

Zweitveröffentlichung



Hickmann, Johanna; Kühner, Janina; Aprile, Alessandro

Wissenschaftliche Bibliothekar:innen : eine Analyse der Stellenausschreibungen für den höheren Dienst in Deutschland 2016-2021

Datum der Zweitveröffentlichung: 12.04.2024

Verlagsversion (Version of Record), Beitrag in Sammelwerk

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-946703

Erstveröffentlichung

Hickmann, J.; Kühner, J.; Aprile, A. (2023): „Wissenschaftliche Bibliothekar:innen : eine Analyse der Stellenausschreibungen für den höheren Dienst in Deutschland 2016-2021“. In: Wilfried Sühl-Strohmenger, Inga Tappenbeck (Hrsg.), Praxishandbuch Wissenschaftliche Bibliothekar:innen : Wandel von Handlungsfeldern, Rollen und Perspektiven im Kontext, Berlin: De Gruyter, S. 415–434, doi: 10.1515/9783110790375-045.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber einholen.

Für dieses Dokument gilt eine Creative-Commons-Lizenz.



Die Lizenzinformationen sind online verfügbar:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Johanna Hickmann, Janina Kühner und Alessandro Aprile

Wissenschaftliche Bibliothekar:innen – eine Analyse der Stellenausschreibungen für den höheren Dienst in Deutschland 2016–2021

Abstract: Durch eine systematische und datenbasierte Analyse der für den höheren Bibliotheksdienst ausgeschriebenen Stellen können tiefe und erkenntnisreiche Einblicke in ein Berufsbild, das sich – genauso wie der gesamte Arbeitsmarkt selbst – dynamisch entwickelt und verändert, gewonnen werden. Insbesondere das Fachreferat befindet sich mehr denn je in einem grundlegenden Wandel. Kennzeichnend dafür ist, dass neben herkömmlichen Aufgaben der Literaturversorgung und fachlicher Beratung neue forschungs- und fachnahe Services etabliert und in den bibliothekarischen Dauerbetrieb integriert werden, die aufgrund ihrer starken digitalen Akzentuierung sowie Spezialisierung neuer Kompetenzen und Spezialkenntnisse bedürfen. Dadurch bedingte Veränderungen in den berufspraktischen Anforderungen und Bedarfen von wissenschaftlichen Bibliotheken nachzuzeichnen, ist das Ziel des vorliegenden Beitrags. Dabei wird bewusst darauf verzichtet, eine einheitliche Definition für das Fachreferat zu geben. Vielmehr wird empirisch auf die facettenreiche Vielfalt der Desiderata an Qualifikationen hingewiesen, die explizit aus den von den wissenschaftlichen Bibliotheken, und damit den Bibliotheksleitungen, ausgeschriebenen Stellen hervorgehen.

Keywords: Fachreferat, Stellenausschreibungsanalyse, Arbeitsmarkt, forschungsnahe Services, fachnahe Services, Bibliothekspersonal, höherer Dienst

Kurzbiografien: Johanna Hickmann (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7535-8344>) ist studierte Ingenieurin und war Fachreferentin für unterschiedliche technische Fachreferate an der Universitätsbibliothek der Technischen Universität Braunschweig sowie der Technischen Universität Berlin. Ihre beruflichen Stationen waren jeweils geprägt von der Konzeption, Erstellung und Umsetzung verschiedener zielgruppenspezifischer Dienste vor allem in den forschungsnahen Themengebieten. Gegenwärtig arbeitet Johanna Hickmann an der Bibliothek der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (PTB) und ist designierte Bibliotheksleiterin. Kontakt: johanna.hickmann@ptb.de

Janina Kühner, M. A., (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9211-8695>) ist an der Universitätsbibliothek Bamberg als Referentin für Forschungsdatenmanagement tätig. Im Rahmen ihres Referendariats an der Herzog August Bibliothek Wolfenbüttel betreute

Förderhinweis: Die Veröffentlichung dieses Beitrags im Open Access wurde durch den Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare finanziell gefördert.

Open Access. © 2023 Johanna Hickmann, Janina Kühner und Alessandro Aprile, publiziert von De Gruyter.

 Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 International Lizenz.

<https://doi.org/10.1515/9783110790375-045>

sie das Fachreferat Germanistik. Sie unterstützt die VDB-Kommission für Fachreferatsarbeit als Mitglied. Kontakt: janina.kuehner@uni-bamberg.de

Alessandro Aprile (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5780-8412>) ist promovierter Kirchenhistoriker und war Fachreferent für Theologie an der GWLB – Niedersächsischen Landesbibliothek Hannover (2017-2018) sowie der Universitätsbibliothek Tübingen (2018-2023) im Fachinformationsdienst (FID) Theologie. Derzeit hat er die stellvertretende Leitung der Erzbischöflichen Diözesan- und Dombibliothek in Köln inne. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Digitalisierung des gedruckten Kulturgutes und die Open-Access-Transformation. Seit 2019 ist Alessandro Aprile Mitglied der VDB-Kommission für Fachreferatsarbeit. Kontakt: <mailto:alessandro.aprile@posteo.de>

Vom disruptiven Wandel und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in Deutschland steht vor großen Herausforderungen. Diese lassen sich mit zwei Begriffen in ihren Grundzügen gut beschreiben: demographischer Wandel und Digitalisierung. Gemäß den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes wird die Bevölkerung hierzulande von gegenwärtig rund 83 Millionen in den nächsten Jahrzehnten kontinuierlich zurückgehen, bis 2060 sogar auf etwa 78 Millionen.¹ Neben dem Bevölkerungsumfang wird sich deren Struktur zudem stark verändern. Eine seit Jahren konstant niedrige Geburtenrate führt dazu, dass es immer mehr alte als junge Menschen geben wird. Diese Schrumpfung und zugleich Alterung der Bevölkerung hat Auswirkungen auf die Zusammensetzungen des Erwerbspersonenpotenzials und damit auf Arbeitswelt und Arbeitsmarktbilanz.² Fachkräftemangel ist hier das zentrale Stichwort.

Die voranschreitende medientechnologische Revolution der Digitalisierung hat zudem einen starken Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Dabei lassen sich vier Entwicklungen deutlich beobachten: (1) die Technisierung von Arbeit, die Veränderung von (2) Geschäftsmodellen und (3) Arbeitsorganisationen sowie (4) der Wandel der benötigten und gefragten Kompetenzen und Qualifikationen.³

1 Wilke, Christina Benita: Demografie und Arbeitsmarkt. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik (2016) H. 3. S. 221.

2 Vgl. Kistler, Ernst u. Markus Hilbert: Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (2001) B 3–4. S. 5–13.

3 Wenke, Klingbeil-Döring: Digitalisierung und der Arbeitsmarkt. Wie wirkt sich die Digitalisierung auf den deutschen Arbeitsmarkt aus? www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/316908/digitalisierung-und-der-arbeitsmarkt/ (01.11.2022).

Stellenausschreibungsanalyse als Methode

Um strukturelle und inhaltliche Umbrüche auf dem sich dynamisch entwickelnden Arbeitsmarkt oder in einem bestimmten Sektor aufzuzeigen, ist ein konstantes und präzises Monitoring von zentraler Bedeutung. Dafür ist eine Stellenausschreibungsanalyse ein zielführendes Instrument. Darunter versteht man die auf empirischer Basis gewonnenen Informationen aus Stellenanzeigen über derzeitige und künftige berufliche, personenbezogene und sozialkommunikative Ansprüche von Unternehmen bzw. Organisationen an spezifische Bewerbergruppen.⁴ Als erprobte Methode der Sozialforschung erlaubt die Analyse von Stellenanzeigen ein umfassendes, empirisches Bild über den Arbeitsmarkt zu gewinnen, den Qualifikationsbedarf eines Berufsfeldes abzubilden und Veränderungen von Tätigkeitsprofilen im Zeitverlauf zu erkennen.⁵ Sie gibt ferner nicht nur wieder, was der Arbeitsmarkt oder ein bestimmter Sektor von Individuen oder spezifischen Bewerbergruppen verlangt, sondern zeigt ebenso auf, welche Entwicklungen bzw. Verschiebungen im Arbeitsmarkt an sich zu erwarten sind.⁶ Denn Stellenanzeigen selbst kann ein Prognosecharakter zugeschrieben werden. In der Regel ist der Zeitpunkt des Verfassens externer Stellenanzeigen *die* Gelegenheit, sich Gedanken über den betrieblichen Qualifikationsbedarf zu machen bzw. Personalplanung zu betreiben.⁷ Eine solche Analyse hat darüber hinaus den Vorteil, dass sie auf bereits bestehenden Daten beruht und somit keine neuen Erhebungen vorgenommen werden müssen. Zudem handelt es sich um eine nicht-reaktive Methode, d.h. eine beabsichtigte oder auch unbeabsichtigte Einflussnahme durch die ausschreibenden Einrichtungen kann ausgeschlossen werden.⁸

Vor diesem Hintergrund soll mit der Auswertung von Stellenausschreibungen für den höheren Dienst⁹ mit Fachreferatsanteil ein Überblick über die Tätigkeitsprofile Wissenschaftlicher Bibliothekar:innen gewonnen werden. Die in der Einleitung des vorliegenden Praxishandbuchs skizzierten Veränderungen in den „Strukturen, Prozessen und Handlungsfeldern wissenschaftlicher Bibliotheken“ im Zuge des digitalen Wandels sollen anhand der Auswertung der Stellenanzeigen präzisiert und darauf

4 Sailer, Maximilian: Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt. Die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann 2009 (Erziehung & Bildung – Eichstätter Pädagogische Beiträge 3). S. 39.

5 Sailer, Anforderungsprofile (wie Anm. 4), S. 39.

6 Sailer, Anforderungsprofile (wie Anm. 4), S. 39–40.

7 Dietzen, Agnes u. Peter Werner Kloas: Stellenanzeigenanalyse – eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Hrsg. von Laszlo Alex u. Henning Bau. Bielefeld: Bertelsmann 1999. S. 15–16.

8 Dietzen, Wandel (wie Anm. 7), S. 37.

9 In Anlehnung an die Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) wird diese beamtenrechtlich konnotierte Bezeichnung (heute auch: 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe oder Qualifikationsebene 4.) verwendet. Darin sind andere Qualifikationswege des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes inkludiert.

aufbauend Rückschlüsse auf die praktische Ausgestaltung des Rollenverständnisses Wissenschaftlicher Bibliothekar:innen gezogen werden. Spiegelt die von den Herausgeber:innen in ihrer Einleitung konstatierte Vielfalt an Stellenbezeichnungen die unterschiedlichen Ausprägungen des Rollenverständnisses wider? Lässt sich ein gemeinsamer Kern des bibliothekarischen Rollenverständnisses herausarbeiten? Ansätze zur Beantwortung dieser Fragen zu bieten, wird nachfolgend versucht.

Ausgewählte Analysen im Bibliothekswesen

Ausschreibungen von Fachreferatsstellen lassen sich für unterschiedliche Bibliothekstypen sowie Qualifikationsprofile finden. Im Folgenden werden ausgewählte Analysen von Stellenausschreibungen im Bibliothekswesen beschrieben, um aufzuzeigen, in welchen Kontexten Fachreferatsstellen ausgeschrieben werden. Analysen von Stellenausschreibungen des Bibliothekswesens im deutschsprachigen Raum lassen sich in Studien mit Schwerpunkt auf einen bestimmten Bibliothekstyp bzw. auf eine bestimmte Stellenart sowie Studien, die sämtliche Bibliothekstypen und Stellenarten berücksichtigen, unterteilen (siehe Tabelle 1). Darüber hinaus liegen Auswertungen nach bestimmten Kompetenzprofilen oder Abschlüssen vor.

Tab. 1: Ausgewählte Studien für Stellenanalysen im deutschen Bibliotheksdienst

Autor:innen/ Jahr	Zeitraum	Datenquelle	Fokus
Behm-Steidel 2001	1997–1999	– Zeitschrift Bibliotheksdienst	Spezialbibliotheken
Puschmann 2005	2000–2004	– Zeitschrift Bibliotheksdienst – BuB - Forum Bibliothek und Information – Information - Wissenschaft und Praxis – InetBib	Spezialbibliotheken
Braun & Brunenberg-Piel 2014	Mai 2003 bis April 2013	– InetBib – Bibliotheksdienst	Wissenschaftliche Bibliotheken Fachreferat
Söllner 2016	17.07.2012 bis 24.06.2015	– OpenBiblioJobs	Deutschland, Österreich, Schweiz
Söllner 2017	05.06.2015 bis 31.07.2017	– OpenBiblioJobs	vWissenschaftliche Bibliotheken, Fachreferat Deutschland
Zellmann 2018	17.07.2012 bis 01.09.2017	– OpenBiblioJobs	Stellen mit IT-Schwerpunkt, ohne Einschränkung im Bibliothekstyp, Deutschland

Die Analyse von Behm-Steidel aus dem Jahr 2001 richtet den Fokus auf Spezialbibliotheken. Die Autorin untersuchte im Rahmen ihrer Dissertation Stellenangebote von Spezialbibliotheken in der Zeitschrift *Bibliotheksdienst* für den Zeitraum von 1997 bis 1999 und verglich diese mit den Anzeigen des Jahres 1994. Hierbei waren Aussagen zu EDV-Kenntnissen am häufigsten vertreten. Zudem stellte die Autorin eine überwiegende Nennung klassisch bibliothekarischer Aufgaben sowie eine Zunahme eher dokumentarischer Tätigkeiten wie Inhaltserschließung und Recherchen fest. Auch die Nennung von Schlüsselqualifikationen wie z. B. Teamfähigkeit stieg im Vergleich von 1994 auf 1999 stark an.¹⁰ Puschmanns Stellenanzeigenanalyse im Rahmen ihrer Diplomarbeit schließt zeitlich an die Analyse von Behm-Steidel an. Untersucht wurden die Jahre 2000 bis 2004.

2014 untersuchten Braun und Brunenberg-Piel Stellenausschreibungen für Fachreferatspositionen in Hinblick auf mögliche Veränderungen des Anforderungs- und Aufgabenprofils analog zu den wachsenden Anforderungen der Bibliotheken. Ausgewertet wurden Stellenanzeigen aus zwei Datenquellen (*InetBib*, *Bibliotheksdienst*) im Zeitraum Mai 2003 bis April 2013, deren Stellenbezeichnung „Fachreferent/in“ oder die Nennung der Aufgaben „Bestandsaufbau“ bzw. „Übernahme eines Fachreferats“ enthielten.¹¹ Das Ergebnis der Studie zeigt, dass die Anforderungen an Fachreferent:innen noch weitestgehend an den „klassischen“ Aufgaben – Literaturversorgung und Informationsvermittlung – ausgerichtet waren, die jedoch um neue Aspekte wie IT-Kompetenzen, Managementkenntnisse, ausgeprägte persönliche und soziale Kompetenzen oder Übernahme von Personalverantwortung ergänzt wurden. Von insgesamt 235 ausgewerteten Stellenausschreibungen beinhalteten lediglich 33 Anzeigen explizite Anforderungen aus den Bereichen Digitalisierung, Langzeitarchivierung, Elektronisches Publizieren, Open Access, Forschungsdatenmanagement und Virtuelle Forschungsumgebungen. Davon bezogen sich 16 auf Digitalisierungsaufgaben, 13 auf Open Access und vier auf das Elektronische Publizieren. Langzeitarchivierung wurde in drei Anzeigen als Aufgabe genannt, Virtuelle Forschungsumgebungen einmal, wohingegen das Forschungsdatenmanagement im untersuchten Zeitraum gar nicht vorkommt.

Söllner untersuchte 5.871 Stellenausschreibungen der Online-Stellenbörse *OpenBiblioJobs* im Zeitraum vom 17. Juli 2012 bis 24. Juni 2015. Im Fokus stand hierbei die Frage, welche „Spezialist:inn/en mit welchen Aufgabenprofilen von den Bibliothe-

10 Behm-Steidel, Gudrun: Kompetenzen für Spezialbibliothekare: eine Untersuchung zu Anforderungen und Qualifizierung von Beschäftigten in internen Informationsabteilungen. Berlin: Logos-Verlag 2001 (Berliner Arbeiten zur Bibliothekswissenschaft 6). S. 104–106. urn:nbn:de:bsz:960-opus-211 (01.11.2022).

11 Braun, Katrin u. Ulrike Brunenberg-Piel: Fachreferat heute. Analyse des Berufsbildes von Fachreferenten anhand von Stellenanzeigen der Jahre 2003 bis 2013. In: MALIS-Praxisprojekte 2014. Projektberichte aus dem berufsbegleitenden Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaften der Fachhochschule Köln. Hrsg. von Achim Oßwald. Wiesbaden: Dinges & Frick 2014 (B.I.T. online. Innovativ 50). S. 193.

ken im deutschsprachigen Raum“ nachgefragt werden.¹² Nach einer Grobfilterung der Anzeigen und einer Bereinigung um Dubletten, Anzeigen für Ausbildungsplätze, Archivar:innen, Dokumentar:innen und andere Qualifikationen, blieben 805 zu analysierende Stellenanzeigen übrig.¹³ Während 46 % keinem Aufgabenprofil zugeordnet werden konnten, stellte Söllner einen Schwerpunkt auf Leitungspositionen und somit Managementaufgaben (36 %) fest. Reine Fachreferatsstellen beliefen sich auf 10,4 %. Weitere Aufgabenprofile, die Söllner für die Jahre 2012 bis 2015 identifizieren konnte, sind Forschungsdienstleistungen/Wissenschaftsmanagement (4 %), Open Access und wissenschaftliches Publizieren (2 %), Forschungsdatenmanagement (1 %) sowie E-Learning, Mediendidaktik, Learning Services (0,7 %).¹⁴ Insgesamt kommt Söllner für den deutschsprachigen Raum zu dem Ergebnis, dass neben einer Häufung von Leitungsaufgaben gleichzeitig neue Aufgabenprofile gesucht werden, wobei das Fachreferat „als stärker disziplinär bestimmte Aufgabenbeschreibung [...] gegenüber den neuen, stärker funktional bestimmten“ in einem Verhältnis von 5:2 überwiegt.¹⁵

Die im Rahmen seiner Bachelorarbeit durchgeführte Studie von Zellmann aus dem Jahr 2018 wiederum rückte IT-Anforderungen unabhängig von der Art des Abschlusses und für alle Laufbahngruppen in den Fokus und untersuchte Stellenanzeigen auf *OpenBiblioJobs* im Zeitraum von 2012 bis 2017. Die Ergebnisse hinsichtlich der gewünschten IT-Kompetenzen vergleicht er mit den Inhalten von Modulhandbüchern und Studienordnungen deutscher informationswissenschaftlicher Studiengänge. Der Autor stellt insgesamt einen Anstieg IT-orientierter Ausschreibungen fest, wobei der Fokus zunächst mehr auf system- als auf datenorientierten Stellen liegt, dies aber 2017 nahezu ausgeglichen ist.

Das Berufsbild des Wissenschaftlichen Bibliothekspersonals aus Datensicht

Auf der Grundlage von zwei unterschiedlichen Daten-Perspektiven, (1) *Deutscher Bibliotheksstatistik* (DBS) und (2) *OpenBiblioJobs*, kann das Berufsbild des wissenschaftlichen Bibliothekspersonals und insbesondere das der wissenschaftlichen Bibliothekar:innen bzw. Fachreferent:innen näher beschrieben werden. Anhand der DBS untersuchen die Autor:innen die aktuelle Stellensituation der wissenschaftlichen Bibliotheken

¹² Vgl. Söllner, Konstanze: Management-Abschluss oder Fachlaufbahn – Wohin entwickeln sich Anforderungsprofile und Karrierewege im wissenschaftlichen Bibliothekswesen? In: o-bib. Das offene Bibliotheksjournal (2016) Nr. 4. S. 263. DOI: <https://doi.org/10.5282/O-BIB/2016H4S257-270>.; ferner: Söllner, Konstanze: Bibliotheken ohne Bibliothekar:innen? Qualifikationen für die wissenschaftliche Bibliothek. In: Bibliotheksdienst (2017) H. 10–11. S. 852–863. doi:10.1515/bd-2017-0098 (01.11.2011).

¹³ Vgl. Söllner, Management-Abschluss (wie Anm. 12), S. 266.

¹⁴ Vgl. Söllner, Management-Abschluss (wie Anm. 12), S. 267.

¹⁵ Söllner, Management-Abschluss (wie Anm. 12), S. 267.

in Deutschland, deren Veränderung auch einen direkten Einfluss auf den Zuschnitt der Stellenausschreibungen hat. Die Weiterentwicklung des Berufsbildes wird vor allem in der Aufgabenbeschreibung und den gesuchten Qualifikationsprofilen sichtbar. In Kombination erlauben beide Analysen einen differenzierten Blick auf Dynamik und Realität für die Ausschreibung von Stellen in wissenschaftlichen Bibliotheken.

Entwicklung und Veränderung des Bibliothekspersonals anhand der Deutschen Bibliotheksstatistik

Um die Rolle wissenschaftlicher Bibliothekar:innen im Arbeitskontext genauer zu verstehen, lohnt es sich die Arbeitgeber:innen näher zu betrachten. In der DBS werden alle bibliotheksrelevanten Daten von öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken basierend auf der Internationalen Bibliotheksstatistik und der darin enthaltenen vereinheitlichten Definition ISO 2789 erfasst. Als Arbeitgeber für wissenschaftliche Bibliothekar:innen kommen sowohl Spezialbibliotheken sowie Universal- und Hochschulbibliotheken (WB) infrage.

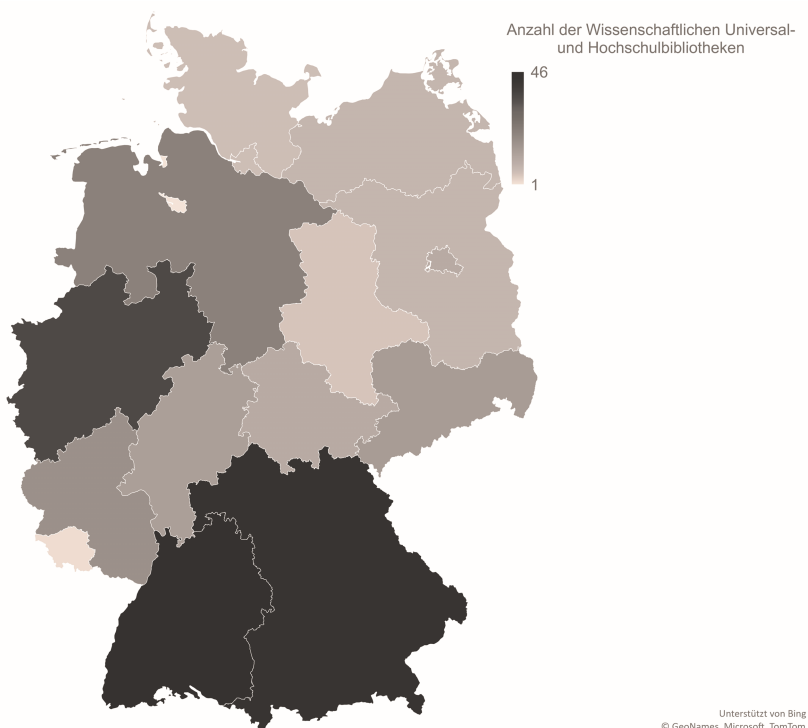


Abb. 1: Verteilung aller Wissenschaftlichen Universal- und Hochschulbibliotheken nach DBS auf Bundesländer

In der DBS ist hierfür vor allem die Stellenentwicklung im höheren Dienst interessant. Da keinerlei Daten für Spezialbibliotheken vorliegen, beschränkt sich die folgende Auswertung auf die Arbeitgeber in der Kategorie der Wissenschaftlichen Universal- und Hochschulbibliotheken. Für den Zeitraum 2016 bis 2021 werden insgesamt 254 Bibliotheken¹⁶ aufgeführt, die sich auf folgende Bibliothekstypen aufteilen: 141 Fach-/Hochschulbibliotheken, 3 Nationalbibliotheken, 24 Regionalbibliotheken, 83 Universalbibliotheken und 3 Zentrale Fachbibliotheken. In Tabelle 2 wird die regionale Verteilung der Wissenschaftlichen Bibliotheken auf die Bundesländer aufgezeigt und das Gesamtergebnis in Abbildung 1 dargestellt.

Tab. 2: Wissenschaftliche Universal- und Hochschulbibliotheken nach DBS – Verteilung der Bibliothekstypen auf Bundesländer

Bundesland	Fach?/ Hochschul- bibliothek	National- bibliothek	Regional- bibliothek	Universitäts- bibliothek	Zentrale Fach- bibliothek
Baden-Württemberg	36		2	8	
Bayern	22	1	10	12	
Berlin	5	1	1	4	
vBrandenburg	5			3	
Bremen				1	
Hamburg	2			4	
Hessen	7	1	1	5	
Mecklenburg-Vorpommern	5		1	2	
Niedersachsen	10		3	8	1
Nordrhein-Westfalen	20		1	14	1
Rheinland-Pfalz	7		4	7	
Saarland	1			1	
Sachsen	11			4	
Sachsen-Anhalt	3			2	
Schleswig-Holstein	2			3	1
Thüringen	5		1	5	
Gesamtergebnis	141	3	24	83	3

In Bezug auf die Stellenausschreibungen sind vor allem die Angaben zum Bibliothekspersonal relevant, die entweder durch Mittel des Unterhaltsträgers (DBS-ID-Nr. 215 bis

¹⁶ Im Berichtsjahr 2021 haben 241 Institutionen an der DBS-WB teilgenommen, dies entspricht ca. 73 % aller deutscher Wissenschaftlichen Bibliotheken, die ihre Daten gemeldet haben. Vgl. Protokoll der 20. Sitzung der DBS-Steuerungsgruppe WB vom 14.6.22. https://service-wiki.hbz-nrw.de/pages/view-page.action?pageId=99811480&preview=/99811480/791642244/Bericht_DBW_WB_20.pdf (14.3.2023).

218) oder durch Drittmittel (DBS-ID-Nr. 219) finanziert werden. In Tabelle 3 wird die Veränderung von 2016 zu 2021 nach Bibliothekstyp aus den Universal- und Hochschulbibliotheken dargestellt. Besonders auffällig ist, dass die Zahl des Bibliothekspersonals im höheren Dienst innerhalb der letzten fünf Jahre gestiegen ist, einzige Ausnahme sind in diesem Bereich die Fach-/Hochschulbibliotheken, die in Summe eine leichte Abnahme im Bereich des höheren Dienstes – aber auch für alle anderen Personalstellen – zu verzeichnen haben.

Tab. 3: Veränderung der Stellen zwischen 2016 und 2021 nach Bibliothekstyp

DBS-ID und -entsprechung		Universitäts- bibliothek	Zentrale Fachbiblio- thek	Regional- bibliothek	National- bibliothek	Fach?/ Hochschul- bibliothek
Bibliothekspersonal- stellen, (ohne stud. Hilfskräfte), Nr. 215	2016	7.049,11	587,45	1.092,58	1.677,48	1.193,60
	2021	7.051,63	569,72	1.071,22	1.775,91	1.145,25
	Differenz	2,52	-17,73	-21,36	98,43	-48,35
Bibliothekspersonal- stellen, darunter ein- facher und mittlerer Dienst, Nr. 216	2016	3.248,83	166,32	550,69	719,3	576,58
	2021	3.082,36	133,89	537,55	727,76	534,86
	Differenz	-166,47	-32,43	-13,14	8,46	-41,72
Bibliothekspersonal- stellen, darunter gehobener Dienst, Nr. 217	2016	2.814,82	126,3	405,12	713,38	518,76
	2021	2.779,27	141,8	392,83	737,23	515,22
	Differenz	-35,55	15,5	-12,29	23,85	-3,54
Bibliothekspersonal- stellen, darunter höherer Dienst, Nr. 218	2016	995,57	56,89	126,66	244,8	59,92
	2021	1.194,09	79,07	151,81	310,92	56,53
	Differenz	198,52	22,18	25,15	66,12	-3,39
Personal, finanziert durch Drittmittel (ohne stud. Hilfs- kräfte), Nr. 219	2016	249,92	42,98	67,7	100,44	15,06
	2021	441,07	100,22	79,6	83,3	13,5
	Differenz	191,15	57,24	11,9	-17,14	-1,56
Anzahl der Bibliotheken		83	3	24	3	141

Stellenausschreibungen im höheren Bibliotheksdienst

Stellenausschreibungen im Bibliotheksdienst wurden mehrheitlich im betrachteten Zeitraum von 2016 bis 2021 sowohl über die Stellenbörse *OpenBiblioJobs* als auch über Mailingliste *InetBib* bis zur Änderung der Veröffentlichungsrichtlinien bis Ende März

2019 veröffentlicht.¹⁷ Für die Auswertung der Stellenausschreibungen werden daher beide Datenquellen einander ergänzend als Grundlage verwendet. Dabei kann sich die Struktur der Stellenausschreibungen durchaus voneinander unterscheiden: Einige verfügen beispielsweise nur über wenige Angaben zur Stellenbezeichnung, Gehaltsklasse, Befristung und/oder Stellenumfang; andere liegen vollständig mit Angaben zu Aufgabengebieten und erforderlichen Qualifikationen vor.

Die Ausgangsdaten der Stellenausschreibungen sind so uneinheitlich und unstrukturiert, dass diese entsprechend der Fragestellung – welche Rückschlüsse auf das Rollenverständnis sich aus den Stellenausschreibungen bzw. -bezeichnungen ziehen lassen – aufbereitet, strukturiert sowie durch weitere Angaben ergänzt wurden. Im Folgenden werden diese Schritte für beide Datenquellen beschrieben.

Datengrundlage Mailingliste InetBib

Die Stellenanzeigen auf der Mailingliste *InetBib*¹⁸ konnten über das Listenarchiv recherchiert werden. Die Stellenanzeigen wurden aufgrund ihrer Stellenbezeichnung oder beschreibenden Angaben zur Stelle ausgewählt. Für den Zeitraum wurden 116 Stellen mit einem Bezug zum Fachreferat identifiziert.

Datengrundlage Stellenbörse OpenBiblioJobs

Aus einem csv-Export von *OpenBiblioJobs*¹⁹ ließen sich die Berufsbezeichnung, der Link zur vollständigen Stellenausschreibung sowie beschreibende Daten wie z. B. Entgeltgruppe, Teilzeit- oder Befristungsoptionen, Arbeitgeber und Bewerbungsfrist entnehmen. Diese Daten wurden nach den jeweils enthaltenen Informationen kategorisiert abgelegt und ggf. durch Einsicht in die vollständige Stellenanzeige ergänzt.

Innerhalb des betrachteten Zeitraums wurden insgesamt 15.140 Stellen auf *OpenBiblioJobs* gepostet. Um die Datengrundlage auf die Stellenanzeigen mit einem Bezug zum Fachreferat eingrenzen zu können, wurden drei Ausschlusskriterien definiert:

¹⁷ inetbib: Stellenangebote haben nun ein Zuhause! www.inetbib.de/2019/03/stellenangebote-haben-nun-ein-zuhause/ (01.11.2022).

¹⁸ InetBIB: Listenarchiv nach Datum. www.inetbib.de/listenarchiv/ (1.11.2022).

¹⁹ Datenabzüge der Jobposts von OpenBiblioJobs kann man in unregelmäßigen Abständen auf GitHub finden: www.github.com/openbiblio/obj-data (1.11.2022). Die Links zum Stellenangebot führen durch die Verwendung des Amber-Plugins seit 2019 i. d. R. auch zu Snapshots und somit zu der vollständigen Stellenausschreibung.

1. Stellen für Ausbildung oder eine ausbildungsbegleitende Tätigkeit,
2. Stellen im Ausland,
3. Stellen außerhalb des öffentlichen Dienstes.

Nach der Prüfung der Stellen blieben noch 12.438 Stellen übrig, die entsprechend den Laufbahngruppen zugeordnet wurden (zur Vorgehensweise siehe Abbildung 2). Es entfallen 257 Stellenausschreibungen auf den einfachen Dienst, 3.520 auf den mittleren Dienst, 5.896 auf den gehobenen Dienst und 2.210 auf den höheren Dienst. 555 Stellen enthielten entweder gemischt ausgeschriebene Stellen wie z. B. im mittleren oder gehobenen Dienst oder höherwertige B- bzw. W-Stellen (406 Stellen) oder konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden (149 Stellen).

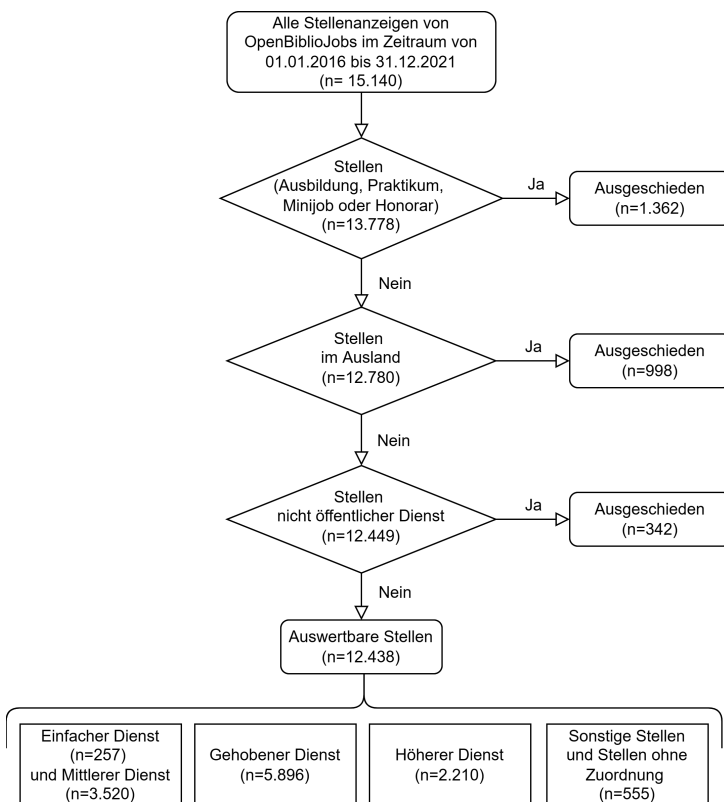


Abb. 2: Verfahren zur Eingrenzung der Datengrundlage

Nicht alle dieser auswertbaren Stellen enthalten Stellenanzeigen für Fachreferatsarbeit. Die Auswahl erfolgte analog zur Datenquelle *InetBib* nach Stellenbezeichnung

oder Angaben der Stellen. Nach einer Deduplizierung²⁰ mit bereits vorhandenen Stellen aus *InetBib* wurden so zusätzlich 168 Stellen identifiziert.

Zusammenführung der Datenquellen und ergänzende Angaben

Aus den Datenquellen *InetBib* (109 Stellen) und *OpenBiblioJobs* (168 Stellen) wurden somit fachreferatsbezogene Stellen identifiziert (siehe Abbildung 3). Zusätzlich wurde für jede Stellenanzeige weiterführende Angaben zum Arbeitgeber, d. h. zum Bibliothekstyp, zur DBS-ID, zu Stadt und Bundesland, festgehalten und zur Beschreibung des Fachreferats die DFG-Fachsystematik²¹ ergänzt.

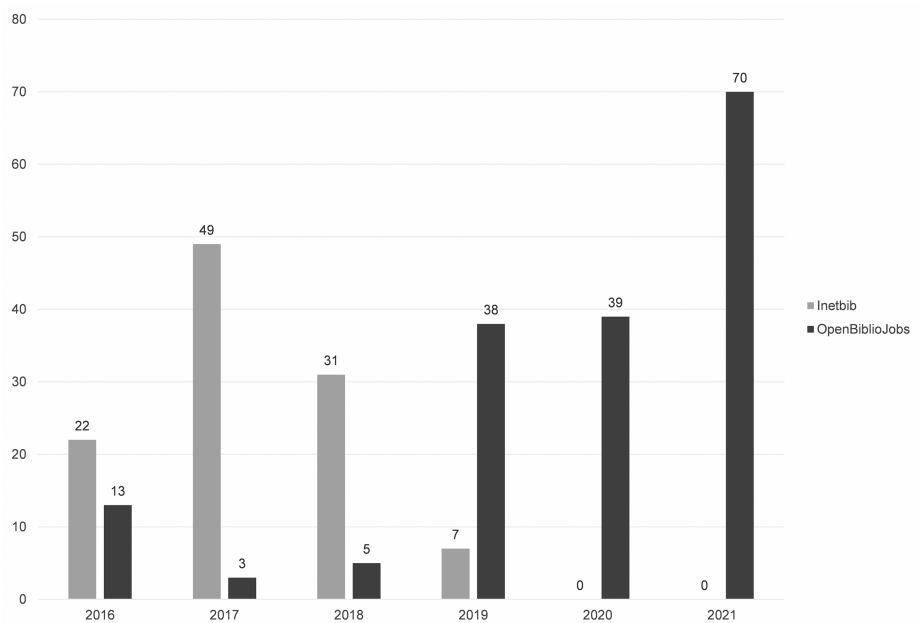


Abb. 3: Verteilung der Stellenausschreibungen der wissenschaftlichen Bibliothekar:innen auf die beiden Datenquellen InetBib und OpenBiblioJobs über die Jahre 2016 bis 2021

²⁰ Die Deduplizierung erfolgte entweder durch den Link zur vollständigen Stellenbeschreibung oder aus einer Kombination aus Ausschreibungsort sowie -datum und der Stellenbezeichnung vorzugsweise mit weiteren beschreibenden Angaben zur Stelle.

²¹ Die Ergänzung der DFG-Fachsystematik dient der systematischen Übersicht über gesuchte Fachbereiche bzw. Fächer. Siehe: Deutsche Forschungsgemeinschaft: Fachsystematik. https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/faecher/ (1.11.2022).

Ergebnisse der Analyse von Stellenausschreibungen für Bibliothekspersonal in wissenschaftlichen Bibliotheken

Die Datenauswertung erfolgte nach unterschiedlichen Kriterien. Zunächst wurden die Ergebnisse der regionalen Verteilung der Stellenausschreibungen nach Land bzw. Bundesland sowie die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses, wie Befristung, Entgeltgruppe und Beschäftigungsumfang beschrieben. Anschließend richtete sich der Blick auf die Stellenbezeichnungen, die Verteilung der gesuchten Fächer sowie weitere zum Fachreferat hinzutretende Aufgabenbereiche.

Regionale Verteilung

Betrachtet man für Deutschland die Verteilung der Stellenausschreibungen nach Bundesland, so ist diese Anzahl im Verhältnis zu der Anzahl der in der DBS aufgeführten Bibliotheken je Bundesland zu sehen. Daraus ergibt sich aufgrund der Größe der Bundesländer und der dort vorhandenen Bibliotheken die höchste Ausschreibungsquote für Nordrhein-Westfalen mit 39 sowie Niedersachsen mit 38 Stellen, es folgt Bayern mit 33. Für den untersuchten Zeitraum wurden keine Stellenausschreibungen aus dem Saarland veröffentlicht.

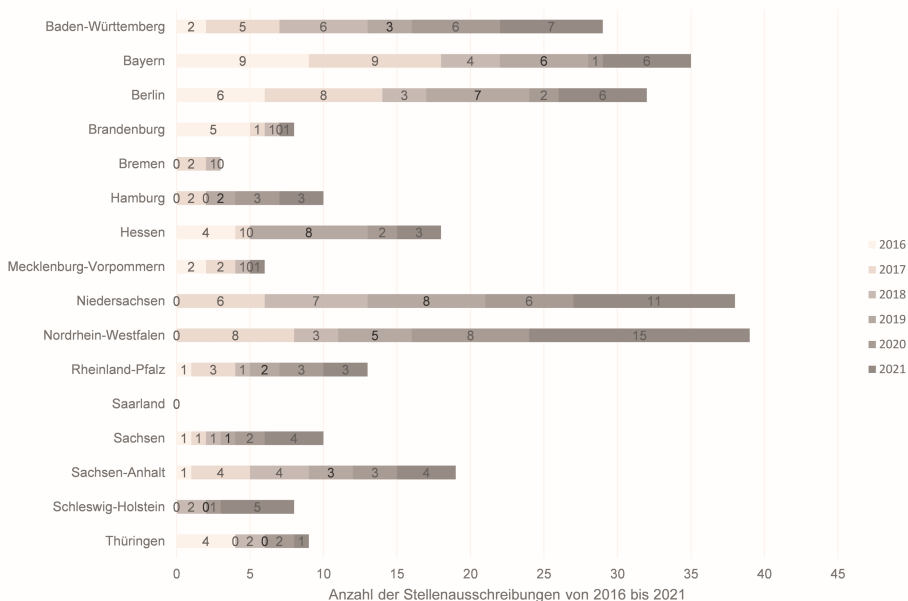


Abb. 4: Stellenausschreibungen nach Bundesland

Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse

65 der insgesamt 277 ausgewerteten Stellen waren befristet ausgeschrieben. 19 Stellen wurden explizit als „vorerst befristet“ ausgewiesen. 114 waren unbefristet und bei 50 war die Art der Befristung aus der Stellenbezeichnung nicht ersichtlich (unbekannt). Explizit als Krankheits- oder Elternzeitvertretung ausgeschrieben wurden 29 Stellen.

Die Befristungen variieren je nach Entgeltgruppe stark. Die meisten Stellen für wissenschaftliche Bibliothekar:innen mit Fachreferatsanteil wurden befristet mit der Entgeltgruppe E 13 ausgeschrieben (61 Stellen). Es folgen unbefristet mit der Entgeltgruppe E 13 ausgeschrieben Stellen (56 Stellen) und mit der Entgeltgruppe E 13 ausgeschrieben Stellen als Elternzeit- oder Krankheitsvertretung (28 Stellen). Die häufigste Ausschreibung von vorerst befristeten Stellen erfolgte ebenfalls in der Entgeltgruppe E 13 (13 Stellen).

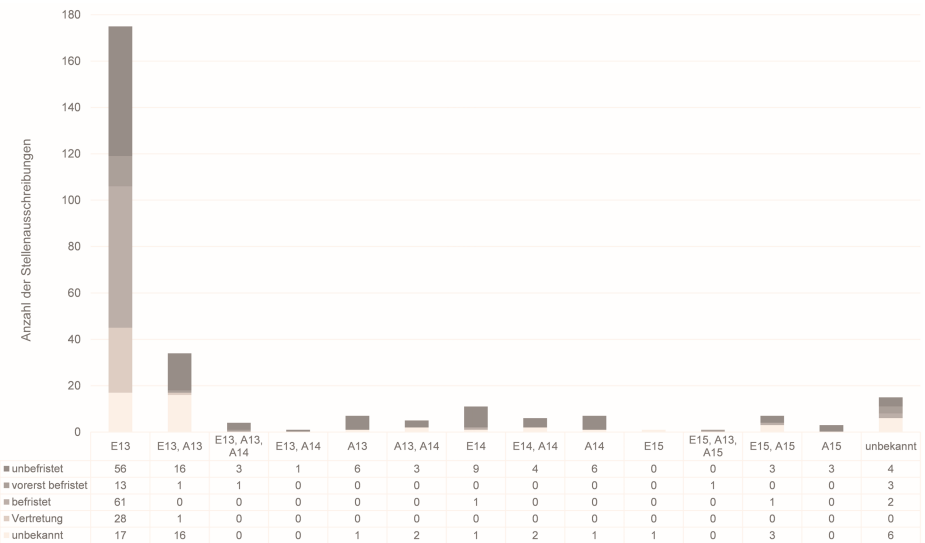


Abb. 5: Stellenausschreibungen Fachreferat – Befristungen nach Entgeltgruppen

Von den insgesamt 277 Stellenausschreibungen wurden 182 Stellen (66 %) als Vollzeit- sowie 44 (16 %) als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Bei 51 Stellen (18 %) war der Beschäftigungsumfang nicht explizit angegeben.

Stellenbezeichnungen

Die Stellenbezeichnungen wurden intellektuell normiert, sodass Aussagen über die Anzahl von Ausschreibungen mit ähnlichen Bezeichnungen getroffen werden konn-

ten. Über die Hälfte der Stellen wurden als Fachreferatsstellen ausgeschrieben (107 Stellen, 38 %), gefolgt von 40 Stellen (14 %) mit der Bezeichnung Wissenschaftliche:r Bibliothekar:in und Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in mit 17 Stellen (6 %).

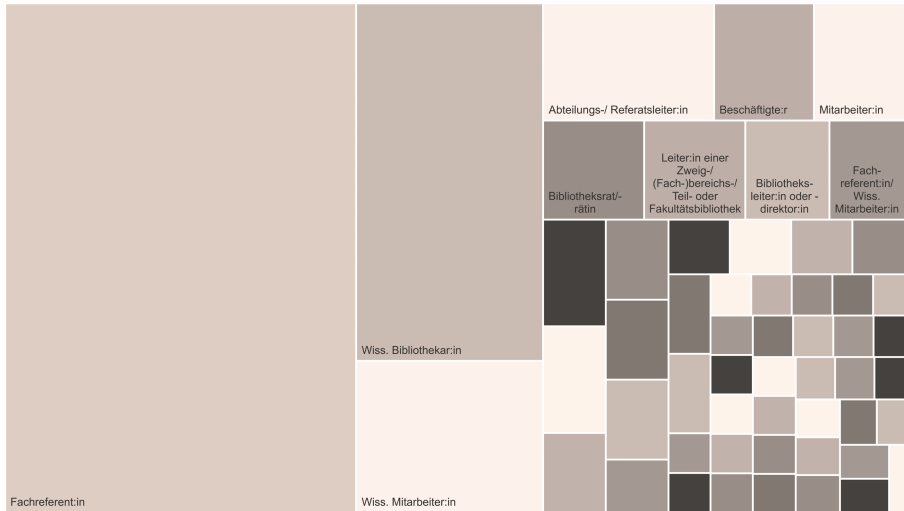


Abb. 6: Die zehn häufigsten Stellenbezeichnungen

Auffällig ist, dass sich unter den zehn häufigsten Stellenbezeichnungen fast ausschließlich „klassische“ Berufsbezeichnungen wie „Fachreferent:in“ und „Wissenschaftliche:r Bibliothekar:in“ finden. Zudem wird in neun der zehn Fälle nur ein Tätigkeitsbereich genannt. Lediglich die Kombination „Fachreferent:in/Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in“ taucht unter den zehn häufigsten Bezeichnungen auf.

Insgesamt enthalten 249 Stellen nur eine einzige Stellenbezeichnung (wie z. B. Stellvertretende:r Bibliotheksdirektor:in, Abteilungsleiter:in, Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in). Bei 26 Ausschreibungen werden in der Bezeichnung Angaben zu mehreren Tätigkeitsbereichen gemacht (wie z. B. Referatsleiter:in Open Science und Fachreferent:in; Wissenschaftliche:r Bibliothekar:in/ Referent:in Öffentlichkeitsarbeit). Stellenausschreibungen enthielten keine Berufsbezeichnung.

Fächerbezeichnungen

Von 225 der 277 ausgewerteten Stellenanzeigen enthielten mindestens ein zu betreuendes Fach, 131 Ausschreibungen enthielten sogar mehrere Fachreferate. Insgesamt werden in den 225 Ausschreibungen 495 Fachreferate genannt, die nach der DFG-Fachsystematik klassifiziert und der obersten Ebene zugeordnet wurden. Mit 67,5 % der

gesuchten Fachreferate (334 Nennungen) sind die Geistes- und Sozialwissenschaften am häufigsten nachgefragt. Es folgen die Ingenieurwissenschaften (54 Fachreferate), dicht gefolgt von den Naturwissenschaften (40 zu betreuende Fachreferate) und den Lebenswissenschaften (24 Fächer). 43 Fachreferaten konnte keine Fachsystematik zugeordnet werden. In Abbildung 7 werden die Fachreferate in einer Wortwolke entsprechend ihrer Ausschreibungshäufigkeit und ihrer DFG-Fachzugehörigkeit dargestellt.

Rechtswissenschaften

Wirtschaftswissenschaften

Geschichtswissenschaften

Sozialwissenschaften Geisteswissenschaften

Politikwissenschaft Germanistik Anglistik Erziehungswissenschaft
Psychologie Musikwissenschaften Theologie Slawistik Kunstgeschichte
Sprachwissenschaften Philosophie Romanistik Pädagogik Literaturwissenschaft
Kulturwissenschaft Kunstwissenschaften Amerikanistik Archäologie Asienbezogene Wissenschaften
Afrika-bezogene Wissenschaften Altertumswissenschaften Kunstpädagogik Neuphilologie Philologie Iranistik
Theaterwissenschaften Publizistik Kommunikationswissenschaft Religionswissenschaft Volkswirtschaftslehre
Bildungswissenschaften Finnougristik Islamwissenschaft Koreanistik Medienwissenschaften Linguistik Sozialanthropologie
Kulturanthropologie Ethnologie Orientalistik Kriminologie Wissenschaftsgeschichte

Informatik Technik Ingenieurwissenschaften Maschinenbau Elektrotechnik Bauwesen
Energietechnik Architektur Informationstechnik Verkehrswesen Werkstofftechnik Verfahrenstechnik Raumplanung

Bibliothekswissenschaft Buchwissenschaft Digital Humanities Gesellschaftswissenschaften
Regionalwissenschaften Soziale Arbeit Sport Informationswissenschaft Designpädagogik Gesundheitswissenschaften Tanz
Informationsmanagement Digitales Datenmanagement Design Fachdidaktiken Gender Studies Filmwissenschaft Gesundheitswesen
Patente Management sozialer Dienstleistungen Translationswissenschaften Volkskunde Wirtschaftsinformatik

Medizin Biologie Umweltwissenschaften Lebenswissenschaften Agrarwissenschaften Tiermedizin Forstwissenschaften
Pharmazie

Naturwissenschaften Mathematik Physik Geowissenschaften Chemie Geographie
Mineralogie

**160 Stellen im Bereich
Geistes- und Sozialwissenschaft**

**24 Stellen im Bereich
Ingenieurwissenschaft**

18 Stellen ohne Zuordnung

**17 Stellen im Bereich
Lebenswissenschaften**

**13 Stellen im Bereich
Naturwissenschaften**

Abb. 7: Fächerverteilung nach DFG-Systematik: Geistes- und Sozialwissenschaften, Naturwissenschaften, Lebenswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und ohne Zuordnung

Fachreferat plus

Um einen Überblick über die in den analysierten Stellenausschreibungen zusätzlich zum Fachreferat enthaltenen Aufgabenbereiche zu erhalten, wurden die Volltexte intellektuell ausgewertet in übergeordnete Kategorien eingeteilt (siehe Tabelle 4). Es wird deutlich, dass zusätzlich zu den klassischen Aufgaben im Fachreferat wie Bestandsmanagement und -entwicklung, Fachspezifische Informationsvermittlung oder Sacherschließung zahlreiche weitere Aufgaben in den Bereichen „Übergreifende Dienstleistungen“, „Forschungsunterstützende Tätigkeiten“, „Besondere Aufgabenbereiche“ sowie „Management- und Leitungsaufgaben“ hinzukommen. Dies verdeutlicht,

dass das Fachreferat sich zu einem „komplexen und in vielen Teilaspekten hochspezialisierte Kenntnisse erfordernden Aufgabenkonglomerat“ entwickelt.²²

Spezialkenntnisse sind beispielsweise in den unterschiedlichen Services und Beratungsfeldern zu Open Access, Forschungsdatenmanagement oder Urheberrecht unabdingbar. Darüber hinaus werden in hohem Maße Management-, Führungs- und Leitungskompetenzen gefordert. Besonders interessant erscheinen dabei die interdisziplinären Beschäftigungsfelder im Bereich der fachspezifischen Vokabulare und Ontologien sowie in der Maschinellen Erschließung.

Tab. 4: Aufgabenbereiche Fachreferat plus

Klassische Fachreferatsarbeit	übergreifende Dienstleistungen	Forschungsunterstützende Tätigkeiten	Besondere Aufgabenbereiche	Management- und Leitungsaufgaben
Bestandsmanagement und -entwicklung (112 Stellen)	Entwicklung zukunftsorientierter Dienstleistungen (79 Stellen)	Ansprechperson für Lehrende und Forschende, insb. Beratungen und Kommunikation (43 Stellen)	Gremienvertretung sowie externe Kooperationen (42 Stellen)	Projektarbeiten (88 Stellen)
Sacherschließung (103 Stellen)	Medien- und Informationskompetenz (60 Stellen)	Publikations- und Open-Access-Services (29 Stellen)	Digitalisierungsmaßnahmen (25 Stellen)	Leitungsaufgaben (69 Stellen)
Fachspezifische Informationsvermittlung (97 Stellen)	Benutzungsdienste (22 Stellen)	Services zum Forschungsdatenmanagement sowie Open Science (25 Stellen)	Öffentlichkeitsarbeit, Soziale Medien (24 Stellen)	Mitarbeiterführung (58 Stellen)
Spezielle fachliche Auskünfte (45 Stellen)	Services zum Wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Literaturverwaltungsprogramme (14 Stellen)	Bibliometrische Services (10 Stellen)	Betreuung von Sammlungen (18 Stellen)	Prozess- und Qualitätsmanagement (27 Stellen)
Budgetplanung oder -koordination (37 Stellen)	Beratung von Studierenden (10 Stellen)	Beratung zu rechtlichen Fragestellungen, insb. Urheberrecht (9 Stellen)	Drittmittelakquise (15 Stellen)	Verwaltungsaufgaben (24 Stellen)

²² Tappenbeck, Inka u. Achim Oßwald: Fachliche Informationsberatung. Perspektiven für eine Neuorientierung der Fachreferatsarbeit. In: Bibliothekare zwischen Verwaltung und Wissenschaft. Hrsg. von Irmgard Siebert u. Thorsten Lemanski. Frankfurt a. M.: Klostermann 2014 (ZfBB Sonderband 111). S. 159–172, hier S. 160.

Klassische Fachreferatsarbeit	übergreifende Dienstleistungen	Forschungsunterstützende Tätigkeiten	Besondere Aufgabenbereiche	Management- und Leitungsaufgaben
	E-Learning-Services (8 Stellen)	Fachinformationsdienst (9 Stellen)	IT-Aufgaben und Digitale Dienste (8 Stellen)	Verhandlungen mit Verlagen oder Lieferanten (2 Stellen)
	Wissensgraphen und Terminologie (6 Stellen)	Digital Humanities (8 Stellen)	Aus- und Weiterbildung (5 Stellen)	
	Automatisierte Sacherschließung (5 Stellen)	Bibliographie (5 Stellen)	Bauplanung (4 Stellen)	

Fazit

Die beschriebenen Herausforderungen der Veränderung und des Wandels des Arbeitsmarkts sind auch in den Auswertungen der Stellen und vor allem in der Vielfalt an Aufgaben, die zusätzlich von Fachreferent:innen geleistet werden sollen (siehe Tabelle 4) ersichtlich. Die Analyse der Stellenausschreibungen verdeutlicht, dass klassische Fachreferatstätigkeiten und insbesondere die typischen Aufgabenbereiche der Bestandsentwicklung, Sacherschließung sowie der fachlichen Informationsvermittlung weiterhin gefordert werden. Darüber hinaus scheint eine gewisse Flexibilität (siehe Projektaufgaben) und Zukunftsorientierung (siehe Entwicklung von Dienstleistungen) eminent wichtig. Die Vielfalt an Kompetenzen und Fertigkeiten, die von Fachreferent:innen mitgebracht werden sollen, lässt offen, inwiefern alle Anforderungen der Arbeitgeber im vollen Umfang in naher Zukunft erreicht und vom akquirierten neuen Personal erfüllt werden können.

Bei der fachlichen Ausrichtung der Stellenausschreibungen fällt eine Diskrepanz in der Detailtiefe der Fachprofile auf. Während in den Geistes- und Sozialwissenschaften in der Regel mit einem recht spezifischen Fachprofil nach passenden Bewerber:innen gesucht wird, ist das Fachprofil laut Stellenausschreibungen für die übrigen Natur-, Lebens- oder Ingenieurwissenschaften weit weniger granular. Dies trägt der Ausdifferenzierung der Studienfächer, die auch in diesen Fachbereichen in den letzten Jahren stattgefunden hat, in keiner Weise Rechnung. In diesen Fächern wird von Fachreferent:innen also deutlich mehr Generalistentum gefordert als im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich.

Diese Ausgestaltung überrascht insbesondere deshalb, weil die Weiterentwicklung von Bibliotheksservices auf Augenhöhe mit der Forschung gewährleistet werden muss und entsprechende Bedarfe zu decken sind. Laut den Stellenausschreibungen scheinen Fachreferent:innen probates Personal für die Entwicklung solcher akzessorischen und forschungsunterstützenden Services zu sein, da Fachreferent:innen durch

weitere Aufgabenbereiche zunehmend ein Fachreferat plus ausfüllen. Mit den durch Fachreferent:innen entwickelten und betreuten Services kann angesichts der sich weiterhin verändernden Rahmenbedingungen eine fundierte Unterstützung der Hochschulen für Forschung und Lehre durch Universitätsbibliotheken geboten werden. Die Folgen für das Berufsbild werden im Editorial des o-bib-Themenschwerpunkts „Fachreferat 2021“ als „Spagat zwischen klassischem Profil und neuen Herausforderungen“²³ beschrieben. In den dazugehörigen Artikeln werden die Einblicke in das Fachreferat durch öffentlichkeitswirksame Posts mit dem Hashtag #fachreferatsfreitag beschrieben. Dies spiegelt sich zum einen in den Aufgabenbereichen Öffentlichkeitsarbeit und auch in der Rolle der Ansprechperson für die Wissenschaft wider.²⁴ Weitere Themen behandeln u. a. die agile Projektarbeit sowie neue Services in Forschungsdatenmanagement bzw. Digital Humanities.²⁵ Nicht nur werden alle dort beschriebenen Themen von den Aufgaben in den Tätigkeitsbeschreibungen der ausgewerteten Stellen abgedeckt, vielmehr handelt sich dabei explizit auch um die Aufgabenbereiche, die in den Stellenausschreibungen am häufigsten genannt wurden.

Die Stellenausschreibungen zeigen in Fach- und Kompetenzprofil deutlich, dass von den Stelleninhaber:innen Schnittstellenarbeit mit Forschenden zu leisten ist. Es darf daraus abgeleitet werden, dass in wissenschaftlichen Bibliotheken die Notwendigkeit zu einer forschungsnahen Ausrichtung des Personals im höheren Dienst angekommen ist. Während Stellenbezeichnungen wie „Fachreferent:in“ oder „Wissenschaftlicher Bibliothekar:in“ noch dominieren, kommen zunehmend auch andere Bezeichnungen wie „Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in“ ins Spiel, womit zunehmend Quereinsteiger:innen mit wissenschaftlichem Studium möglicherweise auch im Zusammenhang mit intensivierter Projektarbeit in wissenschaftlichen Bibliotheken akquiriert werden könnten, die ebenso Schnittstellentätigkeiten ausfüllen können.

Open Access, Fachinformationsdienste und die Beteiligung am Aufbau der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur sind nur einige Beispiele der aktuellen Treiber der Hochschulen und insbesondere der wissenschaftlichen Bibliotheken. Die geförderte und geforderte Zusammenarbeit verstärkt die Nachfrage und den gesteigerten Wert der Rolle des Fachreferats auch in den Stellenausschreibungen. Um diese Schnittstellenpositionen in Bibliotheken strategisch entsprechend qualifiziert zu besetzen, werden vielfältige Wege je nach gesuchter wissenschaftlicher Ausrichtung beschritten. Schien das Bibliotheksreferendariat früher noch ein notwendiges Auswahlkriterium bei der Besetzung, sind nunmehr auch weiterqualifizierende Maßnahmen

²³ Mersmann, Jana u. Caroline Leiß [u. a.]: Aufgabenspektrum Fachreferat. Ein Arbeitsgebiet im Wandel. In: o-bib. Das offene Bibliotheksjournal (2022) Nr. 2. S. 1. DOI: <https://doi.org/10.5282/o-bib/5827>.

²⁴ Voß, Viola: Einblicke in den Bibliotheksalltag: #Fachreferatsfreitag. In: o-bib. Das Offene Bibliotheksjournal (2022) Nr. 2. S. 1–4. DOI: <https://doi.org/10.5282/o-bib/5777>.

²⁵ Auberer, Benjamin u. Alexander Berg-Weiß [u. a.]: Potentiale nutzen und Verbindungen herstellen: Neue fachliche Aufgabenbereiche für Bibliotheken am Beispiel Forschungsdatenmanagement. In: o-bib. Das offene Bibliotheksjournal (2022) Nr. 2. S. 1–16. DOI: <https://doi.org/10.5282/o-bib/5783>.

im Bibliothekswesen denkbar. Das Ringen nach qualifizierten Mitarbeiter:innen zeigt sich auch in den Stellenbezeichnungen des auszufüllenden Berufs.