

BIBLIOTHEKARE ZWISCHEN VERWALTUNG
UND WISSENSCHAFT

200 JAHRE BERUFSBILDDEBATTE

Herausgegeben von Irmgard Siebert
und Thorsten Lemanski



VITTORIO KLOSTERMANN · FRANKFURT AM MAIN

INKA TAPPENBECK UND ACHIM OSSWALD

Fachliche Informationsberatung:
Perspektiven für eine Neuorientierung
der Fachreferatsarbeit

*1. Fachreferat heute und morgen:
neue Aufgaben, neue Herausforderungen*

War die Fachreferatsarbeit lange Zeit vor allem durch die Aufgabenbereiche des Bestandsaufbaus, der Erschließung und der Informationsvermittlung definiert, hat sich das Feld der Aufgaben durch die „digitale Revolution“, insbesondere durch die Entwicklung des Internets, stark verändert und erweitert. Seit dem Ende der 1990er Jahre wurden Subject Gateways, Virtuelle Fachbibliotheken und später Fachportale aufgebaut, wobei die Zuständigkeiten hierfür in erster Linie bei den Fachreferenten der entsprechenden Sondersammelgebiete lagen. Mit dem unter anderem durch die SteFi-Studie¹ initiierten und durch den Bologna-Prozess verstärkten Ausbau von Bibliotheksschulungen zu umfassenden und zum Teil in die Hochschullehre integrierten Modellen einer Teaching Library² wurden Fachreferenten unter anderem zu Dozenten für Informationskompetenz. Der Einzug des E-Learnings in die Lehre machte dabei auch vor den bibliothekarischen Schulungsaktivitäten nicht halt; bald galt es, neben den Präsenzs Schulungen auch fachliche Online-Tutorials zu entwickeln – möglichst multimedial und interaktiv. Die durch die Zeitschriftenkrise und durch die mit dem Internet eröffneten technischen Möglichkeiten entstandenen Entwicklungen im Bereich des elektronischen Publizierens forderten ferner den Aufbau verlegerischer Kompetenzen: Fachreferenten wuchs

¹ Klatt, Rüdiger u. a.: Nutzung elektronischer wissenschaftlicher Information in der Hochschulausbildung. Barrieren und Potenziale der innovativen Mediennutzung im Lernalltag der Hochschulen. Dortmund: Leske + Budrich 2001. URL: <http://opus.bsz-bw.de/hdms/volltexte/2004/334/pdf/NutzungwissInfo.pdf> [Stand 15.03.2013].

² Lux, Claudia; Sühl-Strohmenger, Wilfried: Teaching Library in Deutschland. Vermittlung von Informations- und Medienkompetenz als Kernaufgabe öffentlicher und wissenschaftlicher Bibliotheken. Wiesbaden: Dinges & Frick 2004 (b.i.t.-online Innovativ, 9).

die Aufgabe zu, die neuen Möglichkeiten des elektronischen Publizierens – unter anderem in den verschiedenen Varianten des Open Access – in die Fachbereiche ihrer Hochschulen hineinzutragen. Fachreferenten beteiligten sich vielerorts am Aufbau fachlicher Repositorien und entwickelten Expertise in den vielfältigen technischen, rechtlichen und organisatorischen Fragen des wissenschaftlichen Publizierens. Auch beim Aufbau virtueller Forschungsumgebungen sind Fachreferenten gefragt. Auf der Grundlage ihrer fachlichen und informationswissenschaftlichen Kreuzqualifikation sind sie wichtige Ansprechpartner der Fachwissenschaftler in Fragen des Aufbaus und der Nutzung dieser neuen Instrumente der E-Science. Gleiches gilt für die Etablierung von Infrastrukturen für das professionelle Management von Forschungsdaten. Auch hier ist der Fachreferent in der Pflicht, da er aufgrund seiner fachlichen Qualifikation die spezifischen Bedarfe der Wissenschaftler seines Faches kennt, ihre Wünsche und Anforderungen angemessen interpretieren und in die Entwicklung der technischen Instrumentarien für das Verwalten und Archivieren der Forschungsdaten einbeziehen kann. Dabei bleibt der klassische Aufgabenbereich des Aufbaus und der Pflege bibliothekarischer Bestände bestehen, angereichert um die Einbeziehung einer Vielfalt elektronischer Ressourcen, die in einem extrem heterogenen Marktgefüge beschafft oder lizenziert werden.

Das Fachreferat hat sich damit zu einem komplexen und in vielen Teilaspekten hochspezialisierte Kenntnisse erfordernden Aufgabenkonglomerat entwickelt.³ Es unterscheidet sich konzeptionell vom klassischen, vor allem durch den Aspekt der Bestandspflege definierten Aufgabenprofil durch die Ausweitung auf Dienstleistungen, die unter dem Begriff der fachlichen Informationsberatung⁴ zusammengefasst werden können: Hierzu zählen die Unterstützung der Wissenschaftler beim elektronischen

³ Vgl. u. a. Enderle, Wilfried: Selbstverantwortliche Pflege bibliothekarischer Bestände und Sammlungen. Zu Genese und Funktion wissenschaftlicher Fachreferate in Deutschland 1909–2011. In: *Bibliothek Forschung und Praxis* 36 (2012), 1, S. 24–31. Wiederabdruck im vorliegenden Band, S. 47–64; Schröter, Marcus: Fachreferat 2011 – Innenansichten eines komplexen Arbeitsfeldes. In: *Bibliothek Forschung und Praxis* 36 (2012), 1, S. 32–50; Schibel, Wolfgang: „Fachreferat 2000“. 13 Thesen zur Differenzierung des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes. In: *Bibliotheksdienst* 32 (1998), 6, S. 1040–1046; Bosserhoff, Björn: Fachreferent – quo vadis? Standortbestimmung eines Berufsbilds. Köln 2008. URL: http://opus.bibl.fh-koeln.de/volltexte/2012/345/pdf/Bosserhoff_Bjoern.korr.pdf [Stand 15.03.2013].

⁴ Damit wird das Konzept des Bibliothekars als „information consultant“ (vgl. Murphy, Sarah Anne: *The librarian as information consultant. Transforming reference for the information age.* Chicago: American Library Association 2011) aufgegriffen und auf den Bereich der Fachreferatsarbeit bezogen.

Publizieren, bei der Verwaltung und Archivierung ihrer Forschungsdaten, beim Aufbau und der Nutzung virtueller Forschungsumgebungen und bei der Vermittlung von Informationskompetenz an die Studierenden, um nur einige der sich deutlich abzeichnenden neuen Aufgabenfelder zu nennen. In all diesen Bereichen sind Fachreferenten aufgrund ihrer wissenschaftlichen Qualifikation unverzichtbar. Sie sollten als Scharnier zwischen Bibliothek und Hochschule agieren, denn sie sprechen die Sprache der Wissenschaftler ihres Faches, kennen dessen Struktur, Terminologie und kulturelle Besonderheiten und werden im Idealfall aufgrund ihrer ausgewiesenen fachlichen Qualifikation von den Wissenschaftlern ihrer Hochschulen als Fachkollegen identifiziert, ernst genommen und einbezogen.⁵ Mit dem aus dem angloamerikanischen Raum stammenden – begrifflich allerdings noch sehr unscharfen – Konzept des „embedded librarian“⁶ bzw. „liaison librarian“⁷ hat diese Idee der Integration des fachlich und informationswissenschaftlich kreuzqualifizierten Bibliothekars in den Wissenschafts- und Forschungsprozess deutlichen Ausdruck gefunden.

Aber wie schlägt sich diese Veränderung der erweiterten Aufgabenstellung von Fachreferenten in der bibliothekarischen Praxis konkret nieder? Wie stark sind Fachreferenten heute bereits aktiv in diese neuen Aufgabengebiete involviert; wie hoch ist der Anteil der klassischen und der neuen Aufgaben innerhalb ihres Tätigkeitsprofils? Und wie ist das Zusammenspiel von Fachreferats- und Managementaufgaben bei denjenigen, die neben dem Fachreferat in ihrer Bibliothek auch Leitungsfunktionen ausüben?

⁵ Vgl. auch Schröter, Marcus; Steinhauer, Eric W.: *Philologie und Bibliothek – Philologie oder Bibliothek? Das Verhältnis von Fachstudium und Bibliothek als Herausforderung in beruflicher Praxis und bibliothekarischer Ausbildung.* In: Lorenz, Bernd (Hrsg.): *Bibliothek und Philologie. Festschrift für Hans-Jürgen Schubert zum 65. Geburtstag.* Wiesbaden: Harrassowitz 2005, S. 151–178.

⁶ Vgl. u. a. Bartnik, Linda u. a.: *We will be assimilated: Five experiences in embedded librarianship.* In: *Public Services Quarterly* 6 (2010), 2–3, S. 150–164; Kvenild, Cassandra; Calkins, Kaijsa (Hrsg.): *Embedded Librarians. Moving beyond one-shot instruction.* Chicago: American Library Association 2011, S. 3–16; Carlson, Jake; Kneale, Ruth: *Embedded librarianship in the research context. Navigation new waters.* In: *College & Research Libraries News* 72 (2011), 3, S. 167–170; Drewes, Kathy; Hoffman, Nadine: *Academic embedded librarianship. An introduction.* In: *Public Services Quarterly* 6 (2010), 2–3, S. 75–82; Kho, Nancy Davis: *Embedded librarianship. Building relational roles.* In: *Information Today* 28 (2011), 3, S. 1–36; Shumaker, David; Talley, Mary: *Models of embedded librarianship. A research summary.* In: *Information Outlook* 14 (2010), 1, S. 27–35; Shumaker, David: *The Embedded Librarian: Innovative Strategies for Taking Knowledge Where It's Needed.* Medford, N. J.: Information Today 2012.

⁷ Vgl. u. a. Rodwell, John; Fairbairn, Linden: *Dangerous liaisons?: Defining the faculty liaison librarian service model, its effectiveness and sustainability.* In: *Library management* 29 (2008), 1, S. 116–124.

2. Ein Blick in die Praxis

Auf der Suche nach Antworten auf diese Fragen wurde im Frühjahr 2012 an einer nordrhein-westfälischen Universitätsbibliothek eine Befragung der Mitarbeiter des Wissenschaftlichen Dienstes durchgeführt.⁸ Von den zwanzig an der Bibliothek tätigen Mitarbeitern des Höheren Dienstes haben sechzehn den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Befragung erfolgte anonym, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Erkenntnisziel der Befragung war es, ein genaueres Bild der Verteilung der verschiedenen Aufgabenbereiche des Wissenschaftlichen Dienstes in der bibliothekarischen Praxis zu erhalten. Daher wurden die Mitarbeiter gebeten anzugeben, wie viel Zeit sie auf einzelne Aufgabengebiete verwenden. Die Benennung dieser Aufgabengebiete wurde mit dem Leiter der Bibliothek erarbeitet, sodass gewährleistet war, dass die Mitarbeiter sich mit diesen Tätigkeitsbezeichnungen identifizieren konnten. Die Aufgabengebiete wurden in vier Cluster unterteilt: „Fachreferat“, „Management“, „Forschung und Entwicklung (Projekte)“ sowie „Informationstechnik“. Im Cluster „Fachreferat“ konnten die Befragten ihre Zeitanteile auf folgende Tätigkeitsbereiche verteilen: Erwerbung/Bestandsaufbau und -pflege, Sacherschließung, Erstellung von fachlichen Informationsmitteln (Websites, Linklisten, Virtuelle Fachbibliotheken, Portale etc.), Vermittlung von Informationskompetenz, fachbezogene Öffentlichkeitsarbeit (Kontakte zu den Fakultäten etc.), Nutzungsevaluationen und Auskunftsdienst an der Theke. Leitungsaufgaben, insbesondere die Leitung von Abteilungen bzw. Dezernaten der Bibliothek, wurden im Cluster „Management“ zusammengefasst. Das Cluster „Forschung und Entwicklung“ bezog die Mitarbeit in bibliothekarischen Projekten, Planungsaufgaben (z. B. themenbezogene Arbeitsgruppen), wissenschaftliche Publikations- und Vortragstätigkeit sowie die Forschung in Kooperation mit den Fachbereichen ein.⁹ Im „IT-Cluster“ wurden Tätigkeitsbereiche wie das elektronische Publizieren, Langzeitarchivierung und Forschungsdatenmanagement genannt. Darüber hinaus gab es für die Befragten die Möglichkeit, weite-

⁸ Klar ist, dass diese Befragung nur ein Schlaglicht auf die Situation in einer Bibliothek wirft und damit keinerlei Repräsentativität der Ergebnisse für andere Bibliotheken gegeben ist.

⁹ Die Forschung in Kooperation mit den Fachbereichen wurde in der Befragung bewusst dem Cluster „Forschung und Entwicklung“ zugeordnet, weil sie in dieser Einrichtung nach Auskunft der Bibliotheksleitung nicht als klassische Fachreferatsaufgabe aufgefasst wurde und mit dem Fragebogen keine diesbezüglichen Irritationen erzeugt werden sollten.

re Aufgabengebiete selbst zu benennen. Im zweiten Teil des Fragebogens wurden sie unter anderem gebeten anzugeben, welchem Funktionsbereich der Bibliothek ihre Stelle primär zugeordnet ist (Fachreferat, Abteilungsleitung, Anderes) und ihre wöchentliche Arbeitszeit zu beziffern.¹⁰

Die Auswertung der Daten ergab folgende Verteilung der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit des Wissenschaftlichen Dienstes auf die benannten Aufgabengebiete:

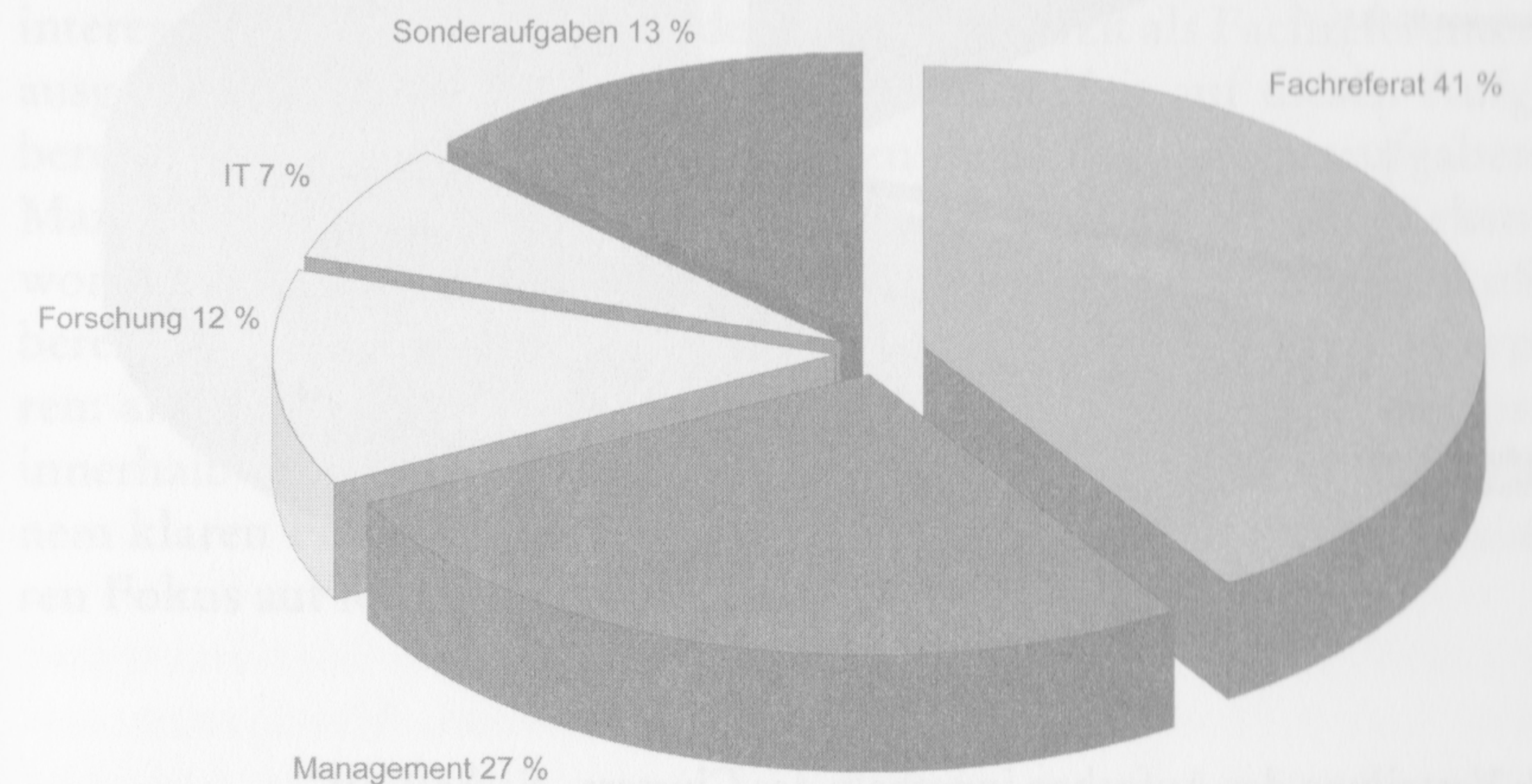


Abb. 1: Verteilung der Aufgabengebiete des Wissenschaftlichen Dienstes

Die Auswertung zeigt, dass 27 Prozent der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit der Mitarbeiter des Wissenschaftlichen Dienstes der befragten Bibliothek (insgesamt 615 Stunden) auf Managementaufgaben entfallen, wobei die Anteile der einzelnen Befragten mit Angaben zwischen „30 Stunden pro Woche“ und „1 Stunde pro Woche“ stark variieren. Die restlichen 73 Prozent verteilen sich auf die unter den Rubriken „Fachreferat“ (41 Prozent), „Forschung und Entwicklung“ (12 Prozent), „Informationstechnik“ (7 Prozent) und Sonderaufgaben (13 Prozent) zusammengefassten Tätigkeiten.¹¹

¹⁰ Auf die mit Befragungen dieser Art stets verbundenen methodischen Probleme wie beispielsweise das Geben sozial erwünschter Antworten etc. wird hier aus Platzgründen nicht näher eingegangen.

¹¹ Innerhalb des Clusters „Forschung und Entwicklung“ gab nur ein einziger Befragter an, in Forschungsaktivitäten der Fachbereiche involviert zu sein, und dies lediglich mit einer Wochenstunde. Insofern stört diese im Sinne des hier vertretenen Verständnisses

Um einen genaueren Eindruck von der Verteilung der Tätigkeiten innerhalb des Aufgabengebietes „Fachreferat“ zu erhalten, lohnt es sich, die Angaben der Befragten in diesem Segment gesondert zu betrachten.

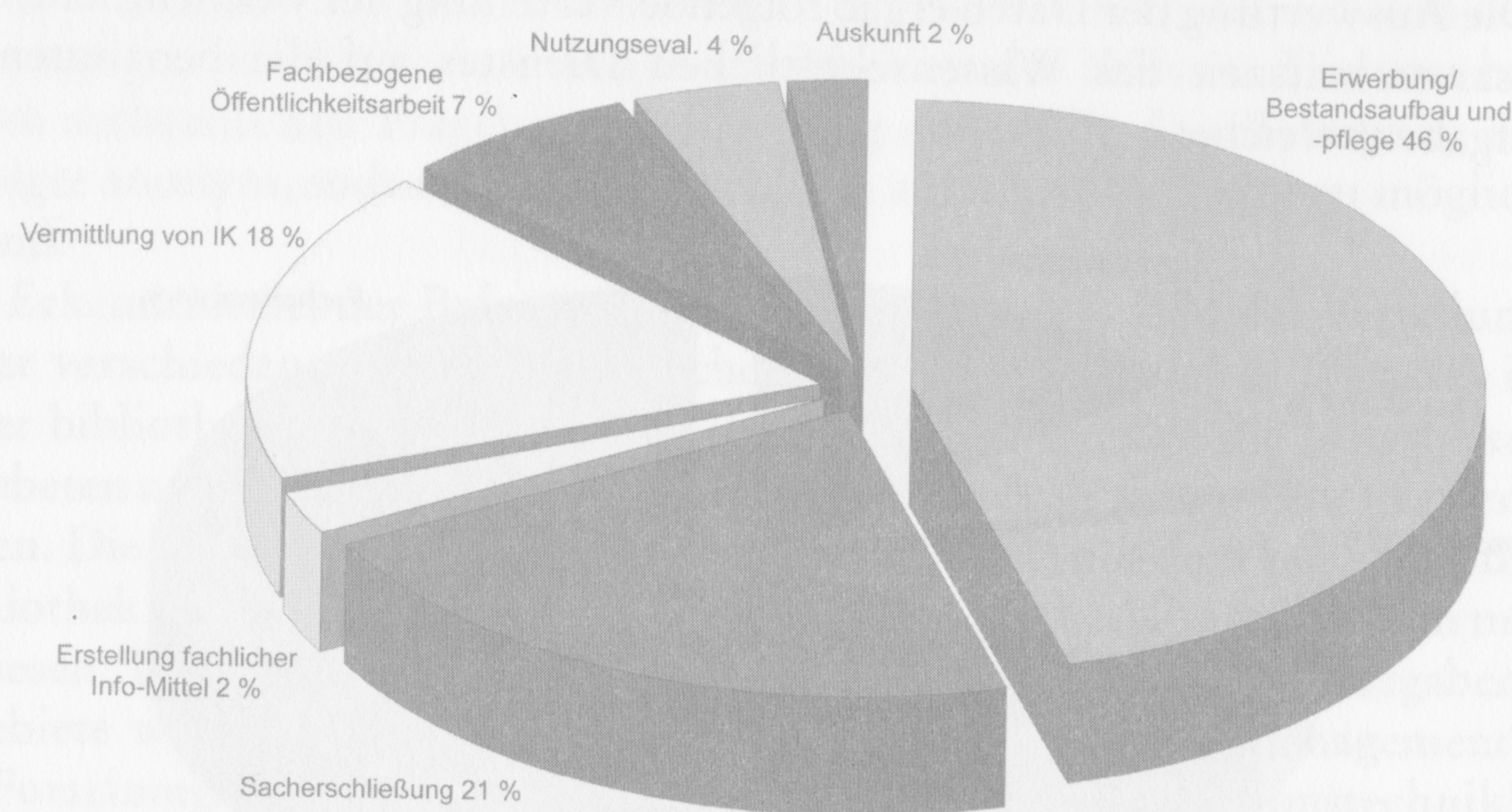


Abb. 2: Verteilung der Aufgaben innerhalb des Clusters „Fachreferat“

Die Grafik zeigt, dass die klassischen Fachreferatsaufgaben wie Bestandsaufbau und Erschließung deutlich dominieren, aber auch das Aufgabenfeld der Vermittlung von Informationskompetenz bereits einen erheblichen Anteil einnimmt.¹² Die fachbezogene Öffentlichkeitsarbeit – das Pflegen der Kontakte zu den Fakultäten – wird in der befragten Bibliothek ebenfalls als Aufgabe im Fachreferat wahrgenommen.

Auch wenn die Befragung nur eine Momentaufnahme der Aufgabenverteilung des Wissenschaftlichen Dienstes in einer einzelnen Bibliothek darstellt, belegt dieses Ergebnis doch, dass Fachreferenten heute bereits einzelne Teilbereiche des Aufgabenkomplexes, der oben unter dem Begriff der fachlichen Informationsberatung beschrieben wurde, wahrneh-

von Fachreferatsarbeit sachlich inkorrekte Zuordnung die Aussagekraft der Gesamtauswertung nicht.

¹² Dies ist insofern besonders hervorzuheben, als die Vermittlung von Informationskompetenz derzeit nach wie vor in der Hauptsache von Mitarbeitern des Gehobenen Dienstes ausgeübt wird. Vgl. Schulungsstatistik NRW 2011. URL: <http://www.informationskompetenz.de/regionen/nordrhein-westfalen/schulungsstatistik-2011/> [Stand 15.03.2013].

men. Andere Bereiche sind dagegen in der befragten Bibliothek (noch) nicht etabliert. Keiner der Befragten gab beispielsweise an, im Bereich des Forschungsdatenmanagements aktiv zu sein; nur einer benannte die Forschung in Kooperation mit den Fachbereichen als – wenn auch äußerst geringfügigen – Teil seines Aufgabengebietes.

Korreliert man die Angaben der Befragten zu ihren Tätigkeitsbereichen mit denen zu der primären organisatorischen Zuordnung ihrer Stelle in der Bibliothek (Fachreferat, Abteilungsleitung, Anderes), so ergibt sich ein interessantes Bild: Diejenigen, deren Stelle explizit als Fachreferentenstelle ausgewiesen ist, verwenden signifikant mehr Zeit auf diesen Aufgabebereich als diejenigen, die zusätzlich zu ihren Fachreferatsaufgaben auch Managementfunktionen innehaben. Diese an sich triviale Erkenntnis, wonach bei gleichbleibendem Zeitkontingent hinzukommende Aufgaben bereits bestehende verdrängen, lässt sich jedoch auch anders interpretieren: als Identifikation von zwei sehr unterschiedlichen Aufgabenprofilen innerhalb des Wissenschaftlichen Dienstes an Bibliotheken – eines mit einem klaren Fokus auf Fachreferatsaufgaben, eines mit einem ebenso klaren Fokus auf Managementaufgaben.

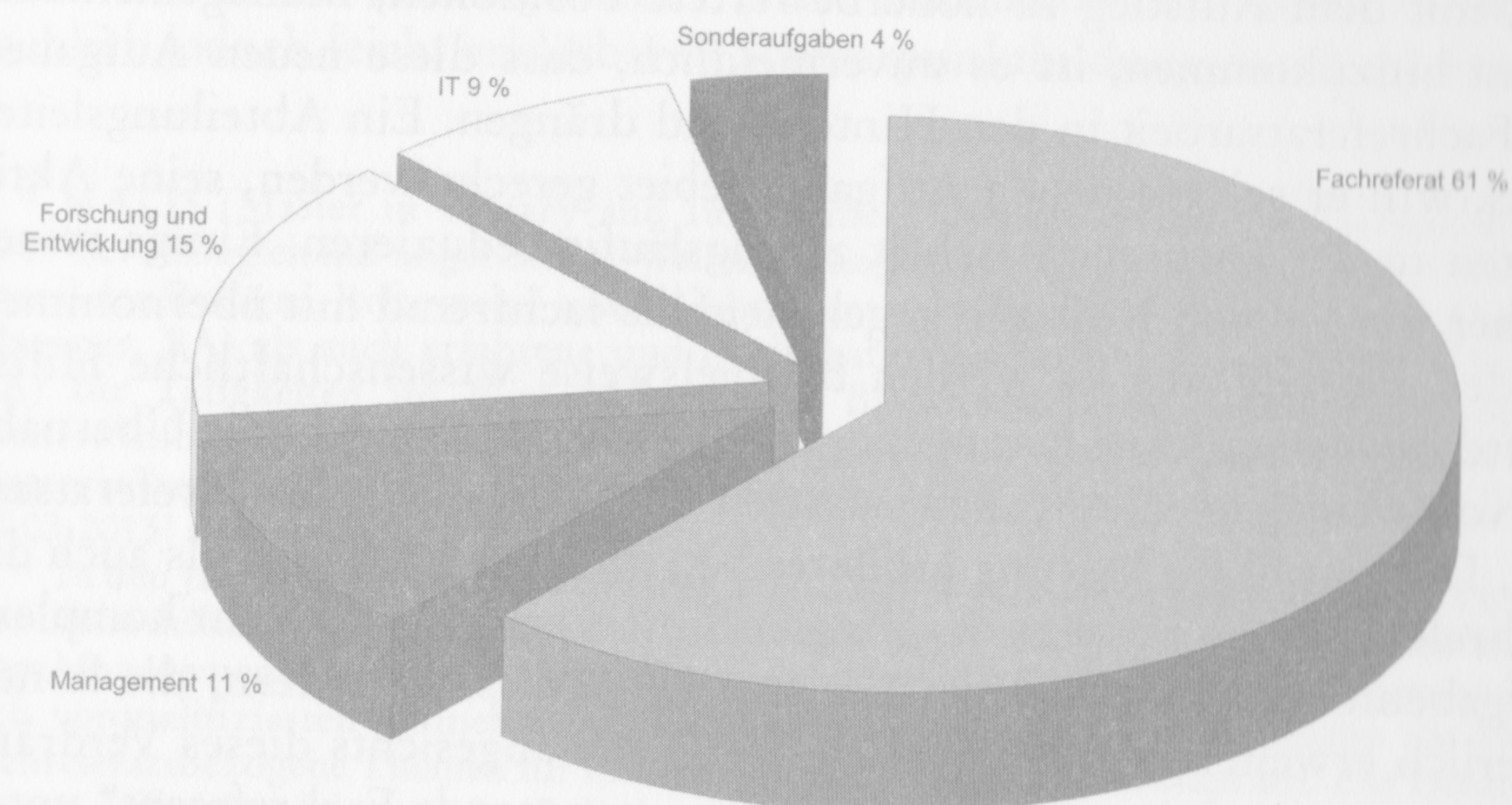


Abb. 3: Aufgabenprofil 1: Fachreferat

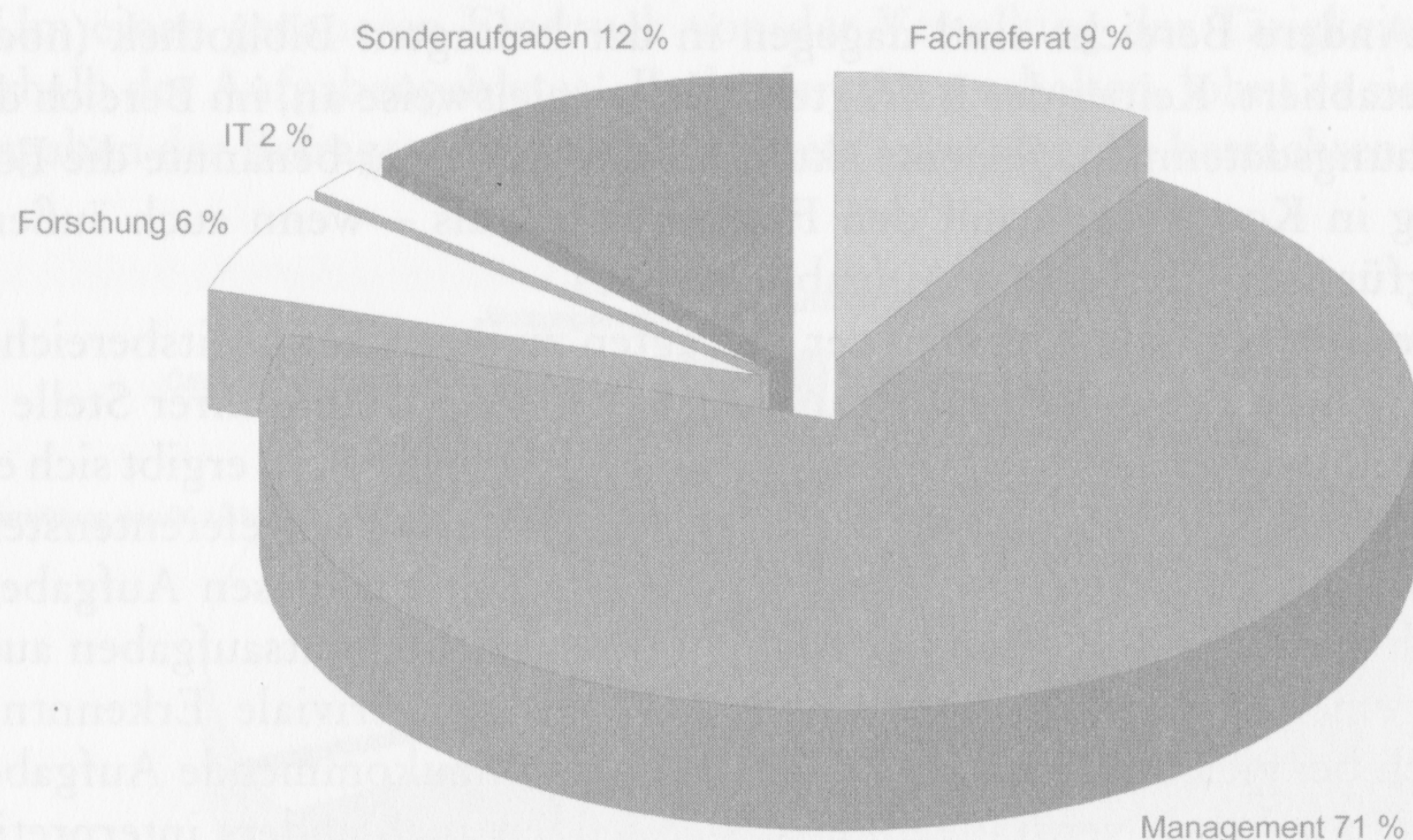


Abb. 4: Aufgabenprofil 2: Management

Da der berufliche Einstieg in den Wissenschaftlichen Dienst an Bibliotheken in der Regel in der Funktion eines Fachreferenten erfolgt und später erst, mit dem Aufstieg in höherbewertete Positionen, Managementaufgaben hinzukommen, ist es unvermeidlich, dass diese neuen Aufgaben die Fachreferatsarbeit in den Hintergrund drängen. Ein Abteilungsleiter muss, will er seinem neuen Aufgabengebiet gerecht werden, seine Aktivitäten in der Fachreferatsarbeit zwangsläufig reduzieren. Einige seiner Fächer werden von Kollegen gegebenenfalls fachfremd mit übernommen werden müssen oder es werden beispielsweise wissenschaftliche Hilfskräfte zur Verstärkung herangezogen. In beiden Fällen geht die Übernahme von Managementaufgaben zulasten der Qualität der Fachreferatsarbeit. Da sowohl die Leitung größerer betrieblicher Einheiten als auch die Fachreferatsarbeit im oben dargelegten Sinn jeweils für sich sehr komplexe Aufgabenfelder sind und spezialisierte Kenntnisse erfordern, die kontinuierlich erweitert werden müssen, stellt sich angesichts dieses Verdrängungszusammenhangs die Frage, ob der „managende Fachreferent“ unter den Bedingungen einer zunehmend komplexer werdenden Informationswelt noch eine realistische und zeitgemäße Konzeption darstellt.

3. Qualifizierungsoptionen

Für das Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln war die Überlegung nahe liegend, aus dieser – zunächst punktuellen – Bestandsaufnahme curriculare Konsequenzen abzuleiten, da das Institut mit dem berufsbegleitenden Master-Studienangebot MALIS (Master in Library and Information Science)¹³ explizit und programmatisch für Aufgaben im Wissenschaftlichen Bibliotheksdienst qualifiziert. Als eine Option, die in der Befragung erkennbar gewordenen Profile des Höheren Dienstes konzeptionell aufzugreifen, entstand die Überlegung, im MALIS-Studium zwei Schwerpunktbereiche „Fachreferat“ und „Management“ anzubieten. Durch sie sollten sich die Teilnehmer entsprechend ihren Interessen, ihrem Persönlichkeitsprofil und unabhängig von ihrer Vorqualifikation spezialisieren können. So würden auch zwei Affinitätsprofile aufgegriffen werden können, die sich im MALIS-Studium insbesondere im Bereich der Projekte und Abschlussarbeiten¹⁴ gezeigt hatten: Die durch ein Studium der gängigen Wissenschaftsdisziplinen vorqualifizierten Teilnehmer zeigten eine Tendenz zum Profil „Fachreferat“, die bibliothekarisch vorqualifizierten Teilnehmer (Bibliothekare mit Diplom- oder Bachelorabschluss) eine zum Profil „Management“. Diese informelle und unbeabsichtigte, fachlich jedoch leicht erklärbar¹⁵ Schwerpunktbildung durch die Studie-

¹³ MALIS (Master in Library and Information Science) ist ein viersemestriger, seit 2009 berufsbegleitend angebotener Weiterbildungsstudiengang, mit dem sich – entsprechend den Bologna-Reformen – sowohl Absolventen beliebiger Fachstudien (z. B. Diplom, Magister, BA) als auch erfahrene und qualifikationsorientierte Bibliothekare (Diplom, BA) für Tätigkeiten im Wissenschaftlichen Bibliotheksdienst qualifizieren können. Weitere Informationen zum Studiengang, insbesondere zu den Lehrinhalten und den organisatorischen Rahmenbedingungen, werden unter URL: <http://malis.fh-koeln.de> [Stand 15.03.2013] angeboten.

¹⁴ In den Jahrgängen MALIS 2009 und MALIS 2010 entschieden sich knapp 80 Prozent der bibliothekarisch vorqualifizierten Teilnehmer für Projekte und Abschlussarbeiten aus dem Management-Bereich, während dies nur weniger als 40 Prozent der fachwissenschaftlich vorqualifizierten Teilnehmer taten. Von letzteren wählten dafür knapp die Hälfte fachreferatsbezogene Themen für ihre Projekte und Abschlussarbeiten aus. Für Details zu diesen Affinitätsbildungen im Rahmen von Projekten und Abschlussarbeiten sei auf die Präsentation der Autoren im Rahmen des ULB-Kolloquiums am 27.03.2012 verwiesen, die unter URL: <http://docserv.uni-duesseldorf.de/servlets/DocumentServlet?id=21017> [Stand 15.03.2013] (speziell Folie 17) eingesehen werden kann.

¹⁵ Die aufgezeigten Affinitäten der beiden MALIS-Teilnehmergruppen korrespondieren zumindest zum Teil mit ihren dem Masterstudium vorausgehenden Qualifikationen und Erfahrungen: Fachwissenschaftler befassen sich eher mit einem bibliothekarischen Thema, das Bezug zu ihren fachlichen Kenntnissen hat, während die in der Regel perspektivisch um die Übernahme von Leitungsaufgaben bemühten bibliothekarisch vorqualifizierten Teilnehmer sich für den Managementbereich interessieren.

renden selbst sollte durch ein strukturelles Angebot gezielt aufgegriffen werden. So sollte den Teilnehmern die Aneignung von spezieller Expertise entweder für die wissenschaftlich qualifizierte Fachberatung im Sinne des oben ausgeführten umfassenden Verständnisses moderner Fachreferatsarbeit oder für Leitungs- und Führungsaufgaben in Bibliotheken ermöglicht werden.¹⁶

Die Diskussion dieser Überlegungen mit der bibliothekarischen Praxis¹⁷ zeigte jedoch, dass solche Überlegungen zur Schwerpunktbildung aus unterschiedlichen Gründen auf Ablehnung stoßen. Zentrales Argument war dabei, dass eine „vorratsorientierte“ Managementqualifikation von Quereinsteigern mit Fachstudium (analog zu den bisherigen Bibliotheksreferendaren) als nicht sinnvoll erachtet wird. Diese Qualifikation soll aus Sicht der bibliothekarischen Berufspraxis im Bedarfsfall und bei persönlicher Eignung, etwa bei Übernahme von Leitungsaufgaben, durch gezielte, kohärente Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen.

Seitens der Berufspraxis wurden in verschiedenen Diskussionen, die gezielt zur gemeinsamen Sondierung eines weiterhin praxismäßigen MALIS-Curriculums initiiert wurden, zum Teil sehr widersprüchliche Anforderungen an das gewünschte Kompetenzspektrum der Absolventen formuliert. Dies macht deutlich, dass – abhängig von Situation und Aufgaben der jeweiligen Bibliothek – sowohl Bedarf an bibliothekarischen Generalisten als auch an Absolventen für sehr spezialisierte, moderne und in den Bibliotheken bislang nicht hinreichend vertretene Qualifikationen (z. B. in den Bereichen Forschungsdatenmanagement oder Metadaten) besteht.

Für die weiteren MALIS-Planungen wurde daher bis auf Weiteres die Überlegung zur angedachten Schwerpunktbildung in den beiden benannten Bereichen verworfen. Stattdessen wird das Aufgabenspektrum eines modern verstandenen Fachreferats zukünftig noch stärker als bisher in das Curriculum eingebunden. Geklärt werden muss dabei unter anderem, welche anderen Lehrinhalte entsprechend reduziert angeboten werden können.

¹⁶ Seitens insbesondere der bibliothekarisch vorqualifizierten Teilnehmer wurde und wird regelmäßig eine Ausweitung und Vertiefung der Lehrangebote im Bereich Management, insbesondere Personalmanagement und Führungsverhalten, gefordert. Vermutlich fließen hier die beruflichen Vorerfahrungen der Teilnehmer mit problematischen Praxiserfahrungen mit ein.

4. Zwischen Fach und Karriere: das Dilemma der Fachreferenten

Aus Sicht der den Studiengang MALIS anbietenden Hochschule, die ein modernes, den aktuellen Stand der internationalen Fachdiskussion einbeziehendes Curriculum realisieren möchte, provozieren die Wünsche der Berufspraxis ein Dilemma:

Eine vertiefende Schwerpunktsetzung zur Qualifizierung für ein modernes, im Sinne fachlicher Informationsberatung verstandenes Fachreferat, wie es eingangs dieses Beitrags skizziert wurde, entspräche dem von den maßgeblichen Forschungseinrichtungen und Hochschulgremien Geforderten und würde Dienstleistungen sowie Strukturen in den Bibliotheken ermöglichen, die am internationalen Stand orientiert sind. Gleichzeitig aber würden Mitarbeiter, die diesen Weg gehen und ihre Karriereabsichten auf das Ziel „Fachreferat“ fokussieren, damit aktuell eine berufliche Sackgasse – zumindest hinsichtlich der Besoldung – ansteuern. Als Voraussetzung für laufbahn- bzw. entgeltgruppenbezogen höherwertige Tätigkeiten (A 14–16 bzw. E 14–15) sind erweiterte Anteile von (Personal-)Managementaufgaben vorgesehen, die unvermeidlich zulasten der intensiven, umfassenden und spezialisierten Fachreferatsarbeit gehen. Tätigkeiten im Bereich des Controllings oder auch eine moderne Personalführung erfordern zeitgemäße Qualifikationen und insbesondere entsprechende Zeitanteile in der täglichen Arbeit. Somit besteht die Gefahr, dass alle diejenigen, die an einer beruflichen Entwicklung entsprechend der angebotenen Karrieremöglichkeiten interessiert sind, Fachreferatsaufgaben nur als Zwischenstufe für höherbewertete Managementaufgaben sehen. Dies aber steht einer professionellen Weiterentwicklung der Fachreferatsarbeit im oben skizzierten Sinne entgegen. Dieses Dilemma verhindert zudem die von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in immer stärkerem Maße geforderte umfassende Unterstützung von Wissenschaft und Forschung durch die Bibliotheken in den oben skizzierten Bereichen.¹⁸

¹⁷ An dieser Stelle möchten die Autoren den Teilnehmern der Diskussionen danken, die sich im Anschluss an den Vortrag beim Kolloquium in der ULB Düsseldorf am 27.03.2012 (URL: <http://cms3.rz.uni-duesseldorf.de:10580/home/myulb/news/1332496391> [Stand 15.03.2013]) sowie bei weiteren Gelegenheiten (Treffen der Ausbildungsleitungen an Bibliotheken in NRW; AG der Universitätsbibliotheken des vbnw sowie in persönlichen Gesprächen) zu diesem Vorschlag kritisch und konstruktiv geäußert haben.

¹⁸ „Darüber hinaus müssen die Dienstleistungen für die Forschenden weiter verbessert werden. Forscherinnen und Forscher sollten in jeder Phase ihres Arbeitsprozesses die Unterstützung ihrer Hochschule finden (z. B. bei der adäquaten Präsentation ihrer Forschungsergebnisse).“ Aus: Hochschule im digitalen Zeitalter: Informationskompetenz

5. Perspektiven

Die zunehmende Komplexität der Tätigkeiten in Bibliotheken macht – analog zu anderen gesellschaftlichen Bereichen – eine funktionale Differenzierung und arbeitsteilige Spezialisierung gerade der hochqualifizierten Tätigkeitsbereiche notwendig. Die geforderte Professionalisierung der verschiedenen Aufgabenbereiche in der fachlichen Informationsvermittlung, die nötig ist, um in der Konkurrenz der Informationsdienstleister in und außerhalb der Trägerorganisationen bestehen zu können, ist nur durch eine wachsende Arbeitsteilung und Spezialisierung realisierbar. Der Spagat zwischen Fachreferat und Management, der aufgrund der Vorgaben aus Besoldungs- bzw. Entgeltordnung und der daraus entwickelten bisherigen Arbeitsorganisation¹⁹ von Mitarbeitern des Wissenschaftlichen Dienstes gefordert wird, wirkt sich zwangsläufig qualitätsmindernd auf beide Bereiche aus. Verharrt man in diesem Rahmen, wird aus Sicht der Autoren derzeit keine zukunftsorientierte, den professionellen Herausforderungen adäquate Lösung erkennbar.

Insofern wäre zu prüfen, inwieweit die von den Autoren vorgeschlagene und im Kontext der Bologna-Reformen möglich gewordene Alternative einen Ausweg aus dem genannten Dilemma aufzeigt, der einer zukunftsgerichteten Auslegung der besoldungs- und tarifrechtlichen Tätigkeitsmerkmale den Weg ebnet: Fachreferenten sollte die Möglichkeit geboten werden, sich ohne Einbußen an Einkommen und Status kontinuierlich und zielgerichtet für das wachsende Spektrum fachbezogener Aufgaben zu qualifizieren und zu engagieren. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Übernahme von inhaltlich anspruchsvollen und komplexen Aufgaben, die zudem eine umfassende wissenschaftliche Qualifikation voraussetzen, geringer bewertet wird als Verwaltungs- und Managementaufgaben. Gleichzeitig sollten sich die Fachreferenten, die ihren Schwerpunkt eher im Bereich des Managements sehen, auch hierfür bedarfsgerecht qualifizieren können, etwa mittels Weiterbildungsangeboten. Andererseits könnte ein Teil der Verwaltungs- und Managementaufgaben wie die Leitung von Abteilungen oder Dezernaten auf diplomierte, bibliothekarische Fachkräfte mit zusätzlichem LIS-Masterabschluss übertragen und damit deren jahrelang

neu begreifen – Prozesse anders steuern. Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 20.11.2012. URL: <http://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/arbeitsfelder/informationskompetenz/> [Stand 07.11.2013].

¹⁹ Zu prüfen wäre, inwieweit hier nicht auch Alternativen zur bisherigen Praxis in den Bibliotheken realisierbar wären, ohne den besoldungs- und entgeltordnungsbezogenen Rahmen zu verlassen.

gewachsene operative Erfahrungen und Kompetenzen für die Bibliotheken im Rahmen einer angemessenen beruflichen Entwicklung produktiv gemacht werden. So könnte eine schon zu Beginn der Bologna-Reformen im Jahr 2000 ergangene Prognose und Empfehlung der Kultusministerkonferenz aufgegriffen werden, die schon damals auf die Widersprüche zwischen herkömmlichem Laufbahn- und Tarifsystem einerseits und dem neuen, Bologna-basierten Graduierungssystem hinwies.²⁰

Wünschenswert wäre im Interesse der Bibliotheken, ihrer Mitarbeiter und nicht zuletzt ihrer Klientel, dass ein Weg gefunden wird, der beides ermöglicht: eine attraktive berufliche Perspektive und Karriere sowohl für diejenigen, die sich im Bereich einer Fachreferatsarbeit engagieren, die dem Anspruch einer umfassenden fachlichen Informationsberatung der Wissenschaftler und Forscher gerecht wird, als auch für diejenigen, die Managementaufgaben übernehmen.

²⁰ „Die Kultusministerkonferenz weist darauf hin, dass sich das herkömmliche Laufbahn- und Tarifsystem bei der Realisierung der bildungspolitischen Ziele, die mit der Einführung des neuen Graduierungssystems verbunden sind, als hinderlich erweist. Sie [die KMK; die Verf.] geht daher davon aus, dass mittelfristig die Differenzierung in die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes entfällt und dass allen Hochschulabsolventen mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung die gleichen Chancen beim Zugang zum öffentlichen Dienst eingeräumt werden. Es ist Aufgabe der einstellenden Behörden, je nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle über die Einstellung der Hochschulabsolventen ausschließlich nach deren Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung zu entscheiden.“ Aus: „Laufbahnrechtliche Zuordnung von Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterabschlüssen gem. § 19 HRG – Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.04.2000. URL: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_04_14-Laufbahn-Zuordnung-Bachelor-Master.pdf [Stand 15.03.2013].

5. Perspektiven

Die zunehmende Komplexität der Tätigkeiten in Bibliotheken macht – analog zu anderen gesellschaftlichen Bereichen – eine funktionale Differenzierung und arbeitsteilige Spezialisierung gerade der hochqualifizierten Tätigkeitsbereiche notwendig. Die geforderte Professionalisierung der verschiedenen Aufgabenbereiche in der fachlichen Informationsvermittlung, die nötig ist, um in der Konkurrenz der Informationsdienstleister in und außerhalb der Trägerorganisationen bestehen zu können, ist nur durch eine wachsende Arbeitsteilung und Spezialisierung realisierbar. Der Spagat zwischen Fachreferat und Management, der aufgrund der Vorgaben aus Besoldungs- bzw. Entgeltordnung und der daraus entwickelten bisherigen Arbeitsorganisation¹⁹ von Mitarbeitern des Wissenschaftlichen Dienstes gefordert wird, wirkt sich zwangsläufig qualitätsmindernd auf beide Bereiche aus. Verharrt man in diesem Rahmen, wird aus Sicht der Autoren derzeit keine zukunftsorientierte, den professionellen Herausforderungen adäquate Lösung erkennbar.

Insofern wäre zu prüfen, inwieweit die von den Autoren vorgeschlagene und im Kontext der Bologna-Reformen möglich gewordene Alternative einen Ausweg aus dem genannten Dilemma aufzeigt, der einer zukunftsgerichteten Auslegung der besoldungs- und tarifrechtlichen Tätigkeitsmerkmale den Weg ebnet: Fachreferenten sollte die Möglichkeit geboten werden, sich ohne Einbußen an Einkommen und Status kontinuierlich und zielgerichtet für das wachsende Spektrum fachbezogener Aufgaben zu qualifizieren und zu engagieren. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Übernahme von inhaltlich anspruchsvollen und komplexen Aufgaben, die zudem eine umfassende wissenschaftliche Qualifikation voraussetzen, geringer bewertet wird als Verwaltungs- und Managementaufgaben. Gleichzeitig sollten sich die Fachreferenten, die ihren Schwerpunkt eher im Bereich des Managements sehen, auch hierfür bedarfsgerecht qualifizieren können, etwa mittels Weiterbildungsangeboten. Andererseits könnte ein Teil der Verwaltungs- und Managementaufgaben wie die Leitung von Abteilungen oder Dezernaten auf diplomierte, bibliothekarische Fachkräfte mit zusätzlichem LIS-Masterabschluss übertragen und damit deren jahrelang

neu begreifen – Prozesse anders steuern. Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 20.11.2012. URL: <http://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/arbeitsfelder/informationskompetenz/> [Stand 07.11.2013].

¹⁹ Zu prüfen wäre, inwieweit hier nicht auch Alternativen zur bisherigen Praxis in den Bibliotheken realisierbar wären, ohne den besoldungs- und entgeltordnungsbezogenen Rahmen zu verlassen.

gewachsene operative Erfahrungen und Kompetenzen für die Bibliotheken im Rahmen einer angemessenen beruflichen Entwicklung produktiv gemacht werden. So könnte eine schon zu Beginn der Bologna-Reformen im Jahr 2000 ergangene Prognose und Empfehlung der Kultusministerkonferenz aufgegriffen werden, die schon damals auf die Widersprüche zwischen herkömmlichem Laufbahn- und Tarifsysteem einerseits und dem neuen, Bologna-basierten Graduierungssystem hinwies.²⁰

Wünschenswert wäre im Interesse der Bibliotheken, ihrer Mitarbeiter und nicht zuletzt ihrer Klientel, dass ein Weg gefunden wird, der beides ermöglicht: eine attraktive berufliche Perspektive und Karriere sowohl für diejenigen, die sich im Bereich einer Fachreferatsarbeit engagieren, die dem Anspruch einer umfassenden fachlichen Informationsberatung der Wissenschaftler und Forscher gerecht wird, als auch für diejenigen, die Managementaufgaben übernehmen.

²⁰ „Die Kultusministerkonferenz weist darauf hin, dass sich das herkömmliche Laufbahn- und Tarifsysteem bei der Realisierung der bildungspolitischen Ziele, die mit der Einführung des neuen Graduierungssystems verbunden sind, als hinderlich erweist. Sie [die KMK; die Verf.] geht daher davon aus, dass mittelfristig die Differenzierung in die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes entfällt und dass allen Hochschulabsolventen mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung die gleichen Chancen beim Zugang zum öffentlichen Dienst eingeräumt werden. Es ist Aufgabe der einstellenden Behörden, je nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle über die Einstellung der Hochschulabsolventen ausschließlich nach deren Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung zu entscheiden.“ Aus: „Laufbahnrechtliche Zuordnung von Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterabschlüssen gem. § 19 HRC – Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.04.2000. URL: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_04_14-Laufbahn-Zuordnung-Bachelor-Master.pdf [Stand 15.03.2013].