Image*, als die Art und Weise, wie die Außenwelt eine Organisation sieht. *Identität* hingegen ist die Art und Weise, wie sich eine Organisation selbst sieht (Prins, Gier 1995, S.16).

Image kann als Synonym zu Fremdbild verwendet werden. Das *Fremdbild* ist gemeint, wenn soziale Entitäten einander beschreiben, wobei das Resultat eine Artikulation einer Fremdwahrnehmung ist (Habicht 2009, S. 66).

Nicht erst seit Kurzem wird das Image der Berufsgruppe der BibliothekarInnen untersucht und ihr eine regelrechte Obsession für die Erforschung ihres Images und Selbstbildes nachgesagt (Luthmann 2007, S. 777).

Als Ergebnis der Untersuchung des beruflichen Prestiges von BibliothekarInnen stellt Church die These auf, es gebe eine schmale Linie zwischen dem Bild der BibliothekarIn und dem der Person, die zufällig BibliothekarIn ist. Platziere man die Person und die Interaktion in eine andere Umgebung als die einer Bibliothek oder sogar in andere Bibliotheken, wäre das Image anders. Aber wäre dieses Image dann das des/der BibliothekarIn oder das der Person,

die BibliothekarIn ist? Das Image stammt oftmals aus zweiter Hand, aus abstrakten Vorstellungen davon, wie ein/e BibliothekarIn sein sollte, und nicht aus konkreten Erfahrungen mit BibliothekarInnen aus erster Hand, so Church.

Das Image hat sich im Laufe der Jahre verändert und ist stets davon abhängig, wer es definiert und festlegt. So erklärt sich auch, wie teils gegensätzliche Standpunkte entstehen konnten. Es handelt sich, bei der von Church untersuchten Fachliteratur, oft um Meinungen oder um allgemeine Beschreibungen der Eigenschaften, welche BibliothekarInnen tatsächlich haben oder stattdessen haben sollten. Zudem haben Stereotype stets einen großen Einfluss auf das Image. Einige Autoren beschreiben sie eher begünstigend, andere nicht. Auch finden sich in der von Church untersuchten älteren Fachliteratur oft Vergleiche zu anderen Berufen. Wiederum andere Autoren haben die Persönlichkeit von BibliothekarInnen untersucht, um das Image um Charakterzüge zu erweitern (Vgl. Church 2002, 6 ff.).

Umfrageergebnisse aus dem Jahr 1992 zeigen das Bild einer älteren und hilfsbereiten Person. Sie wird als freundlich, ruhig, konservativ, aber auch als offen und kommunikativ dargestellt. Das Alter der befragten Personen hat Unterschiede in der Wahrnehmung gezeigt. Befragte über 55 Jahren sahen BibliothekarInnen vorrangig als ältere, intelligente, freundliche und hilfsbereite Person. Befragte unter 35 Jahren jedoch halten diese zu einem größeren Anteil für langweiliger als Befragte über 35 Jahren. Regelmäßige BibliotheksbesucherInnen nannten die Eigenschaft „freundlich“ deutlich öfter als die Befragten, die selten oder nie eine Bibliothek aufsuchen. Der Autor merkt an, dass sich die Ergebnisse kaum von denen früherer Studien von [zum Stand der Studie 1992] vor 20 bis 25 Jahren unterscheiden und sich das Image kaum merklich geändert hat. Dem Autor zufolge verlieren AkademikerInnen, sobald sie als BibliothekarIn arbeiten oder sich als solche betiteln, an Anerkennung. Die bibliothekarische Arbeit wird weder als dynamisch, lebhaft noch innovativ gesehen. Eine Erkenntnis ist, dass junge Menschen, die sich für den bibliothekarischen Berufsweg entscheiden, kaum etwas am Image ändern werden, da sie sich vor dem Hintergrund des bestehenden Images für den Beruf entscheiden. Das klar weibliche Image wird widerlegt, stattdessen herrscht ein genderneutrales Image. Doch eine Affinität von Frauen für das Berufsbild wird festgestellt (Bruijns 1992, S. 47 ff.).

Eine von der IFLA im Berufsfeld durchgeführte Umfrage arbeitet Begründungen des schlechten Images und des geringen Status heraus.

Die markantesten Gründe sind die Unsichtbarkeit der geleisteten Arbeit in der öffentlichen Wahrnehmung, eine fehlende Nachvollziehbarkeit der Qualität bibliothekarischer Arbeit aus Sicht der Öffentlichkeit, eine vergleichsweise geringe Bezahlung sowie stetige Haushaltseinsparungen.

Auch in dieser Untersuchung wird betont, dass die Bevölkerung kaum eine Vorstellung davon hat, welche Tätigkeitsbereiche der bibliothekarische Beruf umfasst. Die NutzerInnen nehmen die angebotenen Services zum Teil weder wahr, noch können Sie deren Qualität beurteilen. Die Öffentlichkeit beklagt sich dennoch über deren mangelnde Qualität.

Besonders herausgestellt werden fehlerhafte Motive zur Berufswahl wie die Liebe zum Buch oder zum Lesen. Ein Aspekt, der wiederholt als Ursache des schlechten Images erwähnt wird, ist das weiblich geprägte Berufsbild. Der Zusammenhang leitet sich aus dem vergleichsweise niedrigeren Ansehen von Frauen im Berufsleben ab.

Bei der Betrachtung der Interviewergebnisse zeigte sich, dass es keine weltweit einheitliche Wahrnehmung von Status und Image gibt. Die Autoren stellen fest, dass die Meinungen teils stark differieren und vereinzelt gegensätzlich sind. Als Begründung hierfür werden die unterschiedliche Ausstattung und Verankerung von Bibliotheken in die Gesellschaft im Kontext der verschiedenen Kulturen genannt (Prins, Gier 1995, S. 21-28, 44 ff.).

Auf einer eigens dem Image und Status gewidmeten Konferenz der IFLA wurden im Jahr 1992 verschiedene Gründe für das schlechte Image herausgestellt. Allen voran fehlendes Bewusstsein der Öffentlichkeit für die tatsächlichen Aufgaben, Tätigkeitsfelder und die Verantwortung von BibliothekarInnen (Bowden 1994, S. 30). Auch die Bezeichnung „BibliothekarIn“ hat einen Einfluss darauf, da sie der Bezeichnung des Arbeitsplatzes „Bibliothek“ entspringt oder damit assoziiert wird. Die Öffentlichkeit hat keine konkrete Vorstellung von dem Beruf oder was dieser beinhaltet und gelangt schnell zu der Annahme, es handle sich nicht um einen anerkannten Beruf. Stattdessen bezeichne dies demnach die Arbeit, die in einer Bibliothek stattfindet oder sich damit beschäftigt (Bowden 1994, S. 30).

Doch derzeit existieren viele weitere Berufsbezeichnungen, die dem entgegenwirken könnten. Oder eventuell für mehr Unklarheit sorgen? Dies könnte im Rahmen einer weiteren Studie erhoben werden.

Aufgrund der negativen Ergebnisse der IFLA-Studie (1995) wurde zudem ein Workshop initiiert, welcher die Einschätzung des bibliothekarischen Arbeitsalltags von Außenstehenden ausgearbeitet hat.

Das Resultat war das Stereotyp der kontaktscheuen „grauen Maus“ in einer technikfernen Einrichtung. Teilnehmende BibliothekarInnen hingegen übten Kritik an einer mangelnden spartenübergreifenden Zusammenarbeit, die ungenügende tarifliche Eingruppierung und die Diskrepanz zwischen der Ausbildung und dem beruflichen Alltag. Es wurde deutlich, dass viele Probleme auf die mangelnde Fähigkeit einer Berufsgruppe, ihre Tätigkeitsbereiche und Aufgabenfelder gegenüber Außenstehenden zu vermitteln, zurückzuführen ist (Böhm-Leitzbach, Chmielus 1996, S. 431).

Bei der empirischen Untersuchung des Images von Bibliotheken bei Jugendlichen zeigte sich ein deutlicher Unterschied in der Bewertung zwischen NutzerInnen und NichtnutzerInnen von Bibliotheken. Dabei bewerteten NichtnutzerInnen die Bibliothek deutlich negativer, nehmen sie als „verstaubt“ wahr oder sind der Ansicht, sie seien nicht mehr notwendig. Ein positives Image überwiegt bei NutzerInnen. Betrachtet man die Bewertung des Images von Bibliotheken von NutzerInnen und NichtnutzerInnen, so vergaben NutzerInnen durchschnittlich die Schulnote 2,5 und NichtnutzerInnen im Durchschnitt die Schulnote 3,5.

Räumt also erst die Schaffung neuer persönlicher Erfahrungen mit den stereotypen und klischeebehafteten Vorstellungen auf? (Keller-Loibl 2013, S. 101 ff.).

Im Dossier der ZEIT erschien am 18.07.2019 ein Artikel über die Amerika-Gedenkbibliothek in Berlin unter dem Titel „Goethe, WLAN und Dinosaurier“. Dieser beschreibt einen Querschnitt des Alltages in der Öffentlichen Bibliothek und, auch wenn hier die Bibliothek im Fokus liegt, werden Mitarbeitende beschrieben. Auch der Leiter der Bibliothek wird kurz und doch einprägsam portraitiert.

„Man wäre an dem Mann im Blümchenhemd wohl vorbeigelaufen“ (Aisslinger, März 2019, S. 14).

Näher wird erläutert, dass er früher einmal Musiker war, dies jedoch gesundheitlich bedingt aufgab und danach eine Karriere im Kulturmanagement anstrebte (Aisslinger, März 2019, S. 14). Diese Darstellung soll nur ein Beispiel für eine beiläufige Hervorhebung einiger Merkmale sein, die LeserInnen unterbewusst im Gedächtnis bleiben können. Hier stellt sich jedoch die Frage, ob es die Darstellungen sind, die das Image beeinflussen oder die BibliothekarInnen, die den Darstellungen entsprechen.

In Antworten auf die Frage nach Maßnahmen zur Imageverbesserung innerhalb des Fragebogens gab es zwei Hinweise auf ebendiesen Artikel mit der Aussage, es bräuchte mehr solcher Artikel, da diese das Image verbessern könnten:

„Der Artikel im Dossier der Zeit (30/2019) über die Amerika-Gedächtnis-Bibliothek war allerdings sehr schön, um auch mal ein etwas moderneres Bild der Bibliothek zu zeichnen.“

„Mehr Artikel wie dieser, auch wenn es hier eher um die Bibliothek an sich geht: <https://www.zeit.de/2019/30/amerika-gedenkbibliothek-kreuzberg-begegnungsort-buecherverleih> (leider Paywall).“

Die Bibliothek wird äußerst positiv dargestellt, doch auch wenn der Leiter der Bibliothek als kompetenter und sympathischer Mensch portraitiert wird, hinterlässt die Beschreibung eher das unterbewusste Bild eines unscheinbaren und unkonventionell gekleideten Berufsvertreters.

2.2.3.1. Fazit zum Image

BibliothekarInnen haben mit einem Image zu kämpfen, das sich über Jahrhunderte entwickelt, verfestigt und den internen Wandel noch nicht vollständig nach außen kommuniziert hat. Ein stets angeführtes Beispiel ist das Bild Spitzwegs „Der Bücherwurm“, welches das defizitäre Image verkörpert.

Das Image ist ein „Negativimage“, welches u.a. in diesem Bild konserviert wird. Es vermittelt ein Bild oder auch eine Botschaft:

BibliothekarInnen

- haben einen stets nach innen gewandte Sicht und sind als Berufsgruppe auf sich selbst bezogen
- sind verstaubt
- Kunden sind nicht erwünscht
- die Außenwirkung ist kein relevantes Thema

Laut Ball gleicht das aktuelle Image dem der Deutschen Bahn (Ball 2000, S. 416).

Kerstin Keller-Loibl stellte in einer Untersuchung zum Image von Bibliotheken aus der Sicht Jugendlicher heraus, dass das visuelle Erscheinungsbild einer Bibliothek das Image entscheidend prägt. Gilt dies ebenso für das Erscheinungsbild der Mitarbeitenden?

Gemäß der Erkenntnis, dass der größte Unterschied der Bewertung des Images von BibliothekarInnen zwischen NutzerInnen und NichtnutzerInnen besteht (Keller-Loibl 2013, S. 101), fasst ein Zitat die Situation des Images zusammen:

„The image of the librarian [...] strongly depends on who defines it“ (Church 2002, S. 20).

2.3. Das Selbstbild

Der Begriff *Selbstbild* hat einige Synonyme. Darunter Selbstwahrnehmung, Eigenimage, Eigenwahrnehmung, Selbstverständnis.

Habicht definiert das Selbstbild folgendermaßen:

„Wenn soziale Entitäten sich selbst beschreiben, sind Beobachter, Beobachtungsobjekt und Artikulierender identisch. Die so beschriebene Wahrnehmung ist das Ergebnis einer Selbstreflektion, das Selbstbild. Die Selbst-Beschreibung eines Individuums als Angehörige(r) einer Gruppe (oder Organisation) wird ebenfalls als Selbstbild bezeichnet“ (Habicht 2009, S. 66).

Die Verfestigung des Selbstbildes sollte derer des Images vorangestellt sein. Zum Zwecke der Markenentwicklung können alle Instrumente darauf ausgerichtet werden, das Selbstbild möglichst prägnant zu erfassen und dadurch eine Markenbotschaft zu festigen. Diese wiederum hat dann das Potenzial, das Image positiv zu beeinflussen und zu verankern (Schade 2012, S. 342). Hier sind BibliothekarInnen eng mit dem Image von Bibliotheken verbunden. Das Selbstbild, auch Eigenimage genannt, umfasst die Kognitionen und Gefühle, welche man sich selbst gegenüber hat. Es entsteht zum einen durch Selbstbeobachtung des eigenen Handelns und durch Erlebnisse, zum anderen durch diverse Beurteilungen durch andere (Bergius 2014 S. 1393).

Im internationalen Kontext ist das Selbstbild ein sehr sensibles Thema, welches häufig hitzige Diskussionen entfacht. Negative Portraits dieses Berufsstandes überwiegen, sodass manch ein/e BibliothekarIn hier und da eine Art Opferrolle einnimmt, obwohl positive Darstellungen durchaus vertreten sind. Die Darstellung von Stereotypen ist häufiger in der Fachpresse anzutreffen als in den Massenmedien (Luthmann 2007, S. 777 f.).

Flitner und Rusch schließen aus den Ergebnissen der „Berlin-Initiative“, dass die NutzerInnen im Zentrum bibliothekarischen Selbstverständnisses stehen. Sie geben jedoch zu bedenken, dass es unbeantwortet und fraglich bleibt, ob dem eine Selbstdarstellung folgt, die dem Markt gerecht wird (Flitner und Rusch 1995, S. 108).

Kneschke und Koch stellen fest, dass sich BibliothekarInnen selbst bevorzugt folgende Persönlichkeitsmerkmale bevorzugt zuschreiben:

- Hilfsbereit
- Freundlich
- Ordentlich
- Intelligent

Hilfsbereitschaft kann sowohl aus der Berufspraxis (Dienstleistungen) abgeleitet als auch mit dem „Helfersyndrom“ klassischer Frauenberufe begründet werden (Kneschke, Koch 1995 S. 25).

Der Vergleich der Studien von Bruijns und Prins, Gier und Arndt, Hg. zeigt, dass das Selbstbild von BibliothekarInnen deutlich besser ist als das Image in der Öffentlichkeit und die beiden Bilder stark differieren (nach Kneschke, Koch 1995, S. 53). Ist dies noch aktuell? Im folgenden empirischen Teil soll dies untersucht werden.

3. Empirie

3.1. Synopsis bisheriger Studien

In dieser Synopsis, einem vergleichenden Überblick, werden die bisherigen Studien bewertet (Brockhaus Enzyklopädie Online 2019 [online]). Dies dient dem Überblick über den bisherigen Forschungsstand im Hinblick auf die Eignung für die Einbeziehung in die empirische Studie und bietet die Grundlage der vergleichenden Imagebewertung. Diese Analyse schildert die bisher durchgeführten Studien zum Zwecke einer Verwertung vorliegender Ergebnisse für den Fragebogen zum Selbstbild (Döring, Bortz 2016, S. 191 f.). Ausgewählt wurden die Image-Studien nach ihrer Relevanz und der Häufigkeit der Zitation im Bereich der Imageforschung bibliothekarischer Berufe.

Bruijns 1992. Status and image of the librarian

Die Studie aus dem Jahr 1992 untersuchte sowohl das Image als auch den Status von BibliothekarInnen und DokumentarInnen. Die Befragung wurde im Auftrag der IFLA in zwölf aus ursprünglich 25 kontaktierten Ländern durchgeführt. Die bibliothekarischen Ausbildungsstätten erklärten sich bereit, die Befragung ausführend zu unterstützen (Bruijns 1992, S. 9).

Schwerpunkt der Studie war das Bild der Gesellschaft auf den Berufsstand. Es wurden ausschließlich Personen befragt, die keinen bibliothekarischen Beruf ausüben.

Das Erkenntnisinteresse war, die soziale Anerkennung des Berufsstandes zu erfassen. Im Forschungsdesign der Studie wurde klar festgestellt, dass es sich dabei nicht um eine den wissenschaftlichen Ansprüchen entsprechende Untersuchung handelt. Aufgrund von Zeit-, Geld- und Personalmangel, konnten einige Aspekte nicht berücksichtigt werden. Dies betraf hauptsächlich die Gütekriterien (siehe Kapitel 3.2.1.). Die Studie liefert einen Einblick in die gesellschaftliche Urteilsbildung über den Berufsstand und wichtige Anhaltspunkte für die Erstellung des Fragebogens.

Es wurden Fragen gestellt, die den Zusammenhang von Status (hier synonym zu Prestige verwendet), Bildungsstand und Einkommen ergründen sollten. Neben Fragen zur Einordnung der bibliothekarischen Arbeit wurden auch Fragen zur Charakterisierung der BibliothekarIn gestellt. Ein weiterer untersuchter Aspekt war die Dominanz von Frauen im Berufsbild der BibliothekarIn (Bruijns 1992, S. 6 ff.).

Befragung

Die Rücklaufquote betrug 2742 Fragebögen (Bruijns 1992, S. 9). Eine Grundgesamtheit oder Stichprobe ist nicht angegeben. Der Fragebogen umfasste zwölf Fragen. Darunter diese Fragen zur Erfassung von Meinungen und Einschätzungen:

- „What is it that determines the social status of a profession for you?“
- “How high or low is your opinion on the social status of the following professions?“
- “How attractive do you find the following professions?“
- “What level of education would you think is required so as to practice each following profession?“
- “How high or low do you think the income should be of a person practising the following professions?“

Es folgt eine Liste mit 30 Berufen und der zugehörigen Skala von eins bis zehn für die jeweilige Bewertung. Danach sollten Charaktereigenschaften von BibliothekarInnen sowie Adjektive zur bibliothekarischen Tätigkeit gewählt werden. Abschließend wurde eine Frage zum Geschlechterbild gestellt, ob der Beruf für Männer, Frauen oder beide gleichermaßen als geeignet gesehen wird (Bruijns 1992, S. 52 ff.).

Erkenntnisse

Zum Großteil füllten junge Menschen und Personen mit hohem Bildungsgrad den Fragebogen aus. Eine wichtige Feststellung ist, dass die Ergebnisse sich kaum von denen früherer Studien unterscheiden. Hier gilt zu beachten, dass die Studie selbst bereits 27 Jahre alt ist. Betrachtet man den Beruf der BibliothekarIn ohne eine Unterteilung in Sparten, wie beispielsweise wissenschaftliche oder Öffentliche Bibliothek, so erreicht die BibliothekarIn eine Status-Position, die hinter circa 40 Prozent aller im Fragebogen genannten Berufe liegt. Der Status der BibliothekarIn gleicht dem Status der Berufe, die ein mittleres oder höheres berufliches Ausbildungsniveau voraussetzen. In vielen Ländern wird eine akademische Ausbildung von BibliothekarInnen vorausgesetzt, jedoch gesellschaftlich nicht vermutet. Auch die BibliothekarIn einer wissenschaftlichen Bibliothek wurde Berufen untergeordnet, bei denen, im Gegensatz dazu, die Gesellschaft eine akademische Ausbildung vermutet.

Besonders häufig ausgewählte Merkmale, die die Befragten den BibliothekarInnen zuschreiben, sind: eher alt, hilfsbereit, freundlich und ruhig. Im Allgemeinen wurde geäußert, BibliothekarInnen seien nicht humorvoll, Sport gegenüber abgeneigt und eher konservativ als progressiv. Größtenteils entscheide sich ein bestimmter Typus Mensch für dieses Berufsbild. Mehrheitlich junge Menschen, die sich mit dem Bild in der Gesellschaft identifizieren könnten. Dadurch sei zu erwarten, dass sie am Image kaum etwas verändern können (Bruijns 1992, S. 48 f.).

Prins, Gier 1995. The image of the library and information profession. How we see ourselves

Die Studie aus dem Jahr 1995 wurde vom Round Table for the Management of Library Associations (RTMLA) der IFLA in Auftrag gegeben. Die Untersuchung führten Hans Prins und Wilco de Gier durch, deren Unterstützung der IFLA durch das Nederlands Bibliotheek en Lector Centrum (NBLC) ermöglicht wurde. Ziel der Studie war, das Image von BibliothekarInnen herauszuarbeiten. Die Ursachen für geringe Reputation, Prestige und Image sollten erforscht werden, um ihnen entgegenzuwirken. Prins und Gier führten sowohl eine quantitative schriftliche Befragung als auch qualitative Interviews durch (Prins, Gier 1995, S. 5-11.). Bei der weltweiten quantitativen Befragung beschränkten sie sich auf BibliothekarInnen als ProbandInnen (Prins, Gier 1995, S. 23.).

Befragung

Der schriftliche Fragebogen teilte sich in zwei voneinander getrennte Bögen:

- a) Ein Bogen erfragte grundlegende Informationen zur jeweiligen Bibliothek: Den Status quo in Bezug auf Bibliotheks- und Dokumentationsarbeiten und die Bereitstellung von Informationen.
- b) Der zweite Bogen beinhaltete Fragen, die ein Stimmungs- und Meinungsbild der BibliothekarInnen zu den Problemen des Ansehens von BibliothekarInnen abbilden sollten.

Der zweite Bogen wurde mit der Bitte an die Einrichtungen versendet, diesen durch MitarbeiterInnen ausfüllen zu lassen. Jede Institution wurde mit einem Exemplar des ersten und

zehn Exemplaren des zweiten Bogens versorgt. Die AutorInnen machten an dieser Stelle deutlich, dass sich dadurch kein rein zufälliges, ausgeglichenes Abbild herstellen lässt. Dadurch sind die Ergebnisse der schriftlichen Befragung nicht repräsentativ für die Betrachtung des Problems. Es wurde betont, dass es unter den gegebenen Umständen keine andere Möglichkeit gab, die Einschätzung der Angestellten des betroffenen Berufsstandes zu erfahren. Befragt wurden 150 Vertriebspartner der IFLA aus insgesamt 90 Ländern. Der Rücklauf von Teil eins betrug 20 Fragebögen. Lediglich 22 Prozent der Länder beantworteten den ersten Bogen der Befragung. Teil zwei, der Fragebogen zu Meinungsbildern, hatte einen Rücklauf von 292 Fragebögen aus 34 Ländern. Es kamen zudem über 70 qualitative Einzel- und Gruppeninterviews zustande (Prins, Gier 1995, S.23 ff.).

Erkenntnisse

In der Erhebung wurde unter anderem in Form von Statements erfragt, welche Ursachen die ProbandInnen für das allgemein schlechte Image der Berufsgruppe sehen.

BibliothekarInnen seien stark auf die Bibliothekstechnik, die Kompetenzen und die Bearbeitung spezialisiert. Ihre Grundhaltung sei besitzergreifend und introspektiv. Ihnen fehle die Fähigkeit, kundInnenorientiert zu kommunizieren. Dass sie in einem offenen und vielfältigen Markt arbeiten, sei ihnen nicht bewusst. Dieses zusammenfassende Ergebnis der quantitativen Umfrage stellt ein negatives Bild von BibliothekarInnen dar. Als Ursachen hervorgehoben werden die Unsichtbarkeit des Berufes in der Öffentlichkeit, eine teils mangelhafte Ausbildung, sowie das Fehlen einer Berufskultur (im Sinne eines bestimmten Kodex oder Ethos) im Umgang mit übergeordneten Organen, insbesondere der Regierung (Prins, Gier 1995, S. 59-61).

Die Ergebnisse der über 70 Interviews sind ebenfalls nicht repräsentativ. Überwiegend genannte Gründe für Probleme des Status und Images der Berufsgruppe sind:

Ökonomische Faktoren, die Ausbildungssituation, das Berufsbild, fehlende Sichtbarkeit und schlechte Servicequalität (Prins, Gier 1995, S. 27-34).

Arndt, Hg. 1995. Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Berliner BibliothekarInnen erforschte das Selbstbild von BibliothekarInnen Öffentlicher Bibliotheken im Jahr 1994 mittels einer quantitativen schriftlichen Erhebung. Neben dem Selbstbild wird in der Publikation auch das Berufsbild beleuchtet.

Befragung

Versendet wurden 1000 Fragebögen an Öffentliche Bibliotheken in Deutschland. Der Rücklauf betrug 777 ausgefüllte Fragebögen (Arndt 1995, S. 7.).

Der schriftliche Fragebogen umfasste 36 Fragen. Neben den soziodemographischen Angaben sollten auch Einschätzungen und Meinungen zum Beruf abgefragt werden. Zudem sollte die bibliothekarische Arbeit charakterisiert und die Zufriedenheit im Beruf erhoben werden. Auch der zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht gänzlich etablierte technische Wandel und die damit einhergehenden Veränderungen wurden thematisiert. Das Einkommen, die Position im Unternehmen, eine Einschätzung der Zukunft des Berufes und mögliche zukünftige Schwerpunkte der Ausbildung wurden erhoben (Arndt 1995, S. 7 ff.).

Erkenntnisse

Die IFLA-Studie von Bruijns (1992) wird zur Darstellung der Ausgangssituation herangezogen. Die Schlussfolgerung hier lautete, dass das Image positiv sei und die Vorurteile nicht mehr aktuell. Wie auch in der IFLA-Umfrage charakterisierten die BibliothekarInnen die VertreterInnen ihres Berufsstandes als hilfsbereit, freundlich, ordentlich und intelligent. Die mit 88 Prozent mehrheitlich genannte Hilfsbereitschaft wurde von der Arbeitsgruppe mit dem Klischee des Helfersyndroms klassischer Frauenberufe verglichen, welches man diesen zuweist. Der Zusammenhang wird jedoch nicht bewiesen. Betont wurde, dass sich die befragten Personen deutlich von Klischees distanzieren haben. Das Selbstbild fällt sehr positiv aus, auch wenn modern und fortschrittlich zu den kaum genannten Eigenschaften gehören. Das Fazit lautete wörtlich: „[...] zu schön, um wahr zu sein“ (Kneschke, Koch 1995, S. 24-29).

Bei der Charakterisierung der Arbeit ließ sich schlussfolgern, dass das Berufsbild sowohl vom Image als auch vom Selbstbild nicht gespiegelt wird (Kneschke, Koch 1995, S. 53). In Anbetracht der Ergebnisse zur Arbeitsplatzbeschreibung wurde festgestellt, dass BibliothekarInnen über eine ausgeprägt idealistische Berufseinstellung verfügen. BibliothekarInnen interessieren sich über ihre intrinsische Motivation hinaus für materielle und arbeitsinhaltliche Aspekte ihres Berufes. 44 Prozent der ProbandInnen haben eine hohe Arbeitszufriedenheit und vier von zehn Befragten würden den Beruf erneut wählen (Pawlowsky-Flodell 1995, S. 76-90).

Fühles-Ubach, Rösch 1999. Bibliothekarisches Berufsbild im Wandel

Die Studierenden des Fachbereichs Bibliotheks- und Informationswesen der Fachhochschule Köln wurden zum bibliothekarischen Berufsbild befragt. Es sollten Rückschlüsse auf den Stand des Wandels zum Zeitpunkt der Umfrage und auf die Bereitschaft der Befragten, sich den veränderten Bedingungen anzupassen, gezogen werden.

Ziel der Studie war die Modernisierung des Berufsbildes durch eine neue Generation von BibliothekarInnen. Die Sicht auf Neuerungen und Veränderungen wurde unter den Studierenden ebenfalls abgefragt (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 5).

Befragung

Die Studie wurde in Form einer quantitativen schriftlichen Befragung durchgeführt. Da an der Fachhochschule Köln verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten bestehen, wurden die folgenden Studiengänge befragt:

- a) Öffentliches Bibliothekswesen
- b) -das erste und fünfte Semester des Studienganges gehobener Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken
- c) Dokumentationseinrichtungen
- d) BibliotheksreferendarInnen in der theoretischen Ausbildung zum höheren Dienst an Bibliotheken.

Dies umfasste eine Stichprobe von 220 Studierenden. Der Fragebogen hatte einen Umfang von 20 Fragen verschiedener Schwerpunkte. Dazu zählten unter anderem Berufsbezeichnung, Persönlichkeitsmerkmale, Tätigkeitsmerkmale und Zukunftsaussichten. Unterschieden wurde in der Datenauswertung sowohl nach Studiengang und Geschlecht als teilweise auch nach Studiensemester (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 5-8, 10).

Der Fragebogen ist nicht im ursprünglichen Layout in der veröffentlichten Studie enthalten. Die Fragen wurden jedoch verkürzt in der Auswertung aufgeführt.

Erkenntnisse

Die Grundgesamtheit der Umfrage betrug 381 Studierende (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 7). Eine Frage erforscht die Gründe für die Berufswahl oder für die Wahl des Studienganges. Die BibliotheksreferendarInnen in der theoretischen Ausbildung zum höheren Dienst an Bibliotheken sind besonders am „Informationswesen“ interessiert. Es folgen „gute Arbeitschancen“ und „Umgang mit Menschen“. Das Interesse an elektronischen Medien und „komme aus einem verwandten Beruf“ sind die am wenigsten ausschlaggebenden Faktoren (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 17).

Die Gründe für die Berufswahl der anderen Studiengänge wurden ebenfalls untersucht (Abbildung 3).

Spartenspezifische Differenzierung:

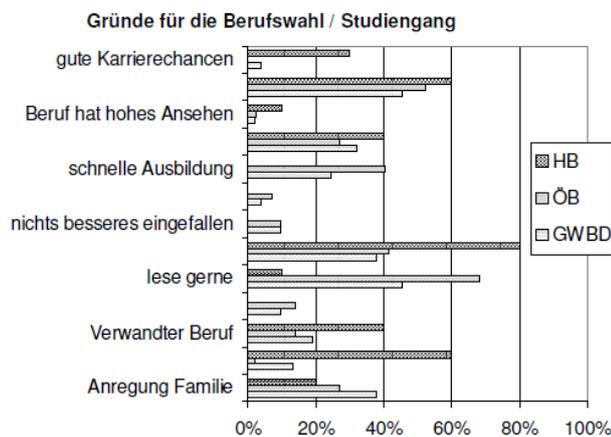


Abbildung 3: Gründe für Berufswahl/Studiengang Studierender FH Köln (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 17)

Die Ergebnisse je nach Ausbildungszweig zeigen, dass besonders bei den Studierenden des Öffentlichen Bibliothekswesens und des gehobenen Dienstes an wissenschaftlichen Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen das Bild der BibliothekarIn, die gleichzeitig auch gerne liest, mehr als ein Klischee darstellt, sondern eine Tatsache. Das allgemeine „Interesse am Informationswesen“ ist ein übergreifender Grund. Bei der Frage nach den auf BibliothekarInnen zutreffenden Persönlichkeitsmerkmalen liegen hilfsbereit, freundlich, ordentlich und zuverlässig mit über 50 Prozent Gesamtnennung klar vorn (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 17-24). Im Zuge der Auswertung wurde ein Vergleich zu bisherigen Studien gezogen und in einer Tabelle gegenübergestellt, welche Antworten auf die Frage nach Eigenschaften bibliothekarischer Arbeit bisher erhoben wurden (Abbildung 4). Die Ergebnisse weichen kaum von Vorgängerstudien ab.

IFLA 1992	Berlin-Initiative 1994	FH Köln 1998
nützlich (56%)	vielseitig (81%)	nützlich (70%)
von Routine bestimmt (49%)	interessant (75%)	hilfreich (57%)
hilfreich (48%)	nützlich (72%)	von Routine bestimmt (53%)
interessant (38%)	verantwortungsvoll (50%)	interessant (52%)
verantwortungsvoll (33%)	hilfreich (47%)	vielseitig (50%)

Abbildung 4: Vergleich von Ergebnissen bisheriger Studien zu Eigenschaften bibliothekarischer Arbeit (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 28)

BerufsanwärterInnen seien stärker von der Außensicht geprägt als die Berufserfahrenen oder sogar durch mangelnde Berufspraxis noch nicht involviert genug, um den Beruf anders einzuschätzen als es die Öffentlichkeit macht (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 27). Die Auswertung der abgefragten Persönlichkeitsmerkmale ergibt, dass das Klischee zwar in Bezug auf mangelnde Spontaneität und Humor, aber nicht in Bezug auf BenutzerInnenorientierung und Dienstleistungsbereitschaft, („freundlich“, „hilfsbereit“, „zuverlässig“ und „kommunikativ“), bestätigt wird. Es wird deutlich, dass Männer dem Klischee deutlich stärker beipflichten als Frauen.

Abschließend wird resümiert, dass der Wandel zwar erkennbar und angenommen, jedoch noch nicht verinnerlicht worden sei. Entgegen der Erkenntnis von Bruijns aus dem Jahr 1992, es könne sich nichts ändern, da die nachfolgenden Generationen von BerufseinsteigerInnen die gleichen Werte und Normen verkörpern, stellten Fühles-Ubach und Rösch etwas anderes fest. Es gebe bereits einen erkennbaren Nachweis eines sich anpassenden Berufsbildes, den man durch eine erneute Durchführung der Studie erkennen könne (Fühles-Ubach, Rösch 1999, S. 51 ff.).

Aßmann, Haas, Massani et al. 2000. Das Image des Bibliothekarberufes

Die Studie wurde als Projekt „Grundausbildung 2000“ der Universitätsbibliothek Innsbruck durchgeführt. Das Image des Berufes bei den BenutzerInnen wurde untersucht. Durchgeführt wurde eine quantitative schriftliche Untersuchung. Verglichen wird das Umfrageergebnis mit der Darstellungen wie beispielsweise „Der Bücherwurm“ von Spitzweg.

Befragung

Kontaktiert wurden für die Durchführung 28 Öffentliche Bibliotheken, von denen zwölf teilnahmen.

Der Fragebogen bestand aus zwölf inhaltlichen und fünf statistisch relevanten Fragen (Aßmann, Haas, Massani et al. 2000, S. 8). Der Fragebogen ist in der Studie selbst nicht enthalten. Die einzelnen Fragen sind jedoch mit den jeweiligen Auswertungsergebnissen aufgeführt.

Erkenntnisse

Die BibliothekarIn habe wenige stärker ausgeprägte Eigenschaften, die hervorstechen. Die großen Ausnahmen waren hier die Attribute ordentlich, gebildet und kompetent. Des Weiteren werde die Arbeit der BibliothekarIn von NutzerInnen als sehr nützlich und verantwortungsvoll empfunden, während auch hier die anderen Merkmale für NutzerInnen keine Besonderheit aufweisen.

Das Fazit lautet, dass das Image besser sei als in der Kunst dargestellt. Als Begründung hierfür wird angenommen, dass es an der Wahl der ProbandInnen liegt. Es wurden ausschließlich NutzerInnen der Einrichtungen gefragt und keine NichtnutzerInnen außerhalb der Einrichtungen, was das Ergebnis sehr einseitig macht (Aßmann, Haas, Massani, et al. 2000, S. 41). Die Studie wird für die folgende empirische Untersuchung lediglich als Inspiration für den Fragebogen verwendet.

Kießling 2008. Image und Status von Bibliothekaren und Archivaren. Analyse, Ursachen und Wege zur Verbesserung

Die Studie beleuchtet zunächst das Berufsbild von BibliothekarInnen und ArchivarInnen, auch unter Betrachtung der historischen Entwicklung beider Berufsbilder. Anschließend wird das Image beider Berufsgruppen unter verschiedenen Gesichtspunkten analysiert und Wege zur Verbesserung von Status und Image aufgezeigt. Bei der Darstellung des Images von BibliothekarInnen wird auf das Image in der Öffentlichkeit und den Medien eingegangen sowie auf den Status, die Identität und das Selbstverständnis. Ähnlich ist die Betrachtung des Berufsbildes ArchivarIn angelegt. Die Studie beruht auf Analysen bestehender Forschung, u.a. Bruijns 1992; Prins, Gier 1995; Arndt 1995 und Fühles-Ubach, Rösch 1999. Kießling analysiert das Berufsbild im historischen, gesellschaftlichen und aktuellen Kontext und gibt einen Ausblick auf zukünftigen Wandel. Es wird auf diverse Studien zum Image und dem Bild der Bibliotheken in verschiedenen Medien verwiesen, diese werden diskutiert und Schlüsse gezogen. Auf empirische Forschung wurde verzichtet.

Erkenntnisse

Da keine empirische Forschung durchgeführt wurde, basieren die Erkenntnisse auf Ergebnissen vorhergehender Studien und der vorhandenen Literatur.

Der Schritt, Frauen den beruflichen Weg in die Bibliotheken zu ebnen, habe wahrscheinlich am entscheidendsten zur Herausbildung des heutigen Images der BibliothekarInnen beigetragen (Kießling 2008, S. 13).

Insbesondere die Frauenrolle wird erläutert, gleichermaßen das männliche Stereotyp. Dies nimmt Bezug auf die beschriebene historische Entwicklung des Berufsbildes.

In der Analyse des Images in der Öffentlichkeit und den Medien geht Kießling auf das weibliche und männliche Stereotyp ein und zieht einen Vergleich zum „wirklichen“ Image. Laut Kießling ist das stereotype, karikierte Bild der BibliothekarIn, meist weiblich, in den Vorstellungen eines Großteils der Gesellschaft verankert (Kießling 2018, S. 50). Das in der Literatur am häufigsten dargestellte Arbeitsumfeld ist die Öffentliche Bibliothek, Der Ort wird oftmals als traditionell bezeichnet. Genauere Betrachtung findet ebenso das geschlechterspezifische Stereotyp. Das weibliche Stereotyp der „alten Jungfer mit Dutt und Brille“ sei bewusst gewählt worden, um einer Angst vor dem Übermaß an Macht und Kontrolle [gegenüber NutzerInnen] entgegenzuwirken. Der bewusste Einsatz von Unterwürfigkeit und Machtlosigkeit, zudem die Tatsache, dass es sich um eine Frau handelt, seien Maßnahmen zum Beweis der Harmlosigkeit. Der geringe und „inferiore“ gesellschaftliche Status einer Frau sei ebenfalls ein Grund für die meist weibliche Figur. Für diese Erkenntnisse untersuchte Kießling Studien, die sich mit verschiedenen Darstellungsformen beschäftigten. Darunter Literatur, Film, Fernsehen, Zeitungen, Zeitschriften, Cartoons, Comics und verschiedene Websites (Kießling 2008, S. 50-58). Dass Engelkenmeier zehn Jahre später zu anderen Ergebnissen kommt, kann verschiedene Ursachen haben. Kießling analysiert Quellen die zumeist aus den 90er Jahren stammen. Diese können bereits veraltet gewesen sein. Möglicherweise hat sich die Darstellung im Film in den Jahren bis zu Engelkenmeiers Studie grundlegend geändert. Oder Kießling legte den Fokus weniger auf die Darstellung im Film und mehr auf andere Medien, wodurch ein grundlegend anderes Bild entsteht.

Kießling stellte heraus, dass es hohe Priorität habe, den Wandel der Bibliotheken und des Handelns und Denkens von BibliothekarInnen der Öffentlichkeit zu vermitteln (Kießling 2008, S. 58). Auch die zeitlich vorhergehende Darstellung des typischen Bibliothekars als „introvertierten, mürrischen“ Mann wird näher beleuchtet. Das Bild des männlichen Bibliothekars sei in Gänze betrachtet nicht so negativ besetzt wie das der weiblichen Bibliothekarin. Der heutigen BibliothekarIn werden, im Gegensatz zu früheren Verkörperungen, weitaus

mehr weibliche Attribute zugesprochen. Ein Verweis auf das Selbstbild erklärt, dass Männer sich für den Beruf schämen und diesen teils leugnen. Zudem würde eine Vielzahl eine neutralere Berufsbezeichnung wie „Informationswissenschaftler“ oder „Informationsspezialist“ begrüßen (Kießling 2008, S. 59 f.).

Das „wirkliche“ Image wurde in Studien untersucht, die sich psychologischer Instrumente bedienen. Dies lieferte die Erkenntnis, dass das medial vermittelte Bild und das Image in der Gesellschaft nicht deckungsgleich sind. Eine an anderer Stelle durchgeführte Spontanbefragung auf der Straße erzielte andere Ergebnisse. Hier war das stereotype Bild weitaus präsenter. Eine wichtige Erkenntnis ist außerdem, dass die ProbandInnen keinen Handlungsbedarf der Imageprofilierung sahen. Kießling schlussfolgert, dass die Ursachen der fehlenden Anerkennung weniger in den Stereotypen und verstärkt in allgemeiner Unkenntnis der Gesellschaft über das Berufsbild, den Tätigkeitsfeldern und dem Bildungshintergrund gesucht werden müssen (Kießling 2008, S. 65 ff.).

Lochner 2008. Farblos, verstaubt, verschoben: Fiktion oder Realität. Die Fremdcharakterisierung des Bibliothekars im Kontrast zur Selbstkonzeption

Die Veröffentlichung, die auf eine Masterarbeit zurückgeht, untersucht die Fremdcharakterisierung von BibliothekarInnen und setzt diese in Kontrast zum Selbstverständnis. Dabei wird unterschieden zwischen Bibliotheksmetaphorik und der Wahrnehmung durch Stereotype. Die Selbstkonzeption beleuchtet die historische Beschreibung der bibliothekarischen Aufgabenkonzeption und den Wandel des Berufsbildes mit den damit verbundenen Auswirkungen auf das Selbstverständnis.

Auch in dieser Studie wird Bezug auf die IFLA-Studie (Prins, Gier) und die Ausarbeitungen der Berlin-Initiative (Arndt, Hg.) genommen. Die Ergebnisse der Studien bewertet Lochner folgendermaßen: BibliothekarInnen haben ein erheblich besseres Image vom eigenen Berufsstand, als dies in der Öffentlichkeit gegeben ist. Dies zeigt sich durch die Nennung positiver Attribute und einer deutlichen Ablehnung von bekannten Charakterisierungen und Vorurteilen des Berufes (Lochner 2008, S. 6 f.).

Als mögliche Ursache wird das häufig zu beobachtende Phänomen sozialer Erwünschtheit im Antwortverhalten genannt, welches die Antworten verzerrt (Häder 2009, S. 175). Dieses Phänomen meint, dass Probanden zu Lügen oder Beschönigungen greifen, um keine potenziell gesellschaftlich inakzeptablen Antworten zu geben (Scholl 2018, S. 219 f.). Geschildert werden sowohl Metaphern für Bibliotheken als auch der Aspekt der Bibliothek als Metapher. Die Wahrnehmung des Berufsstandes durch Stereotype wird, nach literarischer und kinematographischer Darstellung getrennt, also der Darstellung im Film, untersucht. Die Selbstkonzeption nimmt zunächst auf den historischen Werdegang des Berufsbildes Bezug.

Erkenntnisse

Die Literatur bietet der BibliothekarIn häufig eine Bühne, doch ist die Figur dominierend mit Vorurteilen und Klischees behaftet. Das Image wird aus der Innensicht durchaus gewandelt, doch die Außensicht des Images hat sich nicht besonders verändert. Eine Gesellschaft brauche die skurrilen und etwas merkwürdigen Mitglieder. Wird eine Figur positiv und abseits der Klischees gezeichnet, so geschieht dies nicht ohne aufkommendes Erstaunen darüber. Sowohl die Außenseiterrolle als auch der Mangel an Selbstbewusstsein und diverse optische Merkmale sind in einer Vielzahl anzutreffen. Auch der Idealismus, der BibliothekarIn vom Beruf zur Berufung macht, wird thematisiert.

Im Film wird die Bibliothek häufig dargestellt, was den Bekanntheitsgrad verdeutlicht. Doch die BibliothekarInnen bleiben Figuren der Klischees. „Frauen, die entweder altjüngferlich verhärmt und verhuzelt oder jung, dumm und schnippisch erscheinen“ oder Männer die „zumeist als lebensuntüchtige, verklemmte, komplexbeladene Ordnungsfanatiker“ gezeigt werden, die Personifizierung des „Anti-Helden“ (Lochner 2008, S. 28 f.).

Die BibliothekarIn sollte dem kulturellen Wandel angepasst ausgebildet sein. So muss diese über eine Vielzahl unterschiedlicher Kompetenzen verfügen oder spezielle Kompetenzen schwerpunktmäßig erworben haben. Der Kundenservice rückt in den Vordergrund und bedarf neuer Fähigkeiten. Da diese als Aushängeschild der Bibliothek fungieren und aktiv das Image dieser und ihrer selbst beeinflussen, müssen die kundenorientierten Services kompetent, freundlich und verständlich ausgeführt werden (Lochner 2008, S. 41 f.).

Dass und in welchem enormen Maße sich Fiktion manipulativ auf das öffentliche Bewusstsein auswirkt, zeigt die Tatsache, dass die Klischee-Thematik bereits seit Jahrzehnten untersucht und thematisiert wird. Das Streben nach einem positiven, dem Wandel entsprechenden Berufsbild, das mit stereotypen Vorstellungen aufräumt, ist Teil dessen (Lochner 2008, S. 17 ff., S. 44).

Engelkenmeier 2018. Das Bild der Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare im deutschen Fernsehen: standardisierte Inhaltsanalyse von Fernsehsendungen der Gegenwart

Die Dissertation aus dem Jahr 2018 beleuchtet die Darstellung und das Bild von Bibliotheken und BibliothekarInnen in Bezug auf Filme und das Fernsehen umfassend für den Zeitraum 2015 bis 2016.

Vor allem wird die stereotype Darstellung beleuchtet und bewertet. Die Arbeit erfüllt die Kriterien Nachvollziehbarkeit und Objektivität, doch eine Grundgesamtheit ist nicht bekannt. Dadurch ist die Repräsentativität nicht gegeben.

Standardisierte Inhaltsanalyse

Die Erhebung wurde in Form einer standardisierten Inhaltsanalyse durchgeführt, die die Darstellung von BibliothekarInnen in Fernsehsendungen betrachtet. Dies bezieht sich auf die Ausstrahlung in Deutschland zwischen 2015 und 2016, sofern die Sendungen durch Online-Programmzeitschriften erschlossen werden konnten. Betrachtet wurden 445 Sendungen in 40 ausgesuchten Sendern (Engelkenmeier 2018, S. 225).

Die Arbeit soll dem Bild nicht entgegenwirken, doch sollen die Ergebnisse eine Grundlage für Entscheidungen in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikationsarbeit bilden (Engelkenmeier 2018, S. 10).

Erkenntnisse

Die umfangreichen Ergebnisse werden zusammenfassend dargestellt und die Erkenntnisse durch Beispiele erläutert.

Die Studie erfolgte unter der Annahme, dass das gesellschaftliche Bild des Berufsstandes durch das im Fernsehen vermittelte Bild beeinflusst und geprägt ist (Engelkenmeier 2018, S. 1 ff.). Engelkenmeier hat herausgefunden, dass das Bild in Fernsehsendungen der Gegenwart nicht nur monothematisch ist, sondern vielmehr differenziert. Auch die Darstellung des „Graue-Maus-Stereotyp“ ist kaum noch vorzufinden. Mit ihrer Arbeit belegt Engelkenmeier, dass sich die kulturellen Stereotype dynamisch an gesellschaftliche Veränderungen anpassen und nicht statisch bestehen bleiben. Es zeigt sich, dass das überwiegende Bild einer Bib-

liothekarIn das einer hilfsbereiten, freundlichen Figur ist, die im Vergleich zu anderen fiktionalen Figuren häufiger etwas altmodischer gekleidet sein mag, sich in den meisten Fällen jedoch im Erscheinungsbild nicht wesentlich von anderen Figuren unterscheidet (Engelkenmeier 2018, S. 224). Es wird darauf hingewiesen, dass einige spezifische Handlungsschemata, wie beispielsweise Ermahnung zur Ruhe durch den Laut „Shht“ mit einer entsprechenden Geste in einigen Genres häufiger vertreten sind als in anderen. Der klischeehafte Rollentyp der „alten Jungfer“ oder „alter Junggeselle“, wie in einer Vielzahl von Publikationen beschrieben, ist hingegen nur vereinzelt in der vorliegenden Analyse belegt. Auch das physische Stereotyp der Figur mit Brille, Dutt und hochgeschlossener Bluse oder zugeknöpftem Hemd in Kombination mit der Charaktereigenschaft schüchtern stellt sich als äußerst selten gezeigt dar. Insgesamt betrachtet, besteht in dieser Analyse ein überwiegend positives Bild der Figur (Engelkenmeier 2018, S. 206).

Projektteam BIM Insight(s) 2019. BIM Insight(s). Mit Vollgas in die Zukunft! Absolventenstudie des Studiengangs Bibliotheks- und Informationsmanagement

Die Studie wurde im Rahmen eines Studienprojektes einer Gruppe Studierender der HAW Hamburg durchgeführt. Ziel der Studie war, ein aktuelles Bild der Demographie, Sozioökonomie und Einstellung der AbsolventInnen des Studienganges „Bibliotheks- und Informationsmanagement“ der HAW Hamburg der vergangenen fünf Jahre zu erhalten. Laufzeit der Studie war von September 2018 bis Februar 2019.

Durchgeführt wurden eine quantitative Online-Befragung aller 218 AbsolventInnen, die die Grundgesamtheit der Studie bilden, sowie eine qualitative Befragung in Form von Interviews (Projektteam BIM Insight(s) 2019, S. 8). Die Ergebnisse der Studie liefern Auskunft über die aktuelle berufliche Situation der AbsolventInnen, ihre Einschätzung zu Anforderungen und Trends des Berufes, sowie persönliche Werdegänge nach Beendigung des Studiums. Die Ergebnisse der Studie können weniger für die Abbildung des Images oder des Selbstbildes genutzt werden, doch die Erkenntnisse über den Werdegang dieser Fokusgruppe bilden hilfreiche Hintergrundinformationen zu Trends und Anforderungen.

Befragung

Durchgeführt wurden:

- a) Eine quantitative Online-Befragung der 218 AbsolventInnen mit einem Rücklauf von 128 (58,7 Prozent). Dies ist nicht repräsentativ, doch zeigt die Tendenz auf (Projektteam BIM Insights 2019, S. 27).
- b) Qualitative Interviews mit 10 AbsolventInnen
- c) Qualitative Interviews mit Führungskräften

Erkenntnisse

Nahezu drei Viertel der AbsolventInnen der letzten fünf Jahre würden sich erneut für das Studium Bibliotheks- und Informationsmanagement an der HAW Hamburg entscheiden (Projektteam BIM Insights 2019, S. 66). Dieses Ergebnis zeigt, dass der Studiengang, entgegen der Behauptung von Prins und Gier, nicht als letzte Möglichkeit des Studierens gewählt wird, sondern aus Interesse und mit dem Ziel, den Beruf auszuüben. Eine intrinsische Motivation ist erkennbar. Zwar sind diese Ergebnisse nicht repräsentativ, doch zeigen sie eine klare Veränderung auf. Dieser Wandel könnte entweder dem Zeitgeist oder der, in den Studien der IFLA stets erkennbaren, positiveren Einstellung in Deutschland gegenüber den anderen untersuchten Ländern, zuzuschreiben sein. Kenntnisse auf dem Gebiet der IT sind von großer Bedeutung und gewinnen stetig an Relevanz. Auch müssen BerufseinsteigerInnen in ihren

Kompetenzen breiter aufgestellt sein, um den Anforderungen des Berufes gerecht zu werden. In Anbetracht dessen sind nun die Hochschulen gefragt, die Lehre den Anforderungen des Berufsmarktes anzupassen (Projektteam BIM Insights 2019, S. 65).

Aus der Synopsis kann folgende Hypothese abgeleitet werden:

Das Fremdbild (Image) wird maßgeblich vom Selbstbild der BibliothekarInnen geprägt.

3.2. Forschungsdesign

Ein Forschungsdesign charakterisiert das methodische Vorgehen einer Studie (Döring, Bortz 2016, S. 182). Jedes Forschungsvorhaben strebt an, die Gütekriterien einer Erhebung zu erfüllen. Dies stellt exakte und fehlerfreie Messwerte sicher (Raithel 2008, S. 44).

3.2.1. Gütekriterien einer Erhebung

Die empirische Untersuchung erhebt den Anspruch, den Gütekriterien empirischer Forschung zu entsprechen. Eine Erhebung soll möglichst genau und fehlerfrei sein. Um dies überprüfbar zu machen, bestehen folgende allgemeingültige Gütekriterien:

3.2.1.1. Objektivität

Eine quantitative empirische Erhebung muss objektiv, also vom Forschenden unabhängig, sein. Wird eine Messung von zwei unabhängigen Forschenden anhand des gleichen Instrumentes durchgeführt und erzielen diese das gleiche Ergebnis, so ist das Instrument objektiv (Raithel 2008, S. 45). Die Objektivität bezeichnet also die Unabhängigkeit der Ergebnisse von den durchführenden Forschenden (Häder 2015, S. 104). Sie ist die Voraussetzung für Reliabilität (Döring, Bortz 2016, S. 443).

3.2.1.2. Reliabilität

Reliabilität ist das Kriterium der Zuverlässigkeit einer Messung (Brosius, Haas, Koschel 2012, S. 48). Sie gibt die Messgenauigkeit an. Ist das Kriterium erfüllt, liegt keine oder eine geringe Verzerrung des Testwertes durch Messfehler vor. Das bedeutet, dass die wahre Merkmalsausprägung sehr präzise abgebildet wurde. Ist eine Erhebung nicht reliabel, gefährden die Messfehler die Gültigkeit der Schlussfolgerungen aus den Daten (Döring, Bortz 2016, S. 442-445).

3.2.1.3. Validität

Validität sagt aus, ob tatsächlich das Merkmal gemessen wird, welches zu messen das Erhebungsinstrument beansprucht (Döring, Bortz 2016, S. 446). Die Fragen müssen auf das zu messende Merkmal ausgerichtet sein (Mayer 2013, S. 90).

3.2.2. Forschungsvorhaben

In dem vorliegenden Forschungsvorhaben wird die Frage untersucht, wie sich das Selbstbild von BibliothekarInnen darstellt. Der Fragestellung liegt folgende Hypothese zugrunde: Das Fremdbild (Image) wird maßgeblich vom Selbstbild der BibliothekarInnen geprägt.

Ziel der Studie ist es, das Selbstbild von BibliothekarInnen zu erheben, um daraus Erkenntnisse zur Imageprofilierung des Berufes zu gewinnen. Dabei soll untersucht werden, wie BibliothekarInnen sich selbst sehen, um zukünftig das Image zu profilieren oder sogar zu novellieren.

Zunächst werden einschlägige Imagestudien zum Berufsfeld ausgewertet. Diese bieten einen Überblick zur bisherigen Forschung und bilden bisherige Erkenntnisse zum Image ab. Daraus können Ansätze abgeleitet werden, wie das Selbstbild erhoben werden kann. Auf dieser Grundlage werden die Fragen für eine quantitative Onlinebefragung abgeleitet.

Das Image ist vielfach erforscht, doch die Innensicht fand bisher verhältnismäßig wenig Beachtung. Sie kann jedoch wichtige Erkenntnisse liefern, mit welchen Ansätzen das Image zukünftig profiliert werden könnte. Das Selbstbild des Einzelnen kann Auswirkungen auf das kollektive Selbstverständnis und den Berufsethos haben, zum Beispiel ob BibliothekarInnen sich eher als DienstleisterInnen, InformationsmanagerInnen und GesprächspartnerInnen sehen oder als BewahrerInnen der gedruckten Bestände (Lochner 2008, S. 37). Das Verhalten von BibliothekarInnen prägt das Image der Institution, sodass dieses eine tragende Säule des Images des Berufsstandes bildet (Lochner 2008, S. 41).

Um das Selbstbild einzuordnen und aus den Ergebnissen Erkenntnisse zur Imageprofilierung des Berufes zu gewinnen, erfolgt zunächst eine Analyse des Images. Das Selbstbild, auch Eigenimage genannt, umfasst die Kognitionen und Gefühle, welche man sich selbst gegenüber hat. Es entsteht zum einen durch Selbstbeobachtung des eigenen Handelns und durch Erlebnisse, zum anderen durch diverse Beurteilungen durch andere (Bergius 2014 S. 1393).

Da bereits empirische Studien zum Image des Berufsfeldes vorliegen, werden diese im Hinblick auf die Fragestellung ausgewertet.

Die zusammenfassende Analyse in Textform ist im Kapitel 3.1. bisheriger Studien zu finden. Dabei wurden die Studien jeweils kurz zusammengefasst, anschließend die Befragung, falls vorhanden, geschildert und abschließend ein Überblick über die Ergebnisse gegeben.

3.2.3. Auswahl und Begründung der Methode

In bisherigen Studien wurde das Image durch quantitative und auch qualitative Befragungen ermittelt und der Zusammenhang zu Berufsbild und Status untersucht.

In dieser Studie wird erhoben, wie sich das aktuelle Selbstbild darstellt, um Zusammenhänge zum Image sichtbar zu machen und Erkenntnisse zur Imageprofilierung zu gewinnen. Das Selbstbild wird durch quantitative Primärforschung in Form einer Online-Befragung ermittelt. In der *Primärforschung* wird der Informationsbedarf durch die eigene Erhebung von Daten gedeckt (Fühles-Ubach, Umlauf 2013, S. 82).

Online-Befragungen (siehe Kapitel 3.2.5.) sind computergestützte schriftliche Befragungen, die netzbasiert funktionieren, also im Internet stattfinden (Scholl 2018, S. 53). In dieser Studie wird die Methode der quantitativen Online-Befragung verwendet, da so eine Vielzahl von MerkmalsträgerInnen (hier bibliothekarisches Fachpersonal) über ein Branchennetzwerk erreicht werden kann, und zwar auf schnellstem Wege, effizient und komfortabel auswertbar (Döring, Bortz 2016, S. 414 f., Mayer 2013, S. 104).

Die empirische Sozialforschung unterscheidet hauptsächlich zwischen quantitativer und qualitativer Forschung sowie Grundlagen- und Anwendungsforschung. Die quantitative Forschung bedient sich strukturierter Methoden der Datenerhebung, wie beispielsweise psychologischer Testverfahren oder standardisierter Fragebogenerhebungen. Die qualitative Forschung hingegen bedient sich unstrukturierter Methoden der Datenerhebung, beispielsweise narrativer Interviews oder Feldbeobachtungen. Aus diesen resultieren nichtnumerische Daten, welche anhand von Datenanalysen interpretiert werden. Grundlagenforschung gehört zum Feld der akademischen Forschung und hat zum Ziel, den wissenschaftlichen Kenntnisstand zu erweitern. Anwendungsforschung hingegen wird oft in Form von Auftragsforschung durchgeführt und widmet sich praxisbezogenen Fragestellungen (Döring, Bortz 2016, S. 14-18).

Um Erkenntnisse zum allgemeinen Selbstbild des Berufsstandes zu erhalten, wird eine Methode der quantitativen Forschung genutzt.

Eine quantitative Erhebung kann in verschiedenen Formen konzipiert werden. Sie kann schriftlich, standardisiert persönlich, telefonisch oder online durchgeführt werden. Personen geben dabei Selbstauskunft über ihre Einstellungen, Meinung und ihr Verhalten (Fühles-Ubach 2013, S. 83). Gerade im Hinblick auf die Erforschung eines möglichen Zusammenspiels von Selbstbild und Image, eignet sich diese Forschungsdisziplin, da es der quantitativ orientierten Forschung es vor allem darum geht, Hypothesen über Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen an der Realität zu überprüfen (Raithel 2008, S. 8).

Diese Studie wird in Form quantitativer Forschung durchgeführt, da allgemeingültige Aussagen anhand einer möglichst großen Stichprobe abgeleitet werden sollen, um die aufgestellte Hypothese zu prüfen.

3.2.4. Stichprobe und Grundgesamtheit

Eine *Vollerhebung* ist die Untersuchung aller Objekte einer definierten Grundgesamtheit (Döring, Bortz 2016, S. 293).

Ist eine Vollerhebung nicht realisierbar, wird eine *Stichprobe* gebildet.

Dies ist eine Teilmenge aller Untersuchungseinheiten, die das zu untersuchende Merkmal der Grundgesamtheit möglichst exakt abbilden (Raithel 2008, S. 54).

Zunächst muss die Grundgesamtheit der Erhebung bestimmt werden. Die *Grundgesamtheit* bilden alle potentiell untersuchbaren Elemente, die ein gemeinsames Merkmal aufweisen (Raithel 2008, S. 54).

3.2.4.1. Bestimmung der Grundgesamtheit

Für diese Untersuchung bilden alle in der Deutschen Bibliotheksstatistik verzeichneten bibliothekarischen Stellen aus den Sparten wissenschaftliche Universal- und Hochschulbibliotheken, Öffentliche Bibliotheken und wissenschaftliche Spezialbibliotheken des Berichtsjahres 2018 die Grundgesamtheit (Tabelle 2).

Zur Bestimmung der Grundgesamtheit wird die Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) genutzt. Das Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz) erstellt auf der Grundlage einer jährlichen Befragung von wissenschaftlichen und Öffentlichen Bibliotheken die Deutsche Bibliotheksstatistik mit relevanten Kennzahlen- (Bibliotheksstatistik — Hochschulbibliothekszentrum NRW 2019 [online]).

Für die Erfassung der Grundgesamtheit werden die sogenannten „variablen Auswertungen“ verwendet (Deutsche Bibliotheksstatistik 2019 [online]). Es wird als Land „Deutschland“ ausgewählt und aus dem Berichtsjahr 2018 der jeweilige „Fragebogen“ ausgesucht. Wählen kann man zwischen den Fragebögen „Öffentliche Bibliotheken“, der Unterkategorie „Fahrbibliotheken“, „wissenschaftlichen Universal- und Hochschulbibliotheken“ sowie „wissenschaftlichen Spezialbibliotheken“. Anschließend kann zwischen verschiedenen „Fragebogenfeldern“ gewählt werden. Zum Zeitpunkt der Berechnung ist auf der Website der DBS keine Übersicht in Form einer Gesamtauswertung für das Berichtsjahr 2018 verfügbar. Anschließend wird der Fragebogen in Form einer EXCEL-Tabelle exportiert, sodass die Summe der Vollzeitäquivalente (VZÄ) durch Addition der je Einrichtung aufgeführten Stellen gebildet werden kann.

Als *Vollzeitäquivalente* bezeichnet man die Summe der geleisteten Arbeitsstunden, welche durch die im Durchschnitt von Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr dividiert wird (Bundesamt für Statistik BFS 2017, S. 6 [online]). Dies erleichtert Berechnungen, die in Zusammenhang mit Stellen stehen, weil dadurch Vergleichbarkeit geschaffen wird.

Die Summe der ausgewerteten Vollzeitäquivalente (Tabelle 1) ergibt eine Grundgesamtheit von **20.322,98**, aufgerundet **20.323**.

Fragebogen	Fragebogenfeld	Summe in VZÄ
Öffentliche Bibliotheken (Anzahl in Auswertung: 7240)	69. Personalkapazität aller Beschäftigten - davon FachbibliothekarInnen (VZÄ)	3.619,68
Öffentliche Bibliotheken (Anzahl in Auswertung: 7240)	70. Personalkapazität aller Beschäftigten - davon Fachangestellte/BibliotheksassistentInnen (VZÄ)	4.176,37
Fahrbibliotheken (Anzahl in Auswertung: 80)	310.1 Anzahl der Vollzeitstellen	250,65
Wissenschaftliche Universal- und Hochschulbibliotheken (Anzahl in Auswertung: 238)	215. Bibliothekspersonal (Stellen), finanziert durch Mittel des Unterhaltsträgers, in Vollzeitäquivalenten (ohne studentische Hilfskräfte)	11.335,26
Wissenschaftliche Spezialbibliotheken (Anzahl in Auswertung: 161)	22. Ressourcen – Bibliothekspersonal (Stellen insgesamt, VZÄ)	941,02
Summe:		20.322,98

Tabelle 1: Berechnung der Grundgesamtheit auf Grundlage der Deutschen Bibliotheksstatistik des Berichtsjahres 2018 (eigene Darst.)

3.2.4.2. Bildung der Stichprobe

Forschungsökonomisch betrachtet sind Stichproben, auch Teilerhebungen genannt, einer Vollerhebung vorzuziehen, da die Durchführung und Auswertung mit weniger Zeitaufwand verbunden sind. Merkmale können zahlreicher, sorgfältiger und kontrollierter erfasst und betrachtet werden (Döring, Bortz 2016, S. 294).

Eine erschöpfende Befragung der Grundgesamtheit (Vollerhebung) ist in der kurzen Zeitspanne einer Bachelorarbeit mit der Arbeitskraft einer Einzelperson nicht durchführbar.

Die Stichprobe wird auf Grundlage der Mitglieder des Deutsche Bibliotheksverbandes Im Folgenden dbv genannt) gebildet. Der dbv vereint acht Sektionen (Tabelle 2). Bibliotheken gleicher Größe oder Sparte sind in jeweiligen Sektionen gebündelt und können gemeinschaftlich Themen bearbeiten. Jede Sektion hat eine/n Vorsitzende/n, die/der den Vorstand des Verbandes als Beiratsmitglied unterstützt (Deutscher Bibliotheksverband e.V. 2019 [online]). Das Bibliotheksspektrum wird dadurch umfassend abgedeckt, weshalb sich eine geeignete Stichprobe bilden lässt (Deutscher Bibliotheksverband e.V. 2019 [online]).

Ein *Vertrauensintervall*, auch Konfidenzkoeffizient genannt, misst, wie sicher die Stichprobe die Grundgesamtheit widerspiegelt (Döring, Bortz 2016, S. 640). Man kann anhand dessen die Mindestgröße der Stichprobe je nach Größe der Grundgesamtheit bestimmen.

Die Stichprobe sollte bei einem standardmäßigen Vertrauensintervall von 95 Prozent und einem tolerierbaren Stichprobenfehler von 3 Prozent, gemessen an der Grundgesamtheit, mindestens **1014** betragen (B+L Marktdaten GmbH 2019 [online]).

Jedes Bundesland ist im dbv durch einen Landesverband vertreten. In Tabelle 3 ist die Anzahl der E-Mail-EmpfängerInnen aufgelistet. Über das interne Informationssystem des dbv wird der Link zur Umfrage an die 16 Landesverbände versendet. Insgesamt werden so 2204 EmpfängerInnen erreicht. Diese Summe ergibt sich aus der Anzahl der hinterlegten E-Mail-Adressen, die über das Informationssystem die Nachricht mit dem Link zur Umfrage erhalten.

Sektion	Bibliotheken	Mitgliedsbibliotheken
1	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken für Versorgungsbereiche von über 400.000 Einwohner	21
2	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken für Versorgungsbereiche von 100.000 bis 400.000 Einwohner	86
3a	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken für Versorgungsbereiche von 50.000 bis 100.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen	103
3b	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken für Versorgungsbereiche bis zu 50.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen	1.146
4	Wissenschaftliche Universalbibliotheken	285
5	Wissenschaftliche Spezialbibliotheken	270
6	Über- und regionale Institutionen des Bibliothekswesens und Landkreise ohne bibliothekarische Einrichtungen (Staatliche und kirchliche Fachstellen, Büchereverbände, ekz)	47
7	Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge KIBA	12
8	Werkbibliotheken, Patientenbibliotheken und Gefangenenbüchereien	17
Summe:		1.976

Tabelle 2: Die Sektionen des dbv (Deutscher Bibliotheksverband e.V. 2019 [online], eigene Darst.)

Landesverband	Anzahl der EmpfängerInnen
Bayern	236
Baden-Württemberg	266
Berlin	99
Bremen	25
Hamburg	38
Mecklenburg-Vorpommern	75
Thüringen	107
Schleswig-Holstein	115
Sachsen-Anhalt	99
Sachsen	207
Saarland	41
Rheinland-Pfalz	100
Nordrhein-Westfalen	362
Niedersachsen	158
Brandenburg	149
Hessen	127
Summe	2.204

Tabelle 3: EmpfängerInnenanzahl von Nachrichten des Informationssystems nach Landesverbänden des dbv (eigene Darst.)

Der dbv fungiert in diesem Fall außerdem als Netzwerk, sodass das Schneeballverfahren hinzugezogen werden kann und eine Stichprobe gebildet wird (Häder 2015, S. 175 f.). Das *Schneeballverfahren* wird vor allem eingesetzt, wenn MerkmalsträgerInnen für Forschende

schwer erreichbar, jedoch untereinander gut vernetzt sind. Dabei werden die MerkmalsträgerInnen gebeten, ihre sozialen Netzwerke zur Rekrutierung weiterer ProbandInnen zu nutzen. In dieser Studie übernehmen interne Mitarbeitendenverteiler der jeweiligen Einrichtung diese Funktion. Die Repräsentativität einer nicht-probabilistischen Stichprobe für die Grundgesamtheit ist unbekannt und dadurch eingeschränkt. Globale Repräsentativität wird nur durch eine probabilistische Stichprobenziehung sichergestellt. Eine Schneeballstichprobe hingegen zählt zu den willkürliche, nicht-probabilistische Stichproben (Döring, Bortz 2016, S. 299, 305-309).

3.2.5. Erhebungsform Onlinebefragung

Für dieses Forschungsvorhaben wird die Methode der Online-Befragung verwendet. *Online-Befragungen* sind computergestützte schriftliche Befragungen, die netzbasiert funktionieren und so die Einbindung sowohl interaktiver als auch multimedialer Elemente ermöglichen (Scholl 2018, S. 53). Bei einer Online-Befragung wird der Fragebogen auf einer Online-Plattform erstellt und durchgeführt (Fühles-Ubach 2013, S. 100). Für dieses Forschungsvorhaben ist die Methode geeignet, da so eine Vielzahl an BibliothekarInnen erreicht werden kann, ohne dass hohe Portokosten entstehen oder die Daten zur Analyse zunächst händisch übertragen werden müssten. Zudem ist die große Streuung begünstigend für eine hohe Rücklaufquote. Auch die Möglichkeit der Filternutzung innerhalb des Fragengerüsts bietet einen Vorteil. Es kann ein aktuelles und möglichst repräsentatives Bild gewonnen werden (Fühles-Ubach 2013, S. 110). Die *Repräsentativität* gibt an, wie gut die Merkmalzusammensetzung der Grundgesamtheit durch diejenige der Stichprobe widerspiegelt wird (Döring, Bortz 2016, S. 298). Diese trifft auf die durchgeführte Befragung jedoch, wie bereits genannt, nicht zu.

Um zu gewährleisten, dass nur die Zielgruppe Zugriff hat, wird der Link zu dem Fragebogen gezielt per E-Mail über einen Verteiler versendet. Es handelt sich dabei um das interne Informationssystem des Deutschen Bibliotheksverband e. V. (dbv).

Das Hauptproblem bei Online-Befragungen besteht jedoch in einer allgemein geringen Ausschöpfung der Stichproben. Als *Ausschöpfungsrate* (auch Rücklaufquote genannt) wird die Relation zwischen der Netto- und Brutto-Stichprobe bezeichnet, also der Anteil der tatsächlich befragten Stichprobe inklusive erhaltener Antwort der ursprünglich geplanten Stichprobe (Döring, Bortz 2016, S. 384). Das Ausmaß der Ausfälle wird darüber quantifiziert. Eine hohe Ausschöpfungsrate bedeutet, dass die Nonresponse-Rate gering ist (Döring, Bortz 2016, S. 296). Die Nonresponse-Rate meint die Antwortverweigerung oder gänzliches Ausbleiben einer Reaktion auf das Zusenden des Fragebogens (Döring, Bortz 2016, S. 384).

Doch gerade durch den besonders hohen Grad an Anonymität ist die Bereitschaft zur ehrlichen Beantwortung auch heikler Fragen größer (Scholl 2018, S. 59). Dies ist ausschlaggebend bei einem so persönlichen Thema wie dem Selbstbild einer Berufsgruppe. Durch Verwendung des Schneeballverfahrens ist die effektive Anzahl der EmpfängerInnen, bedingt durch freie Rekrutierung, unklar. Demnach kann keine klare Rücklaufquote bestimmt werden.

3.2.5.1. Vor- und Nachteile

Vorteile dieser Form des Erhebungsinstrumentes ist das unmittelbare Feedback auch während der Laufzeit der Umfrage. Zudem bieten die meisten Programme einen integrierten Plausibilitätscheck, der den Fragebogen auf mögliche Fehlerquellen prüft. Auch das Erstellen des Erhebungsinstrumentes ist komfortabler im Vergleich zum gedruckten Fragebogen, da die Reihenfolge nachträglich verändert werden kann oder Fragetypen, Antwortskalen, Anzeigeregeln usw. flexibel angepasst werden können. Die geringen Kosten sind ein nicht zu verachtender Vorteil gegenüber der gedruckten Variante. Die Resonanz seitens der ProbandInnen zeigt diese als offener und bereitwilliger, wenn es sich um eine Online-Befragung handelt. Die Antwortverzerrung durch die Angabe sozial/gesellschaftlich erwünschter Antworten ist weniger wahrscheinlich und die Anonymität sehr hoch (Scholl 2018, S. 57 f.).

Jedoch bringen. Der bereits angesprochene Punkt der Resonanz kann gleichzeitig ein Nachteil sein, wenn sich ProbandInnen eine scheinbar geringere Verbindlichkeit zunutze machen und die Antworten im Sinne positiver Selbstdarstellung verzerren (Scholl 2018, S. 58). Auch die geringe Kontrollmöglichkeit der Situation stellt einen Nachteil dar. Kommen Rückfragen oder Verständnisprobleme auf, so kann dies zum Abbruch der Beantwortung seitens der ProbandInnen führen (Gräf 2010, S. 63). Die Gewissenhaftigkeit, mit der ein Fragebogen ausgefüllt wird, ist schwer zu ermitteln. Eine unterdurchschnittlich kurze Zeitangabe bei der Beantwortung ist ein Indiz für eine wenig gewissenhafte oder willkürliche Beantwortung der Fragen (Fühles-Ubach 2013, S. 121 f.). Aufdecken kann man dieses Verhalten durch die Verwendung von Kontrollfragen innerhalb des Fragebogens (Fühles-Ubach 2013, S. 106). Der Online-Befragung wird eine geringere Rücklaufquote zugeschrieben, da die Situation unverbindlicher erscheint als eine persönliche Interaktion während der Befragungssituation (Shih, Fan 2007, S. 60 f.).

3.2.6. Entwicklung des Fragebogens

Zur Entwicklung des Erhebungsinstrumentes wurden vorliegende Studien zum Image und Selbstbild von BibliothekarInnen ausgewertet. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, werden Fragen dort rezipiert, wo dies sinnvoll ist. Dadurch lassen sich in der Auswertung möglicherweise Tendenzen erkennen oder Rückschlüsse auf den Zusammenhang von Veränderungen zum Zeitpunkt der Befragung ziehen. Das Übernehmen vorhandener Fragen birgt zudem eine Arbeitserleichterung und gehört zum wissenschaftlichen Standard (Döring, Bortz 2016, S. 11). Die Fragen eines Fragebogens lassen sich nach Inhalt und Form unterscheiden. Von großer Bedeutung ist hier die Unterscheidung der Form in geschlossene, halboffene und offene Fragen. Geschlossene Fragen können durch Einfach- oder Mehrfachnennung beantwortet werden. Sie eignen sich aufgrund der erleichterten Datenauswertung besonders für standardisierte Fragebögen (Porst 2014, S. 53 ff.).

Häufig findet die Frageform der halboffenen Fragen Anwendung, wenn nicht sichergestellt werden kann, dass die vorgegebenen Kategorien alle möglichen Antworten erschöpfend darstellen. Die Antwortkategorien sollen immer disjunkt, also überschneidungsfrei, und erschöpfend, also alle möglichen Antworten abbildend, sein (Porst 2014, S. 112).

Offene Fragen geben keine Antwortkategorien vor und bieten ProbandInnen die Möglichkeit einer freien Antwort. Darin besteht ein Vorteil, da die befragte Person in gewohnter Sprache antworten kann. Gleichzeitig birgt dies den Nachteil, dass die Verwertbarkeit der Ergebnisse stark von den Verbalisierungsfähigkeiten der antwortenden Person abhängig und ein hoher Aufwand bei der Auswertung gegeben ist (Porst 2014, S. 57).

3.2.6.1. Reihenfolge der Fragen

Es empfiehlt sich, zunächst Fragen zu stellen, die der Einleitung in das Thema dienen. Diese sollen durch offene Formulierung leicht zu beantworten sein und spontane Antworten ermöglichen (Scholl 2018, S. 70). Im Mittelteil des Fragebogens werden die Sachfragen gestellt, deren Ergebnisse neue Erkenntnisse liefern sollen. Zum Schluss werden demografische Fragen gestellt. Ab einer Befragungsdauer von 15 bis 20 Minuten können Ermüdungserscheinungen auftreten. Deshalb sollten die leichteren Fragen zum Ende gestellt werden. Da die demografischen Fragen kein Nachdenken erfordern, eignen sie sich besonders für das Ende (Scholl 2018, S. 175). Eine Einteilung des Fragebogens in thematisch voneinander abgegrenzte Blöcke wird zur Strukturierung empfohlen, um einen roten Faden beizubehalten (Scholl 2018, S. 175). Auch neutrale Pufferfragen können sich als hilfreich erweisen. Zum Beispiel, falls eine emotionale Reaktion durch vorangehende Fragen auslöst wird. Man bezeichnet dies als Ausstrahlungseffekt (Fühles-Ubach 2013, S. 105 f.).

3.2.6.2. Einteilung in thematische Blöcke

Folgende Einteilung wurde vorgenommen:

- Begrüßung und Warm Up
- Beruflicher Hintergrund
- Selbstbild
- Demografie
- Geschlechterrollen
- Dank und Abschied

Je ansprechender der Aufbau eines Fragebogens ist, desto bereitwilliger und konzentrierter wird die befragte Person den Fragebogen beantworten. Die Logik des Ablaufes sollte erkennbar und auch nachvollziehbar sein. Fragen des gleichen Themenspektrums werden in Blöcken zusammengefasst und unter eine thematische Überschrift gestellt. Dies signalisiert der befragten Person, womit sich die nachfolgenden Fragen beschäftigen werden und der Aufbau wird erkennbar (Porst 2014, S. 146 f.).

Der Themenblock „Begrüßung und Warm Up“ beinhaltet die Begrüßung sowie Einstiegsfragen. Diese sollen Interesse wecken und leicht zu beantworten sein (Porst 2014, S. 139). Im Block „Beruflicher Hintergrund“ werden unter anderem Fragen zum Tätigkeitsbereich der befragten Person gestellt. Dadurch können Fakten zum beruflichen Standpunkt abgebildet werden. Unter dem Themenkomplex „Selbstbild“ werden Fragen gebündelt, die abbilden sollen, wie sich die befragte Person selbst sieht und wie sie den Beruf einordnet. Da hier vorrangig nach Meinungen gefragt wird, sind die Fragen von den Fakten zum beruflichen Standpunkt zu trennen. Der darauffolgende Themenblock „Demografie“ fasst Fragen nach Alter und Geschlecht zusammen. Diese sollten stets am Ende eines Fragebogens stehen, da diese nicht immer gern beantwortet werden und für die befragte Person thematisch nicht von Interesse sind (Porst 2014, S. 147). Dem folgen Fragen, die auf geschlechterbezogene Vorurteile eingehen. Diese werden als Filterfragen gestellt und müssen der Frage nach dem Geschlecht folgen, um Redundanz zu vermeiden. Zuletzt folgt der Block „Dank und Abschied“, in dem Dank für die Unterstützung ausgesprochen wird und eine Information folgt, wie die Daten verwendet werden.

3.2.6.3. Umsetzung des Fragebogens

Umgesetzt wird der Fragebogen über Unipark in Questback, einer Software für Online-Umfragen, für die die HAW eine Lizenz besitzt. Für den Aufbau des Fragebogens wird zunächst einschlägige Fachliteratur gesichtet und ausgewertet.

Questback bietet eine Vielzahl von Fragetypen an. Allerdings sind nicht alle Fragetypen barrierefrei oder für die Darstellung auf mobilen Endgeräten ausgelegt. Das Umfrage-Tool bietet umfangreiche Auswahloptionen bei der Erstellung des Fragebogens. Bei der Erstellung können Hierarchieebenen gebildet werden, die der Einteilung in die zuvor bestimmten thematischen Blöcke gleicht. Außerdem besteht die Option, einen fortlaufenden Balken mit dem Fortschritt innerhalb des Fragebogens anzuzeigen. Dieser zeigt den Befragten anhand einer Prozentzahl, wie weit sie den Fragebogen bereits beantwortet haben.

Im Pretest kam der Wunsch nach der Option der „Zurück“-Schaltfläche auf, durch die im Fragebogen vor und zurück navigiert werden kann. Diese ist standardmäßig nicht aktiviert, kann jedoch aktiviert werden. Start- und Endzeitpunkt der Freischaltung des Fragebogens konnten klar bestimmt werden, sodass sowohl die Teilnehmerzahl als auch die Beantwortungsdauer ausgewertet werden können.

3.2.7. Der finale Fragebogen

Warm Up/ Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie an dieser Befragung teilnehmen. Bitte vergrößern Sie die Reichweite der Untersuchung, indem Sie den Fragebogen auch über einen Mitarbeitendenverteiler an KollegInnen weiterleiten.

Die Studie wird im Rahmen des Bachelor-Studiums "Bibliotheks- und Informationsmanagement" an der HAW Hamburg durchgeführt. Die Umfrage beschäftigt sich mit dem Selbstbild von BibliothekarInnen. Ziel ist es, Erkenntnisse zur möglichen Imageprofilierung des Berufsstandes zu gewinnen.

Ich freue mich sehr, wenn Sie sich 10 bis 15 Minuten Zeit nehmen, um den Fragebogen auszufüllen. Die Umfrage wird selbstverständlich anonym ausgewertet.

Mit der Teilnahme an dieser Umfrage leisten Sie große Unterstützung bei der Erforschung des bibliothekarischen Selbstbildes und einer möglichen Imageprofilierung.

Hinweis

Um den Fragebogen nach vorherigem Durchlesen zum Beantworten erneut aufzurufen, löschen Sie bitte die Cookies in Ihrem Browser.

Google Chrome: Einstellungen/ Erweitert/ Browserdaten löschen

Mozilla Firefox: Einstellungen/ Datenschutz & Sicherheit/ Cookies und Website-Daten/ Daten entfernen

Im Pretest stellte sich heraus, dass dies eine unerlässliche Information ist.

1. Bitte nennen Sie eine für Ihr Aufgabengebiet typische Tätigkeit:

Freitext

Durch diese offene Frage werden Informationen erhoben, wie der Arbeitsalltag von bibliothekarischem Fachpersonal aussieht, beziehungsweise welche Art von Tätigkeit diesen prägen. Die ausgeübten Tätigkeiten können möglicherweise Auswirkungen auf das Selbstbild haben, was sich, in Kombination mit den anderen Antwort-Ergebnissen, analysieren lässt.

2. Sehen Sie Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn?

Ja

Nein

Keine Angabe

Anhand der geschlossenen Frage wird erhoben, ob die befragte Person der Meinung ist, dass genereller Handlungsbedarf besteht, das Image des Berufes zu profilieren oder dem nicht

zustimmt. Daraus können Aussagen über das Selbstbild gewonnen werden. Sieht die Mehrheit keinen Handlungsbedarf, so könnte man daraus schließen, dass sie dem Image zustimmen. Oder, dem gegenüber, ein stark vom Image abweichendes Selbstbild haben, welches beschönigend ausfällt. Diese Annahme basiert auf Ergebnissen der Studie „Berlin-Initiative“ (Kneschke, Koch 1995, S. 28 f.).

- 3. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu begründen und zu kommentieren.**

Freitext

An dieser Stelle wird die Möglichkeit gegeben, die vorhergehende Antwort zu kommentieren und die eigene Meinung zu erörtern. Dazu zählt beispielsweise, wie der Handlungsbedarf aussehen könnte oder wie die Beweggründe der Antwort sind.

Beruflicher Hintergrund & Motivation

- 4. Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?**

FaMI
ReferendarIn
BibliothekarIn
Bachelor of Arts Bibliotheks-/ Informationsmanagement
Bachelor of Arts Bibliotheks-/ Informationswissenschaft
Master of Arts Bibliotheks-/ Informationswissenschaft
Andere:

Die halboffene Frage ermittelt die Berufsbezeichnung der befragten Person. Durch die Antwortkategorie „Andere“ mit Textfeld zur Ergänzung der Berufsbezeichnung werden alle möglichen beruflichen Qualifikationen abgebildet, sodass die Frage erschöpfend und disjunkt ist. Die erschöpfende Abbildung aller möglichen Berufsbezeichnungen in einer geschlossenen Frage ist an dieser Stelle nicht möglich. Es werden gängige Bezeichnungen laut aktuellen Studiengängen und Berufsbezeichnungen vorgegeben und die Möglichkeit der Ergänzung gegeben. Notwendig ist diese Frage, da bei der Bestimmung der Grundgesamtheit anhand der DBS nicht klar genug gefiltert werden kann, um beispielsweise FaMI im Voraus auszuklammern. Durch das Abbilden der Berufsbezeichnung im Fragebogen können diese aus der Stichprobe gerechnet werden.

- 5. Welche ist Ihre höchste berufliche Qualifikation?**

Ausbildung
Referendariat
Weiterbildung
Studium (Diplom/Bachelor)
Studium (Magister/Master)
Promotion
Habilitation
Sonstiges

Diese geschlossene Frage bildet durch die Antwortkategorie „Sonstiges“ alle möglichen beruflichen Qualifikationen ab und ist somit erschöpfend. Da lediglich die höchste Qualifikation abgefragt wird, ist sie ebenfalls disjunkt. Anhand dieser Frage soll ermittelt werden, ob die Antworten zum Selbstbild je nach beruflicher Qualifikation unterschiedlich ausfallen.

6. War das ein einschlägiger Studiengang? (zum Beispiel Bibliotheks- und/oder Informationswissenschaften/-management)

(Nur sichtbar, wenn Frage 5= Studium (Diplom/Bachelor), Studium (Magister/Master), Promotion, Habilitation)

Ja, ein einschlägiger Studiengang

Nein, ein Studium in einem anderen Fach

Keine Angabe

Die Filterfrage erhebt, ob die befragte Person ein einschlägiges oder ein fachfremdes Studium absolviert hat. Hieraus kann ermittelt werden, wie hoch der jeweilige prozentuale Anteil ist, um abzubilden, ob sich das Selbstbild von dem der AbsolventInnen einschlägiger Studiengänge unterscheidet.

7. In welcher Art von Einrichtung arbeiten Sie derzeit?

- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (über 400.001 Einwohner)
- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (100.001 bis 400.000 Einwohner)
- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (50.001 bis 100.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen)
- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (bis zu 50.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen)
- Wissenschaftliche Universalbibliotheken
- Wissenschaftliche Spezialbibliotheken
- Über- und regionale Institutionen des Bibliothekswesens (Staatliche und kirchliche Fachstellen, Bibliotheks- und Berufsverbände, Bibliotheksdienstleister)
- Werkbibliotheken, Patientenbibliotheken, Unternehmensbibliotheken und Gefangenenbüchereien
- Sonstige

Die geschlossene Frage misst die Zugehörigkeit der befragten Person zu einem bestimmten Einrichtungstyp. Die Antwortkategorien orientieren sich an den Sektionen des dbv (Deutscher Bibliotheksverband e.V. [online]). Sie sind dabei erschöpfend, da die Kategorie „Sonstige“ die Kategorien abbildet, die durch die Sektionen nicht abgebildet werden. Um disjunkte Kategorien aufzuführen, wurden die Angaben der Sektionen noch klarer voneinander getrennt, sodass die Grenze der Einwohnerzahl eindeutig ist. Anhand dieser Frage kann gemessen werden, welchem Einrichtungstyp die befragte Person angehört.

8. In welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie derzeit?

Bitte nennen Sie nur den übergeordneten Bereich. (Bsp. leiten Sie eine Einrichtung und gleichzeitig eine Abteilung, kreuzen Sie nur "Leitung einer Einrichtung" an.

Leitung einer Einrichtung

Leitung einer Abteilung

Angestellte/r MitarbeiterIn ohne Leitungsfunktion

Anderes:

Die halboffene Frage erhebt den Tätigkeitsbereich der befragten Person, um zu messen, ob sich das Selbstbild der Leitungsebene von dem der Angestellten MitarbeiterIn ohne Leitungsfunktion unterscheidet. Die Frage ist durch den Charakter der halboffenen Frage erschöpfend. Halboffene Fragen enthalten eine Kategorie, der sich Beantwortende zuordnen können, sofern sie ihre Antwort in den vorgegebenen nicht abgebildet finden (Porst 2014, S. 57). Durch die Erläuterung, nur die übergeordnete Tätigkeit auszuwählen, ist die Frage disjunkt.

9. Wie oft haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kontakt mit KundInnen/BenutzerInnen (z.B. Beratungsgespräche, Verbuchungstätigkeit)?

täglich

mehrmals wöchentlich

mehrmals monatlich

kaum, eher unregelmäßig

nie

Keine Angabe

Die geschlossene Frage misst die Häufigkeit des Kundenkontaktes. Dabei wird eine Ordinal-Skala verwendet, bei der die Kategorien in Relation zueinanderstehen, um der befragte Person die Einordnung zu erleichtern (Porst 2014, S. 73). Durch die Ergebnisse dieser Frage soll abgebildet werden, wie präsent die verschiedenen Persönlichkeitstypen im NutzerInnenkontakt sind. Dabei kann auf die Ergebnisse aus Frage 14 Bezug genommen werden. Die Kategorien sind erschöpfend und disjunkt, da eine Angabe immer in Relation zu den anderen Kategorien zu betrachten ist und sich diese gegenseitig ausschließen. Diese Frage ist aus der Studie der „Berlin-Initiative“ übernommen (Arndt 1995, S. 141).

10. Was assoziieren Sie mit dem Begriff "BibliothekarIn"?

Stichwörter reichen aus.

Freitextfeld

Die offene Assoziationsfrage soll das Interesse wecken und neugierig auf die weiteren Fragen machen. Die Antworten können, je nach Ausführlichkeit, in Wortwolken oder Rankings dargestellt werden. Wortwolken, auch Schlagwortwolken, dienen der Visualisierung von am häufigsten in einem Text enthaltenen Wörtern (MAXQDA, ohne Datum [online]).

11. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl?

- sehr unzufrieden
- eher nicht zufrieden
- neutral
- eher zufrieden
- sehr zufrieden
- Keine Angabe

Die geschlossene Frage misst die Zufriedenheit mit dem Beruf. Geschlossene Fragen geben Antwortkategorien vor, für die sich die befragte Person entscheiden muss (Porst 2014, S. 55 f.). Durch die Kategorie „Neutral“ sind die Kategorien erschöpfend und disjunkt, da zwischen „eher“, also einer geringen Zustimmung, und „sehr“, der vollen Zustimmung, unterschieden wird. Anhand dieser Frage soll gemessen werden, ob die befragte Person eine hohe Zufriedenheit mit dem aktuellen Berufsbild hat und sich in ihrer Rolle innerhalb der Berufswelt wiederfindet. In der Auswertung kann Bezug zur Häufigkeit des KundInnenkontaktes genommen werden, um einen eventuellen Einfluss mangelnder oder hoher Zufriedenheit auf das durch NutzerInnenkontakt entstehende Fremdbild zu diskutieren. Genutzt wird hierfür kein Rating, da diese Frageform die Option „Keine Angabe“ nicht gesondert auswählbar macht.

Selbstbild

12. Wie würden Sie die Arbeit in Ihrem Arbeitsfeld charakterisieren?

(++ = sehr ausgeprägt, + = eher ausgeprägt, 0 = neutral)

	++	+	0	+	++
wenig nützlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		nützlich
von Routine bestimmt			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		abwechslungsreich
trist			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		interessant
monoton			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		vielseitig
trivial			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		verantwortungsvoll

Als Frageform wird ein semantisches Differenzial gewählt. Dies ist eine bestimmte Form einer psychometrischen Skala, mit der maßgeblich die konnotative Bedeutung von Begriffen mit Hilfe einer Liste von bipolaren Adjektivpaaren erfasst wird. Das Ergebnis ist ein für das betreffende Urteilsobjekt charakteristischer Profilverlauf (Döring, Bortz 2016, S. 276). Da es sich besonders für die Messung von sozialen Stereotypen eignet, findet es in dieser Erhebung Verwendung (Döring, Bortz 2016, 276). Die Merkmale sind selektiv aus der Kölner Studie übernommen (Fühles-Ubach 1999, S. 27). Erhoben wird die Charakterisierung, um die Innensicht mit der Außensicht, dem Image, zu vergleichen. Die Intervallskala ist erschöpfend, da die Kategorie „0“ angeboten wird und disjunkt, da die Ausprägung trotz gleicher Bezeichnung der Skalenbeschriftung („++“, „+“) eindeutig ist. Durch die Diversität der Arbeitsfelder wird eine Charakterisierung der spezifischen Tätigkeiten der befragten Person erhoben.

13. Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale Ihrer Meinung nach auf BibliothekarInnen zu?

(++ = sehr ausgeprägt, + = eher ausgeprägt, 0 = neutral)

	++	+	0	+	++
kreativ			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unkreativ
akkurat			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		zerstreut
aufgeschlossen			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		schüchtern
freundlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unfreundlich
humorvoll			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		verklemmt
selbstbewusst			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unsicher
modern			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		altmodisch
hilfsbereit			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		egoistisch
selbstbewusst			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unterwürfig
kommunikativ			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		still
ehrig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		phlegmatisch
geduldig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		ungeduldig
laissez-faire			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		kleinlich
fortschrittlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		konservativ
realistisch			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		weltfremd
ordentlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		nachlässig
spontan			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		bedacht
zuverlässig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unzuverlässig
entschlossen			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unentschlossen
gesellig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		abweisend

Mit dieser Frage soll eine Einschätzung der ProbandIn zu charakteristischen Merkmalen von BibliothekarInnen gegeben werden. Als Frageform wird ein semantisches Differenzial gewählt. Hier wird einem potentiellen charakteristischen Merkmal ein Antonym gegenübergestellt und die ProbandIn soll einordnen, welche Ausprägung zutrifft. Die Merkmale sind weitestgehend aus den Studien der Berlin-Initiative und der IFLA übernommen. Hieraus lassen sich Persönlichkeitstypen ableiten.

14. Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale auf Sie persönlich zu?

(++ = sehr ausgeprägt, + = eher ausgeprägt, 0 = neutral)

Bitte schauen Sie sich die Liste der Persönlichkeitsmerkmale nochmals an und kreuzen die Ausprägung an, die auf Sie zutrifft.

	++	+	0	+	++
kreativ			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unkreativ
fokussiert			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		zerstreut
aufgeschlossen			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		schüchtern
freundlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unfreundlich
humorvoll			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		verklemmt
selbstbewusst			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unsicher
modern			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		altmodisch
hilfsbereit			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		egoistisch
selbstbewusst			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unterwürfig
kommunikativ			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		still
ehrgeizig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		phlegmatisch
geduldig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		ungeduldig
laissez-faire			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		kleinlich
fortschrittlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		konservativ
realistisch			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		weltfremd
ordentlich			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		nachlässig
spontan			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		bedacht
zuverlässig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unzuverlässig
entschlossen			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		unentschlossen
gesellig			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		abweisend

Mit dieser Frage soll eine Einschätzung der ProbandIn zum eigenen Persönlichkeitstyp gegeben werden. Als Frageform wird ein semantisches Differenzial gewählt. Die Antwortkategorien gleichen denen aus Frage 13. In der Auswertung soll ein Persönlichkeitsprofil erkennbar werden.

15. Was ist Ihrer Meinung nach die Hauptursache für das veraltete Image von BibliothekarInnen?

Stichwörter reichen als Antwort aus.

*Freitextfeld *

Diese offene Frage bietet der befragten Person die Möglichkeit, in eigenen Worten zu antworten. Es wird die subjektive Ursache des schlechten Images erhoben. Die Antworten können entweder zu Wortwolken formiert oder, je nach Antwortverhalten, zu Themenkomplexen zusammengefasst werden. Wortwolken, auch Schlagwortwolken, dienen der Visualisierung von am häufigsten in einem Text enthaltenen Wörtern (MAXQDA, ohne Datum).

16. Welche Maßnahmen könnten das Image von BibliothekarInnen verbessern?

Freitextfeld

Anhand dieser offenen Frage werden Ideen und Vorschläge der befragten Person erfasst, anhand welcher Maßnahmen eine Imageprofilierung vorgenommen werden könnte. Dies bietet einen Überblick, welche Ideen hierzu bereits verbreitet sind oder ob es mitunter konkrete Beispiele oder Best Practices gibt. Die gewonnenen Erkenntnisse können die Grundlage für weitere Überlegungen für eine Imageprofilierung bilden.

17. Wie bewerten Sie die Zukunftsaussichten des Berufes?

sehr gut
eher gut
neutral
eher schlecht
sehr schlecht
keine Angabe

Anhand dieser geschlossenen Frage wird ermittelt, ob die befragte Person eher positive oder negative Tendenzen für den Beruf sieht. Eine negative Einschätzung kann das Selbstbild negativ beeinflussen, ebenso kann eine positive Einschätzung positive Auswirkungen haben. Dies kann durch Bezugnahme auf weitere Antworten des Fragebogens geprüft werden. Die Frage ist verändert aus „Berlin-Initiative“ übernommen worden (Arndt 1995, S. 150).

18. Worin sehen Sie die Zukunft des Berufes?

Bitte nennen Sie bis zu drei Stichpunkte (z.B. Bibliothek als dritter Ort, Forschungsdatenmanagement)

3 Freitextzeilen

Die offene Frage wird gestellt, um die subjektiv betrachteten Tendenzen innerhalb des Berufsfeldes zu erheben. Dabei werden drei Textfelder vorgegeben, um die Aussagen in der Auswertung leichter zusammenzufassen, als dies durch Vorgabe eines Textfeldes möglich wäre.

19. Denken Sie, dass das weiblich geprägte Stereotyp das heutige Image des Berufes beeinflusst?

Ja
Nein
Keine Angabe

Mittels dieser geschlossenen Frage soll erhoben werden, ob die befragte Person dem weiblich geprägten Stereotyp großen Einfluss auf das heutige Image einräumt. Angelehnt ist diese Frage an die Ausführungen von Kießling (Kießling 2008, S. 50 ff.).

Demografie

20. Welches Geschlecht haben Sie?

- Weiblich
- Männlich
- Divers

Die geschlossene Frage erhebt das Geschlecht der befragten Person. Die Antwortkategorien sind disjunkt und erschöpfend, durch die Verwendung der Kategorie „Divers“. Durch Erhebung des Geschlechtes kann die prozentuale Gewichtung der Geschlechter innerhalb der Stichprobe erhoben werden.

21. Welches Alter haben Sie?

- bis einschließlich 17
- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-59
- 60 und älter

Die geschlossene Frage ist disjunkt und erschöpfend, da alle Altersspannen aufgelistet und klar trennbar sind (Porst 2014, S. 112). Die Nominalskala bedarf einer eindeutigen Antwort der befragten Person, da hierbei die anderen Merkmale ausgeschlossen werden (Porst 2014, S. 71). Das Alter wird erhoben, um Rückschlüsse ziehen zu können, falls bestimmte Antworten tendenziell innerhalb einer Altersspanne geballt auftreten.

Geschlechterrollen

22. Kamen Sie schon einmal mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen Ihres Berufes in Kontakt?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

Diese geschlossene Frage erhebt, ob (veraltete) geschlechterbezogene Vorurteile gegenüber BibliothekarInnen in der Berufsgruppe Beachtung finden, da sich dies auf das Selbstbild auswirken kann.

23. Fühlen Sie sich als männlicher Vertreter Ihres Berufsstandes teilweise durch gesellschaftliche Vorurteile bedingt weniger ernst genommen? (Wenn 20=Männlich)

- Ja
- Eher ja
- Eher nein
- Nein
- Keine Angabe

Diese geschlossene Filterfrage erhebt, ob (veraltete) geschlechterbezogene Vorurteile gegenüber männlichen Bibliothekaren in der Berufsgruppe Beachtung finden und dies die befragte Person beeinflusst, da es sich auf das Selbstbild auswirken kann. Grundlage der Frage sind die Ausführungen von Kießling (Kießling 2008, S. 59 ff.).

24. Beeinflusst Sie das Klischee des Frauenberufes Bibliothekarin in Ihrem Selbstbild? (Wenn 20=weiblich, 19=Ja)

- Ja
- Eher ja
- Eher nein
- Nein
- Keine Angabe

Diese geschlossene Filterfrage erhebt, ob weibliche Befragte der Annahme sind, durch das weiblich geprägte Rollenbild des Berufes beeinflusst zu werden. Die Antworten können mit den Antworten der Persönlichkeitsmerkmale und der prozentualen Geschlechterverteilung in Bezug gesetzt werden. Dadurch können Aussagen zum Selbstbild getroffen werden und Differenzen zwischen den Antworten der jeweiligen Geschlechter tiefergehend interpretiert werden. Grundlage der Frage sind die Ausführungen von Kießling (Kießling 2008, S. 50 ff.).

25. An dieser Stelle können Sie gern Feedback zum Fragebogen geben:

Freitextfeld

Das Feedback zum Fragebogen bietet Platz für Kritik, Lob oder Anmerkungen zum Fragebogen (Porst 2014, S. 161). Die offene Frage bietet der befragten Person die Möglichkeit, in eigenen Worten zu antworten (Porst 2014, S. 56).

Dank und Abschied

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.
Die Ergebnisse werden im Rahmen meiner Bachelorarbeit anonymisiert veröffentlicht.
Bitte vergrößern Sie die Reichweite der Untersuchung, indem Sie den Fragebogen auch über einen Mitarbeitendenverteiler an KollegInnen weiterleiten.

3.2.8. Pretest

Ein *Pretest* ist das Testen und die Evaluation des Erhebungsinstrumentes vor dem Einsatz in der Haupterhebung (Porst 2014, S. 190). Man könnte ihn auch als Testlauf bezeichnen, bei dem unter anderem die Verständlichkeit der Fragen, mögliche Probleme und die benötigte Zeit zum Beantworten überprüft werden (Porst 2014, S. 191).

Bevor der Fragebogen freigeschaltet und der Link versendet wird, muss er zunächst in einem Pretest auf mögliche Stolpersteine und Fehler geprüft werden. Hierfür haben sich fünf Personen aus dem Berufsfeld bereit erklärt. Sie füllten den Fragebogen aus und gaben Feedback. Anhand dessen konnten technische und inhaltliche Details, die sich als problematisch zeigten, angepasst werden.

3.2.9. Fragebogenversand

Die Bundesgeschäftsführerin des dbv, Barbara Schleihagen, hat zugestimmt, dass Frau Prof. Frauke Schade als Vorsitzende der Sektion 7 (Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge „KIBA“) den Versand der Umfrage über das Informationssystem des dbv vornimmt. Der Zugang zum dbv-Informationssystem ist an eine Authentifizierung gebunden und verhindert so, dass die Umfrage an gänzlich branchenfremde Personen gelangt. Gleichzeitig verfügt das System über eine große Strahlkraft, da alle Mitglieder im Informationssystem der derzeit 3.017 Mitglieds-Bibliotheken der Sektionen eins bis acht Zugang haben und darüber kontaktiert werden können (Deutscher Bibliotheksverband e.V. 2019 [online]). Der Link zur Umfrage wird im Anschreiben genannt, sodass direkt auf die Umfrage zugegriffen werden kann. Versendet wurde der Link zur Umfrage an jeden der 16 Landesverbände (Tabelle 3).

Die Nachricht über das Informationssystem hatte somit 2.204 Empfänger, von denen drei Abwesenheitsbenachrichtigungen gesendet wurden.

3.3. Durchführung der Befragung

Das Anschreiben wurde von Prof. Frauke Schade über das dbv-Informationssystem an 2204 EmpfängerInnen (Tabelle 3) versendet. Es folgten drei Abwesenheitsbenachrichtigungen. Sowohl im Anschreiben (siehe Anhang) als auch in der Umfrage wurden die TeilnehmerInnen gebeten, diese an KollegInnen weiterzuleiten (Rekrutierung). Zusätzlich zum Anschreiben erhielten die EmpfängerInnen Datenschutzhinweise auf Grundlage der DSGVO (siehe Anhang). Während der Laufzeit der Umfrage konnte in Questback verfolgt werden, wie viele TeilnehmerInnen die Umfrage bereits hatte und zu welchem Zeitpunkt zuletzt darauf zugegriffen wurde. So konnte bereits während der Feldphase die Beteiligung im Blick behalten werden. Dadurch war frühzeitig erkennbar, ob nachgesteuert und die Laufzeit der Umfrage verlängert oder ein Reminder versendet werden sollte.

3.4. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Durch Verwendung des Schneeballverfahrens kann keine klare Rücklaufquote bestimmt werden, da die Gesamtzahl aller potentiellen Zugriffe auf den Fragebogen unbekannt ist, beziehungsweise unklar ist, an wie viele Personen der Link zur Umfrage weitergeleitet wurde und keine Vorgaben zur Rekrutierung gemacht wurden.

Die *Rücklaufquote* bezeichnet die Anzahl ausgefüllter Fragebögen nach Abschluss der Erhebungsphase, in Relation zur Anzahl aller potentiell versandten Fragebögen (siehe Kapitel 2.3.5.) (Döring, Bortz 2016, S, 412).

Die Befragung hatte insgesamt 2.687 Zugriffe. Unter diesen gab es jedoch viele Abbrüche. Insgesamt wurden 1.398 Fragebögen beendet. Dies ist die bereinigte Summe verwertbarer Fragebögen, die in der automatisch erstellten Statistik in Questback angegeben wurde.

Für die Auswertung wurden die Antworten von Personen mit der Berufsangabe „FaMI“ herausgefiltert. Dies hat den Hintergrund, dass der Fokus dieser Untersuchung explizit auf der bestimmten Berufsgruppe mit einem bestimmten Berufsbild (BibliothekarInnen) liegt. Das Berufsbild von Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste unterscheidet sich von dem der BibliothekarInnen, sodass diese im Fokus einer weiteren Untersuchung stehen könnten.

Es bleibt die Summe von 1.255 ausgefüllten Fragebögen. Die Summe n der tatsächlichen Beantwortungen wird in der Auswertung für jede Frage angegeben, da diese variiert.

Die mittlere Bearbeitungszeit (arithmetisches Mittel) lag bei 17 Minuten.

Die grafische Darstellung der Ergebnisse wurde größtenteils mithilfe der Reporting-Funktion der Software „Questback“ durchgeführt. War dies nicht möglich, so wurde Microsoft Excel zur Auswertung genutzt. Die Wortwolken wurden mit der Testversion der Software MAXQDA erstellt. Zur Erstellung von Mindmaps wurde die Software XMind verwendet.

2. Sehen Sie Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn?

n=1071

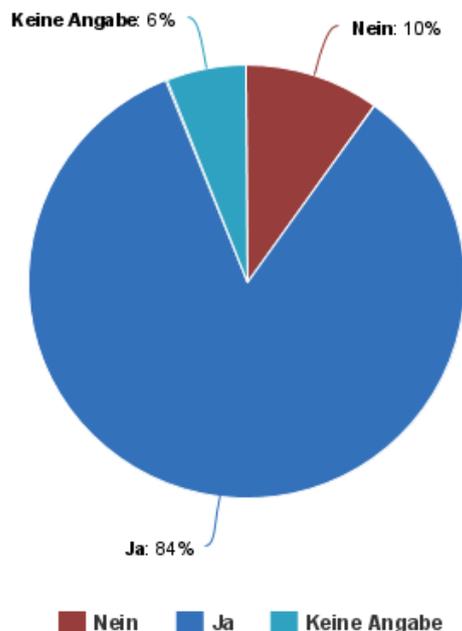
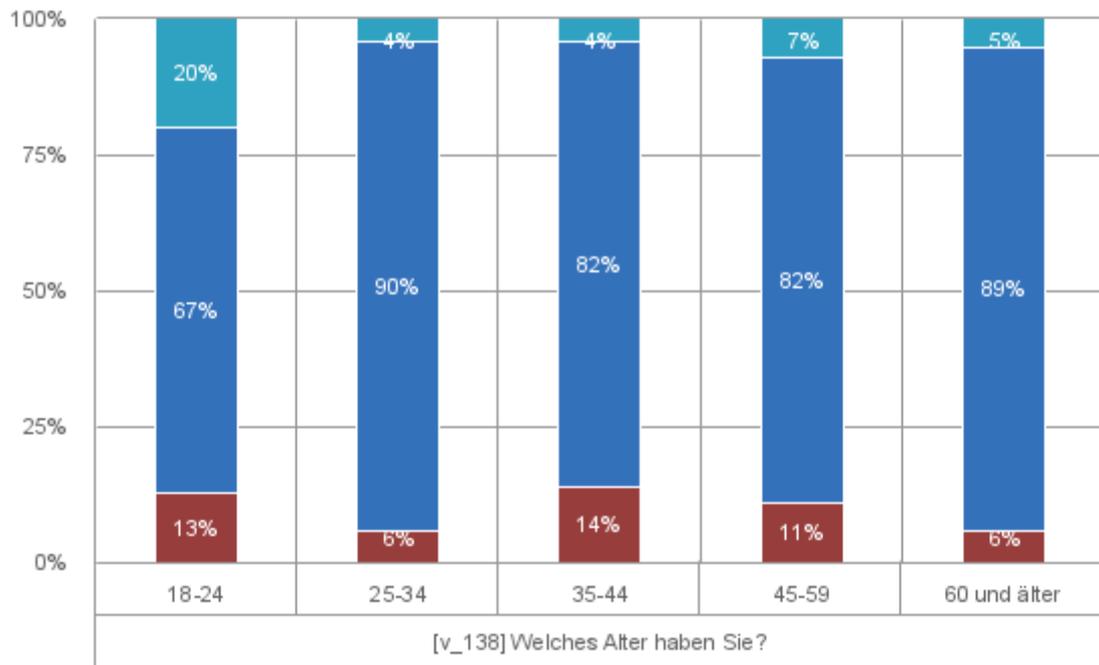


Abbildung 6: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn (eigene Darst.)

Wie in Abbildung 6 zu erkennen ist, sehen 84 Prozent der Befragten Handlungsbedarf zur Imageprofilierung. 10 Prozent hingegen sehen keinen Handlungsbedarf. Daraus kann abgeleitet werden, dass die befragten Personen überwiegend der Aussage zustimmen, dass das derzeitige Image der Berufsgruppe veraltet ist und einer Aktualisierung bedarf oder zumindest verbesserungswürdig ist. Das Image wird von der Berufsgruppe als defizitär gesehen, betrachtet man die Befragten stellvertretend für die Gesamtheit. Ein Bewusstsein für einen möglichen Handlungsbedarf ist in der befragten Gruppe vorhanden, weswegen man gleichzeitig auf den Willen zur Veränderung schließen kann.

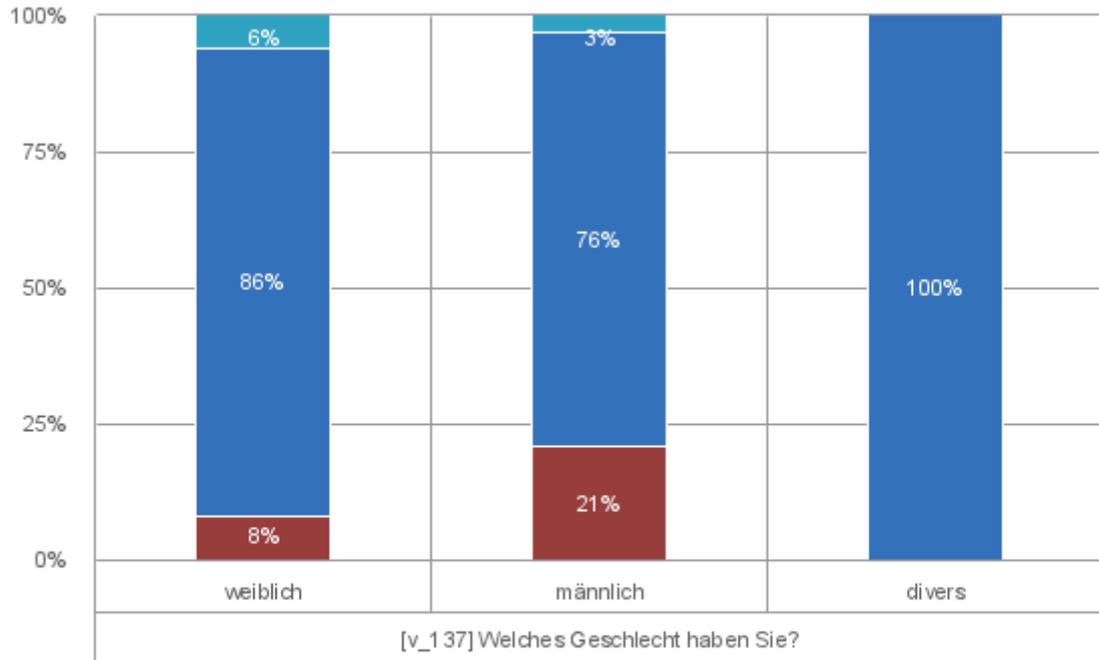
Betrachtet man die Verteilung unter Berücksichtigung der Altersgruppen (Abbildung 7), so zeigt sich die häufigste Zustimmung zum Handlungsbedarf in den Altersgruppen 25-34 mit 90 Prozent und 60 und älter mit 89 Prozent. In den Altersgruppen 35-44 und 45-59 sehen jeweils 82 Prozent der Befragten einen Handlungsbedarf zur Imageprofilierung. Den geringsten Handlungsbedarf empfinden Befragte in der Altersgruppe 18-24. Diese Altersgruppe macht allerdings nur ein Prozent der befragten Personen aus (Abbildung 32).

Unterscheidet man die Aussagen zum Handlungsbedarf je nach Geschlecht (Abbildung 8), so zeigt sich ein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Befragten. Mehr weibliche als männliche Befragte sehen Handlungsbedarf zur Imageprofilierung (86 zu 76 Prozent). Alle intersexuellen Befragten sehen Handlungsbedarf. Männliche Befragte waren mit 21 Prozent häufiger der Meinung, dass kein Handlungsbedarf besteht als weibliche Befragte mit acht Prozent.



■ Nein ■ Ja ■ Keine Angabe

Abbildung 7: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn nach Alter (eigene Darst.)



■ Nein ■ Ja ■ Keine Angabe

Abbildung 8: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn nach Geschlecht (eigene Darst.)

Bei der Darstellung der Antworten in Beziehung zueinander, hier je nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (Abbildung 9), zeigt sich jedoch eine relativ gleichmäßige Gewichtung der Antworten auf die Frage nach dem Handlungsbedarf. Die Zustimmung liegt zwischen 78 und 87 Prozent. Die höchste Zustimmung, dass Handlungsbedarf besteht, geht mit 87 Prozent von Befragten aus, die täglich in Kontakt mit NutzerInnen stehen.

Dies lässt vermuten, dass diese 87 Prozent den größten Einblick in ihr derzeitiges Fremdimage haben und dadurch Handlungsbedarf sehen.

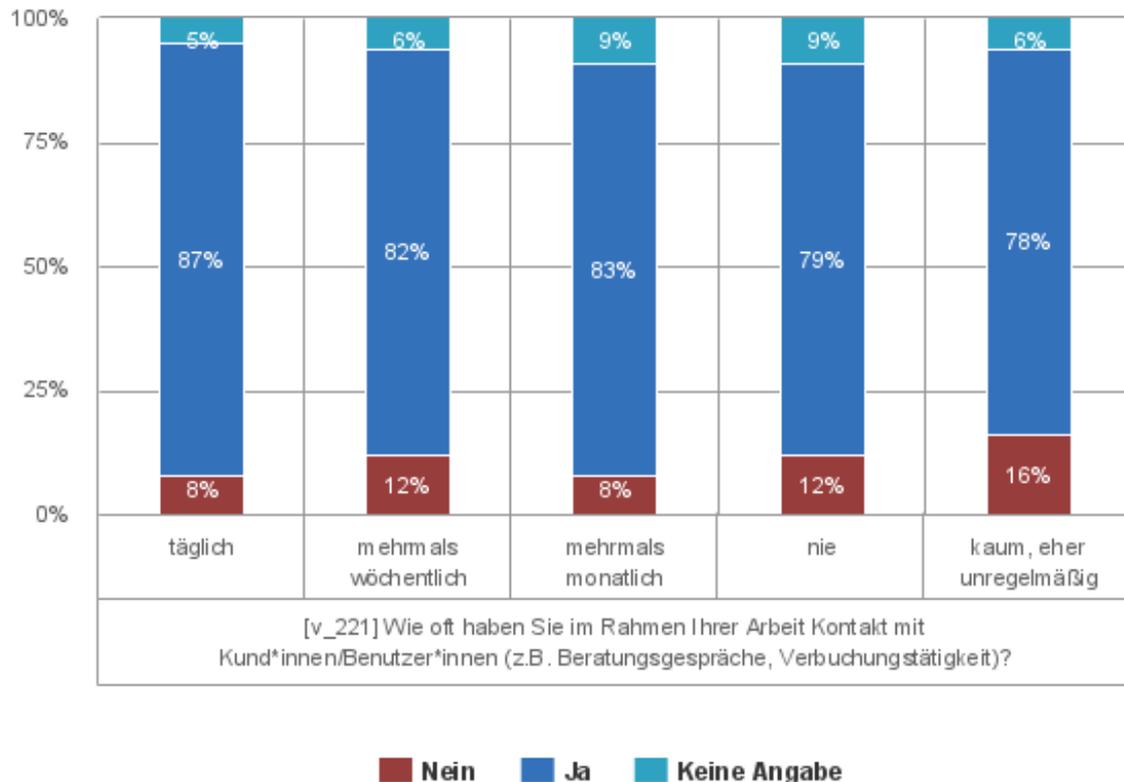


Abbildung 9: Einschätzung zum Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes BibliothekarIn nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)

3. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu begründen und zu kommentieren.

Diese Möglichkeit wurde von 873 Personen wahrgenommen. Eine Vielzahl an Kommentaren hat einen ähnlichen Inhalt:

- das Image ist veraltet und verstaubt
- man muss sich für den Beruf rechtfertigen
- man hört von Außenstehenden stets das Klischee, man lese wohl gern viel und müsse nichts können, um den Beruf auszuüben

Einige prägnante Statements werden folgend zitiert:

[Rechtschreibung und Grammatik teilweise editiert]

- Das Berufsbild ist nach außen hin diffus.
- Das Bild von Bibliothekaren über Bibliothekare ändert sich langsam, leider das Bild anderer Berufsgruppen über Bibliothekare nicht.
- Der Beruf ist so unterschiedlich wie die Menschen, die ihn ausüben.
- Bessere Transparenz im Sinne eines Imageaufbaus könnte möglicherweise für die Gewinnung von Auszubildenden in den bibliothekarischen Ausbildungs- und Studiengängen sinnvoll sein.
- Wozu brauchen Berufe ein Image?
- Zu wenig Nachwuchs mit falschen Berufsvorstellungen.
- Konkurrenz um die besten Köpfe. Wenn wir schon kaum Einfluss auf die Bezahlung haben, sollten wir zumindest unser Image aufpolieren um gute Leute zu bekommen.
- Nicht nur das Berufsbild benötigt eine dringende Generalüberholung, sondern auch die Ausbildung und die Studieninhalte. Es gibt bereits jetzt kaum noch das klassische Berufsbild eines Bibliothekars. Man sollte spartenoffener werden und denken und diese Vielfalt auch nach außen tragen.
- Eine Lehrerin zu meiner Kollegin: Ihr habt es doch schön, Ihr könnt den ganzen Tag Bücher lesen. Es hat sich trotz Professionalisierung auch 2019 kaum etwas nach außen verändert. Und hier haben wir es mit einem Kooperationspartner zu tun!
- Meiner Ansicht nach hat der Berufsstand ein Problem mit der Selbstwirksamkeit. Hinzu kommen Unsicherheiten bezüglich der Weiterentwicklung der Institution Bibliothek (eher im ÖB-Bereich). Hier liegen vielfältigere Problemlagen vor als in der Profilierung des Images des Berufs.
- Das Bild, das von Bibliothekarinnen und Bibliothekaren existiert entspricht nicht dem, wie ich mich sehe.

Die Aussagen zeigen zum Teil Missstände auf und verdeutlichen auch die Diskrepanz zwischen Selbstbild und Fremdwahrnehmung sowie Herausforderungen, die damit verbunden sind. Dazu gehören beispielsweise die hier genannte Nachwuchsrekrutierung, Unwissenheit von Kooperationspartnern und ein Image, mit dem BerufsvertreterInnen sich nicht identifizieren können oder wollen.

Beruflicher Hintergrund & Motivation

4. Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?

n=1072

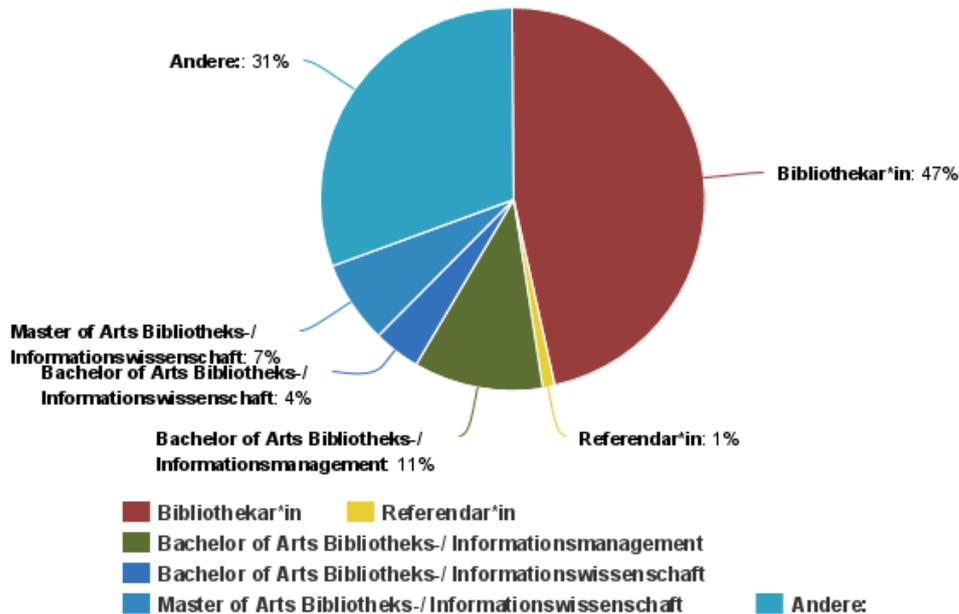


Abbildung 10: Prozentuale Angaben zur Berufsbezeichnungen (eigene Darst.)

Die Angaben der Berufsbezeichnung (Abbildung 10) zeigen, dass ein großer Anteil der Befragten die Berufsbezeichnung „BibliothekarIn“ trägt (47 Prozent). Die akademischen Abschlüsse sind seltener gleichzeitig auch eine Berufsbezeichnung. 31 Prozent der Befragten empfanden ihre Berufsbezeichnung als nicht abgebildet und wählten die Antwort „Andere“.

Die Analyse der Freitext-Antworten in der Kategorie „Andere“ (Abbildung 11) ergab, dass 134 Befragte die explizite Berufsbezeichnung „Diplom-BibliothekarIn“ wählten. In der Analyse wurden die weibliche und männliche Schreibweise ab einer zweifachen Nennung in der Schreibweise mit Gendersternchen erfasst.

Dies zeigt Kritik an den angebotenen Antwortkategorien, bildet jedoch auch spezifischere Berufsbezeichnungen ab.

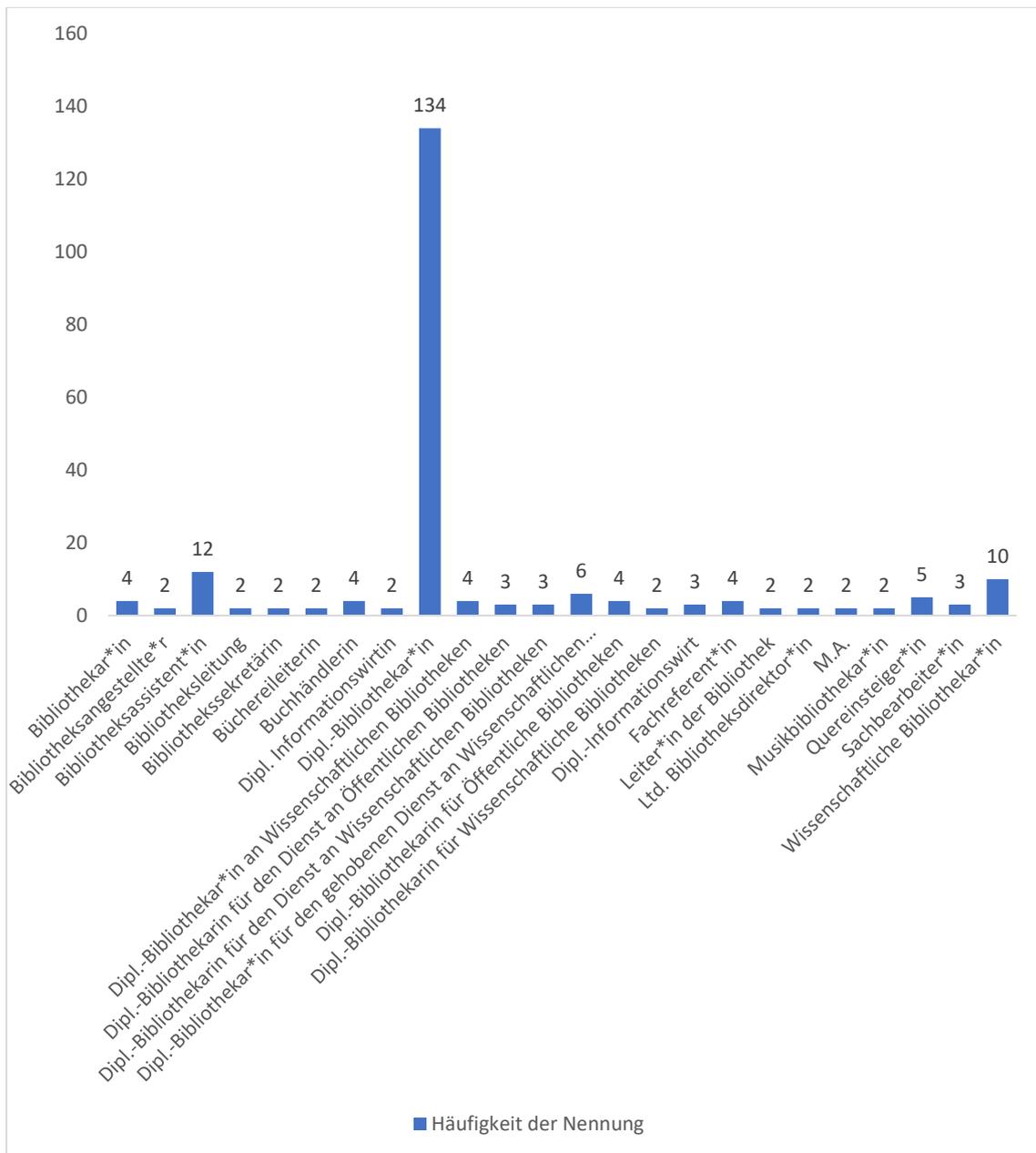


Abbildung 11: Angaben der Berufsbezeichnung in der Kategorie „Andere“ in ganzen Zahlen (eigene Darst.)

5. Welche ist Ihre höchste berufliche Qualifikation?

n=1073

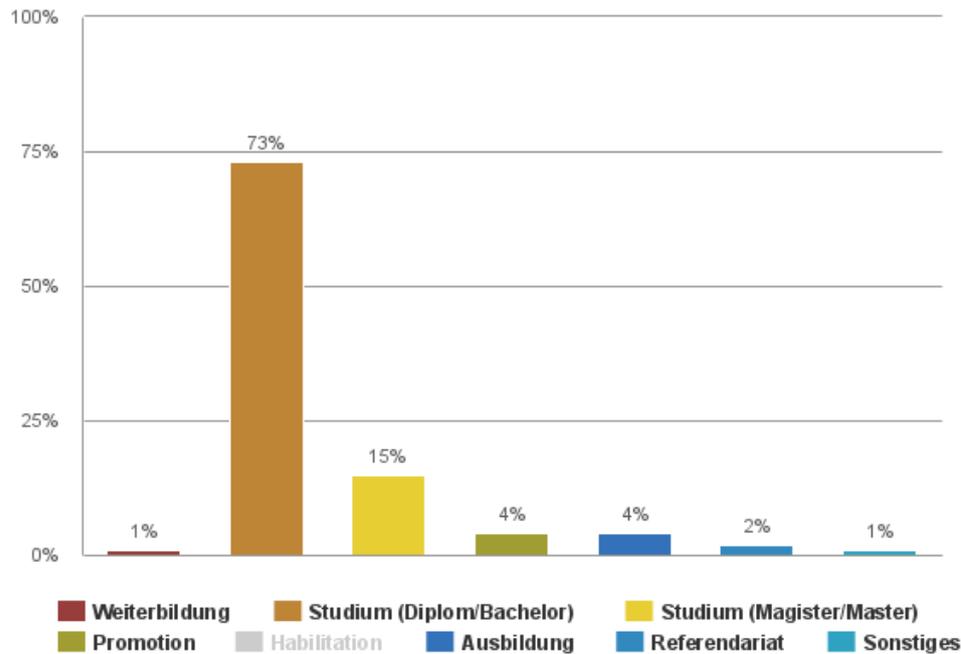


Abbildung 12: Angaben zur höchsten beruflichen Qualifikation (eigene Darst.)

Die am häufigsten vertretene Qualifikation (Abbildung 12) ist mit 73 Prozent ein grundständiger Studiengang, entweder Bachelor oder Diplom. Sowohl Master- als auch Magisterstudiengänge sind mit insgesamt 15 Prozent vertreten. Die Antwortmöglichkeiten wurden dahingehend kritisiert, dass ein Bachelorabschluss nicht mit einem Diplom zu vergleichen ist, genauso wenig wie ein Masterabschluss mit einem Magister. Es wurde Feedback geäußert, dass es sich bei den Antwortmöglichkeiten teilweise um akademische und nicht um berufliche Qualifikationen handelt. Dennoch sagen die Ergebnisse aus, dass Promotion, Ausbildung, Weiterbildung und Referendariat sowie Habilitation (nicht in der Abbildung enthalten, da Prozentsatz unter eins) als höchste Qualifikation verhältnismäßig selten vertreten sind und der Großteil der Befragten entweder mit abgeschlossenem Bachelorstudium oder abgeschlossenem Diplomstudium im Berufsfeld arbeitet.

6. War das ein einschlägiger Studiengang? (zum Beispiel Bibliotheks- und/oder Informationswissenschaften/-management)

(sichtbar, wenn Frage 5 ungleich Weiterbildung, Ausbildung, Referendariat)

n=23

Befragte mit akademischem Abschluss bekamen diese Filterfrage gestellt, ob es sich dabei um einen einschlägigen Studiengang handelte. 23 Personen beantworteten diese Frage (Abbildung 13). 74 Prozent gaben an, einen einschlägigen Studiengang, zum Beispiel Bibliotheks- und/oder Informationswissenschaften/-management, absolviert zu haben. 26 Prozent schlossen ein Studium in einem anderen Fach ab.

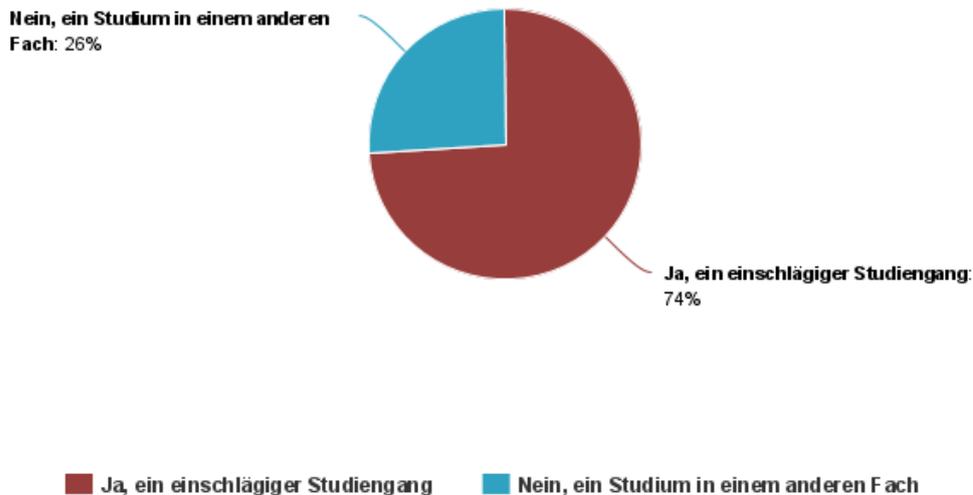


Abbildung 13: Angaben zur Art des Studienganges (eigene Darst.)

7. In welcher Art von Einrichtung arbeiten Sie derzeit?

n=1072

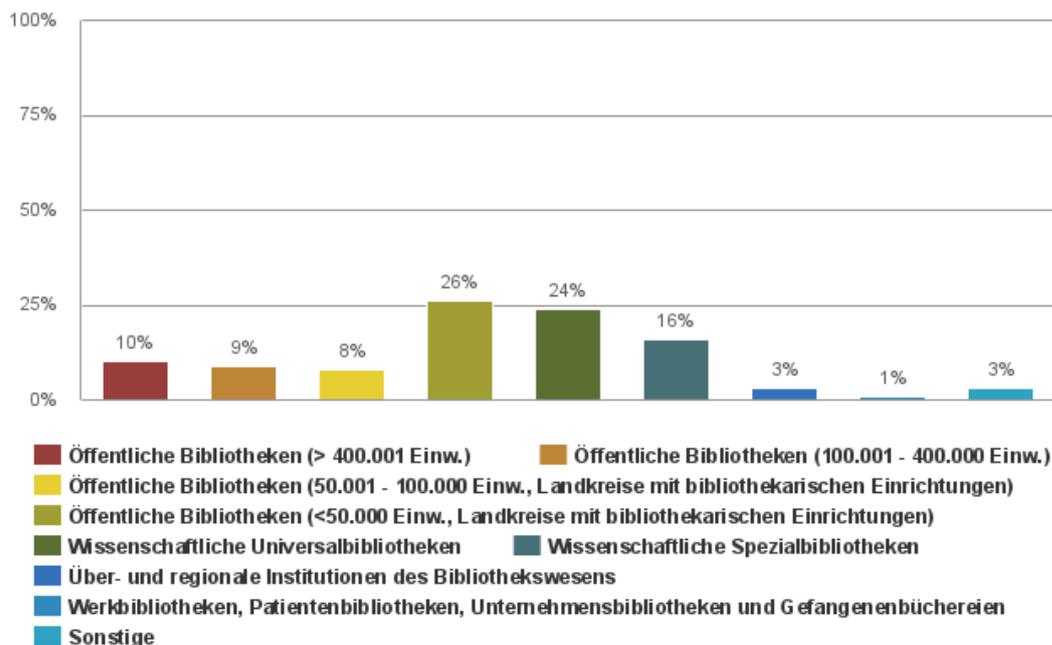


Abbildung 14: Angaben zur Art der Einrichtung (eigene Darst.)

Die Antwortkategorien dieser Frage orientierten sich an den Sektionen des dbv (Tabelle 2). Der Großteil der Befragten arbeitet in Öffentlichen Bibliotheken mit einem Spektrum von bis zu 50.000 EinwohnerInnen und Landkreisen (26 Prozent) und 24 Prozent in wissenschaftlichen Universalbibliotheken (Abbildung 14). In wissenschaftlichen Spezialbibliotheken arbeiten 16 Prozent der Befragten. Die wenigsten Befragten (drei Prozent) arbeiten in Über- und regionalen Institutionen und in Werk-, Patienten-, Unternehmensbibliotheken und Gefangenbüchereien (ein Prozent). Öffentliche Bibliotheken sind etwas stärker vertreten als wissenschaftliche Bibliotheken, was die These des durch ÖB geprägten Images unterstreicht.

8. In welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie derzeit?

n=1074

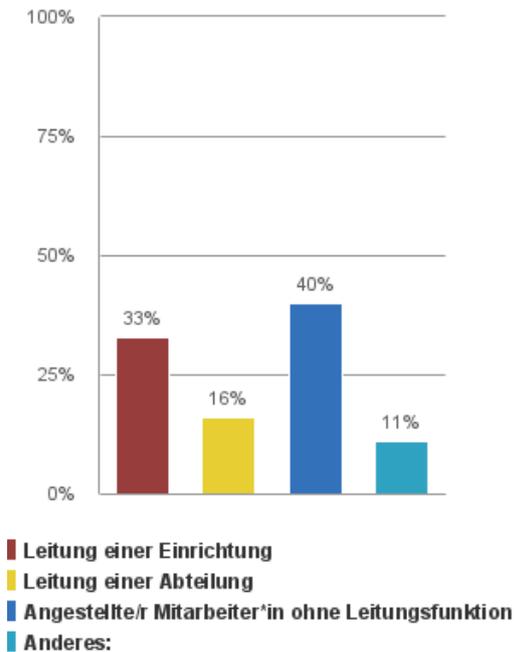


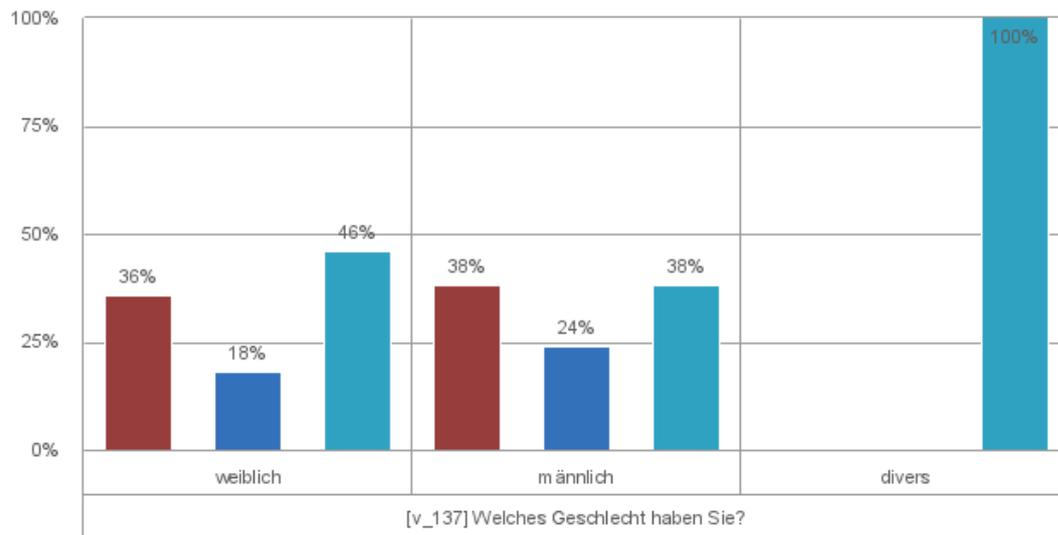
Abbildung 15: Angaben zum derzeitigen Tätigkeitsbereich (eigene Darst.)

In der Gruppe der Befragten gaben 40 Prozent an, als Angestellte/r MitarbeiterIn ohne Leitungsfunktion zu arbeiten (Abbildung 15). 16 Prozent sind als Leitung einer Abteilung tätig und 33 Prozent leiten eine Einrichtung, beispielweise die jeweilige Bibliothek. Der relativ hohe Prozentsatz der vertretenen Leitungsebene kann mit der Art der Fragebogenverteilung zusammenhängen. Die Ergebnisse der Befragung liefern dadurch einen ausgewogenen Einblick in die Sichtweisen von mehreren beruflichen Standpunkten oder Verantwortlichkeiten. Eine Aussage zu Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes lässt sich anhand dessen jedoch nicht treffen.

Die Analyse des Tätigkeitsbereiches je nach Geschlecht (Abbildung 16) zeigt ein sehr ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Die Geschlechterverteilung ist innerhalb der Hierarchieebenen relativ ausgeglichen.

Die Analyse der Freitext-Antworten in der Antwortkategorie „Anderes“ (Abbildung 17) ergab, dass 95 Beantwortende in anderen Bereichen in Leitungsfunktion arbeiten. Darunter Sachgebiete, Zweigstellen, Teams, in Stellvertretung. Zwei Personen gaben „Beamte“ oder „Beamter“ an, vier Personen arbeiten in einer One Person Library (OPL). Obwohl 121 Personen die Kategorie „Anderes“ wählten, gab es 130 Antworten in dieser Kategorie. Die Antworten auf Freitext-Fragen können nicht in der Form wie die geschlossenen Fragen gefiltert werden, sodass die Antworten von FaMI ebenfalls erfasst werden. Dadurch unterscheiden sich die n-Werte.

Die Antworten wurden übernommen und in Form einer MindMap (Abbildung 17) abgebildet. Lautete eine Antwort zum Beispiel „Angestellte mit Leitungsfunktion“, so wurde die Antwort der Kategorie „Angestellte/r“ beziehungsweise „Angestellte*r“ zugeordnet. Lautete die Antwort „Teamleitung“, so wurde die Antwort der Kategorie „Leitung“ zugeordnet.



■ Leitung einer Einrichtung
 ■ Leitung einer Abteilung
■ Angestellter/ Mitarbeiter*in ohne Leitungsfunktion

Abbildung 16: Angaben zum derzeitigen Tätigkeitsbereich nach Geschlecht (eigene Darst.)

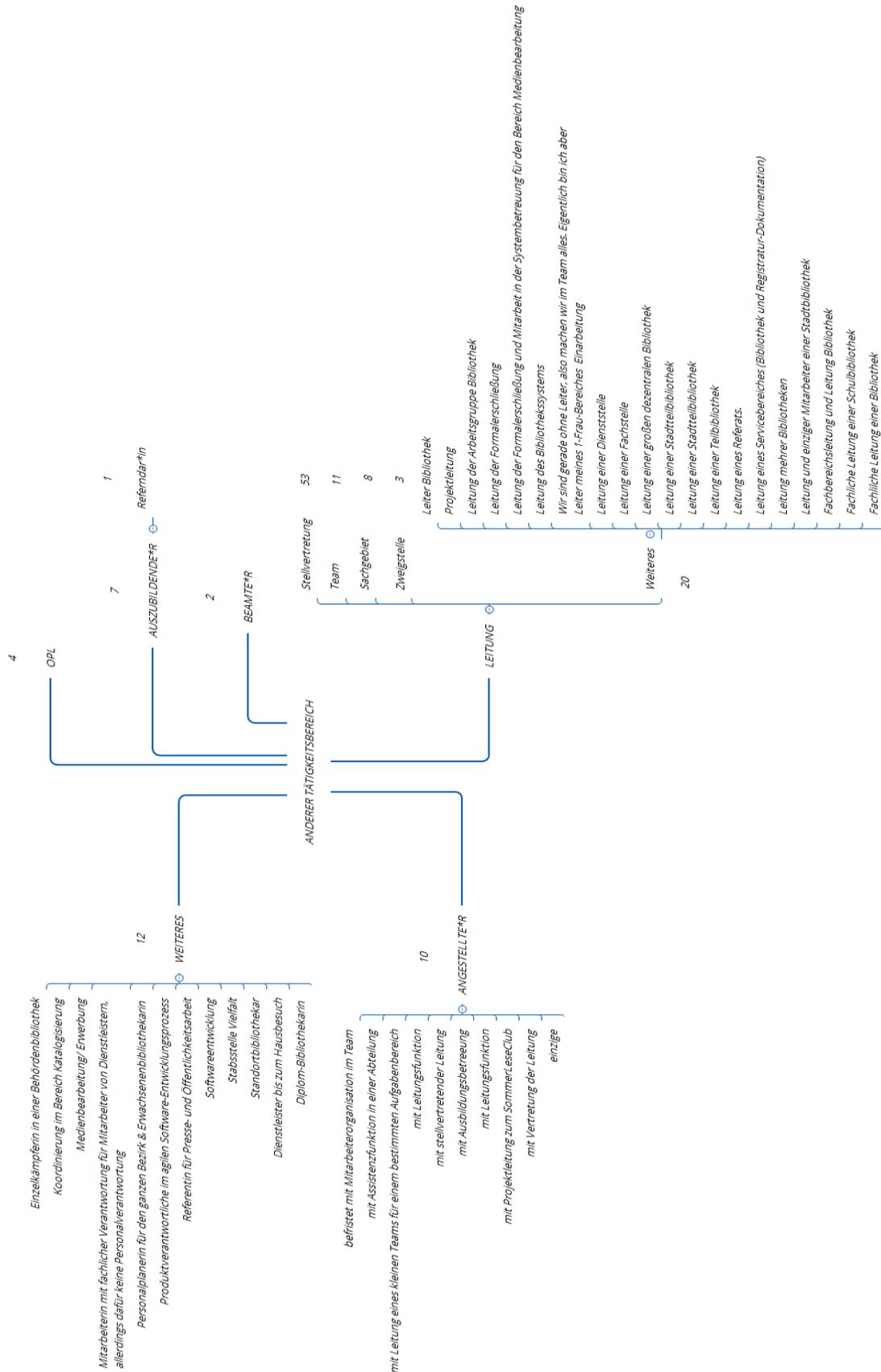


Abbildung 17: Angaben zum Tätigkeitsbereich in der Kategorie „Anderes“ (eigene Darst.)

9. Wie oft haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kontakt mit KundInnen/BenutzerInnen (z.B. Beratungsgespräche, Verbuchungstätigkeit)?
n=1073

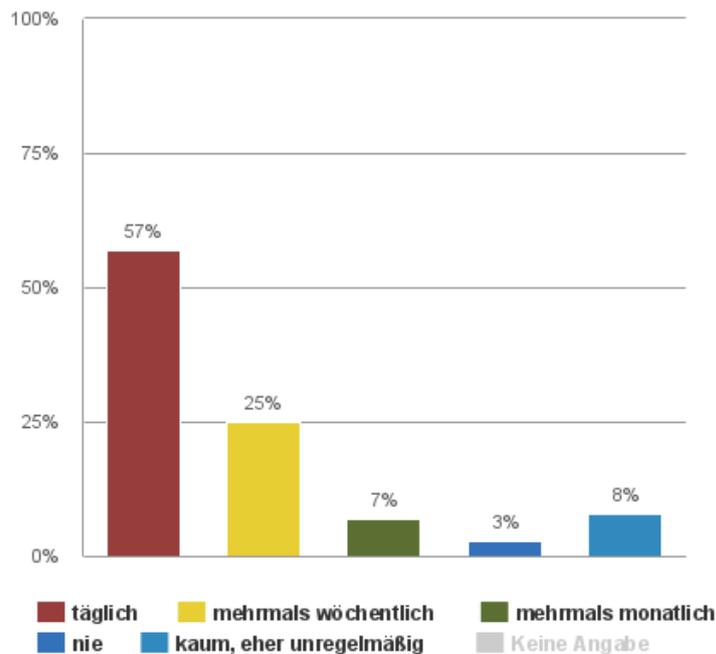


Abbildung 18: Angaben zur Häufigkeit des KundInnen-/BenutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)

Wie in Abbildung 18 abgebildet, haben 57 Prozent der befragten Personen täglich Kontakt mit NutzerInnen, beispielsweise in Form von Beratungsgesprächen oder einer Verbuchungstätigkeit. Weitere 25 Prozent haben mehrmals wöchentlich Kontakt und sieben Prozent mehrmals monatlich. Kaum oder eher unregelmäßigen Kontakt haben acht Prozent. Nur drei Prozent haben nie Kontakt mit NutzerInnen. Demnach hat der überwiegende Teil der befragten Personen regelmäßigen Kontakt zu NutzerInnen und repräsentiert währenddessen stellvertretend sowohl die jeweilige Einrichtung als auch die Berufsgruppe nach außen. In den Antworten auf Frage 15 nach der Hauptursache für ein veraltetes Image wurde vielfach genannt, dass die Ausleihtheke oft der einzige Berührungspunkt von BibliothekarIn und NutzerIn ist und der Blick hinter die Kulissen fehlt. Ebenso erleben NutzerInnen BibliothekarInnen entsprechend nur im Umfeld einer Ausleih-/Informationstheke, sodass es dieses Bild oder dieser dabei entstehende Eindruck ist, der sich einprägt und verfestigt.

11. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl?

n=1075

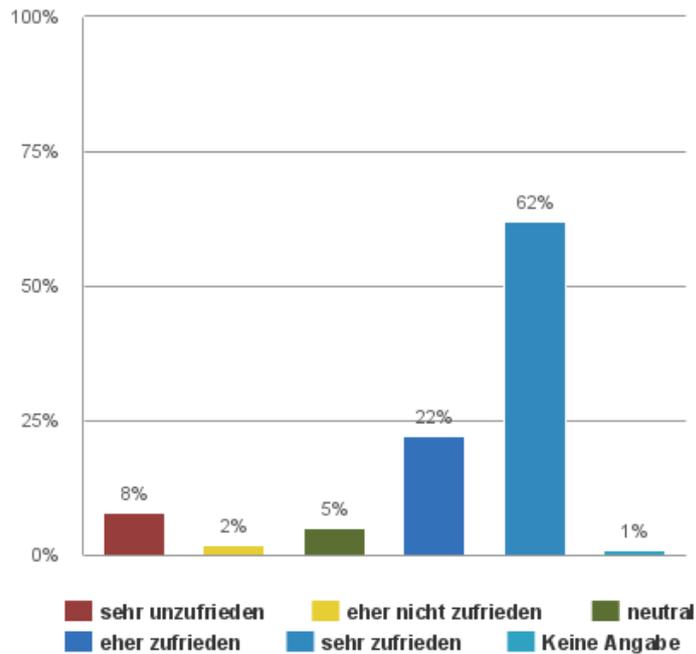


Abbildung 20: Angaben zur Zufriedenheit mit der Berufswahl (eigene Darst.)

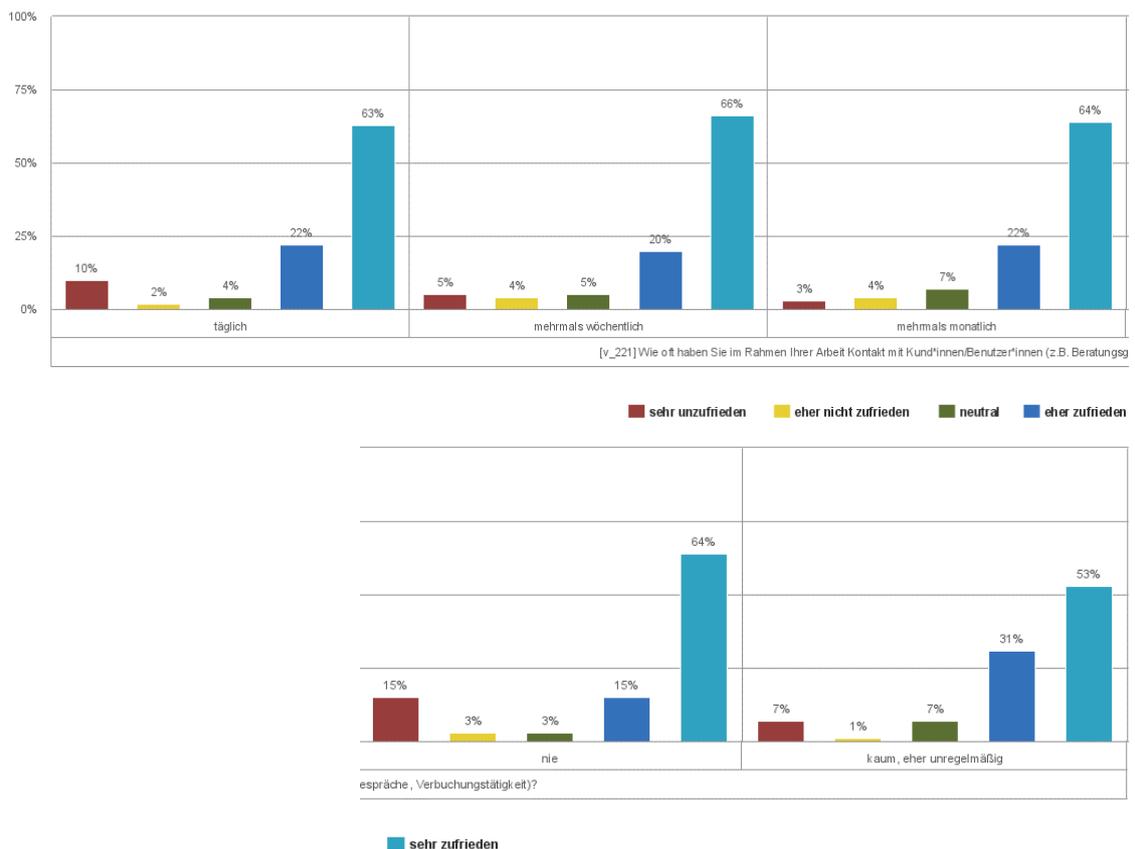


Abbildung 21: Angaben zur Zufriedenheit mit der Berufswahl nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)

In der Auswertung ist deutlich erkennbar, dass der überwiegende Teil der Befragten (62 Prozent) mit der Berufswahl sehr zufrieden ist (Abbildung 20). Eher mit der Berufswahl zufrieden sind 22 Prozent. Nur zwei Prozent sind eher nicht zufrieden und acht Prozent sind sehr unzufrieden. Insgesamt sind 84 Prozent der Befragten eher bis sehr zufrieden mit der Berufswahl. Daraus folgt, dass es sich bei den Befragten um größtenteils zufriedene BerufsvertreterInnen handelt, die von ihrem Beruf überzeugt sind und diese Haltung nach außen repräsentieren.

Abbildung 21 zeigt die Zufriedenheit mit der Berufswahl je nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes. Dabei zeigt sich, dass es keine großen Schwankungen der Zufriedenheit zwischen den Häufigkeiten des Kontaktes gibt. Die höchste Zufriedenheit mit der Berufswahl (66 Prozent) haben Befragte, die mehrmals wöchentlich in Kontakt mit NutzerInnen stehen. Die höchste Unzufriedenheit (15 Prozent) haben Befragte, die nie in Kontakt mit NutzerInnen sind. Doch auch unter den Befragten mit täglichem NutzerInnenkontakt sind zehn Prozent sehr unzufrieden mit ihrer Berufswahl. Der NutzerInnenkontakt scheint keinen maßgeblichen Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit zu haben.

Selbstbild

12. Wie würden Sie die Arbeit in Ihrem Arbeitsfeld charakterisieren?

n=1067

- 1 - sehr negativ
- 2 - eher negativ
- 3 - neutral
- 4 - eher positiv
- 5 - sehr positiv

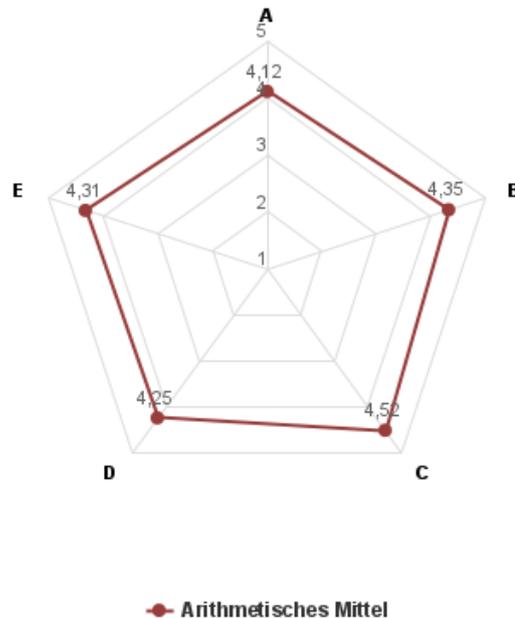


Abbildung 22: Empfundene Charakterisierung der Arbeit (eigene Darst.)

	positiv besetzt	negativ besetzt
A	abwechslungsreich	von Routine bestimmt
B	vielseitig	monoton
C	nützlich	wenig nützlich
D	verantwortungsvoll	trivial
E	interessant	trist

Tabelle 4: Codes der Charaktereigenschaften der Arbeit (eigene Darst.)

Bei dieser Frage wurden Eigenschaften (Tabelle 4) einander gegenübergestellt, sodass auf einer fünfstufigen Skala die Ausprägung bestimmt werden konnte. Die Ausprägung „sehr positiv“ ist in der Grafik außen verortet und die Ausprägung „sehr negativ“ innen (Abbildung 22). Je positiver die Ausprägung, desto stärker trifft die „positiv besetzte“ Eigenschaft zu. Gleiches gilt für die negative Ausprägung.

Das arithmetische Mittel zeigt, dass die befragten Personen die Arbeit in ihrem Arbeitsfeld als (ab einer Nachkommastelle von größer gleich 5 zum nächsthöheren Wert aufgerundet) eher abwechslungsreich, eher vielseitig, sehr nützlich, eher verantwortungsvoll und eher interessant charakterisieren. Es werden ausschließlich sehr positive Eigenschaften genannt, was von einem äußerst guten Bild der Befragten von der eigenen Arbeit zeigt und zu den Ergebnissen der Frage nach der beruflichen Zufriedenheit passt.

13. Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale Ihrer Meinung nach auf BibliothekarInnen zu?

n=1057

- 1 - stark positive Ausprägung
- 2 - eher positive Ausprägung
- 3 - neutrale Ausprägung
- 4 - eher negative Ausprägung
- 5 - stark negative Ausprägung

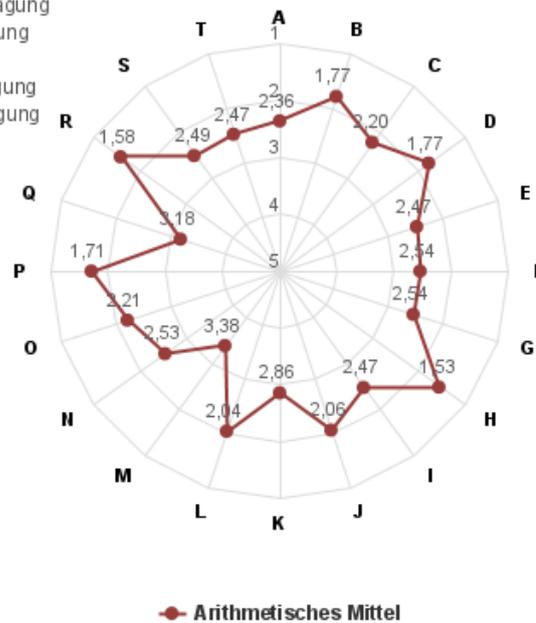


Abbildung 23: Empfundene Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen von BibliothekarInnen (eigene Darst.)

	positiv besetzt	negativ besetzt
A	kreativ	un kreativ
B	akkurat	zerstreut
C	aufgeschlossen	schüchtern
D	freundlich	unfreundlich
E	humorvoll	verklemmt
F	selbstbewusst	unsicher
G	modern	altmodisch
H	hilfsbereit	egoistisch
I	selbstbewusst	unterwürfig
J	kommunikativ	still
K	ehrgeizig	phlegmatisch
L	geduldig	ungeduldig
M	laissez-faire	kleinlich
N	fortschrittlich	konservativ
O	realistisch	weltfremd
P	ordentlich	nachlässig
Q	spontan	bedacht
R	zuverlässig	unzuverlässig
S	entschlossen	unentschlossen
T	gesellig	abweisend

Tabelle 5: Codes der Persönlichkeitsmerkmale von BibliothekarInnen (eigene Darst.)

Bei dieser Frage wurden Eigenschaften (Tabelle 5) einander gegenübergestellt, sodass auf einer fünfstufigen Skala die Ausprägung bestimmt werden konnte. Die Ausprägung „sehr positiv“ ist in der Grafik außen verortet und die Ausprägung „sehr negativ“ innen (Abbildung 23). Je positiver die Ausprägung, desto stärker trifft die „positiv besetzte“ Eigenschaft zu. Gleiches gilt für die negative Ausprägung.

Die Einschätzung sollte auf die Allgemeinheit von BibliothekarInnen zutreffen. Vergleichbar mit einer Persona. Im arithmetischen Mittel (ab einer Nachkommastelle von größer gleich 5 zum nächsthöheren Wert aufgerundet) ergibt sich so folgendes Persönlichkeitsbild:

- Eher kreativ
- Eher akkurat
- Eher aufgeschlossen
- Eher freundlich
- Eher humorvoll
- Weder sehr selbstbewusst noch sehr unsicher sondern neutral
- Weder sehr modern noch sehr altmodisch sondern neutral
- Eher hilfsbereit
- Eher selbstbewusst
- Eher kommunikativ
- Weder sehr ehrgeizig noch sehr phlegmatisch sondern neutral
- Eher geduldig
- Weder sehr laissez-faire noch sehr kleinlich sondern neutral
- Weder sehr fortschrittlich noch sehr konservativ sondern neutral
- Eher realistisch
- Eher ordentlich
- Weder sehr spontan noch sehr bedacht sondern neutral
- Weder sehr zuverlässig noch sehr unzuverlässig sondern neutral
- Weder sehr entschlossen noch sehr unentschlossen sondern neutral
- Weder sehr gesellig noch sehr abweisend sondern neutral

Keines der „negativ besetzten“ Persönlichkeitsmerkmale ist eher oder sehr ausgeprägt genannt. Die „positiv besetzten“ Merkmale sind entweder neutral oder eher ausgeprägt. Gleichzeitig ist keine „positiv besetzte“ Eigenschaft sehr ausgeprägt zutreffend. Die Befragten haben ein positives Bild von BibliothekarInnen, das sich durch teils extrovertierte Merkmale auszeichnet („aufgeschlossen“, „kommunikativ“).

Sowohl in der Studie der „Berlin-Initiative“ als auch von Prins und Gier waren die Ergebnisse ähnlich (Kneschke, Koch 1995, S. 27). In beiden Studien meistgenannte Eigenschaften in Absteigender Häufigkeit waren:

- Hilfsbereit
- Freundlich
- Ordentlich
- Intelligent
- Kreativ
- Ernsthaft
- Erfinderisch
- Humorvoll
- Gesellig
- Ruhig
- Bescheiden
- Modern
- Fortschrittlich

14. Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale auf Sie persönlich zu?
n=1058

- 1 - stark positive Ausprägung
- 2 - eher positive Ausprägung
- 3 - neutrale Ausprägung
- 4 - eher negative Ausprägung
- 5 - stark negative Ausprägung

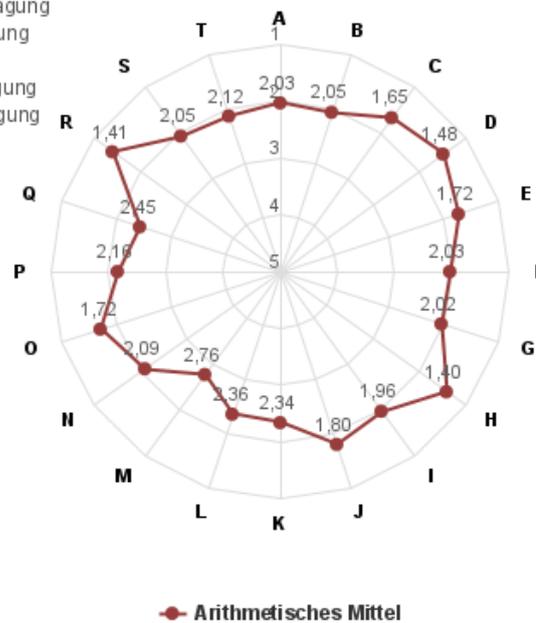


Abbildung 24: Empfundene Ausprägung eigener Persönlichkeitsmerkmale (eigene Darst.)

	positiv besetzt	negativ besetzt
A	kreativ	unkreativ
B	fokussiert	zerstreut
C	aufgeschlossen	schüchtern
D	freundlich	unfreundlich
E	humorvoll	verklemmt
F	selbstbewusst	unsicher
G	modern	altmodisch
H	hilfsbereit	egoistisch
I	selbstbewusst	unterwürfig
J	kommunikativ	still
K	ehrgeizig	phlegmatisch
L	geduldig	ungeduldig
M	laissez-faire	kleinlich
N	fortschrittlich	konservativ
O	realistisch	weltfremd
P	ordentlich	nachlässig
Q	spontan	bedacht
R	zuverlässig	unzuverlässig
S	entschlossen	unentschlossen
T	gesellig	abweisend

Tabelle 6: Codes eigener Persönlichkeitsmerkmale (eigene Darst.)

Diese Frage gleicht der vorherigen, fragt jedoch die Selbsteinschätzung der eigenen Merkmale ab (Abbildung 24). Das Vorgehen der Auswertung gleicht ebenso dem der vorhergehenden Frage, diesmal anhand von Tabelle 6. Im arithmetischen Mittel (ab einer Nachkommastelle von größer gleich 5 zum nächsthöheren Wert aufgerundet) ergibt sich so folgendes Persönlichkeitsbild:

- eher kreativ
- eher akkurat
- eher aufgeschlossen
- sehr freundlich
- eher humorvoll
- eher selbstbewusst
- eher modern
- sehr hilfsbereit
- eher selbstbewusst
- eher kommunikativ
- eher ehrgeizig
- eher geduldig
- weder sehr laissez-faire noch sehr kleinlich sondern neutral
- eher fortschrittlich
- eher realistisch
- eher ordentlich
- eher spontan
- sehr zuverlässig
- eher entschlossen
- eher gesellig

Sich selbst schreiben die befragten Personen keine Ausprägung „negativ besetzter“ Merkmale zu. Doch im Unterschied zur Allgemeinheit der BibliothekarInnen ist nur die Ausprägung eines Merkmales neutral, drei „positiv besetzte“ Merkmale dagegen sehr stark ausgeprägt.

Das Bild der eigenen Person ist also, zumindest im arithmetischen Mittel, etwas positiver als das Bild von BibliothekarInnen im Allgemeinen. Insgesamt betrachtet ergibt sich daraus ein deutlich positives Selbstbild der Berufsgruppe. Dies wirft die Frage auf, ob sich die Befragten demnach selbst für eine/n eher untypische/n Vertretenden der Berufsgruppe halten.

Die Fragen 13 und 14 wurden vielfach kritisiert und, wie in den Ergebnissen von Frage 25 erläutert wird, lehnten die Befragten die eher „negativ besetzten“ aber klischeebehafteten Eigenschaften vehement ab. Dasselbe Verhalten wurde bereits in der Studie aus dem Jahr 1995 festgestellt und scheint Teil des Selbstverständnisses zu sein (Kneschke, Koch 1995, S. 41).

15. Was ist Ihrer Meinung nach die Hauptursache für das veraltete Image von BibliothekarInnen?

n=1091

Insgesamt ließen sich aus den Antworten auf die offene Frage annähernd 40 Kategorien bilden, welchen die Antworten zugeordnet wurden. Die meisten der Antworten umfassten gleich mehrere Ursachen. Abbildung 25 zeigt die sechs Kategorien, denen die meisten Antworten zugeordnet werden konnten. Die gesamte Liste der Kategorien ist, nach Häufigkeit der Nennung absteigend geordnet, im Anhang aufgelistet (Anhang Tabelle 1). Die Frage implizierte die These, dass das Image veraltet sei. Mit dieser These wurden die Befragten ohne weitere Erläuterung konfrontiert. Die Reaktionen darauf waren unterschiedlich.

Der Großteil der Befragten ließ sich dadurch nicht beeinflussen und nannte Hauptursachen eines veralteten Images von BibliothekarInnen. Diese ließen meist Zustimmung zur These vermuten. Eine Beantwortung der Frage belegt jedoch nicht zweifelsfrei die Zustimmung zu der These des veralteten Images. Wenige bemängelten, dass dies eine unbelegte These sei oder widersprachen der Behauptung vehement.

Wie in Abbildung 25 zu sehen, wird die Darstellung in sämtlichen Medien (Literatur, Film, Presse uvm.) am häufigsten als Hauptursache genannt. Die Prägung eines veralteten Images durch NichtnutzerInnen und die Unkenntnis der Öffentlichkeit über Berufsfeld und -praxis und gleichzeitig eine fehlende Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit wurden am zweithäufigsten genannt. Hier lautet die zugrunde liegende These, dass NutzerInnen ein besseres Image von BibliothekarInnen haben als Personen, die Bibliotheken nicht nutzen oder betreten. Diese jedoch sind es, die das Image prägen.

Auch ein fehlendes oder unzureichendes Marketing, mangelnde Öffentlichkeitsarbeit und wenige Imagekampagnen sowie fehlende Imagepflege werden zu den Hauptursachen gezählt. Ein genanntes Zitat lautet „Tue Gutes und rede darüber“. Eine Antwort besagte, dass zwar Öffentlichkeitsarbeit betrieben werde, doch dies lediglich von fachfremden KollegInnen neben dem Tagesgeschäft. Das ist eine wichtige Erkenntnis. Stattdessen sollte Öffentlichkeitsarbeit hauptamtlich betreut und professionell ausgeführt werden, um die nötige Relevanz zu unterstreichen. Es gebe zu wenige Imagekampagnen und auch die Pflege des Images habe bisher einen zu geringen Stellenwert innerhalb der Bibliotheken.

Dem Berufsstand wird zudem eine zu geringe Außenwirkung zugeschrieben. Dies lässt sich auch als Unsichtbarkeit deuten, welche von Prins und Gier bereits als ein Aspekt herausgestellt wurde (Prins, Gier 1995, S. 21, 32).

Auch veraltete Gebäude, Räumlichkeiten und (Technik-) Ausstattung und der dem zugrunde liegenden Mangel an finanziellen Mitteln wird von vielen als Hauptursache angesehen. Eine Person merkte hierzu an:

„Wer in einem modernen, topaktuell ausgestatteten Bibliotheksgebäude arbeitet, wirkt moderner und ist oder wird es auch.“

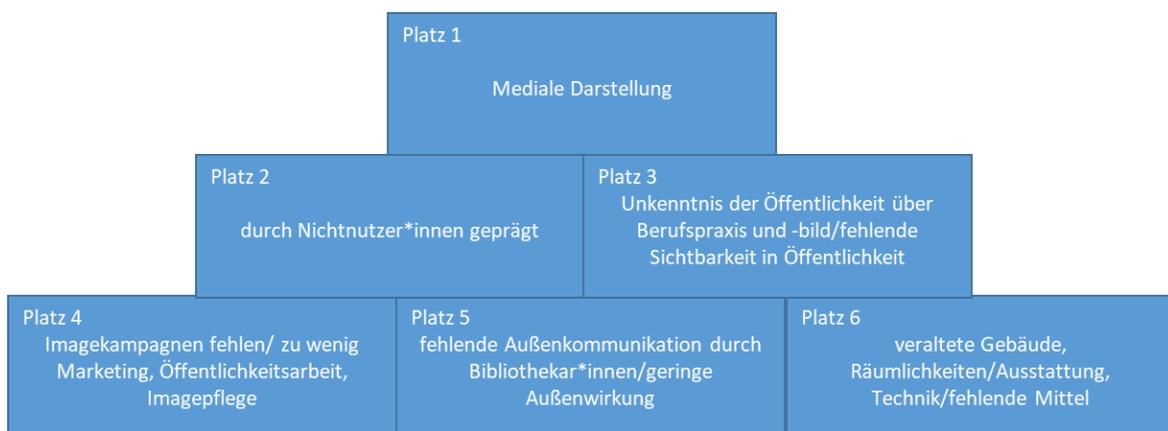


Abbildung 25: Ranking der sechs meistgenannten Hauptursachen eines veralteten Images von BibliothekarInnen (eigene Darst.)

Zudem wurden unter anderem diese zusammengefassten Aspekte als Ursachen genannt:

- BerufseinsteigerInnen identifizieren sich unter Umständen mit dem vorurteilsbehafteten Image und wählen den Beruf aus Motiven, die damit übereinstimmen.
- Der Blick hinter die Kulissen fehlt, sodass unklar bleibt, was unter Ausschluss der Öffentlichkeit geschieht.
- Der Branche mangelt es an Innovationskraft und gleichzeitig fehlen Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten für BibliothekarInnen.
- Ein veraltetes Berufsbild und eine unspezifische und alte Berufsbezeichnung sowie mangelhafte Informationen einschlägiger Berufsinformationszentren (z.B. Agentur für Arbeit) über die berufliche Tätigkeit tragen zum Image bei.
- Die Selbstdarstellung der Berufsgruppe ist defizitär.
- Ein hoher Altersdurchschnitt innerhalb der Berufsgruppe prägt das Image.
- Die Imagebildung auf Grundlage schlechter persönlicher Erfahrungen oder ausschließlich auf (teils schlechten) Kindheitserinnerungen basierend verursacht das veraltete Bild.
- Dem Beruf fehlt eine Lobby.
- Der Beruf wird von der Öffentlichkeit häufig mit gedruckten Büchern, stellvertretend für Veraltetes, assoziiert.
- Das Image von Bibliotheken bedingt das Image der Personen, die in dieser arbeiten.
- Unkenntnis über das Leistungsspektrum der Berufsgruppe ist eine Ursache.
- Es gibt zu wenig Einsatz von Social Media und zu wenig Influencer.

Die, wenn auch teils aus subjektiver Einschätzung abgeleiteten, Ursachen zeigen, dass sich die Berufsgruppe der Probleme bewusst ist. Vereinzelt fiel an anderer Stelle die Anmerkung, die BibliothekarInnen selbst seien Ursache des Images, doch dies scheint keine kollektive Ansicht zu sein.

16. Welche Maßnahmen könnten das Image von BibliothekarInnen verbessern?

n=994

Einige der einzelnen Aussagen in Form von Statements werden beispielhaft erläutert. Da sich viele Aussagen inhaltlich ähneln, wird eine Auswahl der prägnantesten dargestellt (Abbildung 26). Ein umfangreicherer Auszug prägnanter Statements in grafischer Darstellung ist im Anhang zu finden.

Ausgewählte Statements aus den Antworten [Rechtschreibung editiert soweit notwendig]:

Umbenennung in irgendetwas Englisches und/oder mit Medien. Anstatt überfordert vor der Technik zu stehen, sollten wir sie verstehen und beherrschen. Sonst sind wir wieder nur Anwender. Regellockerung (im Dienst/im Kopf bei einigen). Kleidervorschriften!!! Bitte keine Dienstschlappe mehr (Hausschuhe haben einige tatsächlich an). Bessere Qualitäts- und Persönlichkeitsauslese in den Ausbildungseinrichtungen. Teambildungs-Workshops um die Diskrepanz zwischen älteren und jüngeren KollegInnen in Bibliotheken zu verringern und einen gemeinsamen Dialog anzuregen. Bildsprache beachten: keine alten schönen Katalogkästen abbilden, Bildauswahl von Redaktionen etc. wirksam beeinflussen. BibliothekarInnen sollten lauter werden, Raum einnehmen, für sich einstehen. Die alte Generation muss offener für die neue Welt sein und mitmachen. Ansonsten muss man abwarten bis diese Generation in Rente gegangen ist. Die Einstellung von Bewerbern, die dem Image widersprechen. Bibliotheken müssen sich als Dienstleistungseinrichtung sehen, das ist bei vielen noch nicht angekommen. Konsequente Modernisierung der Strukturen innerhalb des Bibliothekswesens, durchlässige Karriereöglichkeiten, höhere Eingruppierungen. Daraus resultiert ein anderer Typus Bibliothekarin und die Imagepflege erübrigt sich. Sich konsequent von den Mitarbeitern trennen, die nicht bereit sind, in sich selbst zu investieren und den modernen Leitlinien gerecht zu werden. Jobbeschreibung bei der Arbeitsagentur aktualisieren!!!! Außerdem sollte für Bibliotheksnutzer die Unterscheidung von professionellem Bibliothekspersonal und angelernten Kräften sichtbar sein. Mehr Zusammenarbeit im Team ohne Hierarchiegehebe. Ausprobieren fördern! Wieso? Bücher sind toll. Dieses Image ist doch super und sollte nicht verbessert werden. Eine Bibliothek voller Bücher ist romantisch. Aber davon ganz abgesehen muss man nicht über jedes Stöckchen springen und sollte sich selbst treu bleiben. Wir gehören Gott sei Dank noch nicht der freien Wirtschaft an! Bei der Einstellung darauf achten, dass die Person gern liest; viele Kolleginnen sagen sie kämen privat kaum zum Lesen, sind daher auch in der Buchberatung nicht gut (anders als Buchhändler). Ohne Fortbildung der Mitarbeiter kann die Bibliothek bald ganz schließen. Das braucht einfach Zeit; Maßnahmen halte ich für ungünstig (Anbiederung, unfreiwillige Komik).

Abbildung 26: Statements zu Maßnahmen der Imageverbesserung von BibliothekarInnen (eigene Darst.)

Die Statements (Abbildung 26) zeigen eine gewisse Spaltung innerhalb der Antworten. Zum Teil werden die derzeitigen Strukturen kritisiert und ebendiese von anderen verteidigt und eine Imageveränderung als unnötig deklariert. An dieser Stelle wird erneut Kritik am Image deutlich, doch auch die Arbeits- und Rahmenbedingungen werden angeprangert. Konkrete Maßnahmen, die ohne vorherige Neustrukturierung des Bibliothekswesens zur Zielerreichung umgesetzt werden könnten, sind nur in geringer Anzahl genannt worden.

17. Wie bewerten Sie die Zukunftsaussichten des Berufes?

n=1063

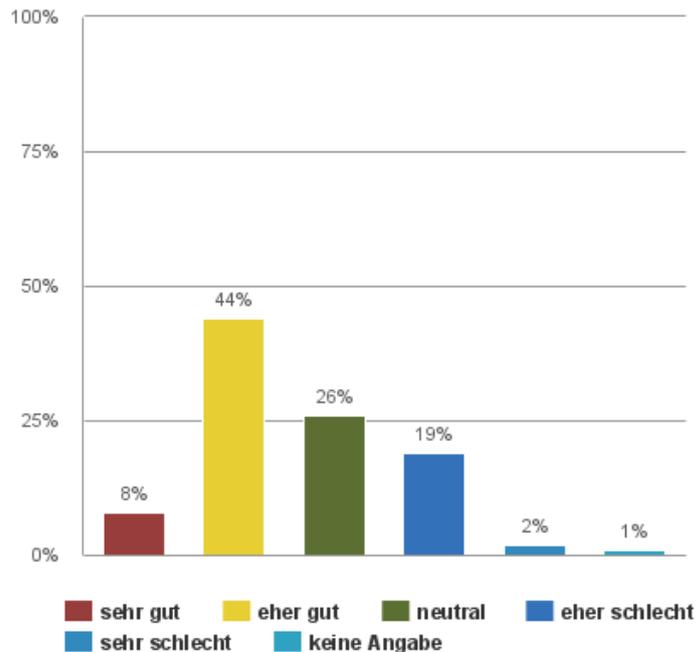


Abbildung 27: Bewertung der Zukunftsaussichten des Berufes (eigene Darst.)

44 Prozent der befragten Personen halten die Zukunftsaussichten des Berufes eher für gut (Abbildung 27). Nur acht Prozent halten sehr gute Aussichten für zutreffend. 19 Prozent der Befragten sehen eher schlechte Zukunftsaussichten für den Beruf. Die positive Einschätzung überwiegt die negative allerdings deutlich, sodass festgehalten werden kann: Der überwiegende Teil der befragten Personen sieht gute Zukunftsaussichten für den bibliothekarischen Beruf.

Das Institut für Demoskopie Allensbach untersuchte in einer Umfrage die Relevanz von Büchereien und öffentlichen Bibliotheken in Deutschland 2015 anhand der Frage

„Wie wichtig ist es Ihnen, dass es auch in Zukunft Büchereien bzw. öffentliche Bibliotheken gibt?“.

Dabei ergab sich folgende Verteilung:

Der Großteil der Befragten, nämlich 58 Prozent, hält es für sehr wichtig oder wichtig, dass Büchereien und Öffentliche Bibliotheken in Zukunft fortbestehen (Anhang Abbildung 2) (hbz, DBS und Deutscher Bibliotheksverband 2016 [online]).

Dieses Ergebnis passt insofern zu den Einschätzungen zur Zukunft des Berufes (Abbildung 27) als eine grundsätzliche Nachfrage der Dienstleistungen besteht, welche Büchereien und Öffentliche Bibliotheken bieten.

Auf diese Frage gab es 2931 Antworten. Es bestand für jede befragte Person die Möglichkeit, jeweils drei Freitextzeilen zu nutzen, wodurch die Zahl der Beantwortenden nicht exakt bestimmt werden kann.

Die Antworten auf die offene Frage, worin die Befragten die Zukunft des Berufes sehen, wurden gesichtet und die Aussagen zu Schlagworten zusammengefasst (Abbildung 28). Bestand die Antwort bereits aus einem oder mehreren Schlagworten, so wurden diese für die Visualisierung verwendet. Viele Antworten bezogen sich nicht explizit auf BibliothekarInnen, sondern allgemeiner auf Bibliotheken.

Die Tendenz ist deutlich zu erkennen:

Der 3. Ort ist der meistgenannte Zukunftsbereich für den Beruf. Für den bibliothekarischen Beruf liegt die Zukunft unter anderem in der Leseförderung, dem Forschungsdatenmanagement, der Informationsvermittlung sowie Informationskompetenzvermittlung. Insgesamt ist die Tendenz in Richtung der verstärkten Kundenorientierung erkennbar. Die Antworten decken ein vielseitiges, sehr großes Spektrum der Dienstleistungen und Bereiche ab. Der digitale Wandel ist erkennbar und die Relevanz der Bibliothek als physischer Ort abgebildet.

19. Denken Sie, dass das weiblich geprägte Stereotyp das heutige Image des Berufes beeinflusst?

n= 1063

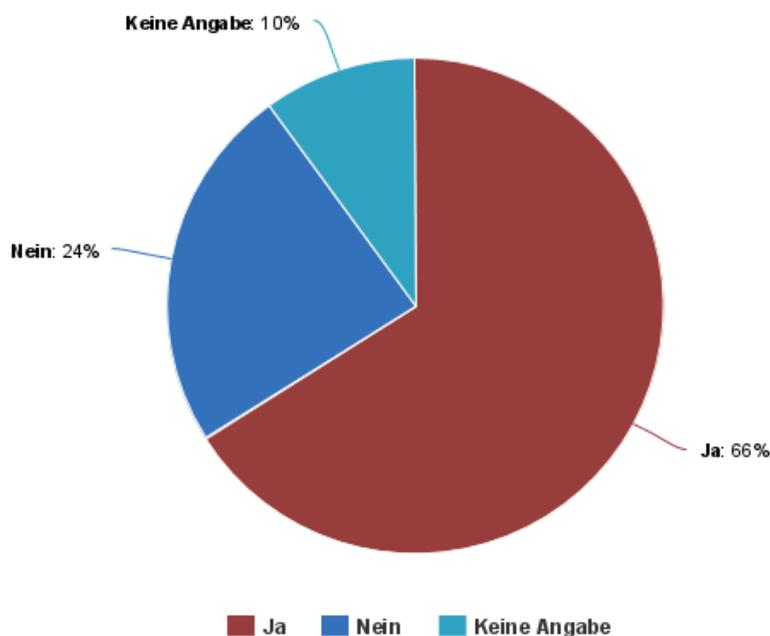


Abbildung 29: Stellungnahme zum Einfluss des weiblich geprägten Stereotyps auf das heutige Image (eigene Darst.)

Die Auswertung der Ergebnisse (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) zeigt, dass der überwiegende Teil (66 Prozent) der Befragten der Meinung ist, dass das eher weiblich geprägte Stereotyp einer Bibliothekarin das heutige Image des Berufes beeinflusst. 24 Prozent der Befragten hingegen lehnen diese These ab.

In Zusammenhang mit dem Geschlecht (Abbildung 30) ergibt sich folgendes Meinungsbild: Intersexuelle Befragte sind zu 100 Prozent der Meinung, dass das Image durch das weiblich geprägte Stereotyp beeinflusst wird. 68 Prozent der Frauen und 53 Prozent der Männer stimmen dem zu. 23 Prozent der Frauen sowie 38 Prozent der Männer lehnen die These ab. Jedoch beantworteten diese Frage 891 Frauen und nur 146 Männer. Es gilt zu beachten, dass die Geschlechterverteilung bei der Beantwortung des Fragebogens insgesamt nicht ausgegogen ist (Abbildung 31), da 896 Frauen, 148 Männer und 4 Intersexuelle ihr Geschlecht angaben.

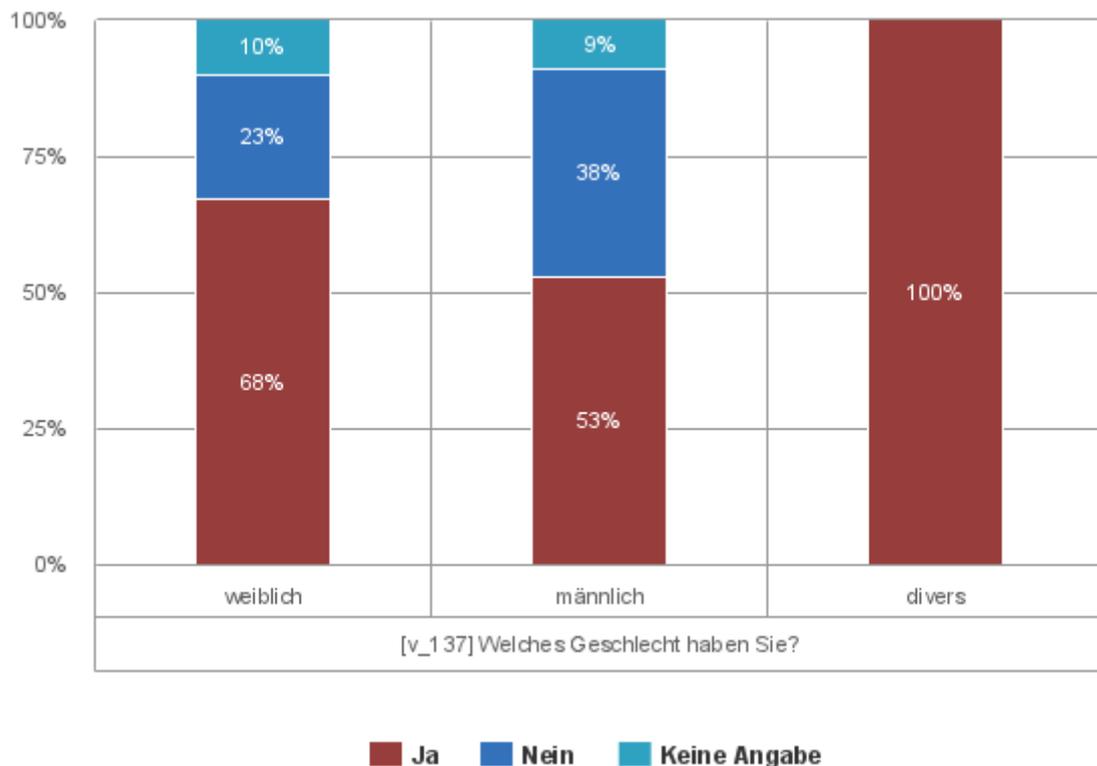


Abbildung 30: Stellungnahme zum Einfluss des weiblich geprägten Stereotyp auf das heutige Image je nach Geschlecht (eigene Darst.)

Demografie

20. Welches Geschlecht haben Sie?

n= 1048

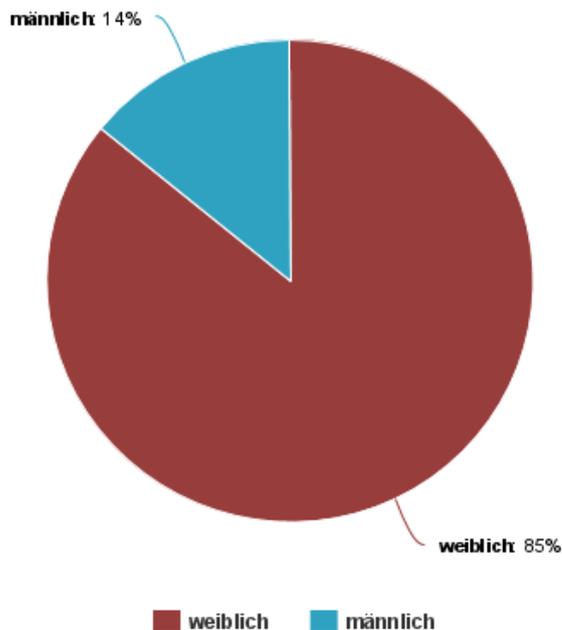


Abbildung 31: Prozentuale Geschlechterverteilung (eigene Darst.)

An dieser Stelle zeigt sich, dass zum überwiegenden Teil Frauen den Fragebogen oder zumindest diese Frage nach dem Geschlecht beantwortet haben (Abbildung 31).

Im Jahr 2011 wurde die neuste Statistik des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Anteil der „Bibliothekare/innen, Archivare/innen und Museumsfachleute“ veröffentlicht. Demnach machen Frauen einen Anteil von 74,8 Prozent der Beschäftigten dieser Berufe im Bundesgebiet aus (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011 [online]). Die Geschlechterverteilung bei der Beantwortung ist zwar unausgewogen, entspricht jedoch annähernd der Gesamtverteilung innerhalb des Berufes in Deutschland.

21. Welches Alter haben Sie?

n=1053

Annähernd die Hälfte der befragten Personen ist im Alter zwischen 45 und 59 (Abbildung 32). Die Anteile der 25- bis 34-Jährigen und 35- bis 44-Jährigen gleichen sich mit 18 und 20 Prozent sehr. Zwölf Prozent der Befragten sind im Alter von 60 oder älter und den geringsten Anteil von einem Prozent machen 18- bis 24-Jährige aus. Der Altersdurchschnitt

Abbildung 33 zeigt die Verteilung der Altersgruppen je nach Geschlecht. Intersexuelle sind nicht über 44 Jahre alt, der Großteil der Männer (45 Prozent) ist im Alter zwischen 45 und 59 Jahren sowie 48 Prozent der Frauen.

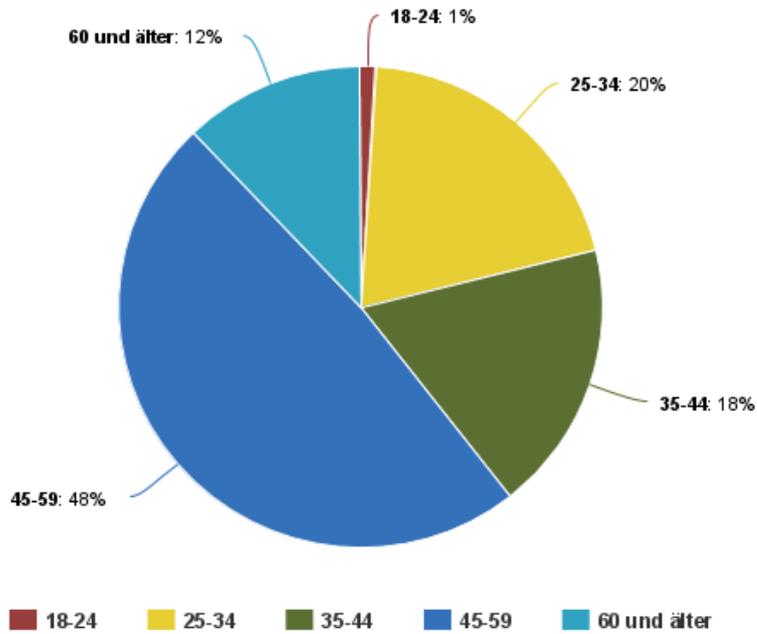


Abbildung 32: Angaben zum Alter (eigene Darst.)

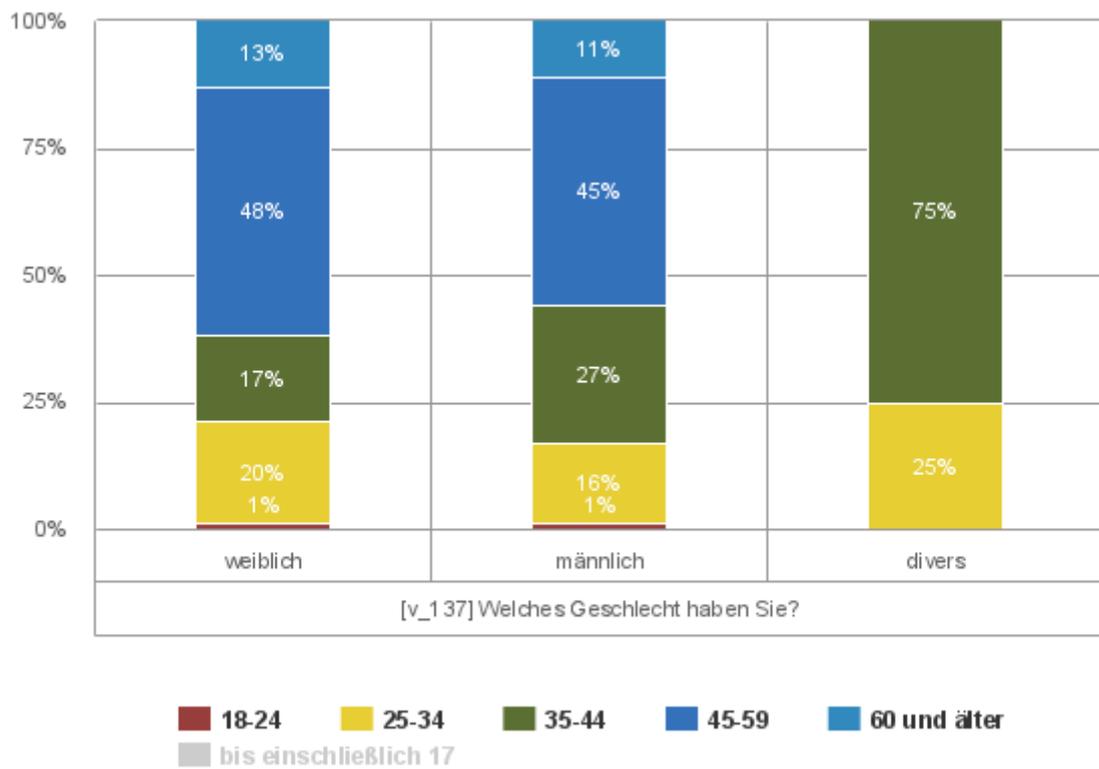


Abbildung 33: Angaben zum Alter je nach Geschlecht (eigene Darst.)

Geschlechterrollen

22. Kamen Sie schon einmal mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen Ihres Berufes in Kontakt?

n=1052

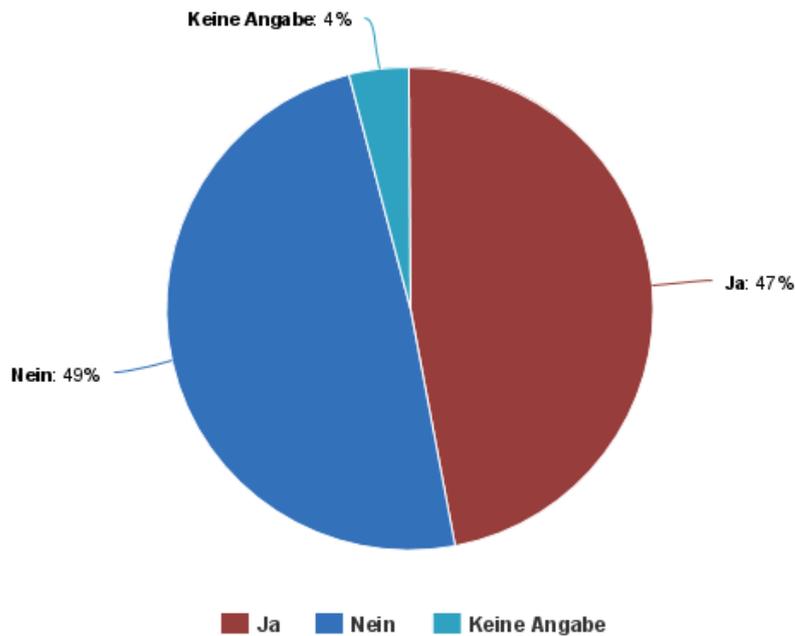


Abbildung 34: Angaben zum Kontakt mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen (eigene Darst.)

In Bezug auf geschlechtsbezogene Vorurteile lässt sich kein klares Bild erkennen (Abbildung 34). Annähernd die Hälfte der befragten Personen kam mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen in Kontakt und fast die andere Hälfte nicht. Es lassen sich keine Schlüsse ziehen, ob (veraltete) geschlechterbezogene Vorurteile gegenüber BibliothekarInnen in der Berufsgruppe Beachtung finden, die fester Bestandteil des Images in der Öffentlichkeit sind.

Bei der Auswertung je nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (Abbildung 35) fällt auf, dass die meisten Befragten mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen in Kontakt kommen, die regelmäßig in Kontakt mit NutzerInnen stehen. Dies legt die Vermutung nahe, dass geschlechtsbezogene Vorurteile auch im NutzerInnenkontakt eine Rolle spielen.

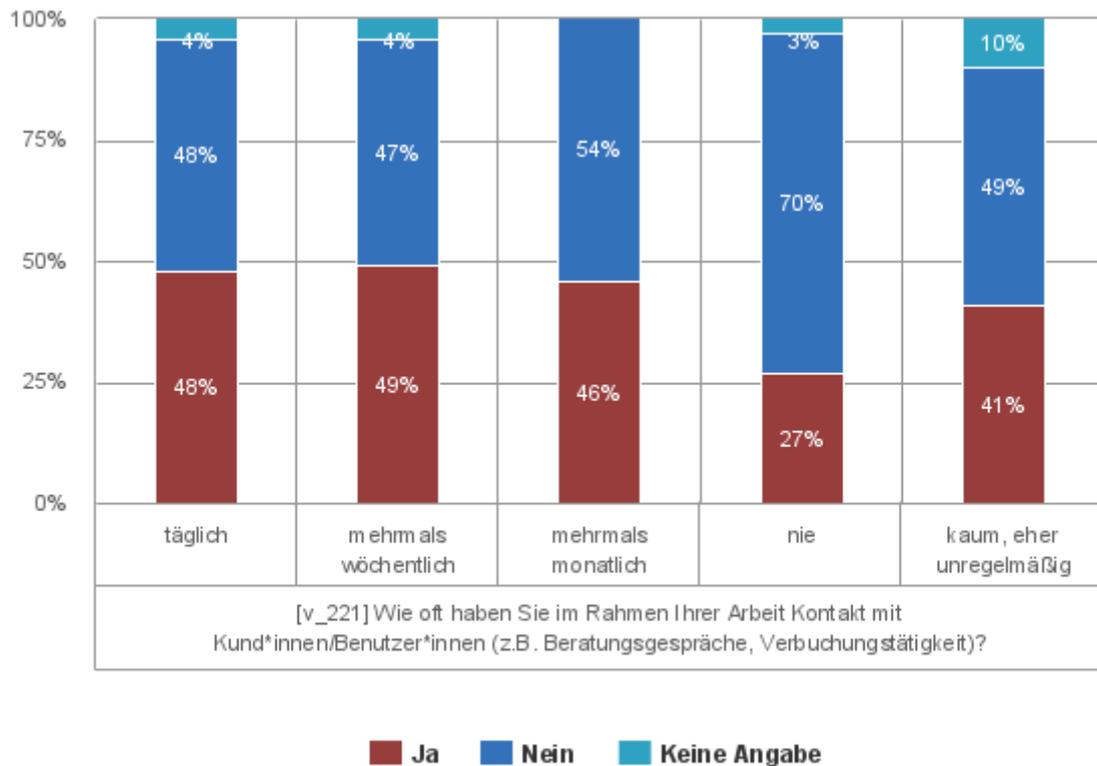


Abbildung 35: Angaben zum Kontakt mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen je nach Häufigkeit des NutzerInnenkontaktes (eigene Darst.)

23. Fühlen Sie sich als männlicher Vertreter Ihres Berufsstandes teilweise durch gesellschaftliche Vorurteile bedingt weniger ernst genommen?

(Wenn Frage 20 Geschlecht=nicht weiblich)

n=164

Die Differenz zwischen der Anzahl der Antworten auf die Filterfrage und die Gesamtzahl der männlichen Befragten ist nicht eindeutig nachvollziehbar. Eine mögliche Erklärung ist, dass Befragte diese Frage beantworteten, die zuvor kein Geschlecht angegeben haben. Der Fragenfilter funktioniert ausschließlich über das Ausschließen eines Merkmales, in diesem Fall lautete der Filter: wenn Geschlecht ungleich weiblich, dann Frage anzeigen. Demnach wird die Frage angezeigt, auch wenn Frage 20 nicht beantwortet wurde.

Grundlage der Frage sind die Ausführungen von Kießling, dass es sowohl ein weibliches als auch ein männliches Stereotyp gibt (Kießling 2008, S. 59 ff.). Das weibliche Stereotyp ist jedoch das in der Öffentlichkeit vorherrschende (Kießling 2008, S. 51). Diese Frage sollte erheben, ob sich männliche Bibliothekare durch ein solches Bild beeinflusst und unter Umständen weniger ernst genommen fühlen. Bevor der Beruf mehrheitlich von Frauen ausgeübt wurde, war es ein reiner Männerberuf, sodass diese das frühe Berufsbild und Image prägten (Schwarz 1969, S. 4).

Perret untersuchte die beruflichen Erfahrungen männlicher Bibliothekare empirisch. Es wurde unter anderem untersucht, ob ihr Geschlecht im beruflichen Alltag eine Rolle spielt. Circa ein Viertel der männlichen Bibliothekare berichteten in der Umfrage über negative Erfahrungen. Ein Fünftel sogar über sexuelle Belästigung und jeder einzelne von ihnen merkte an, dass er diesbezüglich von seiner Organisation wenig bis gar keine Unterstützung erhielt, hingegen manchmal sogar Spott ausgesetzt war. Die Annahme, dass Männer keine ernstzunehmenden Probleme am Arbeitsplatz haben, ist problematisch (vgl. Perret 2018, S. 527).

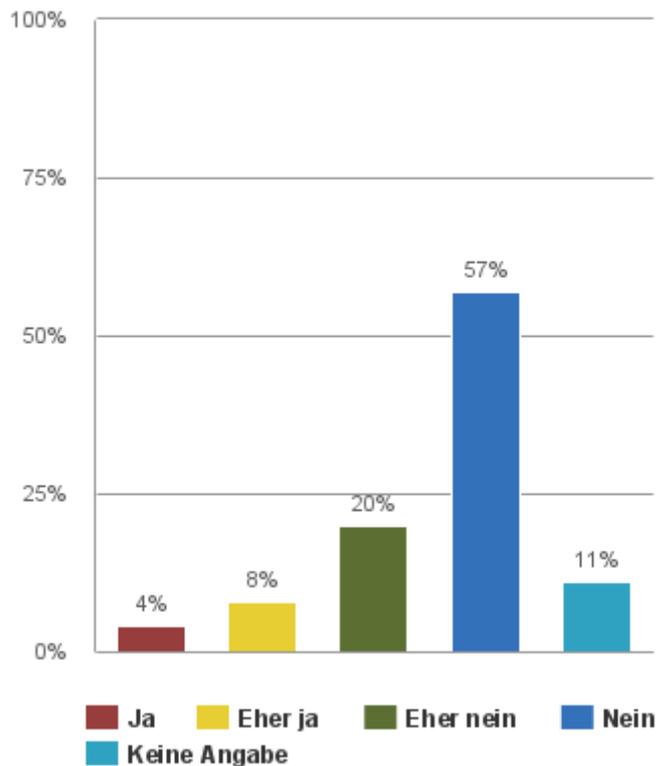


Abbildung 36: Empfundene Diskriminierung der männlichen Befragten durch gesellschaftliche Vorurteile (eigene Darst.)

Die Auswertung der Frage zeigt, dass der Großteil der nicht-weiblichen befragten Personen sich zumindest nicht durch gesellschaftliche Vorurteile bedingt weniger ernst genommen fühlt (Abbildung 36). Zu gesellschaftlichen Vorurteilen gehört auch das weibliche Stereotyp (Keller-Loibl 2012, S. 144). Ein geringer aber doch mit insgesamt zwölf Prozent vertretener Anteil der Befragten stimmte zu oder eher zu.

24. Beeinflusst Sie das Klischee des Frauenberufes Bibliothekarin in Ihrem Selbstbild?

(Wenn Geschlecht=weiblich, Antwort auf Frage 19=Ja)

n=993

Kießling stellt fest, dass das weibliche Stereotyp ausschließlich negativ ist und dadurch einen „zerstörenden Einfluss auf den Beruf“ hat (Kießling 2008, S. 55, zitiert nach Radford 1997, S. 252 ff.).

Die Ergebnisse von Engelkenmeier widerlegen diese These jedoch insofern, als das „Graue-Maus-Stereotyp“ in den Fernsehsendungen der Gegenwart fast nicht präsent ist und sich kulturelle Stereotype an den gesellschaftlichen Wandel anpassen. Die „verhuschte Jungfer“ entspricht nicht dem aktuellen Bild und ist dem der selbstsicheren Frau gewichen. Das Bild in den Fernsehsendungen der Gegenwart ist das einer freundlichen und hilfsbereiten Figur (Engelkenmeier 2018, S. 224).

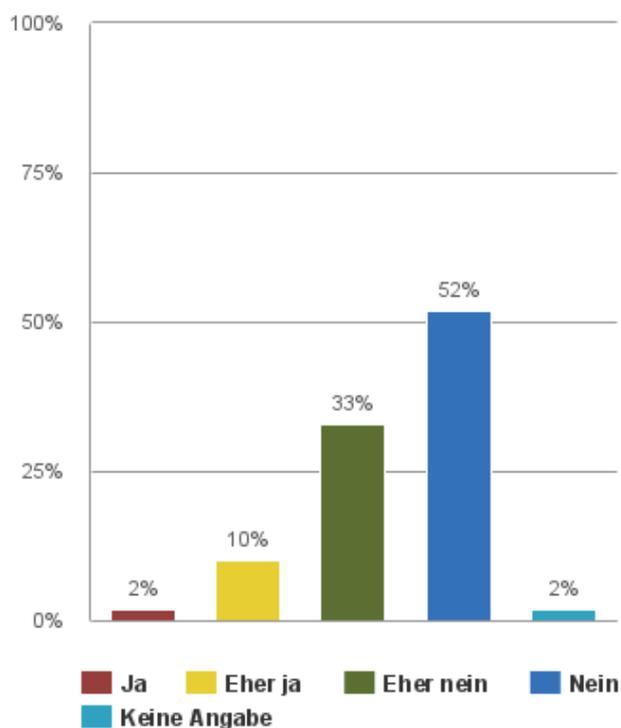


Abbildung 37: Empfundene Beeinflussung der weiblichen Befragten durch ein weiblich geprägtes Klischee (eigene Darst.)

Insgesamt 85 Prozent der Befragten verneinten die Frage tendenziell oder ganz. Zwölf Prozent der weiblichen Befragten bejahten, dass das Klischee des Frauenberufes Bibliothekarin ihr Selbstbild beeinflusst tendenziell oder ganz (Abbildung 37).

Bezieht man an dieser Stelle die Ergebnisse aus Frage 19 ein, so lässt sich interpretieren, dass das Selbstbild größtenteils vom Klischee der stets weiblichen Bibliothekarin unbeeinflusst ist.

25. An dieser Stelle können Sie gern Feedback zum Fragebogen geben:

Diese Möglichkeit nutzten 316 Personen. Ausgewertet wurde das Feedback in den Kategorien Kritik, positives Feedback und andere Anmerkungen.

Das Feedback wurde der Kategorie „positives Feedback“ zugeordnet, wenn Lob, Dank oder Interesse geäußert wurden. Dies umfasst auch die Bitte um Veröffentlichung der Ergebnisse, da hier von einem zugrundeliegenden Interesse ausgegangen werden kann.

Der Kategorie „Kritik“ zugeordnet wurden Kritisierungen des Fragebogens und konstruktives Feedback wie u.a. konkrete Verbesserungswünsche und Anregungen.

Aussagen, die kein Feedback zur Befragung oder dem Fragebogen enthielten, wurden der Kategorie „anderes“ zugeordnet. Ebenso Aussagen wie beispielsweise „Viel Erfolg“ oder „Alles Gute“.

In Summe gab es:

- 45 Aussagen in der Kategorie „Anderes“ (14 Prozent)
- 142 Aussagen in der Kategorie „Kritik“ (45 Prozent)
- 129 Aussagen in der Kategorie „Positives Feedback“ (41 Prozent)

Um einen Überblick zu bieten, werden folgend Aussagen beispielhaft zitiert. Vereinzelt soll auf einige Aussagen eingegangen werden.

„Bitte verwenden Sie keine Gendersternchen.“

Zunächst umfasste die Arbeitsversion des Fragebogens die männliche und weibliche Schreibweise. Da die Frage nach dem Geschlecht erschöpfend gestellt wurde, sollte sich dies auch in den geschlechterspezifischen Begriffen widerspiegeln. Der Wunsch nach einer genderneutralen Schreibweise wurde zudem im Pretest geäußert. Die Entscheidung fiel im Sinne einer gendergerechten Schreibweise auf die Verwendung von Gendersternchen innerhalb des Fragebogens und die Verwendung des Binnen-I in der vorliegenden Arbeit.

„Danke für die Denkanregung. Wahrscheinlich meinen Sie Feedback zur Anlage des Fragebogens? Ich hätte noch ein paar andere Gedanken: Ich denke viel darüber nach ein Auslaufmodell zu sein und wünsche mir oft die Bibliothek zurück, in der Ruhe zum Arbeiten, Lernen, Lesen herrschte. Gibt es heute nur noch während eines sehr geringen Teils der Öffnungszeiten. Sicherlich wird auch die Open Library zum Imagegewinn der Bibliotheken beitragen. Ich als Oldie dabegeben denke: Macht das bitte erst, wenn ich in Rente bin. Wenn ich mir so anschau, was die Leute während unserer Anwesenheit alles machen, möchte ich überhaupt nicht wissen, was die machen, wenn wir nicht da sind. Und aufräumen und wegputzen möchte ich das auch nicht. Es ist heute schon so, dass ich denke: Ich bin die bestbezahlte Putzfrau der Welt. Ich arbeite in einer Großstadt und die Leute werden (sicherlich auch aufgrund der schieren Menschenmassen) immer gestörter. Nie hätte ich mir träumen lassen, dass ich mir eines Tages einen Sicherheitsdienst für meine Bib wünschen würde. Aber inzwischen ist es soweit. Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Bachelorarbeit und schönes Berufsleben!“

Dieses Feedback beschreibt den deutlichen Wunsch nach einem konservativen Bild einer Bibliothek. An dieser Stelle lässt sich nur mutmaßen, ob es diese Einstellung ist, die einen schnellen Wandel ausbremst und ob diese Einstellung weit verbreitet ist und demnach Handlungsbedarf besteht. Es wird der Unmut deutlich, Veränderungen anzunehmen und diese zu tragen. Möglicherweise fühlen sich einige ältere VertreterInnen des Berufes nicht von ihrem Standpunkt abgeholt und sind dadurch überfordert und unzufrieden. Dies kann sich auf das Verhalten und die Außenwahrnehmung auswirken und prägt das Bild nach außen. Diese Aussage bestätigt die häufig genannte den hohen Altersdurchschnitt als Ursache des Images im Einzelfall (worauf zumindest die Aussage „wünsche mir oft die Bibliothek zurück“ hindeutet). Auf die Allgemeinheit kann anhand dessen nicht geschlossen werden.

„Frage 13 ist Blödsinn, im Kollegenkreis gibt es natürlich wie im wirklichen Leben die verschiedensten Persönlichkeiten. Wenn ein Ende der Skala nur positiv und das andere nur negativ formuliert ist, scheint die Fragebogenerstellerin selbst von den vorhandenen Klischees beeinflusst zu sein und gibt dies an die Antwortenden weiter. Frage 19: es heißt das Stereotyp.“

Über Frage 13 und 14 echauffierten sich zahlreiche Befragte. Es gab vereinzelt auch positives Feedback hierzu. Kritisiert wurde eine geforderte Verallgemeinerung, die aufgrund der charakterlichen Diversität in den Bibliotheken, nicht existiere. Dadurch gab es Unmut und die Kritik, dass die Eigenschaften zum einen nicht generalisierend genannt werden können und zum anderen nicht die korrekten Antonyme seien. Die Reaktionen lassen einen Rückschluss auf das Selbstbild einzelner BibliothekarInnen zu. Die Befragten, die hierzu Feedback äußerten, treten vehement für eine große Vielfalt der Persönlichkeiten in ihren Teams und der gesamten Berufsgruppe ein und sind von der Diversität und Individualität der Berufsgruppe überzeugt. Dies kommunizieren sie nach außen und arbeiten so aktiv an der Veränderung des Images.

Angemerkt wurde, dass die Eigenschaft „selbstbewusst“ zweifach zur Auswahl stand, jeweils mit einem anderen Antonym. Hierbei handelt es sich um einen Fehler bei der Konzipierung des Fragebogens. Jedoch zeugt die vielfache Feststellung dessen davon, dass der Fragebogen äußerst aufmerksam ausgefüllt wurde. Leider irritierte dieser Fehler einige Befragte bei der Beantwortung, was im Feedback zum Ausdruck gebracht wurde. Die Kritik an der Fragestellung von Frage 19 trifft zu, hierbei handelt es sich laut Dudenvorgabe um einen Fehler.

„Ich finde Ihren Fragebogen sehr wissenschaftlich bezogen, und zu theoretisch. Waren Sie schon einmal in einer normalen bodenständigen Bücherei? Nehmen Sie auch kleinere Büchereien in Augenschein. Meine Bücherei hat einen Medienbestand von ca. 17000 Medien, wird sehr gut angenommen und hat eine Ausleihzahl in 2018 von knapp 39000 Entleihungen. Hier macht das persönlich und freundliche viel aus.“ [sic]

„Ich war frustriert über die Gleichstellung bei der Frage nach dem höchsten Hochschuleabschluss. Da steht Diplom/Bachelor. Ich finde das Diplom ist mehr als der Bachelor.“ [sic]

Diese Kritik ist äußerst berechtigt. Keinesfalls war beabsichtigt, jemanden dadurch zu diskriminieren oder zu verärgern.

„Irgendwie sind die Fragen genauso altbacken, wie das suggerierte Berufsbild.“ [sic]

„Bin sehr froh, dass sich inzwischen verschiedene Menschen aus unterschiedlichen Perspektiven dieses Themas annehmen. Das ist bereits seit 10 Jahren überfällig. Vielen Dank dafür!!!“ [sic]

„Ich musste ziemlich intensiv nachdenken, um manche Fragen gewissenhaft zu beantworten, was ich persönlich sehr gut finde. Denn ein wenig Selbstreflexion schadet nie :)“ [sic]

3.4.1. Fazit der Ergebnisse

Gerade die Antworten auf offene Fragen lässt ein hohes Maß an Frustration über das Image in der Öffentlichkeit erkennen. Der Großteil der Befragten nimmt Konfrontationen mit einem stereotypen oder vorurteilsbehafteten Image jedoch gelassen und mit Humor. Die Motivation zur Veränderung ist gegeben und es herrscht überwiegend Konsens, dass das Image nicht der Realität entspricht. Vereinzelt nimmt man Ausnahmen in Kauf. Die Frustration herrscht eher darüber, dass der Wandel der Branche und des Berufes gar nicht oder nur sehr langsam in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit ankommt.

Sich selbst schreiben die Befragten etwas positivere, teils extrovertierte Eigenschaften zu als BibliothekarInnen im Allgemeinen. Wobei auch bei der Charakterisierung der BibliothekarInnen im Allgemeinen keinerlei negativ besetzte, eher introvertierte oder stereotype Merkmale genannt werden. Das Selbstbild ist deutlich positiv.

Die Studie Berliner BibliothekarInnen aus dem Jahr 1995 stellte bereits die Persönlichkeitsmerkmale (Selbstbild) den Persönlichkeitsmerkmalen der IFLA Studie von Bruijns aus dem Jahr 1992 (Image) gegenüber. Dieser Vergleich ergab ein deutlich positiveres Bild von sich selbst als es in der Öffentlichkeit besteht. Positiv besetzte Attribute wurden häufig genannt und die in der Öffentlichkeit vorherrschenden Charakterisierungen vehement abgelehnt. Um nochmals die Formulierung der Studie aus dem Jahr 1995 zum Selbstbild wiederzugeben:

„[...] zu schön, um wahr zu sein“ (Kneschke, Koch 1995, S. 24-29).

Ein ähnliches Verhalten konnte auch in dieser vorliegenden Untersuchung, 14 Jahre später, beobachtet werden.

Zu betonen gilt, dass der Untersuchungsgegenstand nicht die psychologische Überprüfung des Selbstbildes im Hinblick auf die objektiv zutreffende Charakterisierung ist. Es geht stattdessen darum, die erhobene subjektive Wahrnehmung einer Berufsgruppe mit der Außenwahrnehmung zu vergleichen.

4. Fazit und Ausblick

Die Hypothese „Das Fremdbild (Image) wird maßgeblich vom Selbstbild der BibliothekarInnen geprägt.“ lässt sich weder abschließend bestätigen noch widerlegen, da dafür zusätzlich eine Untersuchung mit Befragung der BibliothekarInnen und der Öffentlichkeit unter psychologischen Gesichtspunkten nötig wäre, die das Phänomen sozialer Erwünschtheit im Antwortverhalten ausschließt (Häder 2009, S. 175). Zudem ist die vorliegende Studie nicht repräsentativ. Zusätzlich wäre eine repräsentative Studie, explizit zum Image des Berufes bei NichtnutzerInnen in Deutschland, notwendig. Bisherige Studien befassen sich größtenteils mit dem Image der Bibliotheken, auch in Bezug auf NichtnutzerInnen.

Das Image von BibliothekarInnen steht zwar in direktem Zusammenhang zum Image von Bibliotheken, doch müssen BibliothekarInnen auch fester Bestandteil der Strategie sein.

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass das Image nicht vom Selbstbild geprägt wird, da das Selbstbild in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wird.

Die durchschnittliche Zahl physischer Besuche in Öffentlichen Bibliotheken liegt bei 1,4 Besuchen (Anhang Abbildung 3) und in wissenschaftlichen Bibliotheken bei 1,2 Besuchen (Anhang Abbildung 4) pro EinwohnerIn in Deutschland im Jahr 2015.

Öffentliche Bibliotheken verzeichneten insgesamt jedoch 119 Millionen physische Besuche im Jahr 2015. Wissenschaftliche Bibliotheken verzeichneten im selben Jahr 101 Millionen physische Besuche (Statistisches Bundesamt 2017, S. 56, S. 61).

Die Zahl der NichtnutzerInnen ist deutlich höher als die der NutzerInnen. 2011 lag der Anteil der NichtnutzerInnen Öffentlicher Bibliotheken in Deutschland bei 71 Prozent (Deutscher Bibliotheksverband e.V.; Institut für Lese- und Medienforschung der Stiftung Lesen 2012 [online]).

Findet Imageverbesserung also nur innerhalb der Bibliotheken und innerhalb des NutzerInnenkreises statt, dringt sie nicht in die gesamte Öffentlichkeit.

Das Image kann vom Selbstbild beeinflusst werden, wenn die Außenkommunikation und die Selbstpräsentation gesteigert werden. Da das Selbstbild auffallend positiv ist, aber bisher nicht adäquat nach außen gespiegelt wurde, hat sich bisher dementsprechend kaum etwas am Image verändert.

Es kann festhalten werden, dass BibliothekarInnen aktiv zur Verbesserung ihres Images beitragen können und müssen.

Das Image von BibliothekarInnen ist negativ und steht in wechselseitigem Einfluss zum Image von Bibliotheken (Ball 2000, S. 416). Doch der größte Unterschied der Bewertung des Images von BibliothekarInnen besteht zwischen NutzerInnen und NichtnutzerInnen (Keller-Loibl 2013, S. 101, Schacht 2009, S. 68). Das Selbstbild hingegen ist positiv und deutlich besser als das Image. Die Berufsgruppe ist sich dieser Tatsache bewusst und sieht Bedarf zur Änderung.

Einige der vorgestellten Studien sind älter als 25 Jahre, doch viele ihrer Ergebnisse bezüglich Image und Selbstbild treffen nach wie vor zu. Image und Selbstbild haben sich jeweils kaum verändert und einander weder positiv noch negativ beeinflusst. Das Image ist weiterhin überwiegend negativ, das Selbstbild weiterhin überwiegend positiv. Das spricht für mangelnde Innovationskraft und Defizite der Selbstdarstellung. Dies wiederum hängt mit dem Selbstbild zusammen und bedarf kontinuierlicher Selbstreflexion. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung sind jedoch nicht repräsentativ und bilden nur das Selbstbild der Stichprobe ab.

Damit in zehn Jahren nicht die nächste Studie ein ähnliches Ergebnis liefert, sollten aktiv Maßnahmen ergriffen werden.

4.1. Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze

In diesem Kapitel sollen Ideen für Handlungsempfehlungen oder Lösungsansätze als Inspiration geäußert werden. Eine konkrete Strategie wird nicht entwickelt. Für die Staats- und Universitätsbibliothek Carl von Ossietzky Hamburg beispielsweise liegt eine studentische Arbeit zur Kommunikationsstrategie vor (Schacht 2009).

Da das Image bei NichtnutzerInnen im Verhältnis schlechter ist, sollten BibliothekarInnen alles dafür tun, dass das Image unter den NutzerInnen positiv ist und der Realität entspricht (Keller-Loibl 2013, S. 101 ff.). Ein wichtiger Einwand einer befragten Person hierzu lautete:

„Bildsprache beachten: keine alten schönen Katalogkästen abbilden, Bildauswahl von Redaktionen etc. wirksam beeinflussen.“

Besonders in Situationen, in denen NutzerInnenkontakt besteht, sollte das moderne Selbstverständnis repräsentiert werden, um das veraltete Image stetig zu widerlegen.

BibliothekarInnen sollten das Leitbild der Bibliothek aktiv nach außen kommunizieren und so gleichzeitig ihre eigene Sichtbarkeit erhöhen und die Außenkommunikation stärken.

Im Hinblick auf die Nachwuchsrekrutierung sollte das Image große Beachtung finden. Eine Anmerkung zum Fragebogen war, dass Informationen zum Beruf und Tätigkeitsbereich auf Websites einschlägiger Berufsinformationszentren zum Teil falsch oder veraltet seien. Dies zu ändern sollte eine erste Maßnahme sein.

Gleichzeitig wurde geäußert, dass das gesamte Berufsbild nach außen diffus ist. Dem kann mit einer klaren Definition des Berufsbildes und gleichzeitig verstärkter Außenkommunikation entgegengewirkt werden.

Der Beruf muss größere Bekanntheit erlangen, um im nächsten Schritt positiv dargestellt zu werden. Wichtig ist die Offenheit und Transparenz nach außen. Der Blick hinter die Kulissen fehlt derzeit (siehe Frage 15). Diese Arbeit im Hintergrund könnte transparenter gestaltet werden.

Ein konkreter Vorschlag einer befragten Person war eine Imagekampagne, ähnlich der des Handwerks. Beispielsweise die Deutsche Bundeswehr betreibt derzeit ebenfalls eine groß angelegte Imagekampagne. Diese Beispiele sollen die Größenordnung zeigen, die benötigt wird.

Das Marketing muss gefördert und Potenziale ausgeschöpft werden. Alle Facetten des Marketings sollten durch eine umfassende Strategie ausgeschöpft werden.

„Marketing umfasst alle Maßnahmen einer ziel- und wettbewerbsorientierten Ausrichtung der marktrelevanten Aktivitäten der Unternehmung an ausgewählten Problemfeldern gegenwärtiger und planender, steuernder, koordinierender und kontrollierender sowie marketingpolitischer Instrumente“ (Sellien, Sellien 1988, S. 275).

Die Bibliothek soll als Marke (siehe Kapitel 2.2.2.) oder auch Produkt gesehen und mit allen Sparten und Dienstleistungen präsentiert werden. Nur so kann die Öffentlichkeit sehen, was die Marke Bibliothek zu bieten hat. BibliothekarInnen sind automatisch inbegriffen, da eine Wechselwirkung zwischen den beiden Images besteht (Ball 2000, S. 416).

Besonders die Außenkommunikation darf nicht länger stiefmütterlich behandelt, sondern professionell umgesetzt und gefördert werden. Dies sollte Teil der Marketingstrategie sein.

Zu den Ursachen des veralteten Images zählen die Befragten u.a. fehlende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben berufsspezifischen Weiterbildungen wurde von einer befragten Person auch Präsenztrainings als Maßnahme genannt. Kommunikationstrainings oder Workshops, die sonst für Dienstleistungsberufe der freien Wirtschaft angeboten werden, könnten verpflichtender Teil der Jahresplanung sein.

Alle Maßnahmen, die ein Bild nach außen hin vermitteln sollen, müssen jedoch stets von innen ausgehen und getragen werden. Dies erfordert ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und Engagement seitens der BibliothekarInnen.

Es existiert bereits ein Ethik-Kodex der IFLA, welcher überarbeitet und in den Arbeitsalltag integriert werden könnte (FAIFE-Arbeitsgruppe 2014 [online]).

Etwas konkret niedergeschrieben zu wissen kann auch ein Maß an Verbindlichkeit erzeugen.

Auf einen Blick:

- Berufsbild klar definiert nach außen kommunizieren
- Marketing ausbauen um Vielfältigkeit von Bibliotheken nach außen zu manifestieren
- Bibliothek als Marke verstehen
- Auf Weiterbildungsangebote bestehen und diese besuchen

5. Literaturverzeichnis

AISSLINGER, M. und U. MÄRZ, 18. Juli 2019. Goethe, WLAN und die Dinosaurier. *DIE ZEIT*, 2019(30), 13-15.

ARANT, W., Hg., 2002. *The Image and Role of the Librarian*. New York: Haworth Information Press. The reference librarian. 78. ISBN 0789020998.

ARNDT, J., Hg., 1995. *Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994*. Berlin: Deutsches Bibliotheksinst. DBI-Materialien. 141. ISBN 3870689412.

AßMANN, K., E. HAAS, M. MASSANI und R. MILLE, 2000. *Das Image des Bibliothekarberufes. Projekt* [online]. Universitätsbibliothek Innsbruck. Verfügbar unter: <http://zentralbibliothek.kapuziner.at/Image%20des%20Bibliothekarstandes.pdf>

B+L MARKTDATEN GMBH. *Stichprobengrößen-Rechner* [online]. *B+L Marktdaten* [Zugriff am: 30. Juni 2019]. Verfügbar unter: https://www.bl2020.com/de/sample_size_calculator

BALL, R., 2000. Imagebildung und Imagepflege in Spezialbibliotheken [online]. *B.I.T.online*, 3(4), 413-418. B.I.T.online [Zugriff am: 19. August 2019]. Verfügbar unter: doi:10.3929/ETHZ-B-000193346

BARGMANN, M. *Bibliographie Berufsbild Bibliothekarin - Bibliothekar - Library Mistress* [online] [Zugriff am: 17. Juni 2019]. Verfügbar unter: <http://library-mistress.net/berufsbild/>

BARGMANN, M., 2007. Fearing the library dragon [online]. Why librarians should approach users instead of waiting for them. Angst vor dem Bibliotheksdrachen: Wieso BibliothekarInnen auf. *GMS Medizin - Bibliothek - Information*, 7(1) [Zugriff am: 31. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.egms.de/static/en/journals/mbi/2007-7/mbi000061.shtml>

BARGMANN, M., 2019. *Library Mistress* [online] [Zugriff am: 19. Juli 2019]. Verfügbar unter: <http://library-mistress.net/>

BARGMANN, M., 2005. *Blondie: Librarians have changed - haven't they?* [online]. *Comic strip* [Zugriff am: 19. Juli 2019]. Verfügbar unter: https://www.flickr.com/photos/library_mistress/32233330/in/album-717735/

BUNDESVEREINIGUNG DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBÄNDE, Hg., 2004. *Bibliothek 2007. Strategiekonzept*. 3. Aufl. Gütersloh: Verl. Bertelsmann-Stiftung. ISBN 3892047030.

BERGIUS, R., 2014. Selbstbild. In: M.A. WIRTZ, Hg. *Dorsch - Lexikon der Psychologie*. 18. Auflage. Bern: Hogrefe Verlag, S. 1393.

BERUFSVERBAND INFORMATION BIBLIOTHEK E.V., Hg., 2011. *Wir bringen Wissen in Bewegung Berufsfeld Bibliothek und Information* [online]: BOCK + HERCHEN Verlag [Zugriff am: 20. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Berufsfeld/Berufsbild-Flyer.pdf>

BÖHM-LEITZBACH, M. und C. CHMIELUS, 1996. Öffentlichkeitsarbeit für ein neues Bild des bibliothekarischen Berufes in der Gesellschaft [online]. *Bibliotheksdienst.*, **30**(3), 429-435 [Zugriff am: 30. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/bd.1996.30.issue-3/bd.1996.30.3.429/bd.1996.30.3.429.pdf>

BOWDEN, R., 1994. Image, Status and Reputation. Some Observations. In: R. BOWDEN und D.E. WIJASURIYA, Hg. *The Status, Reputation and Image of the Library and Information Profession. Proceedings of the IFLA Pre-Session Seminar, Delhi, 24-28 August 1992; Under the Auspices of the IFLA Round Table for the Management of Library Associations*. Berlin: De Gruyter, S. 28-35. ISBN 3-598-21795-1.

BOWDEN, R. und D.E. WIJASURIYA, Hg., 1994. *The Status, Reputation and Image of the Library and Information Profession. Proceedings of the IFLA Pre-Session Seminar, Delhi, 24-28 August 1992; Under the Auspices of the IFLA Round Table for the Management of Library Associations*. Berlin: De Gruyter. IFLA publications. 68. ISBN 3-598-21795-1.

BROCKHAUS ENZYKLOPÄDIE ONLINE, 2019. *Synopse (allgemein) - Enzyklopädie - Brockhaus.de* [online] [Zugriff am: 23. Juni 2019]. Verfügbar unter: <https://brockhaus.de/ecs/enzy/article/synopse-allgemein>

BROSIUS, H.-B., A. HAAS und F. KOSCHEL, 2012. *Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung* [online]. 6., erw. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: Springer VS. Studienbücher zur Kommunikations- und Medienwissenschaft. ISBN 978-3-531-17608-6. Verfügbar unter: 30.07.2019

BRUIJNS, R.A.C., 1992. *Status and image of the librarian. Report of a sample survey carried out in twelve countries*. The Hague: NBLC. ISBN 90 6252 833 3.

BUNDESAMT FÜR STATISTIK BFS, 2017. *Definitionen* [online]. *Vollzeitäquivalent. Arbeit und Erwerb* [Zugriff am: 2. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/grundlagen/definitionen.html>

BUNDESVEREINIGUNG DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBÄNDE E. V., Hg., 2004. *Bibliothek 2007. Strategiekonzept*. 2. Aufl. Gütersloh: Verl. Bertelsmann-Stiftung. ISBN 3892047030.

CHURCH, G.M., 2002. In the Eye of the Beholder: How Librarians Have Been Viewed Over Time. In: W. ARANT, Hg. *The Image and Role of the Librarian*. New York: Haworth Information Press, S. 5-24. ISBN 0789020998.

DANKERT, B., 15 Juni 2019, 12:00. *Technische Brillanz und soziale Verantwortung* [online] [Zugriff am: 17. Juni 2019]. Verfügbar unter: <https://www.goethe.de/de/kul/bib/20990260.html>

DEUTSCHE BIBLIOTHEKSSTATISTIK, 2018. *Gesamtauswertung Berichtsjahr 2017* [online]. 31. August 2018 [Zugriff am: 10. August 2019]. Verfügbar unter: <https://wiki1.hbz-nrw.de/display/DBS/01.+Gesamtauswertungen+-+Kerndaten%2C+dt.+ab+1999>

DEUTSCHE BIBLIOTHEKSSTATISTIK, 2019. *Variable Auswertung* [online] [Zugriff am: 2. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.bibliotheksstatistik.de/>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND E.V., 2018. *BERICHT ZUR LAGE DER Bericht zur Lage der Bibliotheken 2018/19. Zahlen und Fakten* [online] [Zugriff am: 1. August 2019]. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/58145/dokument/informationen-zu-bibliotheken-2018-19/>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND E.V. *dbv - Ziele und Aufgaben* [online] [Zugriff am: 1. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.bibliotheksverband.de/dbv/ueber-uns/ziele-und-aufgaben.html>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND E.V. *Mitglieder im dbv* [online] [Zugriff am: 2. Juni 2019]. Verfügbar unter: <https://www.bibliotheksverband.de/mitglieder/mitgliederdaten/statistik.html>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND E.V., 31 Dezember 2018, 12:00. *Sektionen* [online] [Zugriff am: 19. Juni 2019]. Verfügbar unter: <https://www.bibliotheksverband.de/fachgruppen/sektionen.html>

DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND E.V. und INSTITUT FÜR LESE- UND MEDIENFORSCHUNG DER STIFTUNG LESEN, 2012. *Ursachen und Gründe für die Nichtnutzung von Bibliotheken. Repräsentative Befragung von 1.301 Personen im Alter von 14 bis 75 Jahren* [online] [Zugriff am: 20. August 2019]. Verfügbar unter: https://opus4.kobv.de/opus4-bib-info/files/1160/Ursachen_und_Gruende_Nichtnutzung_Bibliothekartag_2012.pdf

- DÖRING, N. und J. BORTZ, 2016. *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Springer. Springer-Lehrbuch. ISBN 978-3-642-41089-5.
- ENGELKENMEIER, U., 29. Januar 2018. *Das Bild der Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare im deutschen Fernsehen: standardisierte Inhaltsanalyse von Fernsehsendungen der Gegenwart*. Dissertation. Berlin.
- FAIFE-ARBEITSGRUPPE, 2014. *IFLA Ethik-Kodex für Bibliotheks- und andere Informationsfachleute* [online]. (Kurzfassung) [Zugriff am: 19. August 2019]. Verfügbar unter: <https://www.ifla.org/DE/publications/node/8735>
- FLITNER, U. und B. RUSCH, 1995. Der Bibliothekar als Dienstleister. In: J. ARNDT, Hg. *Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994*. Berlin: Deutsches Bibliotheksinst, S. 101-109. ISBN 3870689412.
- FÜHLES-UBACH, SIMONE und K. UMLAUF, 2013. Quantitative Methoden. In: K. UMLAUF, M.S. SEADLE, P. HAUKE und S. FÜHLES-UBACH, Hg. *Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse*. Berlin: De Gruyter Saur, S. 79-94. ISBN 978-3-11-025553-9.
- FÜHLES-UBACH, S., 2013. Online-Befragungen. In: K. UMLAUF, M.S. SEADLE, P. HAUKE und S. FÜHLES-UBACH, Hg. *Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse*. Berlin: De Gruyter Saur, S. 114-127. ISBN 978-3-11-025553-9.
- FÜHLES-UBACH, S., 2013. Quantitative Befragungen. In: K. UMLAUF, M.S. SEADLE, P. HAUKE und S. FÜHLES-UBACH, Hg. *Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse*. Berlin: De Gruyter Saur, S. 96-113. ISBN 978-3-11-025553-9.
- FÜHLES-UBACH, S. und H. RÖSCH, 1999. Bibliothekarisches Berufsbild im Wandel [online]. Umfrage bei Studierenden des Fachbereichs Bibliotheks- und Informationswesen der Fachhochschule Köln. *Kölner Arbeitspapiere zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft*, (15). Verfügbar unter: https://publiscologne.th-koeln.de/files/37/Schriftenreihe_15_Fuehles-Ubach.pdf
- GRÄF, L., 2010. *Online-Befragung. Eine praktische Einführung für Anfänger*. Berlin: Lit-Verl. Sozialwissenschaftliche Methoden. 3. ISBN 9783825897710.

HABICHT, H., 2009. *Universität und Image. Entwicklung und Erprobung eines stakeholder-orientierten Erhebungsinstrumentariums*. Zugl.: München, Techn. Univ., Diss., 2009. Wiesbaden: Gabler Verlag / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Markt- und Unternehmensentwicklung. ISBN 978-3-8349-1939-7.

HÄDER, M., 2015. *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung*. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. ISBN 978-3-531-19674-9.

HÄDER, M. und S. HÄDER, 2009. *Telefonbefragungen über das Mobilfunknetz. Konzept, Design und Umsetzung einer Strategie zur Datenerhebung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. ISBN 978-3-531-15790-0.

HBZ, DBS und DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND, 2016. *Wie wichtig ist es Ihnen, dass es auch in Zukunft Büchereien bzw. öffentliche Bibliotheken gibt? Würden Sie sagen, dass ist Ihnen persönlich...?"* [online]. *Umfrage zur Relevanz von Büchereien und öffentlichen Bibliotheken in Deutschland 2015* [Zugriff am: 18. August 2019]. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/619704/umfrage/umfrage-zur-relevanz-von-buechereien-und-oeffentlichen-bibliotheken-in-deutschland/>

HBZ, DBS und DEUTSCHER BIBLIOTHEKSVERBAND, 2018. *Anzahl der Personalstellen der Bibliotheken* in Deutschland von 2007 bis 2017* [online] [Zugriff am: 18. August 2019]. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/248579/umfrage/personalstellen-der-bibliotheken-in-deutschland/>

HBZ. *Bibliotheksstatistik — Hochschulbibliothekszentrum NRW* [online] [Zugriff am: 11. Juni 2019]. Verfügbar unter: <https://www.hbz-nrw.de/produkte/bibliotheksstatistik>

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN, Hg., 2008. *Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft*.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, 2011. *Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik* [online]. *Berufsordnung 823 Bibliothekare/innen, Archivare/innen, Museumsfachleute auch: Dokumentare, Bücherei-, Archivhelfer, Assistenten an Bibliotheken*. Bundesgebiet Gesamt [Zugriff am: 18. August 2019]. Verfügbar unter: <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=19&beruf=BO823&qualifikation=2>

JOHANNSEN, U., 1971. *Das Marken- und Firmen-Image. Theorie, Methodik, Praxis*. Berlin: Duncker & Humblot. Betriebswirtschaftliche Schriften. 46. ISBN 3428023617.

KELLER-LOIBL, K., 2012. *Das Image von Bibliotheken bei Jugendlichen. Empirische Befunde und Konsequenzen für Bibliotheken*. Bad Honnef: Bock + Herchen. ISBN 9783883472928.

KELLER-LOIBL, K., 2013. MODERNES IMAGE – DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG BEI JUGENDLICHEN [online]. *ProLibris*, **18**(3), 100-103 [Zugriff am: 29. Juli 2019]. Verfügbar unter: https://www.bibliotheken-nrw.de/fileadmin/Dateien/Daten/ProLibris/2013-3_Pro_Libris_web.pdf

KIEBLING, I., 2008. *Image und Status von Bibliothekaren und Archivaren. Analyse, Ursachen und Wege zur Verbesserung*. Saarbrücken: VDM Verl. Müller. ISBN 9783836467865.

KNESCHKE, H.-J. und C. KOCH, 1995. Das Selbstverständnis von Bibliothekaren. In: J. ARNDT, Hg. *Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994*. Berlin: Deutsches Bibliotheksinst, S. 23-63. ISBN 3870689412.

KRAUß-LEICHERT, U., Hg., 1998. *Berufsbild 2000 - Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel*. Berlin: DBI. ISBN 3870685891.

LOCHNER, E.v., 2008. Farblos, verstaubt, verschoben: Fiktion oder Realität. Die Fremdcharakterisierung des Bibliothekars im Kontrast zur Selbstkonzeption [online]. In: HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN, Hg. *Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft* [Zugriff am: 15. Juli 2019]. Verfügbar unter: <http://www.ib.hu-berlin.de/~kum-lau/handreichungen/h236/>

LUTHMANN, A., 2007. Librarians, professionalism and image: stereotype and reality [online]. *Library Review*, **56**(9), 773-780. ISSN 0024-2535 [Zugriff am: 18. Juli 2019]. Verfügbar unter: doi:10.1108/00242530710831211

MAXQDA, ohne Datum. *Wortwolke - Häufigste Wörter visualisieren* [online] [Zugriff am: 7. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://www.maxqda.de/hilfe-max18/visual-tools/wortwolke>

MAYER, H.O., 2013. *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* [online]. 6., überarb. Aufl. München: Oldenbourg. Sozialwissenschaften 10-2012. ISBN 9783486706918. Verfügbar unter: <http://www.oldenbourg-link.com/isbn/9783486706918>

MOSLEY, P.A., 2002. Shedding the Stereotypes: Librarians in the 21st Century. In: W. ARANT, Hg. *The Image and Role of the Librarian*. New York: Haworth Information Press, S. 167-176. ISBN 0789020998.

PAWLOWSKY-FLODELL, C., 1995. Berufsverständnis, Arbeitseinstellung und Zufriedenheit von Bibliothekaren. In: J. ARNDT, Hg. *Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994*. Berlin: Deutsches Bibliotheksinst, S. 65-99. ISBN 3870689412.

PERLBACH, K., 2009. *Das Image von Bibliothekarinnen und Bibliothekaren im Spiegel deutscher und niederländischer belletristischer Darstellungen*. Saarbrücken: VDM Verl. Dr. Müller. ISBN 9783639217650.

PERRET, R., 2018. Ask a guybrarian: work experiences of male librarians [online]. *Reference Services Review*, **46**(4), 513-528. ISSN 0090-7324 [Zugriff am: 18. August 2019]. Verfügbar unter: doi:10.1108/RSR-05-2018-0050

PORST, R., 2014. *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch*. 4., erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS. Lehrbuch. ISBN 978-3-658-02117-7.

PRINS, H. und W.d. GIER, 1994. Status, Image and Reputation of Librarianship. In: R. BOWDEN und D.E. WIJASURIYA, Hg. *The Status, Reputation and Image of the Library and Information Profession. Proceedings of the IFLA Pre-Session Seminar, Delhi, 24-28 August 1992; Under the Auspices of the IFLA Round Table for the Management of Library Associations*. Berlin: De Gruyter, S. 36-48. ISBN 3-598-21795-1.

PRINS, H. und W.d. GIER, 1995. *The image of the library and information profession. How we see ourselves - an investigation; a report of an empirical research undertaken on behalf of IFLA's Round Table for the Management of Library Associations*. München: Saur. IFLA publications. 71. ISBN 3-598-21798-6.

PROJEKTTEAM BIM INSIGHTS, 22. Februar 2019. *BIM Insight(s). Mit Vollgas in die Zukunft!* Absolventenstudie des Studiengangs Bibliotheks- und Informationsmanagement. HAW HAMBURG. Hamburg.

RAITHEL, J., 2008. *Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs*. 2., durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. ISBN 978-3-531-16181-5.

SCHACHT, K., 2009. *Imageanalyse und Kommunikationsstrategie für die Staats- und Universitätsbibliothek Carl von Ossietzky Hamburg. Innovationspreis 2009*. Zugl.: Hamburg, Hochsch. für Angewandte Wiss., Diplomarbeit, 2008. Wiesbaden: Dinges & Frick. B.I.T. online Innovativ. 22. ISBN 978-3-934997-25-7.

SCHADE, F., 2012. Markenentwicklung für Bibliotheken [online]. In: F. SCHADE, K. STELBERG und U. GEORGY, Hg. *Praxishandbuch Bibliotheks- und Informationsmarketing*. Berlin: De Gruyter Saur, S. 341-368. ISBN 978-3-11-026043-4. Verfügbar unter: <https://www.degruyter.com/view/product/178472>

SCHADE, F., K. STELBERG und U. GEORGY, Hg., 2012. *Praxishandbuch Bibliotheks- und Informationsmarketing*. Berlin: De Gruyter Saur. ISBN 978-3-11-026043-4.

SCHOLL, A., 2018. *Die Befragung*. 4., bearbeitete Auflage. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH; UVK/ Lucius. UTB. 2413. ISBN 978-3-8252-4998-4.

SCHWARZ, C., 1969. Dokumente zur Geschichte des bibliothekarischen Frauenberufs im wissenschaftlichen Bibliothekswesen in Deutschland [online]. 1907-1921. *Schriftenreihe der Universitäts-Bibliothek zu Berlin*, (5) [Zugriff am: 18. August 2019]. Verfügbar unter: <https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/5676/5.pdf?sequence=1>

SEEFELDT, J., L. SYRÉ und H.-J. LORENZEN, Hg., 2017. *Portale zu Vergangenheit und Zukunft. Bibliotheken in Deutschland*. Fünfte, überarbeitete und erweiterte Auflage. Hildesheim: Georg Olms Verlag. ISBN 978-3-487-15562-3.

SELLIEN, R. und H. SELLIEN, 1988. *Gabler Wirtschaftslexikon*. 12., vollst. neu bearb. und erw. Aufl., ungekürzte Wiedergabe der zweibd. Orig.-Ausg. Wiesbaden: Gabler. ISBN 3409303545.

SHIH, T.-H. und X. FAN, 2007. Response Rates and Mode Preferences in Web-Mail Mixed-Mode Surveys: A Meta-Analysis [online]. University of Virginia. *International Journal of Internet Science*, 2(1), 59-82 [Zugriff am: 19. August 2019]. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/26494068_Response_Rates_and_Mode_Preferences_in_Web-Mail_Mixed-Mode_Surveys_A_Meta-Analysis

SIMON, E., 2005. Wie sieht sich der Bibliothekar? Wie wird der Bibliothekar gesehen? [online]. *LIBREAS. Library Ideas*, (3) [Zugriff am: 21. Juli 2019]. Verfügbar unter: <https://libreas.eu/ausgabe3/007sim.htm>

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2017. Bildung und Kultur [online]. Spartenbericht Museen, Bibliotheken und Archive. 2017 [Zugriff am: 20. August 2019]. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publicationen/Downloads-Kultur/spartenbericht-museen-5216205179004.pdf?__blob=publicationFile

UMLAUF, K., 2001. *Zukunft der Bibliotheken und der bibliothekarischen Berufe* [online]. 25. September 2012 [Zugriff am: 17. Juni 2019]. Verfügbar unter: <http://www.ib.hu-berlin.de/~kumlau/handreichungen/h51/>

UMLAUF, K., 2013. Literaturbericht - Wie geht man vor, um einen guten Literaturbericht zu schreiben? In: K. UMLAUF, M.S. SEADLE, P. HAUKE und S. FÜHLES-UBACH, Hg. *Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse*. Berlin: De Gruyter Saur, S. 25-40. ISBN 978-3-11-025553-9.

UMLAUF, K., M.S. SEADLE, P. HAUKE und S. FÜHLES-UBACH, Hg., 2013. *Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse*. Berlin: De Gruyter Saur. ISBN 978-3-11-025553-9.

WIRTZ, M.A., Hg., 2014. *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. 18. Auflage. Bern: Hogrefe Verlag.

6. Anhang

DATENSCHUTZHINWEISE ZUR BACHELORARBEIT

„Ein Blick in den Spiegel: Selbstbild und Image von Bibliothekaren.“

auf der Grundlage der DSGVO.

Zwecke der Verarbeitung

Ihre Daten werden für den Versand des Online-Fragebogens erhoben und nicht weiterverarbeitet.

Rechtsgrundlage der Verarbeitung

Ihre Daten werden auf Grundlage der Datenschutzgrundverordnung erhoben. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte erfolgt nicht.

Dauer der Speicherung der personenbezogenen Daten

Ihre Daten werden nicht gespeichert.

Betroffenenrechte

Nach der Datenschutz-Grundverordnung stehen Ihnen folgende Rechte zu:

- Werden Ihre personenbezogenen Daten verarbeitet, so haben Sie das Recht Auskunft über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten zu erhalten (Art. 15 DS-GVO).
- Sollten unrichtige personenbezogene Daten verarbeitet werden, steht Ihnen ein Recht auf Berichtigung zu (Art. 16 DS-GVO).
- Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor, so können Sie die Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung verlangen sowie Widerspruch gegen die Verarbeitung einlegen (Art. 17, 18 und 21 DS-GVO).
- Wenn Sie in die Datenverarbeitung eingewilligt haben oder ein Vertrag zur Datenverarbeitung besteht und die Datenverarbeitung mithilfe automatisierter Verfahren durchgeführt wird, steht Ihnen gegebenenfalls ein Recht auf Datenübertragbarkeit zu (Art. 20 DS-GVO).
- Sollten Sie von Ihren oben genannten Rechten Gebrauch machen, prüft die öffentliche Stelle, ob die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.
- Weiterhin besteht ein Beschwerderecht beim Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Widerrufsrecht bei Einwilligung

Wenn Sie in die Verarbeitung durch eine entsprechende Erklärung eingewilligt haben, können Sie die Einwilligung jederzeit für die Zukunft widerrufen. Die Rechtmäßigkeit, der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Datenverarbeitung, wird durch diesen nicht berührt.

BACHELORARBEIT

Hamburg, 23.07.2019

Annabelle.Quehl@haw-hamburg.de
Ansprechpartner Annabelle Quehl

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Fakultät Design, Medien und Information
Department Information
Finkenau 35
22081 Hamburg

HAW-HAMBURG.DE

Anschreiben für den Fragebogenversand



HAW Hamburg, Fakultät DMI, Finkenau 35, 22081 Hamburg

Online-Umfrage für meine Bachelorarbeit des Studiengangs Bibliotheks- und Informationsmanagement

BACHELORARBEIT

Sehr geehrte Damen und Herren,

Hamburg, 23.07.2019

das Selbstbild von Bibliothekar*innen ist ein relevantes Thema, welches in meiner Bachelorarbeit „Ein Blick in den Spiegel: Selbstbild und Image von Bibliothekaren.“ untersucht wird.

Annabelle.Quehl@haw-hamburg.de
Ansprechpartner Annabelle Quehl

Ziel der Online-Befragung ist es, das Selbstbild von Bibliothekar*innen zu erheben, um daraus Erkenntnisse zur Imageprofilierung des Berufes zu gewinnen. Dabei soll untersucht werden, wie Bibliothekar*innen sich selbst sehen, um zukünftig das Image zu profilieren oder eine Novellierung zu ermöglichen.

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG
Fakultät Design, Medien und Information
Department Information
Finkenau 35
22081 Hamburg

Bitte füllen Sie deshalb den Online-Fragebogen bis spätestens zum **31.07.2019** aus.

Leiten Sie den Link zur Umfrage bitte auch an Kolleg*innen weiter.

Die Umfrage erreichen Sie über diesen Link:
<https://ww3.unipark.de/uc/AQuehl-Team/9716/>

HAW-HAMBURG.DE

Die Umfrage entspricht den Datenschutzbestimmungen laut DSGVO.
Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Annabelle Quehl

Der Fragebogen

25.7.2019

Druckversion

Fragebogen

1 Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie an dieser Befragung teilnehmen. Bitte vergrößern Sie die Reichweite der Untersuchung, indem Sie den Fragebogen auch über einen Mit-Kolleg*innen weiterleiten.

Die Studie wird im Rahmen des Bachelor-Studiums "Bibliotheks- und Informationsmanagement" an der HAW Hamburg durchgeführt. Die Umfrage beschäftigt Bibliothekar*innen. Ziel ist es, Erkenntnisse zur möglichen Imageprofilierung des Berufsstandes zu gewinnen.

Ich freue mich sehr, wenn Sie sich 10 bis 15 Minuten Zeit nehmen, um den Fragebogen auszufüllen. Die Umfrage wird selbstverständlich anonym ausgewertet!

Mit der Teilnahme an dieser Umfrage leisten Sie große Unterstützung bei der Erforschung des bibliothekarischen Selbstbildes und einer möglichen Imageprofilierung.
[Hinweis](#)

Um den Fragebogen nach vorherigem Durchlesen zum Beantworten erneut aufzurufen, löschen Sie bitte die Cookies in Ihrem Browser.

Google Chrome: Einstellungen/ Erweitert/ Browserdaten löschen

Mozilla Firefox: Einstellungen/ Datenschutz & Sicherheit/ Cookies und Website-Daten/ Daten entfernen

2 Warm Up

Bitte nennen Sie eine für Ihr Aufgabengebiet typische Tätigkeit:

Sehen Sie Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes Bibliothekar*in?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu begründen und zu kommentieren.

3 Beruflicher Hintergrund & Motivation

Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?

- FaMI
- Referendar*in
- Bibliothekar*in
- Bachelor of Arts Bibliotheks-/ Informationsmanagement
- Bachelor of Arts Bibliotheks-/ Informationswissenschaft

https://ww3.unipark.de/www/print_survey.php?syid=775132&__menu_node=print

1/6

- Master of Arts Bibliotheks-/ Informationswissenschaft
- Andere:

Welche ist Ihre höchste berufliche Qualifikation?

- Ausbildung
- Referendariat
- Weiterbildung
- Studium (Diplom/Bachelor)
- Studium (Magister/Master)
- Promotion
- Habilitation
- Sonstiges

War das ein einschlägiger Studiengang?

(zum Beispiel Bibliotheks- und/oder Informationswissenschaften/-management)

- Ja, ein einschlägiger Studiengang
- Nein, ein Studium in einem anderen Fach
- Keine Angabe

In welcher Art von Einrichtung arbeiten Sie derzeit?

- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (über 400.001 Einwohner)
- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (100.001 bis 400.000 Einwohner)
- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (50.001 bis 100.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtu
- Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (bis zu 50.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen)
- Wissenschaftliche Universalbibliotheken
- Wissenschaftliche Spezialbibliotheken
- Über- und regionale Institutionen des Bibliothekswesens (Staatliche und kirchliche Fachstellen, Bibliotheks- und Berufsverbände
- Werkbibliotheken, Patientenbibliotheken, Unternehmensbibliotheken und Gefangenenbüchereien
- Sonstige

In welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie derzeit?

Bitte nennen Sie nur den übergeordneten Bereich. (Bsp. leiten Sie eine Einrichtung und gleichzeitig eine Abteilung, kreuzen Sie nur "Leitung einer Einrichtung")

- Leitung einer Einrichtung
- Leitung einer Abteilung
- Angestellte/r Mitarbeiter*in ohne Leitungsfunktion
- Anderes:

Wie oft haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kontakt mit Kund*innen/Benutzer*innen (z.B. Beratungsgespräche, Verbuchungstätigkeit)?

-
-
-
-
-
-

Was assoziieren Sie mit dem Begriff "Bibliothekar*in"?

Stichwörter reichen aus.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl?

sehr unzufrieden
 eher nicht zufrieden
 neutral
 eher zufrieden
 sehr zufrieden
 Keine Angabe

4 Selbstbild

Wie würden Sie die Arbeit in Ihrem Arbeitsfeld charakterisieren?

(++ = sehr ausgeprägt, + = eher ausgeprägt, 0 = neutral)

	++	+	0	+	++	
wenig nützlich	<input type="radio"/>	nützlich				
von Routine bestimmt	<input type="radio"/>	abwechslungsreich				
trist	<input type="radio"/>	interessant				
monoton	<input type="radio"/>	vielseitig				
trivial	<input type="radio"/>	verantwortungsvoll				

Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale Ihrer Meinung nach auf Bibliothekar*innen zu?

(++ = sehr ausgeprägt, + = eher ausgeprägt, 0 = neutral)

	++	+	0	+	++	
kreativ	<input type="radio"/>	unkreativ				
akkurat	<input type="radio"/>	zerstreut				
aufgeschlossen	<input type="radio"/>	schüchtern				
freundlich	<input type="radio"/>	unfreundlich				
humorvoll	<input type="radio"/>	verklemmt				
selbstbewusst	<input type="radio"/>	unsicher				
modern	<input type="radio"/>	altmodisch				
hilfsbereit	<input type="radio"/>	egoistisch				
selbstbewusst	<input type="radio"/>	unterwürfig				
kommunikativ	<input type="radio"/>	still				
ehrgeizig	<input type="radio"/>	phlegmatisch				
geduldig	<input type="radio"/>	ungeduldig				
laissez-faire	<input type="radio"/>	kleinlich				

fortschrittlich						konservativ
realistisch	<input type="radio"/>	weltfremd				
ordentlich	<input type="radio"/>	nachlässig				
spontan	<input type="radio"/>	bedacht				
zuverlässig	<input type="radio"/>	unzuverlässig				
entschlossen	<input type="radio"/>	unentschlossen				
gesellig	<input type="radio"/>	abweisend				

Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale auf Sie persönlich zu?

Bitte schauen Sie sich die Liste der Persönlichkeitsmerkmale nochmals an und kreuzen die Ausprägung an, die auf Sie zutrifft. (++ = sehr ausgeprägt, + = e

	++	+	0	+	++	
kreativ	<input type="radio"/>	unkreativ				
fokussiert	<input type="radio"/>	zerstreut				
aufgeschlossen	<input type="radio"/>	schüchtern				
freundlich	<input type="radio"/>	unfreundlich				
humorvoll	<input type="radio"/>	verklemmt				
selbstbewusst	<input type="radio"/>	unsicher				
modern	<input type="radio"/>	altmodisch				
hilfsbereit	<input type="radio"/>	egoistisch				
selbstbewusst	<input type="radio"/>	unterwürfig				
kommunikativ	<input type="radio"/>	still				
ehrgeizig	<input type="radio"/>	phlegmatisch				
geduldig	<input type="radio"/>	ungeduldig				
laissez-faire	<input type="radio"/>	kleinlich				
fortschrittlich	<input type="radio"/>	konservativ				
realistisch	<input type="radio"/>	weltfremd				
ordentlich	<input type="radio"/>	nachlässig				
spontan	<input type="radio"/>	bedacht				
zuverlässig	<input type="radio"/>	unzuverlässig				
entschlossen	<input type="radio"/>	unentschlossen				
gesellig	<input type="radio"/>	abweisend				

5 Selbstbild Seite 2

Was ist Ihrer Meinung nach die Hauptursache für das veraltete Image von Bibliothekar*innen?

Stichwörter reichen als Antwort aus.

Welche Maßnahmen könnten das Image von Bibliothekar*innen verbessern?

Stichwörter reichen aus.

Wie bewerten Sie die Zukunftsaussichten des Berufes Bibliothekar*in?

- sehr gut
- eher gut
- neutral
- eher schlecht
- sehr schlecht
- keine Angabe

Worin sehen Sie die Zukunft des Berufes?

Bitte nennen Sie bis zu drei Stichpunkte (z.B. Bibliothek als dritter Ort, Forschungsdatenmanagement)

1

2

3

Denken Sie, dass der weiblich geprägte Stereotyp das heutige Image des Berufes beeinflusst?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

6 Demografie

Welches Geschlecht haben Sie?

- Weiblich
- Männlich
- Divers

Welches Alter haben Sie?

bis einschließlich 17 ▲

18-24

25-34

35-44

45-59

60 und älter ▼

7 Geschlechterrollen

Kamen Sie schon einmal mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen Ihres Berufes in Kontakt?

-

Ja

- Nein
- Keine Angabe

Fühlen Sie sich als männlicher Vertreter Ihres Berufsstandes teilweise durch gesellschaftliche Vorurteile bedingt weniger ernst genommen?

- Ja
- Eher ja
- Eher nein
- Nein
- Keine Angabe

Beeinflusst Sie das Klischee des Frauenberufes Bibliothekarin in Ihrem Selbstbild?

- Ja
- Eher ja
- Eher nein
- Nein
- Keine Angabe

8 Feedback

An dieser Stelle können Sie gern Feedback zum Fragebogen geben:

9 Endseite

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Die Ergebnisse werden im Rahmen meiner Bachelorarbeit anonymisiert veröffentlicht.

Bitte vergrößern Sie die Reichweite der Untersuchung, indem Sie den Fragebogen auch über einen Mitarbeitendenverteiler an Kolleg*innen weiterleiten.

Codebuch (Projekt "Ein Blick in den Spiegel: Selbstbild und Image von Bibliothekaren

Anzeigeoptionen

Info: Hier können Sie optional die Anzeigeoptionen verändern.

- Anzeigeoptionen einstellen:
- Filter anzeigen
 - Trigger anzeigen
 - Plausichcks anzeigen
 - Ausblendbedingungen anzeigen
 - Direktlinks zum Editieren anzeigen
 - Ausfüllanweisungen anzeigen
 - Inhaltsverzeichnis anzeigen
 - Bespaltungsinformation (z. B. für Quantum) anzeigen aus Exportvorlage
 - Projekt komplett
 - Spaltenbreiten in Exportvorlage für diesen Exportvorgang an Größe der Daten anpassen (ohne Missing-Werte)
 - Teilnehmervariablen anzeigen
 - Umfragevariablen anzeigen
 - Gruppen und Gruppenzugehörigkeit von Items und Gruppen anzeigen

Einstellungen speichern

Sprache auswählen

Variablennamen bearbeiten

Exportieren

Ein Blick in den Spiegel: Selbstbild und Image von Bibliothekaren.

Projekt-ID	775132
URL der Umfrage	https://ww3.unipark.de/luc/AQuehl-Team/9716/
Datum	01.08.2019 08:20:02
Anzahl der Variablen in der Umfragetabelle	122 (Anzahl kann sich durch Generieren verändern)

Liste: NoName

Listentyp:	dynamisch
Listen-ID:	1
Wird verwendet in den Fragen:	-
Wird verwendet in den Loops:	-

1 Seite: System (PGID 5204117)

3 Seite: Begrüßung (PGID 5204120)

4 Seite: Warm Up (PGID 5204121)

Bitte nennen Sie eine für Ihr Aufgabengebiet typische Tätigkeit: (q_9716215 - Typ 142)

Variablenname	Extemer Variablenname	blob	Bitte nennen Sie eine für Ihr Aufgabengebiet typische Tätigkeit:
v_234	v_234		

Sehen Sie Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes Bibliothekar*in? (q_9717893 - Typ 111)

Variablenname	Extemer Variablenname	int	Sehen Sie Handlungsbedarf zur Imageprofilierung des Berufes Bibliothekar*in?
v_284	v_284		

2 Nein

	3	Keine Angabe
	4	Ja

Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu begründen und zu kommentieren. (q_9725939 - Typ 142)

Variablenname	Extermer Variablenname	blob	Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu begründen und zu kommentieren.
v_290	v_290		

5 Seite: Beruflicher Hintergrund & Motivation (PGID 5204135)

Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung? (q_9696500 - Typ 111)

Variablenname	Extermer Variablenname	int	Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?
v_13	v_13		
		1	Bibliothekar*in
		7	Andere:
		8	FaMI
		9	Referendar*in
		10	Bachelor of Arts Bibliotheks-/ Informationsmanagement
		11	Bachelor of Arts Bibliotheks-/ Informationswissenschaft
		12	Master of Arts Bibliotheks-/ Informationswissenschaft
Variablenname	Extermer Variablenname	varchar	Andere:
v_19	v_19		

Welche ist Ihre höchste berufliche Qualifikation? (q_9696501 - Typ 111)

Variablenname	Extermer Variablenname	int	Welche ist Ihre höchste berufliche Qualifikation?
v_21	v_21		
		1	Weiterbildung
		2	Studium (Diplom/Bachelor)
		3	Studium (Magister/Master)
		4	Promotion
		5	Habilitation
		6	Ausbildung
		7	Sonstiges
		8	Referendariat

War das ein einschlägiger Studiengang? (q_9714023 - Typ 111)

Variablenname	Extermer Variablenname	int	War das ein einschlägiger Studiengang?
v_231	v_231		
		1	Ja, ein einschlägiger Studiengang
		2	Nein, ein Studium in einem anderen Fach
		3	Keine Angabe

In welcher Art von Einrichtung arbeiten Sie derzeit? (q_9711303 - Typ 111)

Variablenname	Extermer Variablenname	int	In welcher Art von Einrichtung arbeiten Sie derzeit?
v_219	v_219		
		6	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (über 400.001 Einwohner)
		7	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (100.001 bis 400.000 Einwohner)
		8	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (50.001 bis 100.000 Einwohner) und Landkreise mit bibliothekarischen

100.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen)

9	Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken (bis zu 50.000 Einwohner und Landkreise mit bibliothekarischen Einrichtungen)
10	Wissenschaftliche Universalbibliotheken
11	Wissenschaftliche Spezialbibliotheken
12	Über- und regionale Institutionen des Bibliothekswesens (Staatliche und kirchliche Fachstellen, Bibliotheks- und Berufsverbände, Bibliotheksdienstleister)
13	Werkbibliotheken, Patientenbibliotheken, Unternehmensbibliotheken und Gefangenenbüchereien
14	Sonstige

In welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie derzeit? (q_9696503 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	In welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie derzeit?
v_23	v_23		
		1	Leitung einer Einrichtung
		2	Leitung einer Abteilung
		3	Angestellte/r Mitarbeiter*in ohne Leitungsfunktion
		4	Anderes:
Variablenname	Externer Variablenname	varchar	Anderes:
v_140	v_140		

Wie oft haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kontakt mit Kund*innen/Benutzer*innen (z.B. Beratungsgespräche, Verbuchungstätigkeit)? (q_9711457 - Typ 132)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Wie oft haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Kontakt mit Kund*innen/Benutzer*innen (z.B. Beratungsgespräche, Verbuchungstätigkeit)?
v_221	v_221		
		6	täglich
		7	mehrmals wöchentlich
		8	mehrmals monatlich
		10	Keine Angabe
		12	nie
		13	kaum, eher unregelmäßig

Was assoziieren Sie mit dem Begriff "Bibliothekar*in"? (q_9714022 - Typ 142)

Variablenname	Externer Variablenname	blob	Was assoziieren Sie mit dem Begriff "Bibliothekar*in"?
v_230	v_230		

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl? (q_9711362 - Typ 132)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl?
v_220	v_220		
		1	sehr unzufrieden
		2	eher nicht zufrieden
		3	neutral
		4	eher zufrieden
		5	sehr zufrieden
		6	Keine Angabe

6 Seite: Selbstbild (PGID 5204136)

Wie würden Sie die Arbeit in Ihrem Arbeitsfeld charakterisieren? (q_9712162 - Typ 340)

https://ww3.unipark.de/www/codebook.php?syid=775132&__menu_node=codebook_2

Wie stark ausgeprägt treffen in Ihrem Arbeitsbereich folgende Persönlichkeitsmerkmale zu? (q_9710800 - Typ 340)

Variablenname	Externer Variablenname	int	wenig nützlich - nützlich
v_224	v_224		
		1	++ wenig nützlich
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ nützlich

Variablenname	Externer Variablenname	int	von Routine bestimmt - abwechslungsreich
v_226	v_226		
		1	++ von Routine bestimmt
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ abwechslungsreich

Variablenname	Externer Variablenname	int	trist - interessant
v_227	v_227		
		1	++ trist
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ interessant

Variablenname	Externer Variablenname	int	monoton - vielseitig
v_228	v_228		
		1	++ monoton
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ vielseitig

Variablenname	Externer Variablenname	int	trivial - verantwortungsvoll
v_229	v_229		
		1	++ trivial
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ verantwortungsvoll

Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale Ihrer Meinung nach auf Bibliothekar*innen zu? (q_9710800 - Typ 340)

Variablenname	Externer Variablenname	int	kreativ - unkreativ
v_147	v_147		
		1	++ kreativ
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ unkreativ

Variablenname	Externer Variablenname	int	akkurat - zerstreut
v_149	v_149		
		1	++ akkurat
		2	+
		-	-

			3	0
			4	+
			5	++ zerstreut
Variablenname v_150	Externer Variablenname v_150	int	aufgeschlossen - schüchtern	
			1	++ aufgeschlossen
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ schüchtern
Variablenname v_151	Externer Variablenname v_151	int	freundlich - unfreundlich	
			1	++ freundlich
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ unfreundlich
Variablenname v_152	Externer Variablenname v_152	int	humorvoll - verklemmt	
			1	++ humorvoll
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ verklemmt
Variablenname v_153	Externer Variablenname v_153	int	selbstbewusst - unsicher	
			1	++ selbstbewusst
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ unsicher
Variablenname v_155	Externer Variablenname v_155	int	modern - altmodisch	
			1	++ modern
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ altmodisch
Variablenname v_156	Externer Variablenname v_156	int	hilfsbereit - egoistisch	
			1	++ hilfsbereit
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ egoistisch
Variablenname v_157	Externer Variablenname v_157	int	selbstbewusst - unterwürfig	
			1	++ selbstbewusst
			2	+
			3	0

			4	+
			5	++ unterwürfig
Variablenname v_158	Externer Variablenname v_158	int	kommunikativ - still	
			1	++ kommunikativ
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ still
Variablenname v_159	Externer Variablenname v_159	int	ehrgeizig - phlegmatisch	
			1	++ ehrgeizig
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ phlegmatisch
Variablenname v_160	Externer Variablenname v_160	int	geduldig - ungeduldig	
			1	++ geduldig
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ ungeduldig
Variablenname v_161	Externer Variablenname v_161	int	laissez-faire - kleinlich	
			1	++ laissez-faire
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ kleinlich
Variablenname v_163	Externer Variablenname v_163	int	fortschrittlich - konservativ	
			1	++ fortschrittlich
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ konservativ
Variablenname v_164	Externer Variablenname v_164	int	realistisch - weltfremd	
			1	++ realistisch
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ weltfremd
Variablenname v_166	Externer Variablenname v_166	int	ordentlich - nachlässig	
			1	++ ordentlich
			2	+
			3	0
			4	.

			4	+
			5	++ nachlässig
Variablenname v_168	Externer Variablenname v_168	int	spontan - bedacht	
			1	++ spontan
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ bedacht
Variablenname v_169	Externer Variablenname v_169	int	zuverlässig - unzuverlässig	
			1	++ zuverlässig
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ unzuverlässig
Variablenname v_200	Externer Variablenname v_200	int	entschlossen - unentschlossen	
			1	++ entschlossen
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ unentschlossen
Variablenname v_201	Externer Variablenname v_201	int	gesellig - abweisend	
			1	++ gesellig
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ abweisend
Wie stark ausgeprägt treffen folgende Persönlichkeitsmerkmale auf Sie persönlich zu? (q_9711261 - Typ 340)				
Variablenname v_178	Externer Variablenname v_178	int	kreativ - unkreativ	
			1	++ kreativ
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ unkreativ
Variablenname v_180	Externer Variablenname v_180	int	fokussiert - zerstreut	
			1	++ fokussiert
			2	+
			3	0
			4	+
			5	++ zerstreut
Variablenname v_181	Externer Variablenname v_181	int	aufgeschlossen - schüchtern	
			1	++ aufgeschlossen

		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ schüchtern
Variablenname v_182	Externer Variablenname v_182	int	freundlich - unfreundlich
		1	++ freundlich
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ unfreundlich
Variablenname v_183	Externer Variablenname v_183	int	humorvoll - verklemmt
		1	++ humorvoll
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ verklemmt
Variablenname v_184	Externer Variablenname v_184	int	selbstbewusst - unsicher
		1	++ selbstbewusst
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ unsicher
Variablenname v_185	Externer Variablenname v_185	int	modern - altmodisch
		1	++ modern
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ altmodisch
Variablenname v_186	Externer Variablenname v_186	int	hilfsbereit - egoistisch
		1	++ hilfsbereit
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ egoistisch
Variablenname v_187	Externer Variablenname v_187	int	selbstbewusst - unterwürfig
		1	++ selbstbewusst
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ unterwürfig
Variablenname v_188	Externer Variablenname v_188	int	kommunikativ - still
		1	++ kommunikativ
		2	+

		3	0
		4	+
		5	++ still
Variablenname v_189	Externer Variablenname v_189	int	ehrgeizig - phlegmatisch
		1	++ ehrgeizig
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ phlegmatisch
Variablenname v_190	Externer Variablenname v_190	int	geduldig - ungeduldig
		1	++ geduldig
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ ungeduldig
Variablenname v_191	Externer Variablenname v_191	int	laissez-faire - kleinlich
		1	++ laissez-faire
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ kleinlich
Variablenname v_192	Externer Variablenname v_192	int	fortschrittlich - konservativ
		1	++ fortschrittlich
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ konservativ
Variablenname v_193	Externer Variablenname v_193	int	realistisch - weltfremd
		1	++ realistisch
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ weltfremd
Variablenname v_195	Externer Variablenname v_195	int	ordentlich - nachlässig
		1	++ ordentlich
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ nachlässig
Variablenname v_197	Externer Variablenname v_197	int	spontan - bedacht
		1	++ spontan
		2	+
		-	-

		3	0
		4	+
		5	++ bedacht
Variablenname v_198	Externer Variablenname v_198	int	zuverlässig - unzuverlässig
		1	++ zuverlässig
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ unzuverlässig
Variablenname v_294	Externer Variablenname v_294	int	entschlossen - unentschlossen
		1	++ entschlossen
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ unentschlossen
Variablenname v_296	Externer Variablenname v_296	int	gesellig - abweisend
		1	++ gesellig
		2	+
		3	0
		4	+
		5	++ abweisend

7 Seite: Selbstbild Seite 2 (PGID 5221496)**Was ist Ihrer Meinung nach die Hauptursache für das veraltete Image von Bibliothekar*innen? (q_9696528 - Typ 142)**

Variablenname	Externer Variablenname	blob	Was ist Ihrer Meinung nach die Hauptursache für das veraltete Image von Bibliothekar*innen?
v_131	v_131		

Welche Maßnahmen könnten das Image von Bibliothekar*innen verbessern? (q_9714024 - Typ 142)

Variablenname	Externer Variablenname	blob	Welche Maßnahmen könnten das Image von Bibliothekar*innen verbessern?
v_232	v_232		

Wie bewerten Sie die Zukunftsaussichten des Berufes Bibliothekar*in? (q_9716218 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Wie bewerten Sie die Zukunftsaussichten des Berufes Bibliothekar*in?
v_235	v_235		
		1	sehr gut
		2	eher gut
		3	neutral
		4	eher schlecht
		5	sehr schlecht
		6	keine Angabe

Worin sehen Sie die Zukunft des Berufes? (q_9726066 - Typ 143)

Variablenname	Externer Variablenname	varchar	1
v_291	v_291		
Variablenname	Externer Variablenname	varchar	2
v_292	v_292		

Variablenname	Externer Variablenname	varchar	3
v_293	v_293		

Denken Sie, dass der weiblich geprägte Stereotyp das heutige Image des Berufes beeinflusst? (q_9719023 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Denken Sie, dass der weiblich geprägte Stereotyp das heutige Image des Berufes beeinflusst?
v_286	v_286		
		1	Ja
		2	Nein
		3	Keine Angabe

8 Seite: Demografie (PGID 5204145)

Welches Geschlecht haben Sie? (q_9696530 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Welches Geschlecht haben Sie?
v_137	v_137		
		6	Weiblich
		7	Männlich
		8	Divers

Welches Alter haben Sie? (q_9696531 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Welches Alter haben Sie?
v_138	v_138		
		6	18-24
		7	25-34
		8	35-44
		9	45-59
		10	60 und älter
		11	bis einschließlich 17

9 Seite: Geschlechterrollen (PGID 5217346)

Kamen Sie schon einmal mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen Ihres Berufes in Kontakt? (q_9717883 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Kamen Sie schon einmal mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen Ihres Berufes in Kontakt?
v_281	v_281		
		1	Ja
		2	Nein
		3	Keine Angabe

Fühlen Sie sich als männlicher Vertreter Ihres Berufsstandes teilweise durch gesellschaftliche Vorurteile bedingt weniger ernst genommen? (q_9717888 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Mann_Fühlen Sie sich als männlicher Vertreter Ihres Berufsstandes teilweise durch gesellschaftliche Vorurteile bedingt weniger ernst genommen?
v_282	v_282		
		1	Ja
		2	Nein
		3	Keine Angabe
		4	Eher ja
		5	Eher nein

Beeinflusst Sie das Klischee des Frauenberufes Bibliothekarin in Ihrem Selbstbild? (q_9719356 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Frau_Beeinflusst Sie das Klischee des Frauenberufes Bibliothekarin in Ihrem Selbstbild?
v_289	v_289		
		6	Ja
		7	Eher ja
		8	Eher nein
		9	Nein
		10	Keine Angabe

10 Seite: Feedback (PGID 5204149)**An dieser Stelle können Sie gern Feedback zum Fragebogen geben: (q_9696535 - Typ 142)**

Variablenname	Externer Variablenname	blob	An dieser Stelle können Sie gern Feedback zum Fragebogen geben:
v_139	v_139		

Zusätzliche Materialien der Auswertung

(1) Liste der Kategorien genannter Hauptursachen für das veraltete Image (Frage 15) nach Häufigkeit der Nennung absteigend sortiert:

mediale Darstellung	241
Image wird durch Nichtnutzer geprägt	137
Unkenntnis der Öffentlichkeit über Berufspraxis und -bild/fehlende Sichtbarkeit in Öffentlichkeit	123
Imagekampagnen fehlen/ zu wenig Marketing/Öffentlichkeitsarbeit/Imagepflege	96
fehlende Außenkommunikation/geringe Außenwirkung	89
veraltete Gebäude/Räumlichkeiten/Ausstattung/Technik/fehlende Mittel	67
Fügung in bestehende Klischees/Identifikation mit altem Image (auch bei Nachwuchs) /Personifizierung des Images/Angst vor Veränderung	66
Blick hinter die Kulissen fehlt	58
Festhalten an alten Traditionen & Hierarchien/keine Innovationskraft/mangelnde Karriere-/Weiterbildungsmöglichkeiten	57
veraltetes Berufsbild/Berufsbezeichnung/unzureichende Beschreibung seitens Berufsinformationsstellen	56
Selbstdarstellung nicht gut	49
hoher Altersdurchschnitt des Personals	47
schlechte persönliche Erfahrungen/veraltete Kindheitserinnerungen	45
Assoziation mit Lesen und Büchern, Eindruck des Veralteten	45
seltener Beruf/kleine Community/keine Lobby	45
BibliothekarInnen sind zu unauffällig/still/zurückhaltend/introvertiert	44
veraltetes Image der Bibliotheken	42
Vorurteile/Klischees	36
historisch bedingt/Strukturen des Öffentlichen Dienstes	33
Unkenntnis über Leistungsspektrum der Dienstleistungen von BibliothekarInnen	33
äußeres Erscheinungsbild/Außenwirkung des Personals/fehlende Diversität (auch: Frauenberuf)	28
Trends werden zu spät umgesetzt/fehlende Agilität	26
geringe Wertschätzung/ Anerkennung durch Gesellschaft	20
Internet/Digitalisierung suggerieren Überflüssigkeit	20
starre Regularien	18
Imagewandel ist noch nicht in der Gesellschaft angekommen	14
schlechte Bezahlung	14
kaum Beachtung in der Politik	11
fehlendes Bibliotheksgesetz/kein Teil des Tagesgeschäftes für Kommunen	10
zu wenig Einsatz von Social Media/ zu wenig Influencer	9
Unqualifiziertes Personal in kleineren Einrichtungen	9

Voreingenommenheit der breiten Masse und Unwille zu hinterfragen	8
Unattraktiv als Aufenthaltsort	7
zu fest verankertes Image in der Gesellschaft	5
keine (oder zu wenige) "coolen" Rollenvorbilder	4
fehlender Kontakt zu Meinungsmachern	4

Anhang Tabelle 1: Kategorien genannter Hauptursachen (eigene Darst.)

(2) Grafisch dargestellter Auszug aus allen Statements zu Maßnahmen der Imageverbesserung von BibliothekarInnen:

Die Menschen kommen wegen allen möglichen Dingen in die Bibliothek und vielleicht auch zur Bibliothek. Aber sicher nicht, um mit coolen BibliothekarInnen abzuhängen. BibliothekarInnen müssten die Chance haben, sich selbst ohne Maulkorb darstellen zu können. **Persönlichkeiten zulassen, dreister werden, lauter werden.** Umbenennung in irgendetwas Englisch und/oder mit Medien. Kampagne wie beim Handwerk (für den Öffentlichen Dienst), aber ist natürlich zu teuer. **unbescheidener werden.** Anstatt überfordert vor der Technik zu stehen, sollten wir sie verstehen und beherrschen. Sonst sind wir wieder nur Anwender. **Regellockerung (im Dienst/im Kopf bei einigen). Bekomme auch im Jahre 2019 immer noch ab und zu zu hören „Oh, Sie haben hier ja auch DVDs zum Ausleihen“.** Kleidervorschriften!!! Bitte keine Dienstschlappen mehr (Hausschuhe haben einige tatsächlich an). **Bessere Qualitäts- und Persönlichkeitsauslese in den Ausbildungseinrichtungen. Keine Überheblichkeit gegenüber NutzerInnen.** Teambildungs-Workshops um die Diskrepanz zwischen älteren und jüngeren KollegInnen in Bibliotheken zu verringern und einen gemeinsamen Dialog anzuregen. **Keine Mauerblümchen oder Gejammer. Bildsprache beachten: keine alten schönen Katalogkästen abbilden, Bildauswahl von Redaktionen etc. wirksam beeinflussen.** Bibliothekarinnen der Welt vereinigt Euch. BibliothekarInnen sollten lauter werden, Raum einnehmen, für sich eintreten. **Den Benutzer nicht als Feind sehen, der meinen Schatz will ;-)** Hausschlappen auf der Arbeit verbieten :P Die alte Generation muss offener für die neue Welt sein und mitmachen. Ansonsten muss man abwarten bis diese Generation in Rente gegangen ist. Das eigene Berufsbild muss völlig neu überdacht werden und da sträubt sich die ältere Generation (Geburtsjahre vor 1985 ca.) dann doch, meistens jedenfalls. **Die Einstellung von Bewerbern, die dem Image widersprechen.** Die Mitarbeiter selbst sollten sich immer wieder prüfen, ob es denn z.B. wirklich notwendig ist, in der Bibliothek zu flüstern. Bibliotheken müssen sich als Dienstleistungseinrichtung sehen, das ist bei vielen noch nicht angekommen. **Die Zeit arbeitet mit. Automatisch durch Verjüngung der Teams. Nachwuchs der Digital Natives. Agiler und bunter werden.** Diversität. Nicht nur die netten Bildungsbürgerkinder in unseren Beruf. Es fehlen die diversen Ethnien, die längst ein Teil der Kultur sind. Bitte mehr schräge und schlaue Typen und TypInnen. **Offensiv nach außen wirken. Selbstbewusst in Gremien auftreten, sich auch mal aufdrängen, moderne Dinge ausprobieren (Vorbildeffekt, Vorreiterrolle) auch moderne Darstellungs Kanäle nutzen. Ein Umdenken der Mitarbeiter, aber auch der Politik.** Extraversion, Präsenztraining, Stil- und Modeberatung. **Gehirnwäsche der alten Bibliothekarinnen und Aufweichen von strengen Regularien. Am meisten hilft das eigene Auftreten.** Konsequente Modernisierung der Strukturen innerhalb des Bibliothekswesens, durchlässige Karriere Möglichkeiten, höhere Eingruppierungen. Daraus resultiert ein anderer Typus Bibliothekarin und die Imagepflege erübrigt sich. **Den Studiengang so gestalten, dass er auch Menschen anspricht, die nicht nur was mit Büchern machen wollen. Wenn der Beruf**

besser bezahlt würde, würden ihn sicher mehr Young Professionals auswählen und nicht nur optimistische Weltverbesserer und Bücherfreunde, denen Geld nicht so wichtig ist. Außerdem müssen mehr interne Weiterbildungen angeboten werden, um alle KollegInnen von ihrem antiquarischen [antiquierten] Wissensstand abzuholen und in die Realität zu bringen. Mehr trommeln. Eine angemessene Bezahlung würde zur sozialen Aufwertung des Berufes beitragen. Raus aus der Bibliothek ins Leben. Schwierig, da wir z.B., auch bei der Stadt als Ort gelten, wo man schwierige / gestörte Leute unterbringen kann. Stärkere Vorgaben, was Kleidung, Frisur etc. angeht (kein Schlumperlook). Sich konsequent von den Mitarbeitern trennen, die nicht bereit sind, in sich selbst zu investieren und den modernen Leitlinien gerecht zu werden. Stärkere Auswahl bei der Zulassung, niemanden einstellen, der sagt, er/sie würde gerne lesen. Eine gut organisierte Bibliothekslobby wäre nicht schlecht. Flashmobs in der Bibliothek. Weg mit mausgrau, steingrau, betongrau, Farb- und Stilberatung für Bibliothekare. Werden Sie zum Hingucker am Infotresen! Erstmals in unserem Hause: Workshop in Open-Space-Technik Inhalt: Welche Wirkung hat die erotische Ausstrahlung des Bibliothekspersonals auf die Gewinnung neuer Zielgruppen, steigende Ausleihzahlen, termingerechtere Rückgabe. Stilberatung: Kein Fleece mehr am Tresen! Manolos statt Birkenstock. Mit High Heels sicher durch den Bibliotheksalltag. Tue Gutes und REDE darüber. Jobbeschreibung bei der Arbeitsagentur aktualisieren!!!! Mit Fremdblick sollten wir verstehen lernen, wie unsere Kunden uns und unsere Häuser sehen. Oft unaufgeräumt, vollgestopft mit Büchern, die nicht mehr ausgeliehen werden und mit niedriger Aufenthaltsqualität und vielen Verboten. Anerkennung der Bibliotheken als Bildungseinrichtungen!!! (und somit Pflichtaufgaben der Gemeinden). Eigene Arbeit zeitgemäß profilieren (digitaler Wandel). Jede Bibliothekarin muss sich in erster Linie als Botschafterin ihrer Einrichtung verstehen und verstanden werden. Wenn mein Selbstverständnis nicht das Beste ist, dann bringen Werbemaßnahmen auch nix. Außerdem sollte für Bibliotheksnutzer die Unterscheidung von professionellem Bibliothekspersonal und angelernten Kräften sichtbar sein. Mehr Zusammenarbeit im Team ohne Hierarchiegehebe. Ja, ich leite dieses Wissenschaftszentrum und dass ich Bibliothekarin bin hilft mir sehr dabei, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Ausprobieren fördern! Vielleicht sollte man die Berufsbilder besser präsentieren. Eigenes Fahrwasser verlassen.

Eher konservativ verortete Statements:

Wenn die Gesellschaft sich insgesamt etwas weniger von schnelllebigen Modetrends hinreißen lassen würde. Vielleicht sollten wir alle ein bisschen mehr CDU wählen? Wieso? Bücher sind toll. Dieses Image ist doch super und sollte nicht verbessert werden. Eine Bibliothek voller Bücher ist romantisch. Auch Bibliothekare sollten regelmäßig vor Ort arbeiten (Bücher wegräumen u.a.) NutzerInnen kennenlernen, dann wissen die auch mal endlich wie tatsächlich ein Arbeitsalltag in einer Bibliothek aussieht. Klingt nicht spannend und man versteht erst, warum es spannend ist, wenn man wirklich sieht, was derjenige arbeitet. Aber warum sollte man das wollen? Das ist ein Teufelskreis und gilt sicher für viele Berufe, unter denen man sich wenig vorstellen kann. Aber davon ganz abgesehen muss man nicht über jedes Stöckchen springen und sollte sich selbst treu bleiben. Wir gehören Gott sei Dank noch nicht der freien Wirtschaft an! Bei der Einstellung darauf achten, dass die Person gern liest; viele Kolleginnen sagen sie kämen privat kaum zum Lesen, sind daher auch in der Buchberatung nicht gut (anders als Buchhändler). Da hilft leider nichts mehr. Da wird ja schon vieles getan. Aber die Schnelligkeit des digitalen Wandels erlaubt leider keine langfristigen strategischen

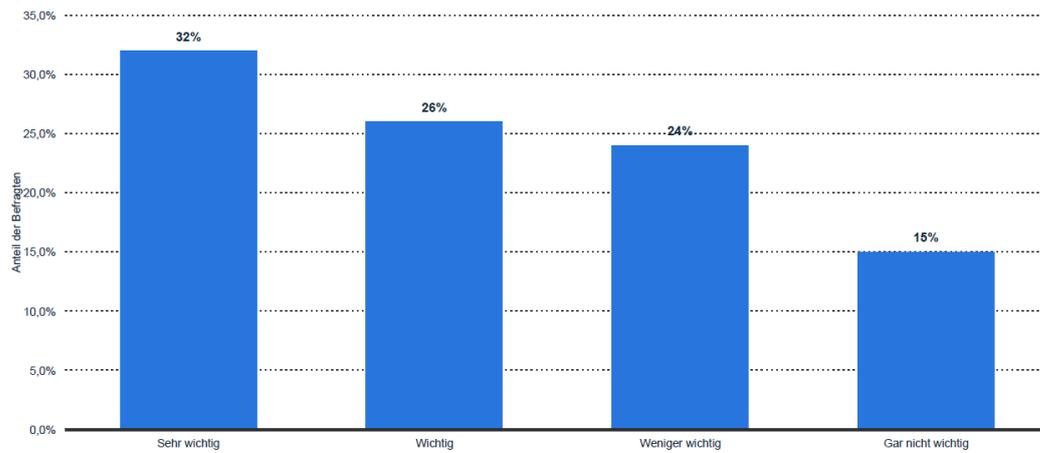
Planungen. Man hat den Eindruck, dass seit Jahren nur auf Sicht gefahren wird. Was heute cool ist, ist morgen schon wieder von gestern. Die Zurückbesinnung zu alten Tugenden und Werten und die Vermittlung dieser von klein auf. Einfach sich [man] selbst sein. Ohne Fortbildung der Mitarbeiter kann die Bibliothek bald ganz schließen. Gibt es nicht. Ich denke, das Image wird schon moderner aufgrund von PC-Plätzen oder in der ÖB viele Möglichkeiten für Kinder und Jugendliche. Kommt von selbst. Uns klar machen dass wir Angebote für eine privilegierte Bevölkerungsschicht machen und für die anderen eben nicht. Die nennen wir dann bildungsferne Schichten. Das braucht einfach Zeit; Maßnahmen halte ich für ungünstig (Anbiederung, unfreiwillige Komik). Mal ein cooler Werbespot (gab es damals für die Aids-Kampagnen in den 80er Jahren auch (Tina, wo sind die Kondome?)).

Anhang Abbildung 1: Auszug aus allen Statements zu Maßnahmen der Imageverbesserung (eigene Darst.)

(3) Ergebnisse zur Zukunft von Büchereien und Öffentlichen Bibliotheken

Wie wichtig ist es Ihnen, dass es auch in Zukunft Büchereien bzw. öffentliche Bibliotheken gibt? Würden Sie sagen, dass ist Ihnen persönlich...?"

Umfrage zur Relevanz von Büchereien und öffentlichen Bibliotheken in Deutschland 2015



Hinweis(e): Deutschland; 1.-12.11.2015; 16-75 Jahre; 1.448

Anhang Abbildung 2: Ergebnisse zur Zukunft von Büchereien und Öffentlichen Bibliotheken (hbz, DBS und Deutscher Bibliotheksverband 2016 [online])

Kennzahlen

Übersicht 5 Statistische Kennzahlen zu den Öffentlichen Bibliotheken in Deutschland

Institutionen und Angebote	
Anzahl der Öffentlichen Bibliotheken (Haupt- und Zweigstellen) 2015	9 117
Anzahl der meldenden Öffentlichen Bibliotheken 2015	7 623
Öffnungszeiten aller Öffentlichen Bibliotheken im Jahr 2015	4,4 Millionen Stunden
Physischer Medienbestand insgesamt 2015	119 Millionen Medien
Nutzung	
Physische Besuche an Öffentlichen Bibliotheken 2015	119 Millionen Besuche
Physische Besuche pro Einwohnerin und Einwohner 2015	1,4 Besuche
Virtuelle Besuche 2015	21,2 Millionen Besuche
Physische und virtuelle Entleihungen 2015	363 Millionen Entleihungen
Entleihungen je Einwohnerin und Einwohner 2015	4,4 Entleihungen
Personal	
Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2015 insgesamt	11 361 VZÄ
Anzahl der Ehrenamtlichen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2015	3 097 VZÄ
Beschäftigte Personen in Öffentlichen Bibliotheken 2015	63 083 Personen
Beschäftigte im Bibliothekswesen 2015 laut Mikrozensus	32 000 Personen
Finanzen	
Ausgaben Öffentlicher Bibliotheken 2015	972 Millionen Euro
Ausgaben Öffentlicher Bibliotheken je Einwohnerin und Einwohner 2015	12 Euro
Ausgaben der öffentlichen Hand für Bibliotheken insgesamt 2013 laut Kulturfinanzbericht ¹	1,4 Milliarden Euro
Öffentliche Ausgaben für Bibliotheken je Einwohnerin und Einwohner 2013 lt. Kulturfinanzbericht ¹	17,64 Euro
Steuerpflichtige im Wirtschaftszweig Bibliotheken und Archive und deren Umsätze lt. Umsatzsteuerstatistik – Veranlagungen 2012	224 Steuerpflichtige; Umsatz: 46 Millionen Euro

Anhang Abbildung 3: Kennzahlen zu Öffentlichen Bibliotheken (Statistisches Bundesamt 2017, S. 56)

Übersicht 6 Statistische Kennzahlen zu den Wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland

Institutionen und Angebote	
Anzahl der meldenden Wissenschaftlichen Bibliotheken 2015	254 Bibliotheken mit 741 Standorten
Regel-Öffnungszeiten der Hauptstellen der Wissenschaftlichen Bibliotheken 2015	17 488 Stunden wöchentlich
Physischer Materialbestand 2015	389 Millionen Materialien
Nutzung	
Physische Besuche an Wissenschaftlichen Bibliotheken 2015	101 Millionen Besuche
Physische Besuche pro Einwohnerin und Einwohner 2015	1,2 Besuche
Physische Entleihungen 2015	87 Millionen Entleihungen
Physische Entleihungen je Einwohnerin und Einwohner 2015	1,1 Entleihungen
Personal	
Anzahl der Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2015	10 998 VZÄ
Beschäftigte im Bibliothekswesen 2015 laut Mikrozensus ¹	32 000 Personen
Finanzen	
Ausgaben Wissenschaftlicher Bibliotheken 2015	1 Milliarde Euro
Erwerbungsausgaben Wissenschaftlicher Bibliotheken 2015	327 Millionen Euro
Ausgaben der Öffentlichen Hand für Wissenschaftliche Bibliotheken 2013 ²	660 Millionen Euro
Öffentliche Ausgaben für Wissenschaftliche Bibliotheken je Einwohnerin und Einwohner 2013 ²	17,64 Euro

Anhang Abbildung 4: Kennzahlen zu wissenschaftlichen Bibliotheken (Statistisches Bundesamt 2017, S. 61)

Eidesstattliche Versicherung

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.

Hamburg, den

Ort, Datum

Annabelle Quehl