

Martin Bauschmann

Jung, dynamisch, berufserfahren...

Ein Längsschnittvergleich von  
Stellenausschreibungen der Bibliotheks- und  
Informationsbranche

HTWK Leipzig

Wiborada online – Leipziger Schriften zur  
Bibliotheks- und Informationswissenschaft

Herausgegeben vom Studiengang Bibliotheks-  
und Informationswissenschaft der Hochschule  
für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig

Band 3

Martin Bauschmann

Jung, dynamisch, berufserfahren...  
Ein Längsschnittvergleich von  
Stellenausschreibungen der  
Bibliotheks- und Informations-  
branche

herausgegeben von  
Andrea Nikolaizig

Wiborada online • Leipzig • 2012

Wiborada online – Leipziger Arbeiten zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft  
ISSN 2192-6778

# **Qualifikationsanforderungen in der Dynamik des informationstechnologischen Wandels -**

ein Längsschnittvergleich von Stellenangeboten an Absolventen  
bibliotheks - und informationswissenschaftlicher Studiengänge

Bachelorarbeit

an der

Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig  
Fakultät Medien

Studiengang: Bibliotheks- und Informationswissenschaft (BA)

vorgelegt von

Martin Bauschmann

Leipzig, 2012

Bauschmann, Martin:

Qualifikationsanforderungen in der Dynamik des informationstechnologischen Wandels :  
ein Längsschnittvergleich von Stellenangeboten an Absolventen bibliotheks - und  
informationswissenschaftlicher Studiengänge / Martin Bauschmann. - 2012. - 83 Bl.  
Leipzig, Hochsch. für Technik, Wirtschaft und Kultur, Bachelorarbeit, 2012.

## **Abstract**

Die vorliegende explorative Studie will einen Beitrag zur Qualifikationsentwicklungsforschung im Informationsbereich leisten, indem Stellangebote an Absolventen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge aus dem Jahr 1996 sowie aus dem Zeitraum Oktober 2010 bis September 2011 einer Inhaltsanalyse unterzogen werden. Die gewonnenen Daten der beiden Untersuchungszeiträume werden statistisch ausgewertet und unter Anreicherung qualitativer Betrachtungen verglichen.

Die Erhebung univariater Häufigkeitsverteilung soll dabei die Entwicklung einzelner Qualifikationsbereiche in den Anforderungen der Informationseinrichtungen beleuchten und Rückschlüsse auf markante Wandlungen des Berufsfeldes von Informationsfachleuten ermöglichen. Ergänzend sollen die Ermittlung bivariater Häufigkeitsverteilungen sowie eine Clusteranalyse häufig auftretende Merkmalskonstellationen herausfiltern und zu Anforderungsprofilen verdichten.

Insgesamt flossen 92 Anzeigen des Jahres 1996 und 211 Anzeigen aus dem Zeitraum 2010/ 2011 in die Analyse ein. Im Ergebnis zeigt sich eine deutliche Ausdifferenzierung der Qualifikationsanforderungen, die insbesondere auf einer Zunahme der Nachfrage nach IT- und Managementqualifikationen sowie überfachlichen Kompetenzen fußt.

Diese erweitern nach Maßgabe der untersuchten Stellenangebote traditionelle Anforderungsprofile der Sammlung, Erschließung und Vermittlung von Informationen und tragen zur Konstituierung neuartiger, stark informationstechnologisch fokussierter Qualifikationsprofile bei, ohne dem Stellenwert bibliothekarischer, archivarischer und dokumentarischer Fachqualifikationen Abbruch zu tun.

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	5
2. Definition zentraler Begriffe .....	8
2.1 Qualifikation .....	8
2.2 Kompetenz .....	8
2.3 Differenzierung fachlicher Qualifikationen im Kontext des Bibliotheks- und Informationswesens .....	10
3. Stellenanzeigenanalysen in der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Qualifikationsforschung – eine Literaturübersicht .....	11
4. Methodik der Untersuchung .....	15
4.1 Inklusionskriterien .....	15
4.2 Untersuchungszeiträume .....	16
4.3 Ausgewählte Publikationskanäle .....	16
4.4 Variablen und Auswertungsverfahren .....	17
5. Untersuchungsergebnisse .....	19
5.1 Anzahl der Stellenanzeigen .....	19
5.2 Verteilung der Stellenanzeigen auf die Publikationskanäle .....	19
5.3 Regionale Verteilung .....	21
5.4 Arbeitszeit und Befristung .....	22
5.5 Organisationstypen .....	24
5.6 Stellenbezeichnungen .....	26
5.7 Formale Ausbildungsvoraussetzungen .....	27
5.8 Fachliche Qualifikationen .....	29
5.8.1 Methodisch-fachliche Qualifikationen .....	30
5.8.2 IT-Qualifikationen .....	35
5.8.3 Managementqualifikationen .....	37
5.8.4 Fach- und unternehmensbezogene Qualifikationen .....	40

5.8.5	Wissenschaftsqualifikationen.....	41
5.8.6	Berufserfahrung.....	42
5.8.7	Bestimmung von Anforderungsprofilen fachlicher Qualifikationen mittels Clusteranalyse .....	43
5.8.8	Zusammenhang zwischen den Merkmalen <i>Organisationstyp</i> und <i>fachlichen Qualifikationen</i> .....	50
5.9	Überfachliche Kompetenzen .....	53
5.9.1	Personale und soziale Kompetenzen.....	54
5.9.2	Methodenkompetenz .....	57
5.9.3	Zusammenhang zwischen den Merkmalen <i>Organisationstyp</i> und <i>überfachliche Kompetenzen</i> .....	57
5.10	Sprachkenntnisse .....	58
6.	Resümee und Ausblick.....	59
	Literaturverzeichnis.....	62
	Anhang: Codebuch	



## 1. Einleitung

„Man muß beim Fortschritt immer fragen: Wo willst du hin?“  
(Manfred Rommel)

Die letzten beiden Dekaden waren Zeugen eines umfassenden historischen Entwicklungsschubs, der unsere Gesellschaft im Kern veränderte. Der informationstechnologische Wandel, welcher in den 1970er Jahren des letzten Jahrhunderts mit der Erfindung des ersten Mikroprozessors und des Internet begann, wuchs daraufhin für zwanzig Jahre zunächst evolutionär, bevor er in den 1990er Jahren, gemessen an Intensität und Geschwindigkeit der Entwicklungen, revolutionäre Ausmaße angenommen hat. Angestoßen durch die Erfindung des World Wide Web sowie des Browsers am CERN in Genf und der damit einhergehenden rasanten Ausweitung der Möglichkeiten zur Bildung und Nutzung von globalen Informations- und Kommunikationsnetzen in den Mainstream der Gesellschaft ist das digitale Informationszeitalter eingeläutet worden, dessen Widerhall bis heute nicht verklungen ist (vgl. Castells: 2010, 39ff.).<sup>1</sup> Die technologische wuchs sich zu einer gesellschaftlichen Transformation aus.

Castells, der die Implikationen des durchdringenden Veränderungsprozesses im letzten Jahrzehnt des vergangenen Jahrhunderts wie kaum ein Zweiter analysiert hat, spricht in diesem Zusammenhang gar vom Entstehen einer Netzwerkgesellschaft (vgl. Castells: 2010, 404). Als deren zentrales Moment postuliert Castells, in Aufhebung der strengen Dichotomie zwischen Realität und Virtualität, eine reale Virtualität (*real virtuality*), in dem Sinne, dass die elektronisch integrierten Kommunikationsnetzwerke nach und nach alle möglichen Symbole und Botschaften menschlicher Kommunikation in sich vereinen, und dadurch der Realität anderer sozialer Räume qualitativ in nichts nachstehen (vgl. ebd.).

Wie jede große Veränderung in der Menschheitsgeschichte stellt das Heraufbrechen eines solchen Gesellschaftskonzepts, das freilich erst in Ansätzen verwirklicht ist, keineswegs einen Automatismus, sondern eine zivilisatorische Gestaltungsaufgabe dar.

Die damit verbundenen Herausforderungen, deren Bewältigung einer immensen Anpassungsleistung bedarf, treffen in besonderem Maße den Informationsdienstleistungssektor, denn hier sehen sich die institutionellen Informationsanbieter, wie etwa die Bibliotheken, angesichts der digitalen Informationsexplosion und der Entkanonisierung des Informationszuganges ihrer einstmaligen Monopolstellung bei der

---

<sup>1</sup> An angegebenem Ort findet sich eine detaillierte Chronik der Entwicklung des Internet und des World Wide Web.

Sammlung, Erschließung und Bereitstellung öffentlich zugänglicher Informationen beraubt (vgl. Sühl-Strohmenger 2008: 19).

Die Folge ist ein einsetzender Paradigmenwechsel, der Rollenverständnis, formalen Charakter, Aufgaben und Funktionen traditioneller Informationsdienstleister umfasst (vgl. ebd.: 36ff.). Kurshid charakterisiert die vergangenen zwanzig Jahre, nach der Einführung und Etablierung maschinenlesbarer Datenformate in den 1960er/ 70er Jahren und der Entwicklung automatisierter Verbundkatalogisierung in den 1980er Jahren, als dritte Phase der Bibliotheksautomation, in der Hypertext, Markup Languages, E-Mail, Datenbanken, integrierte Bibliothekssoftware etc. das Angebots- und Dienstleistungsspektrum von Bibliotheken ebenso transformiert haben wie die Beziehung der Bibliothek zu ihren Nutzern und nicht zuletzt die Arbeitsprozesse innerhalb der Bibliothek selbst (vgl. 2003).

Ein solch dynamisches Arbeitsumfeld ist angewiesen auf innovationsfähige Mitarbeiter, die die Kompetenzen aufweisen, um Entwicklungen analysieren und einschätzen, für die Bibliotheken nutzbar machen und bestenfalls vorausschauend mitgestalten zu können. Neben den sich ohnehin schon ausdifferenzierenden fachlichen Qualifikationen wird in der Literatur auf den Stellenwert einer Vielzahl an überfachlichen Kompetenzen verwiesen (vgl. Depping 1999), die die genaue Bestimmung von unentbehrlichen Kernkompetenzen sowie Arbeitsmarktzutrittsbedingungen im Informationsdienstleistungssektor erschweren (vgl. Behm-Steidel 2001: 209).

In diesem Kontext führt – so die Meinung der meisten Experten – die zunehmende, branchenübergreifende Durchdringung von Arbeitsprozessen mit informationstechnologischen Anwendungen einerseits zu einem Prozess, in dem sich die Arbeit und die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen des Informationsdienstleistungssektors graduell angleichen (vgl. Berufsbild 2000 1998: 32), und andererseits zu einer Diversifizierung der Anstellungsmöglichkeiten für Informationsfachkräfte. In der englischsprachigen Fachliteratur hat sich für die neuartigen, durch die IT-Entwicklung geprägten Stellenprofile außerhalb der klassischen Informationseinrichtungen wie Bibliotheken, Archive oder Dokumentationseinrichtungen der Begriff „emerging information market“ etabliert (vgl. Brittain 1987: 321).

Aufgabe einer praxisorientierten Bibliothekswissenschaft ist es, dafür Sorge zu tragen, dass sich die Wandlungsprozesse des Berufs sowie des Berufsumfeldes von Informationsspezialisten nicht in allzu vereinfachenden, oft inflationär gebrauchten

Schlagwörtern wie z.B. der Bibliothek 2.0 erschöpfen, sondern anhand von – auch empirischen – Untersuchungen in all ihren inhaltlichen Facetten greifbar werden.

Die vorliegende Arbeit versucht dazu einen Beitrag zu leisten, indem Stellenangebote von Bibliotheken und anderen Informationsdienstleistern aus den Jahren 1996 sowie 2010/2011 inhaltsanalytisch ausgewertet werden. Ziel der Längsschnittstudie ist es, auf Grundlage der so gewonnenen Daten einerseits Indikatoren für den oben umrissenen Wandel des Berufsfeldes nachzuspüren und andererseits Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes zu dokumentieren.

Die Ergebnisse der Studie können insbesondere für angehende Informationsfachleute relevant sein, da sie ihnen Anhaltspunkte geben kann, inwieweit sich ihre Qualifikationsprofile mit den Erwartungen der Informationseinrichtungen decken. Eine weitere Hauptzielgruppe sind Vertreter von Hochschulen mit bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiengängen, die die Resultate als Orientierungshilfe für die Curricula-Entwicklung nutzbar machen können.

Mit der Tatsache, dass eine breit angelegte Längsschnittanalyse von Stellenanzeigen des Bibliotheks- und Informationswesens meines Wissens nach für den deutschsprachigen Raum noch nicht unternommen worden ist, geht die Hoffnung einher, durch neue empirische Erkenntnisse über den Arbeitsmarkt einen fruchtbaren Beitrag zur bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Qualifikationsforschung zu leisten.

Zur Konkretisierung des Anliegens und als Ausgangspunkt der Untersuchung dienen folgende zwei Fragestellungen:

Welche Qualifikationsanforderungen und Erwartungen der Arbeitgeber an Bewerber ergeben sich aus Stellenangeboten für Absolventen der Bibliotheks- und Informationswissenschaft?

Inwiefern spiegeln die Stellenanzeigen markante Umbrüche des bibliothekarischen Berufsfeldes sowie wirtschaftliche, gesellschaftliche und bildungspolitische Entwicklungen wider?

Dazu sollen zunächst die für die Studie zentralen Begriffe Kompetenz und Qualifikation voneinander abgegrenzt werden und die in die Analyse einbezogenen Qualifikationsfelder definiert werden. Im anschließenden Kapitel erfolgt eine kurze methodische Einordnung der Stellenanzeigenanalyse sowie eine Zusammenschau der Ergebnisse relevanter nationaler und internationaler Analysen von Stellenangeboten des Informationsdienstleistungssektors. Ausgehend davon wird im Folgenden das Untersuchungsdesign der vorliegenden Studie näher beleuchtet.

Die auf diesem Wege erhobenen Daten erfahren im Hauptteil der Arbeit eine ausführliche Analyse, deren Ergebnisse in einem Resümee und Ausblick münden.

## **2. Definition zentraler Begriffe**

### **2.1 Qualifikation**

Beck definiert den Begriff Qualifikation als „die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen, über die eine Person als Voraussetzung für eine ausreichende Breite in der beruflichen Einsetzbarkeit verfügen muss.“ (Beck 1995: 13). Kenntnisse meinen das Wissen einer Person, das durch Lernprozesse erworben wird, etwa allgemeine Sach- oder Fachkenntnisse oder bestimmte Kenntnisse (z.B. die einer Fremdsprache). Fähigkeiten, welche sich entweder aus Begabungen entwickeln oder erlernt werden, sind die sich gegenseitig bedingenden und teils überlappenden individuellen Voraussetzungen, „die neben der Motivation zur Leistungserbringung erforderlich sind“ (Gabler Wirtschaftslexikon 2005: 1016). Sie konstituieren die Basis für Fertigkeiten, welche konkrete, durch Übung und Wiederholung erlernte Handlungen darstellen.

### **2.2 Kompetenz**

In der Alltagssprache, aber auch in einigen Fachpublikationen mit Bezug zur Qualifikationsforschung findet sich häufig die synonyme Verwendung der Termini Kompetenz und Qualifikation, ohne die beiden trennscharf voneinander zu differenzieren. Der Kompetenzbegriff wurde in den 1970er Jahren in Abgrenzung zum Qualifikationsbegriff geprägt, um einem sich wandelnden Lernverständnis in der Pädagogik Ausdruck zu verleihen (vgl. Behm-Steidel 2001: 5). Obschon beide Begriffe Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale zum Inhalt haben, sind Qualifikationen eher sachverhaltsbezogen und verweisen auf Anforderungen des Beschäftigungssystems, während Kompetenzen subjekt- und handlungsbezogen sind, d.h. sie beziehen sich auf den einzelnen Lernenden und seine Befähigung zum Handeln in beruflichen und privaten Situationen (vgl. ebd: 8). Aufgrund dieser – maßgeblich vom deutsche Pädagogen Heinrich Roth geprägten – aktivitätsorientierten Konnotation wird häufig auch der Begriff Handlungskompetenz verwendet (vgl. ebd: 5).

Um einer exakten Analyse zugänglich zu werden, muss das Konstrukt der Handlungskompetenz weiter differenziert werden. Nach Reetz wird eine mündige Handlungskompetenz durch die Teilaspekte Fach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz konstituiert (vgl. Reetz 1999: 246.). Mit der Fachkompetenz „wird ein professionelles Potential von Fach-Wissen und -Können bezeichnet“ (ebd.). Die Selbstkompetenz (hinfort: personale Kompetenz) beinhaltet die Fähigkeit zu moralisch selbstbestimmtem humanen Handeln. Um diese eigenen Interessen, Motivationen und Selbstbilder mit den Ansprüchen der Umwelt in Einklang zu bringen, ist soziale Kompetenz, d.h. „kooperatives und solidarisches wie sozialkritisches und kommunikatives Handeln können“ (ebd.), unabdinglich. Der Methodenkompetenz kommt, insofern sie den effektiven Einsatz fachlicher, sozialer und personaler Kompetenzen in verschiedenen Handlungskontexten ermöglicht, eine verbindende Schnittstellenfunktion zwischen den anderen Teilaspekten der Handlungskompetenz zu. Reetz definiert sie als „Ausformung situativ erlernter, gleichwohl übergreifender Strategien und Heuristiken“ (ebd.). Dazu gehören beispielsweise Problemlösungsfähigkeit, analytisches Denkvermögen und Kreativität.

Im Zusammenhang mit den überfachlichen Kompetenzen – also der personalen, sozialen und der Methodenkompetenz – hat sich der Begriff Schlüsselqualifikationen bzw. -kompetenzen etabliert. Er rekurriert auf ein berufs- und branchenübergreifendes Spektrum an essentiellen, überfachlichen Kompetenzen, „welche die Eignung für viele alternative Positionen und Funktionen gegenwärtig sowie für die Bewältigung von sich laufend verändernden Anforderungen während des zukünftigen Berufslebens erbringen“ (Gabler Wirtschaftslexikon 2005: 2621).

Gewichtung und Rang von einzelnen Kompetenzen bzw. Kompetenzgruppen werden in den Begriffen Kernkompetenz bzw. -qualifikation und Basisqualifikation ausgedrückt. Behm-Steidel definiert diese folgendermaßen:

Kernkompetenz/-qualifikation bezeichnet die spezifische Kompetenz/Qualifikation, die einen Beruf charakterisiert, ihn eindeutig von anderen unterscheidet und abgrenzt. Basisqualifikation meint das Minimum an unabdingbaren Grundlagenkenntnissen, die für die Ausübung des Berufes erforderlich sind (2001: 7).

Um dem oben erläuterten Bedeutungsunterschied zwischen den Begriffen Kompetenz und Qualifikation Rechnung zu tragen, werden die in den Stellenanzeigen formulierten fachlichen Anforderungen im Folgenden als Qualifikationen bezeichnet, die auf die selbstbezogenen und sozialen Dispositionen und Potenziale der Bewerber zielenden überfachlichen Phänomene als Kompetenzen (personale, soziale und Methodenkompetenz).

### **2.3 Differenzierung fachlicher Qualifikationen im Kontext des Bibliotheks- und Informationswesens**

Während sich bei den personalen, sozialen und Methodenkompetenzen in der Fachliteratur kein festes, konsensuelles Inventar an Teilkompetenzen findet, ihr Umfang je nach beruflichem Kontext und Schwerpunkt der Betrachtung stark variiert, sind Versuche der Kanonisierung bei den im Bibliotheks- und Informationswesen relevanten fachlichen Qualifikationen weiter gediehen (vgl. Behm-Steidel 2001: 209). Zum Zwecke einer apriorischen Strukturierung der Analyse wurde auf das Qualifikationsprofil<sup>2</sup> von Behm-Steidel zurückgegriffen, welches in seiner Grobsystematik auf der im Berufsbild 2000 getroffenen Kategorisierung basiert (vgl. Berufsbild 2000 1998: 4ff.). Danach sind die *methodisch-fachlichen Qualifikationen* der Kernbestand an bibliothekarischen, dokumentarischen und archivarischen Kenntnissen und Fähigkeiten, welche die Qualifikation für die berufsspezifischen Tätigkeiten eines Informationsspezialisten begründen (vgl. ebd.: 212). Unter der informationstechnologischen Qualifikation (hinfort: IT-Qualifikation) sind sowohl Kompetenzen in der Planung, Betreuung und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie als auch Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten aus dem Bereich der Informatik zur Konstruktion und Implementierung von EDV-Technologien zu subsumieren (vgl. ebd.: 230f.). Zur Ausführung von Planungs-, Organisations-, Leitungs- und Kontrollaufgaben betriebswirtschaftlicher und zwischenmenschlicher Art auf allen Hierarchieebenen eines Unternehmens bedarf es *Managementqualifikationen* (vgl. ebd.: 235ff.). *Wissenschaftsqualifikationen* umfassen sowohl Kenntnisse über die Wissenschaftsorganisation, Wesen und Grundregeln wissenschaftlichen Arbeitens als auch Kenntnisse und Fähigkeiten in der Anwendung wissenschaftlicher Forschungsmethoden und Auswertungsverfahren (z.B. Methoden der empirischen Sozialwissenschaft und der Statistik) zur Unterstützung der methodisch-

---

<sup>2</sup> Behm-Steidel verwendet in ihren Ausführungen den Begriff *Kompetenz(-profil)* (vgl. 2001: 210ff.). Aufgrund der im vorigen Abschnitt getroffenen Differenzierung wird an dieser Stelle der Begriff *Qualifikation* bevorzugt.

fachlichen Qualifikationen (vgl. ebd.: 224). Eng damit verbunden sind die *unternehmensbezogenen Qualifikationen*, welche als Kombination fachspezifischer, fachwissenschaftlicher und institutionsbezogener Kenntnisse die Einsetzbarkeit methodisch-fachlicher Qualifikationen innerhalb konkreter Trägerorganisationen und spezifischer Anwendungskontexte erlauben (vgl. ebd.: 247f.).

### **3. Stellenanzeigenanalysen in der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Qualifikationsforschung – eine Literaturübersicht**

Die empirische Forschungsmethode der Stellenanzeigenanalyse kann der Qualifikationsforschung zugeordnet werden. Diese umfasst „nach Branchen und beruflichen Funktionsbereichen differenzierte Analysen und Prognosen der qualitativen und quantitativen Qualifikationsentwicklung“ (Gabler Wirtschaftslexikon 1997: 3157). Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass Stellenanzeigen einen offenkundigen Weg darstellen, auf dem der Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes artikuliert wird (vgl. Orme 2008: 620). Sie dürfen daher als aussagekräftige Informationsquellen zur Beurteilung von Umfang, Struktur und Veränderungen des Arbeitsmarktes gelten.

Neben die inhaltlichen treten die methodischen Vorzüge der Stellenanzeigenanalyse als nicht-reaktive Forschungsmethode, für die die Daten schon vor der Untersuchung bereitstehen und nicht eigens, etwa durch Befragung, dafür generiert werden müssen. Dies bringt eine Reduzierung der Gefahr subjektiver Verzerrungen mit sich (vgl. Sailer 2009: 37f.).

Die Vorteile der Stellenanzeigenanalyse haben zu einer extensiven Verwendung des Verfahrens für die Erforschung beruflicher Anforderungsprofile des Informationsdienstleistungssektors im Allgemeinen und des Bibliothekswesens im Speziellen geführt. Auffällig ist die Häufung entsprechender Studien im englischsprachigen Ausland, insbesondere den USA und Australien, wo der Forschungsansatz bereits seit einigen Jahrzehnten angewendet wird. Die im Vorfeld dieser Studie recherchierten Untersuchungen gleichen sich in dem Schwerpunkt auf Längsschnittdesigns zur Betrachtung von Veränderungen des Arbeitsmarktes sowie in den analysierten Variablen, zu denen in der Regel die Anzahl der Stellen, die Stellenbezeichnung, methodisch-fachliche Qualifikationen, Managementqualifikationen, IT-Qualifikationen, personale und soziale Kompetenzen, geforderter formaler Bildungsabschluss, Berufserfahrung, in einigen Fällen auch Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, Vertragsbedingungen (insbesondere Befristung und Arbeitszeit), Typ des Arbeitgebers, Gehalt, Sprachkenntnisse sowie die

regionale Verteilung der Stellen zählen. Evidente Unterschiede zwischen den Studien bestehen in ihrem jeweiligen Fokus. Sie lassen sich in fünf große Gruppen kategorisieren<sup>3</sup>: Studien mit dem Fokus auf einzelne Positionen, etwa dem „Subject Librarian“, in allen Bibliothekstypen Studien mit dem Schwerpunkt auf einzelne Positionen in bestimmten Bibliothekstypen; Untersuchungen aller Positionen in einem bestimmten Bibliothekstyp; Studien mit dem Fokus auf bestimmte Qualifikationen bzw. Kompetenzen (meist IT-Qualifikationen) und Untersuchungen allgemeinerer Natur.

Aufgrund der großen zu analysierenden Datenmenge sind Studien der letztgenannten Gruppe, die alle Positionen unabhängig vom Bibliothekstyp betrachten, am seltensten vertreten. Wie Starr feststellt, ist jedoch davon auszugehen, dass ihre breite Perspektive die aussagekräftigsten Erkenntnisse über die Entwicklung des Arbeitsmarkts für Bibliothekare und andere Informationsspezialisten zu zeitigen vermag (vgl. 2004). Aus diesem Grund verfolgt die vorliegende Untersuchung einen solchen Ansatz. Die folgende Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse englischsprachiger Stellenanzeigenanalysen wird sich daher weitgehend auf die universellen Analysen und dabei auf die Ergebnisse bezüglich der Anforderungen an die Qualifikationen bzw. Kompetenzen und praktischen Erfahrungen von Bewerbern beschränken.

Cullen und Kavanagh (2006) erforschten den Stellenmarkt für den Informationssektor Irlands über 6 Jahre hinweg in vier jeweils 12-monatigen Perioden und werteten dabei sowohl Fachzeitschriften als auch die nationale und lokale Presse aus. Sie konstatierten IT- und Managementqualifikationen sowie soziale Kompetenzen, insbesondere Kommunikationsfähigkeit, als am häufigsten nachgefragte Qualifikationsfelder, die gleichsam im Jahresvergleich stetig an Bedeutung zunahmen (vgl. Cullen 2006: 203). Praktische Erfahrungen, üblicherweise in einem konkreten Fachbereich oder einem bestimmten Organisationstyp, wurden in der Mehrzahl der untersuchten Stellen gefordert (vgl. ebd.).

Andrews und Ellis (2005) untersuchten Stellenanzeigen in britischen Fachzeitschriften des Bibliotheks- und Informationswesens in Zehn-Jahres-Intervallen, um Veränderungen des beruflichen Anforderungsprofils von Informationsfachleuten zwischen 1971 und 2001 nachzuspüren. Sie stellten eine Bedeutungszunahme sozialer und personaler Kompetenzen,

---

<sup>3</sup> Starr gibt einen breiten klassifizierenden Überblick über englischsprachige Stellenanzeigenanalyse des Informationssektors (vgl. 2004).



allen voran Enthusiasmus und Innovationsfähigkeit, insbesondere ab dem Untersuchungsjahr 1991 fest (vgl. Andrews 2005: 60ff.). Während die Bedeutung methodisch-fachlicher Qualifikationen über den untersuchten Zeitraum hinweg konstant hoch blieb, war im Zeitverlauf – insbesondere bei Stellen außerhalb des klassischen Bibliothekswesens – ein gravierender Anstieg der Notwendigkeit von fundierten Management- und IT-Qualifikationen erkennbar (vgl. ebd.: 62ff.).

Kennan et al. (2005) führten eine Analyse von Stellenangeboten an Bewerber mit bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Abschlüssen (*LIS-qualification*) durch, die in den Jahren 1974, 1984, 1994 und 2004 in einer lokalen Tageszeitung aus Sydney erschienen. Evident war eine allgemeine Zunahme geforderter Qualifikationen über die Jahre (vgl. *Changing workplace demands* 2006: 189ff.). Sie registrieren zudem eine Erosion des traditionellen Anforderungsprofils bestehend aus bibliothekarischen und dokumentarischen Qualifikationen zu Gunsten personaler und sozialer Kompetenzen. In Zusammenhang mit der Abnahme der Forderung eines formalen bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Abschlusses bringen sie den Verdacht auf eine Entprofessionalisierung (*deprofessionalization*) der analysierten Stellen an (vgl. ebd.). Darüber hinaus konnten die Ergebnisse früherer Studien bezüglich des gestiegenen Bedarfs nach Fachkräften mit Management- und IT-Qualifikationen und der konstant hohen Nachfrage nach Bewerbern mit Berufserfahrung bestätigt werden (vgl. ebd.).

Alle genannten Studien heben den gestiegenen Stellenwert von IT-Kompetenzen hervor. Zu dem gleichen Ergebnis kommen ebenfalls zahlreiche Längsschnittstudien mit dem Fokus auf einen bestimmten Bibliothekstyp (vgl. Beile 2000: 340) oder eine konkrete Position (vgl. Croneis 2005: 233f.; Xu 1996) sowie Querschnittstudien ohne inhaltliche Schwerpunksetzung (vgl. Orme 2008: 629). Ähnlich konsistent sind die Resultate in Bezug auf den progressiven Bedarf nach Managementqualifikationen sowie nach Schlüsselqualifikationen. Uneinigkeit besteht darüber, ob der Zunahme eben dieser überfachlichen Kompetenzen lediglich ein ergänzenden Charakter zu einem im Zeitverlauf relativ stabilem Kern an methodisch-fachlichen Qualifikationen zukommt, wofür die Konstanz der Nennung bibliotheksrelevanter Berufserfahrung spräche, oder ob sie erkennbar zu Lasten der traditionellen Kernqualifikationen erfolgt.

Übereinstimmung besteht aber wieder in dem Hinweis auf die Ausdifferenzierung und Verbreiterung der fachlichen Anforderungen an Bewerber im Informationsdienstleistungssektor.

Im Vergleich zu der Fülle englischsprachiger Studien sind Analysen von Stellenanzeigen des Informationswesens im deutschsprachigen Raum den Ergebnissen einer Literaturrecherche nach überaus rar.

Eine oft zitierte Stellenanzeigenanalyse von Behm-Steidel ist Teil ihrer Dissertation und fungiert dort als empirische Grundlegung zur Formulierung eines Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare. Dazu hat sie Stellenangebote von Spezialbibliotheken ausgewertet, die im Zeitraum von 1997-1999 in der Fachzeitschrift „Bibliotheksdienst“ erschienen. Zur Ermittlung von mittelfristigen Veränderungen des Arbeitsmarktes wurden diese Daten mit den Stellenanzeigen des Jahres 1994 aus demselben Medium verglichen. Ausgewertet wurden folgende Variablen: bibliothekarisch-dokumentarische Fachqualifikation, Managementqualifikation, fachspezifische Qualifikation und Schlüsselqualifikationen. Die Ergebnisse der englischsprachigen Studien bestätigen sich insofern, als dass EDV-Kenntnisse am häufigsten in den Stellenanzeigen aller Jahre Erwähnung fanden und dabei eine aufsteigende Tendenz aufwiesen. Im Zeitvergleich war ebenfalls eine Zunahme eher dokumentarischer Aufgaben (Inhaltserschließung und Recherchen) erkennbar. Der gestiegene Bedarf nach fachlich vielseitigen Bewerbern ergibt sich aus der Zunahme aller analysierten Kompetenzfelder. Dies korrespondiert mit den Erkenntnissen der internationalen Stellenanzeigenanalysen. Gleiches gilt für die Nennungen von Schlüsselqualifikationen, die im Untersuchungszeitraum stark anstiegen, z.B. Teamfähigkeit: von 24% im Jahr 1994 auf 54% im Jahr 1999 (vgl. Behm-Steidel 2001: 104ff).

Eine Anschlussstudie von Puschmann baut auf der Methodik von Behm-Steidel auf und vergleicht deren Ergebnisse mit dem Untersuchungsjahr 2004. Entgegen dem Trend der vorhergehenden Studie ermittelt Puschmann einen leichten Rückgang der EDV-Kenntnisse (vgl. 2008: 29), die allerdings weiterhin am häufigsten genannt werden, sowie eine Regression der Erwähnung von Schlüsselqualifikationen im Vergleich zwischen den Jahren 1999 und 2004 (vgl. ebd.: 32). Einen konstanten Anstieg über alle Vergleichsjahre hinweg erfuhr lediglich der Bereich „Beratung, Auskunft und Schulung“ (vgl. ebd: 28).

Neben diesen beiden Studien ist für den deutschsprachigen Raum wohl von einer nicht genau quantifizierbaren Menge an – eher eng fokussierten – Stellenanzeigenanalysen als unterstützende methodische Komponente innerhalb größerer Forschungsarbeiten auszugehen.

Die einzige vorliegende deutschsprachige Analyse von Stellenanzeigen ohne bibliotheksspezifische Fokussierung ist eine Bachelorarbeit von Löwensen (2010), die Stellenanzeigen untersucht, welche von 2008 bis 2010 über die Diskussionsplattform *INetBib* ausgeschrieben wurden und die für Absolventen des Studiengangs Informationsmanagement (BA) in Frage kamen. Da die Arbeit von Löwensen hinsichtlich der Auswahlkriterien und der erhobenen Variablen der vorliegenden Erhebung ähnelt, sollen ihre Resultate nicht an dieser Stelle resümiert werden, sondern bei der detaillierten Auswertung der Analyseergebnisse als Bezugs- und Vergleichspunkt fungieren.

## **4. Methodik der Untersuchung<sup>4</sup>**

### **4.1 Inklusionskriterien**

Die Auswertungsbasis für die inhaltsanalytische Untersuchung bilden Stellenangebote von deutschen Bibliotheken und Informationseinrichtungen/-abteilungen, die ein abgeschlossenes Diplom- bzw. Bachelor-Studium der Bibliotheks- und Informationswissenschaft voraussetzen, oder solche, die den Inhalten und Anforderungen nach für Absolventen dieser Fachrichtung geeignet scheinen.

Neben der formalen Ausbildungsanforderung ist die Vollständigkeit der Angebote das zweite Inklusionskriterium der Erhebung. Vollständigkeit im Sinne dieser Analyse ist gegeben, wenn ein Angebot mindestens eine Aussage zu folgenden Bestandteilen enthält: Name und Beschreibung der ausschreibenden Organisation, Stellenbezeichnung sowie Anforderungen an die Kompetenzen/Qualifikationen und formalen Voraussetzungen von Bewerbern.

Wurden Anzeigen in mehreren Medien veröffentlicht, so gingen die Dubletten nur in die Auswertung der Verteilung der Stellenangebote auf die Publikationsmedien ein, für die Analyse der Qualifikationsanforderungen wurden sie eliminiert.

---

<sup>4</sup> Für detaillierte Ausführung zu Untersuchungsdesign und -methodik: siehe Anhang : Codebuch

## 4.2 Untersuchungszeiträume

Als Untersuchungszeiträume wurden das Jahr 1996 sowie ein ebenfalls zwölfmonatiger Abschnitt von Oktober 2010 bis September 2011 (hinfort bezeichnet als: 2010/2011) gewählt. Die Wahl dieser Zeiträume hat aus inhaltlicher Sicht den Grund, dass mit 1996 ein Jahr in die Analyse einfließt, in dem sich die eingangs geschilderten Umwälzungen im Zuge der Verbreitung des World Wide Web und der damit verbundenen Informations- und Kommunikationstechnologien sowohl in der Gesamtgesellschaft als auch im Subsystem des Informations- bzw. Bibliothekssektors noch in einem Anfangsstadium befanden (vgl. Hommes 1999: 25). 15 Jahre danach werden 99% der weltweiten technologischen Informationsflüsse über das Internet abgewickelt (vgl. Hilbert 2011: 60), der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationssysteme in Bibliotheken und anderen Informationseinrichtungen ist zur Selbstverständlichkeit geworden. Ein Vergleich der Zeiträume scheint daher besonders geeignet, Veränderungen des beruflichen Anforderungsprofils im Bibliotheks- und Informationswesen offen zu legen.

Aus formaler Sicht wird mit der Wahl der genannten Untersuchungszeiträume die Absicht nach Konsistenz der betrachteten Publikationskanäle verfolgt.

## 4.3 Ausgewählte Publikationskanäle

Ausgewertet wurden die Fachmedien *Bibliotheksdienst*, *BuB – Forum Bibliothek und Information*, *INetBib* und *ForumÖB*.

*Bibliotheksdienst*, herausgegeben von der Zentral- und Landesbibliothek Berlin und Publikationsorgan des Dachverbandes deutscher Bibliotheks- und Informationsverbände „Bibliothek & Information Deutschland“ (BID), ist eine „überregionale Fachzeitschrift mit Mitteilungen und Berichten aus allen Bereichen der Bibliotheksarbeit“ (Bibliotheksdienst 1996 bis 2003).

*BuB* ist die Fachzeitschrift des „Berufsverbandes Information Bibliothek e.V.“ und nach Angaben auf der eigenen Webseite mit einer monatlichen Auflage von 8.450 Exemplaren die „am weitesten verbreitete, spartenübergreifende Fachzeitschrift für den Bibliotheks- und Informationssektor“ (BuB - Forum Bibliothek und Information).

Die Relevanz der beiden Zeitschriften für die Analyse ergibt sich aus ihrem Renommee in der Fachwelt und ihren umfangreichen Stellenanzeigenteilen. Während im *Bibliotheksdienst* erfahrungsgemäß bevorzugt Stellen aus Wissenschaftlichen und Spezialbibliotheken ausgeschrieben werden, dominieren in *BuB* Angebote Öffentlicher Bibliotheken.

*InetBib* ist eine 1994 an der Universität Dortmund gegründete Diskussionsliste mit dem Schwerpunkt auf dem Austausch von Bibliothekaren und Informationsfachleuten über technologische Innovationen im Informationssektor und auf der Koordinierung des Interneteinsatzes in Bibliotheken (vgl. Was ist INETBIB?).

Die Mailingliste *ForumÖB* wurde 1995 am Hochschulbibliothekzentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (HBZ) in Köln als „Diskussionsforum und Informationsmedium für öffentliche Bibliotheken“ (Forumöeb – Forum Öffentliche Bibliotheken) gegründet.

Bereits bei cursorischer Begutachtung ist ab dem Jahr 1996 ein stetiger Anstieg der Nutzung beider Online-Listen als Publikationskanal für Stellenangebote erkennbar. *ForumÖB* wird hierbei, analog zur inhaltlichen Schwerpunktsetzung, augenscheinlich stark von Öffentlichen Bibliotheken genutzt, auf *InetBib* finden sich zuvorderst Anzeigen von Wissenschaftlichen Bibliotheken, Spezialbibliotheken und Firmen des Informationssektors. Beide Listen verfügen über Online-Archive, welche die Beiträge lückenlos auf Dauer verfügbar machen. Damit ist sind alle Stellenanzeigen, die im Volltext in den Listen veröffentlicht wurden, für eine retrospektive Auswertung zugänglich.

Mit der Inklusion von Stellenangeboten sowohl aus Print- als auch aus Onlinemedien, die je unterschiedliche Schwerpunkte in Bezug auf die inserierenden Organisationstypen kennzeichnen, ist die Absicht verbunden, Bias zu vermeiden und einen möglichst großen Teil der Gesamtheit aller relevanten Stellenangebote in die Erhebung einzubeziehen.

Eine methodische Schwachstelle aller Stellenanzeigenanalysen, und zwar die Existenz einer nicht exakt quantifizierbaren Zahl relevanter Stellenausschreibungen in anderen als den analysierten Fachpublikationen sowie außerhalb von Fachpublikationen (z.B. in Zeitungen), kann dennoch nicht vollends behoben werden.

#### **4.4 Variablen und Auswertungsverfahren**

Um Aussagen über Veränderungen des Arbeitsmarktes für Absolventen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge treffen zu können, wurden die ausgewählten Stellenanzeigen auf folgende Variablen hin analysiert:

- Anzahl der Stellenanzeigen
- Publikationskanal
- Regionale Verteilung
- Arbeitszeit und Befristung
- Organisationstyp

- Stellenbezeichnung
- Formale Ausbildungsvoraussetzungen
- Fachliche Qualifikationen (methodisch-fachliche Qualifikationen, IT-Qualifikationen, betriebswirtschaftliche Managementqualifikationen, fach- und unternehmensbezogene Qualifikationen, Wissenschaftsqualifikationen, Berufserfahrung)
- Überfachliche Kompetenzen (personale und soziale Kompetenzen Methodenkompetenz)
- Sprachkenntnisse

Als Untersuchungseinheit diene im Allgemeinen die gesamte Stellenanzeige. Bei der Erhebung der geforderten Qualifikationen erfolgte jedoch, soweit möglich, eine Beschränkung auf die Kontexteinheit, in der das Anforderungsprofil an Bewerber dargelegt wird. Eine Ausnahme von dieser Regel war bei der Analyse der geforderten bzw. gewünschten fachlichen Qualifikationen notwendig, da viele diesbezügliche Angaben ausschließlich im Zusammenhang mit den Aufgaben und Tätigkeiten der ausgeschriebenen Stelle thematisiert werden. Wie in der Analyse von Löwensen (vgl. 2010: 4) werden zur Sicherstellung der Validität der Messung die fachlichen Qualifikationen daher auch aus den Tätigkeitsbeschreibungen heraus codiert.

Wie bei einer Inhaltsanalyse üblich, erfolgte vor der eigentlichen Datenerhebung die Bildung eines Kategoriensystems, das die möglichen Merkmalsausprägungen der obigen Variablen definiert, deren denkbare synonyme Benennungen auflistet und Codierregeln festlegt (siehe Anhang: Codebuch). Dazu wurden in einem ersten Schritt die in der Literaturübersicht aufgeführten Stellenanzeigenanalysen sowie Fachliteratur über Kompetenzprofile von Informationsspezialisten genutzt, um auf deduktivem Wege eine Grobsystematik aus ihnen abzuleiten. Durch die Anlehnung an bereits durchgeführte Studien soll die Validität der Ergebnisse, das ist die „Korrespondenz der Analyseergebnisse und sozialer Wirklichkeit“ (Merten 1995: 302), sichergestellt werden. Um auch der Reliabilität der Messung, also der Reproduzierbarkeit von Ergebnissen bei mehreren Messungen Rechnung zu tragen, wurde das Kategoriensystem daraufhin induktiv anhand der Untersuchungseinheiten weiter modifiziert und ausführlich in einem Pretest kontrolliert. Die auf Basis des so erarbeiteten Kategoriensystems erhobenen Daten sollen im Rahmen der Auswertung zunächst einer Frequenzanalyse, d.h. einer Analyse der Häufigkeit des Auftretens der gemessenen Variablen sowie deren Veränderungen im Vergleich der Untersuchungszeiträume, unterzogen werden. Zur Ermittlung markanter Anforderungsprofile an Bewerber und Wandlungen dieser im Zeitvergleich soll die

bivariate Häufigkeitsverteilung der Merkmale *Organisationstyp* und *fachliche Qualifikationen* bzw. *Organisationstyp* und *überfachliche Kompetenzen* ermittelt sowie eine Clusteranalyse der *fachlichen Qualifikationen* durchgeführt werden. Bei allen Auswertungsschritten erfolgt nach Möglichkeit – zum Zwecke der Kontextualisierung und Kontrastierung – eine Triangulation der empirischen Ergebnisse mit Befunden aus relevanten Stellenanzeigenanalysen sowie aus der wissenschaftlichen Fachliteratur zu institutions- und berufsbildbezogenen Trends im Informationsdienstleistungssektor.

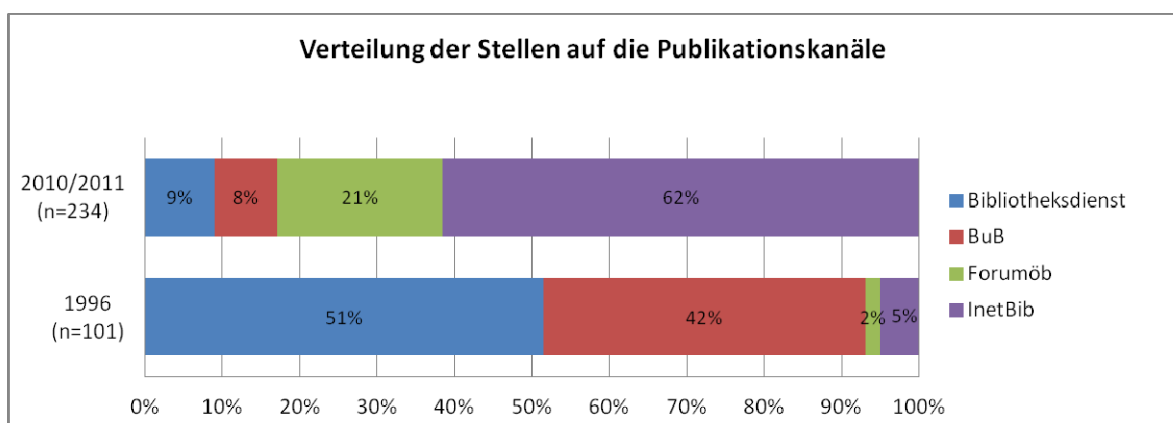
## 5. Untersuchungsergebnisse

### 5.1 Anzahl der Stellenanzeigen

Unter Einhaltung der dargelegten Inklusionskriterien und nach Eliminierung von Dubletten konnten in den untersuchten Publikationskanälen 303 Stellenangebote als Auswertungsbasis ermittelt werden. Davon entfallen 92 Stellenangebote (30,3 %) auf das Untersuchungsjahr 1996 und 211 Anzeigen (69,7 %) auf den Untersuchungszeitraum 2010/2011.

### 5.2 Verteilung der Stellenanzeigen auf die Publikationskanäle

Um die Bedeutung der untersuchten Medien für die Publikation von Stellenangeboten zu ermitteln, wurde die Verteilung aller gefundenen Anzeigen – nur bei dieser Variable inklusive der Dubletten – auf die Publikationskanäle berechnet (siehe Abbildung 1).



**Abbildung 1: Relative Verteilung der Stellenangebote auf die untersuchten Quellenmedien**

Beim Vergleich der beiden Untersuchungszeiträume wird eine Bedeutungsverschiebung von den Printmedien in Richtung der Onlinequellen augenfällig. Haben die Onlinequellen mit insgesamt 7 % der publizierten Stellenanzeigen im Untersuchungsjahr 1996 lediglich

eine marginale Rolle inne, so ergibt sich für den Zeitraum 2010/2011 ein diametrales Bild und die große Mehrheit der Anzeigen (83 %) entfällt auf die Internetlisten. Die absolute Zahl der Stellenanzeigen in den Online-Listen ist im Jahresvergleich gar von sieben auf 187 gestiegen, während sie in den beiden Printpublikationen von 94 im Jahr 1996 auf 40 im Zeitraum 2010/2011 gesunken ist.

Die Bedeutung der Onlinequellen für die Stellensuche im Zeitraum 2010/2011 wird durch die Tatsache unterstrichen, dass nur 12 der 194 dort gefundenen Stellenanzeigen parallel auch in den untersuchten Printmedien veröffentlicht wurden. Die größere Stellenpräsenz in den Web-Publikationen fußt auf deren gestiegener medialer Reichweite und ist gewiss eine erste Ursache für den Anstieg der gefundenen Stellenanzeigen im Jahresvergleich.

Besonders markant sind die Zugewinne bei *InetBib*: 1996 sind hier 5 % aller Anzeigen zu finden, 2010/2011 62 % aller Stellenangebote des Untersuchungsjahres. Die Mailingliste hat damit im Zeitraum 2010/2011 die größte Relevanz für eine Stellensuche. Puschmann hat im Rahmen ihrer Analyse des Arbeitsmarktes für Spezialbibliothekare bereits für den Untersuchungszeitraum von 2000 - 2004 auf die zunehmende Relevanz von *InetBib* für die Stellensuche hingewiesen und die Möglichkeit zur zeitlich unmittelbaren sowie kostenfreien Publikation von Stellenanzeigen als mögliche Gründe nahegelegt (vgl. 2008: 10f.). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen ihre Befunde.

Noch deutlicher fielen die Zahlen aus, wäre bei den Mailinglisten, insbesondere bei *InetBib*, nicht eine sehr hohe Zahl an „toten Links“ zu verzeichnen. Aufgrund der Verweisung auf externe Seiten, die angesichts der Kurzlebigkeit von Stellenangeboten rasch obsolet werden, entzieht sich ein beträchtlicher Teil der relevanten Stellenangeboten (ca. 80 Anzeigen) einer Analyse.

Eine Kreuztabellierung der Variablen Publikationskanal und Organisationstyp ergibt einen deutlichen statistischen Zusammenhang. So wurden alle Stellenangebote Wissenschaftlicher Bibliotheken in den Medien *Bibliotheksdienst* und *InetBib* publiziert. Der Großteil entfällt mit 63 % der Anzeigen dabei auf *InetBib*.

Auch für Stellenangebote von Spezialbibliotheken sind diese beiden Quellen am relevantesten: 69 % der spezialbibliothekarischen Stellenangebote wurden in *InetBib* veröffentlicht, 29 % der Anzeigen im *Bibliotheksdienst*.

Anzeigen von Öffentlichen Bibliotheken sind dagegen in *BuB* und *ForumÖB* stark vertreten: In diesem wurden 44 % solcher Anzeigen ermittelt, in jenem 41 %.



### 5.3 Regionale Verteilung

Zum Zwecke der geographischen Lokalisierung der ausgeschriebenen Stellen wurden selbige nach dem Bundesland codiert, in dem sich deren (Haupt-)Arbeitsplatz befindet.

**Regionale Verteilung der Stellenanzeigen**  
(n=303)

	Häufigkeit	Prozent
<b>Baden-Württemberg</b>	60	19,8
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	51	16,8
<b>Bayern</b>	35	11,6
<b>Niedersachsen</b>	34	11,2
<b>Berlin</b>	33	10,9
<b>Hessen</b>	30	9,9
<b>Schleswig-Holstein</b>	18	5,9
<b>Sachsen</b>	10	3,3
<b>Hamburg</b>	9	3,0
<b>Bremen</b>	7	2,3
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	5	1,7
<b>Rheinland-Pfalz</b>	4	1,3
<b>Thüringen</b>	3	1,0
<b>Sachsen-Anhalt</b>	2	0,7
<b>Brandenburg</b>	1	0,3
<b>Saarland</b>	1	0,3

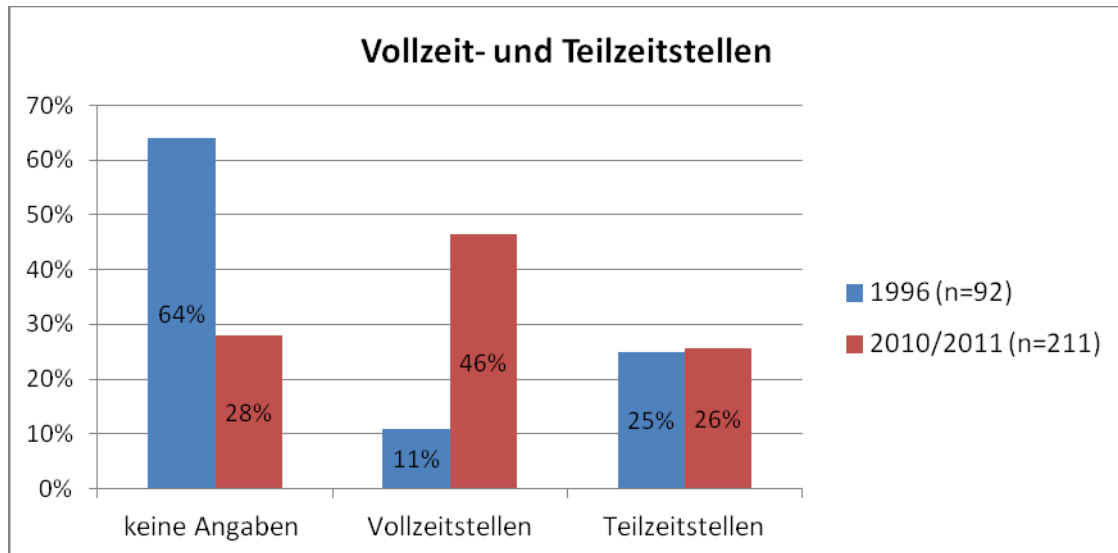
**Tabelle 1: Absolute und relative Verteilung der Stellenangebote nach Bundesländern**

Die geographische Verteilung der Stellenangebote zeigt ein drastisches Gefälle zwischen alten und neuen Bundesländern. So sind lediglich 7 % aller gefundenen Jobofferten beider Erhebungszeiträume in den ostdeutschen Flächenländern angesiedelt.

Zwischen den Untersuchungsjahren weisen folgende Länder erkennbare Anstiege der relativen sowie der absoluten Häufigkeit der Stellenanzahl auf: Schleswig-Holstein (um 5 Prozentpunkte bzw. 14 Stellen), Berlin (4,7 Prozentpunkte bzw. 19 Stellen), Sachsen (3,3 Prozentpunkte bzw. 8 Stellen), Bayern (2,5 Prozentpunkte bzw. 17 Stellen) und Hamburg (2,7 Prozentpunkte bzw. 7 Stellen). Die prägnanten absoluten Zugewinne der Anzahl von Stellen in den Ländern Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen mit je 15 Stellen entsprechen – aufgrund ihrer bereits hohen Absolutzahlen 1996 sowie der größeren Gesamtdatenbasis 2010/ 2011 – einem leichten Rückgang deren Relativzahlen. Eine deutliche Abnahme der absoluten (um 5 Stellen) sowie der relativen Häufigkeiten (um 5,4 Prozentpunkte) zeigt sich nur bei Mecklenburg-Vorpommern.

## 5.4 Arbeitszeit und Befristung

Um die Konditionen der Arbeitsverhältnisse ausgeschriebener Stellen einschätzen zu können, wurden sie dahingehend ausgewertet, ob sie Vollzeit- oder Teilzeitcharakter haben (siehe Abb. 2) und ob sie vertraglich befristet sind (siehe Tabelle 2).



**Abbildung 2: Relative Häufigkeiten von Vollzeit und Teilzeitstellen**

Beim Vergleich der Arbeitszeitbedingungen der analysierten Stellen aus Abbildung 2 wird eine Erhöhung der expliziten Erwähnung von Vollzeitverträgen um 35 Prozentpunkte evident. Deren Aussagekraft ist indes als gering zu erachten, da sie mit einer Abnahme des Anteils der Stellenanzeigen korrespondiert, welche keine Angaben zu den Arbeitszeitkonditionen enthielten. Sehr wahrscheinlich ist, dass der seit den 1990er Jahren zu verzeichnende Trend der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt 2008: 7ff.) – dazu zählen befristete Stellen, Teilzeitstellen und geringfügige Beschäftigungen – und die intensiviertere mediale Diskussion über diese Entwicklung zu einer klareren Explikation der vertraglichen Arbeitszeitbedingungen im Zeitraum 2010/2011 geführt haben. Für das Jahr 1996, als die öffentliche Wahrnehmung für das Phänomen der atypischen Beschäftigung noch geringer war, ist hingegen wohl davon auszugehen, dass es sich bei den meisten Stellenangeboten ohne Ausführungen zur Arbeitszeit um Vollzeitstellen handelt.

Diese Vermutung lässt sich durch eine Verbleibstudie von Absolventen bibliothekarischer Studiengänge aus demselben Jahr absichern. Derzufolge hatten 85 % der Befragten im Untersuchungszeitraum eine Vollzeitstelle (vgl. Müller 1997: 595).

Die gesamtwirtschaftliche Tendenz zur Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung im Speziellen (vgl. Frauendomäne Teilzeitarbeit - Wunsch oder Notlösung) findet sich in der Entwicklung der Zahl der Teilzeitstellen unter den ausgewerteten Vakanzen allerdings nicht bestätigt. Obschon eine leichte Zunahme der absoluten Häufigkeit von Teilzeitbeschäftigungen um 31 Stellen deutlich wird, ist deren relativer Anteil unverändert geblieben. In beiden Jahren sind ca. ein Viertel der Jobs zur Teilzeitbeschäftigung annonciert.

### Befristung der Stellen

	1996 (n=92)		2010/2011 (n=211)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>Befristete Stellen Gesamt</b>	34	37	112	53,1
<b>Davon:</b>				
<b>Bis 6 Monate</b>	1	1,1	2	0,9
<b>7 - 12 Monate</b>	1	1,1	20	9,5
<b>13 – 18 Monate</b>	5	5,4	14	6,6
<b>19 Monate – 2 Jahre</b>	4	4,3	51	24,2
<b>Über 2 Jahre – 3 Jahre</b>	12	13,0	12	5,7
<b>Über 3 Jahre</b>	3	3,3	1	0,5
<b>Unspezifische Befristung</b>	8	8,7	12	5,7
<b>Unbefristete Stellen/ Keine Befristung genannt</b>	58	63	99	46,9

**Tabelle 2: Häufigkeit und Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse**

Die untersuchten Stellenanzeigen spiegeln hinsichtlich ihrer Befristung die statistisch gut dokumentierte Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen im tertiären Sektor seit den 1990er Jahren wider (vgl. Bosch 2011: 440f.). Sind im Jahr 1996 noch fast Zweidrittel der Stellen solche, die keine Befristung nennen oder explizit als Dauerstellen ausgeschrieben sind, so kehren sich im Zeitraum 2010/ 2011 die Verhältnisse um und Teilzeitstellen sind in der leichten Überzahl. Dieser Anstieg relativiert die progressive Entwicklung der absoluten Häufigkeit der Stellenanzeigen im Jahresvergleich, denn er lässt vermuten, dass die positive Entwicklung der Stellenangebotsanzahl nicht ausschließlich auf einer substanziellen Zunahme neu geschaffener Arbeitsplätze, sondern auch auf einer erhöhten Arbeitskräftefluktuation fußt. Die qualitative Analyse der befristeten Stellen bestätigt diesen Verdacht: Eine Vielzahl von Jobangeboten – darunter alle Stellen mit der Nennung zeitlich „unspezifischer Befristungen“ (siehe Tabelle 2) – hat die zeitweilige Vertretung kranker oder im Mutterschutz bzw. Elternzeit befindlicher Festangestellter zum Inhalt, wodurch von vornherein kaum Aussicht auf Verlängerung des Arbeitsvertrages besteht.

Dezidiert inhaltliche Gründe für die Befristung von Stellen, etwa temporäre Projekte, sind nur selten zu erkennen.

Der Anstieg befristeter Stellen setzt einen Trend fort, den schon Puschmann für den Zeitraum 200 bis 2004 in ihrer Analyse des Stellenmarktes für Spezialbibliothekare feststellte (Puschmann 2008: 21f.). Die von ihr vermutete ursächliche Zurückführung auf die angespannte Finanzsituation von Bibliotheken und einen daraus resultierenden Rationalisierungszwang innerhalb der letzten Jahre liegt zwar nahe, kann jedoch allein auf Grundlage einer Stellenanzeigenanalyse nicht schlüssig begründet werden.

Was die Dauer der Befristung betrifft, so dominieren eher mittelfristige Arbeitsverhältnisse von 13 Monaten bis drei Jahren. Im Jahr 1996 trifft dies auf 62 % aller befristeten Stellen zu, 2010/2011 auf 59 %. Länger dauernde Befristungen über 3 Jahre sind hingegen sehr rar. Gleiches gilt – zumindest im Jahr 1996 – für die Zahl kurzfristiger Arbeitsverträge bis zu einem Jahr. Im Vergleich der Untersuchungszeiträume ist aber der Anstieg ihres relativen Anteils an allen befristeten Stellen um 14 Prozentpunkte signifikant.

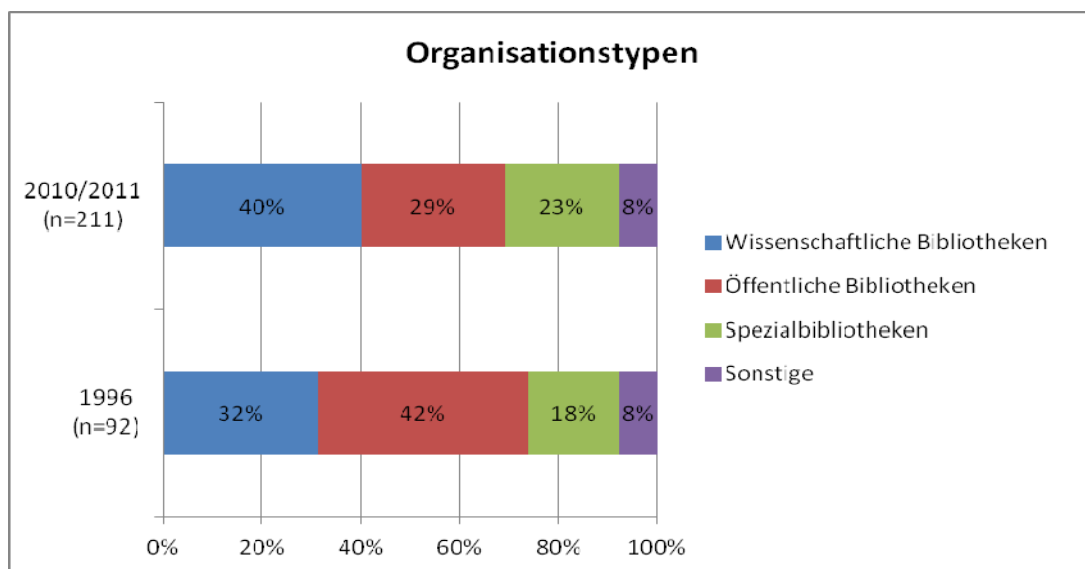
## **5.5 Organisationstypen**

Die stellenausschreibenden Organisationen wurden in vier Gruppen kategorisiert. Als Wissenschaftliche Bibliotheken sollen die Bibliotheken bezeichnet werden, „die ihre Arbeit auf das wissenschaftliche Studium und die Forschung ausrichten“ (Strauch 2007: 456f.). Die Zuordnung von Bibliotheken zu diesem Typus folgt der von Plassmann und Seefeldt vorgenommenen Klassifizierung (vgl. 1999). Gleiches gilt für den Typus der Öffentlichen Bibliotheken, die der „allgemeinen Information, Bildung und Unterhaltung dienen“ (Strauch 2007: 324).

Eine Divergenz zur Klassifikation Plassmanns und Seefeldts besteht bei dem Typus Spezialbibliothek. Während sie die Spezialisierung auf ein begrenztes Sammelgebiet als klassenbildendes Merkmal nennen (vgl. Plassmann 1999: 115), folgt die vorliegende Untersuchung der Definition von Behm-Steidel, die den Typus Spezialbibliothek als „eine interne Dienstleistungseinrichtung mit dem Auftrag der Informationsversorgung für ihre Trägerorganisation bzw. eine definierte Zielgruppe“ (2001: 28) beschreibt. Die Fokussierung auf die Integration in eine Trägereinrichtung, für deren Informationsversorgung sie verantwortlich zeichnet, erlaubt auch die Subsumierung dokumentarischer Tätigkeitsprofile unter diese Kategorie.

Entsprechend dieser Definition sind einige Bibliotheken, die bei Plassmann und Seefeldt als Spezialbibliotheken kategorisiert werden – die Forschungsbibliotheken etwa –, hier in die Gruppe der Wissenschaftlichen Bibliotheken eingeordnet.

Die letzte Gruppe bildet eine Residualkategorie für Stellen, die nicht bei typischen Informationsdienstleistern (Bibliotheken, Archive, Dokumentationsstellen etc.) zu verorten sind.



**Abbildung 3: Relative Verteilung der Stellenanzeigen auf die Organisationstypen**

Die Auswertung der Organisationstypen legt nur geringe Veränderungen offen. Auf die Öffentlichen Bibliotheken, im Jahr 1996 noch mit der größten absoluten und relativen Häufigkeit der Stellenanzeigen, entfallen 2010/2011 zwar 22 Stellenanzeigen mehr, jedoch kommt dies einem Rückgang des relativen Anteils von 42 % auf 29 % gleich. Mit einer absoluten Steigerung von 56 Jobangeboten übernehmen nunmehr die Wissenschaftlichen Bibliotheken die Führung in der Rangfolge. Vergleichbare Zuwächse sind bei den Spezialbibliotheken zu verzeichnen. Angesichts der definitionsgemäßen Zuordnung von Dokumentationseinrichtungen (bzw. -stellen) zur Kategorie der Spezialbibliotheken liegt die noch zu prüfende Annahme nahe, dass dokumentarische Qualifikationen in den Anforderungsprofilen der Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen haben.

Im Hinblick auf Positionen außerhalb von Bibliotheken ergibt die statistische Auswertung lediglich eine moderate Erhöhung der absoluten Anzahl von 9 auf 16 Stellen, wogegen ihr relativer Anteil unverändert blieb. Zu den erfassten Organisationen in der Residualkategorie zählen in beiden Jahren Hersteller von Bibliothekssoftware bzw. Softwareberatungsunternehmen (jeweils 4 Stellen) sowie der Bibliothekszulieferer EKZ (je 1 Stelle). Nur 1996 wurde ein Angebot eines Bibliotheksverbandes erfasst.

Im Zeitraum 2010/2011 kamen Arbeitsplätze im Forschungs- und Lehrbereich wissenschaftlicher Einrichtungen (7 Stellen), bei instituts- und verwaltungsinternen IT-Dienstleistern (2 Stellen), in einem Open-Access-Koordinationsbüro (1 Stelle) sowie in der Researchabteilung einer Unternehmensberatung (1 Stelle) hinzu.

Das einleitend umrissene Wachstum eines „emerging information market“ kann anhand der erhobenen Daten nicht beobachtet werden. Dies ist bei der zugrundeliegenden Beschränkung auf Fachpublikationen des Bibliotheks- und Informationswesens auch kaum zu erwarten gewesen. Dafür wäre es angezeigt, Stellenanzeigen über einen noch längeren Zeitraum zu analysieren und dabei ein breites Spektrum fachbezogener und branchenübergreifender Publikationskanäle von Stellenannoncen in die Analyse einzubeziehen, was freilich im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht zu leisten war.

## **5.6 Stellenbezeichnungen**

Die ersten Erkenntnisse über die institutionellen Rahmenbedingungen untersuchter Posten können durch eine Auswertung der Stellenbezeichnungen konkretisiert werden. Als Stellenbezeichnung soll im Sinne der Analyse nur die typographisch deutlich hervorgehobene Kurzbeschreibung der Vakanzen gelten. Obwohl die exakten Stellenbezeichnungen sehr variantenreich sind, lassen sich wiederkehrende Formulierungen in Gruppen zusammenfassen.

In beiden Untersuchungsjahren am häufigsten präsent sind Bezeichnungen, die keine Konkretisierung der Aufgabenbereiche enthalten. Dazu zählen Stellenbezeichnungen, welche auf die Fachausbildung potentieller Bewerber rekurrieren, z.B. „Diplombibliothekar“ oder schlicht „Bibliothekar“, die sich auf die dienst- bzw. beamtenrechtliche Laufbahngruppe der ausgeschriebenen Position beziehen („Bibliothekar im gehobenen Dienst“, „Bibliotheksamtsrat“ etc.) sowie allgemeine Bezeichnungen ohne jegliche Spezifizierung (z.B. „Mitarbeiter“, „Angestellter“). Der relative Anteil dieser Gruppe an der Gesamtzahl der Stellenangebote ist jedoch von 83,3 % im Jahr 1996 auf 70,1 % im Untersuchungsjahr 2010/2011 gefallen.

Im Gegensatz zur ersten Gruppe weist die zweithäufigste Stellenbezeichnung einen, wenngleich sehr allgemeinen, Bezug zum Aufgabenbereich innerhalb der Position auf. Es handelt sich dabei um Leitungsstellungen, entweder ganzer Informationseinrichtungen („Bibliotheksleiter“, „Geschäftsführer“ etc.) oder einzelner Abteilung („Leiter Benutzungsdienste“, „Leiter des Dezernats Katalogisierung“ etc.).

Hierbei sind die relativen Häufigkeiten im Jahresvergleich dezent rückläufig (1996: 12 %; 2010/ 2011: 10%).

Die letzte Gruppe bilden Stellenbezeichnungen, die eine Aussage zu dem fachlichen Aufgabenzuschnitt der konkreten Position treffen.

Das Auftreten neuer Stellenbezeichnungen und – so ist zu vermuten – auch neuartiger Aufgabenprofile zeitigt eine Zunahme deren relativen Anteils von 5,8 % auf 18,9 %. Sind 1996 nur „Mitarbeiter für Support/ Anwendungsentwicklung von Bibliothekssoftware“ und „Lektor“ je einmal genannt, so wurden für den Zeitraum 2010/2011 23 verschiedene Bezeichnungen festgehalten. Jobtitel, die häufiger als einmal vorkommen sind: „wissenschaftlicher Mitarbeiter“ (8 Nennungen), „Lektor“, „Mitarbeiter für Support/ Anwendungsentwicklung von Bibliothekssoftware“, „Systemadministrator“ und „Informationsmanager“ (je 2 Nennungen). Unter den aufgabenbezogenen Stellenbezeichnungen 2010/2011 ist die Mehrzahl ein Verweis auf technische (11 Stellen) und wissenschaftlich/pädagogische (12 Stellen) Tätigkeitsschwerpunkte, was ein Anzeichen für eine Bedeutungszunahme diesbezüglicher Qualifikationen ist. Knapp Zweidrittel der hinzugekommenen Stellenbezeichnungen gehören zu Vakanzen in der Klasse der Spezialbibliotheken und der sonstigen Organisationen.

Insofern lässt die Verknüpfung der Resultate der Variablen Stellenbezeichnung und Organisationstyp vermuten, dass – obwohl die Kombination aus den traditionellen ausbildungsbezogenen Stellenbezeichnungen und Bibliotheken als Arbeitgeber weiterhin dominiert – neu entstandene Aufgabenprofile zu einer Diversifizierung der Anstellungsmöglichkeiten sowohl innerhalb der verschiedenen als auch außerhalb von klassischen Informationseinrichtungen geführt haben.

## **5.7 Formale Ausbildungsvoraussetzungen**

Der relative Anteil der Stellenanzeigen, welche neben der bibliothekarisch-informationswissenschaftlichen Qualifikation explizit einen anderen formalen fachlichen Abschluss nennen, ist von 5,4 % im Jahr 1996 auf 26,6 % im Zeitraum 2010/2011 gestiegen. Hier zeichnet sich nach Maßgabe des Datenmaterials in Ansätzen eine Entwicklung ab, in der – vermutlich im Zuge einer Ausweitung der fachlichen Anforderungen im Informationsdienstleistungssektor – die Informationsspezialisten mit Berufsträgern konkurrieren, deren Ausbildungshintergrund sich fachlich stark von dem eigenen unterscheidet.

Eine Entwicklung, die Umlauf bereits 1998 prophezeite (vgl. Umlauf 1998: 21). Auffallend ist dabei die Erhöhung der Zahl der Nennungen von informationstechnologischen Abschlüssen (z.B. Informatik, Elektrotechnik) von einer auf fünf. Dies zeugt erneut von einem anwachsenden Stellenwert der IT-Qualifikationen.

Eine noch intensivere Konkurrenzsituation tut sich in den Stellenanzeigen zwischen den verschiedenen Berufsfeldern des Informationswesens auf. Überwiegend handelt es sich bei den genannten Abschlüssen nämlich um formale Qualifikationen aus verwandten Tätigkeitsbereichen des Informationsdienstleistungssektors, genauer aus dem Archiv- und Dokumentationswesen (z.B. die Ausbildung zum Diplomarchivar oder -dokumentar) sowie der Informationswirtschaft (z.B. Ausbildung zum Informationswirt), die fast immer als mögliche Alternativqualifikationen, sehr selten jedoch als notwendige Doppelqualifikationen erwähnt werden. Die absolute Zahl der Stellenanzeigen mit Nennung von formalen Abschlüssen aus diesen drei Bereichen ist von 4 im Jahr 1996 auf 23 im Zeitraum 2010/2011 angewachsen. Konvergenzentwicklungen der Anforderungsprofile verschiedener Fachrichtungen des Informationswesens sind dafür als Ursache wahrscheinlich und bestätigen sonach die aus dem Anwachsen der Stellen in Spezialbibliotheken resultierenden Schlussfolgerungen.

Die Zahl der Stellenanzeigen, in denen neben den Absolventen eines bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums gleichzeitig Bewerber anderer Qualifikationsstufen innerhalb des Bibliothekswesens angesprochen werden, ist gering. Dazu zählen im Jahr 1996 drei Positionen, die laut Ausschreibungstext auch an Bewerber mit der Laufbahnbefähigung für den höheren Bibliotheksdienst adressiert sind. Im Untersuchungsjahr 2010/2011 wurden zwei Stellen registriert, die bei entsprechender Berufserfahrung gleichermaßen für Fachangestellte für Medien und Informationsdienste (mittlerer Dienst) in Frage kommen.

Die Mitte des vergangenen Jahrzehnts begonnene Einführung des zweistufigen Studiensystems mit den Abschlüssen Bachelor und Master im Zuge des Bologna-Prozesses hat die Eingangsqualifikationen für die Laufbahngruppen des öffentlichen Dienstes auf eine neue Grundlage gestellt. Mit dem Masterabschluss ist dabei insbesondere die Hoffnung verbunden, Absolventen eines ersten bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums den Zugang zum höheren Dienst, für den der Abschluss formal berechtigt, zu eröffnen.



In den analysierten Stellenanzeigen findet sich dagegen eher die Befürchtung bestätigt, dass die Masterabsolventen in Konkurrenz zu den Bachelor- und Diplomabsolventen treten und Opfer einer Strategie der Lohnabsenkung werden könnten (vgl. Hellmich 2007: 707). So gibt es im Untersuchungszeitraum 2010/2011 zwanzig Stellenanzeigen, welche als alternative formale Eingangsqualifikation sowohl einen Abschluss in einem grundständigen Studium als auch den Masterabschluss nennen. Bei all diesen Stellen handelt es sich um Tätigkeitsbereiche des gehobenen Bibliotheksdienstes.

In diesem ergeben sich so de facto Anstellungsoptionen für Absolventen dreier verschiedener Studiengänge. Denn durch die Umstellung der universitären Ausbildung von Diplom- auf Bachelorstudiengänge gibt es nunmehr zwei akademische Grade, die formal für den gehobenen Bibliotheksdienst qualifizieren. Obwohl die ersten Bachelorabsolventen bereits vor drei Jahren auf den Arbeitsmarkt entlassen wurden und die Umstellungsphase an den Hochschulen mittlerweile weitgehend abgeschlossen ist, nennen immer noch mehr als ein Drittel der Stellenanzeigen (36,5 %) nur das Diplom als geforderten akademischen Grad des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums. Die Fixierung auf Diplomabschlüsse mag sicher zu einem Gutteil der Gewohnheit geschuldet und mithin nicht immer eine bewusste Ausgrenzung des formal äquivalenten Bachelor sein. Dennoch vermag m. E. auch die häufig zu findende Formulierung „oder gleichwertiger Abschluss“ nicht, den Verdacht vollends auszuräumen, dass mangelnde Kenntnis oder unzureichende Akzeptanz in Bezug auf den Bachelorgrad Gründe für dessen vielfache Nichterwähnung von Seiten der Arbeitgeber sein könnten.

Dabei gilt es allerdings zu bedenken, dass verlässliche Aussagen über die Auswirkungen des zweistufigen Studiensystems erst in ein paar Jahren, wenn es der Kinderstube entwachsen ist und die Berufspraxis fundierte Erfahrungen mit den Absolventen der neuen Studiengänge gemacht hat, getroffen werden können.

## **5.8 Fachliche Qualifikationen**

Schon ein oberflächlicher Blick auf die Stellenanzeigen aus den Untersuchungsjahren vermag den Unterschied zwischen den knappen, allgemein gehaltenen Stellenanzeigen des Untersuchungszeitraums 1996 und den detaillierteren, jeweils zahlreiche Kompetenzen auflistenden Angeboten des Analysezeitraums 2010/2011 offenzulegen. Dieser Eindruck lässt sich anhand der Durchschnittszahl der in den einzelnen Fällen codierten Merkmale auch statistisch belegen.

So werden im Untersuchungszeitraum 1996 durchschnittlich 4,2 fachliche Qualifikationen in den Stellenangeboten genannt, 2010/2011 sind es dagegen 7,2 Qualifikationen.

Damit bestätigen sich die Erkenntnisse zahlreicher nationaler und internationaler Stellenanzeigenanalysen und theoretischer Betrachtungen, die angesichts einer beobachteten Vervielfältigung der methodisch-fachlichen Qualifikationsanforderungen den Schluss zogen, dass in Informationseinrichtungen zunehmend Generalisten mit einem breiten Spektrum an bibliothekarischen, dokumentarischen und archivarischen Qualifikationen gefragt sind (vgl. Behm-Steidel 2001: 104; Orme 2008: 630).

### 5.8.1 Methodisch-fachliche Qualifikationen

Nach Maßgabe der im theoretischen Teil dargelegten Definition methodisch-fachlicher Qualifikationen und unter Zuhilfenahme vorhandener Stellenanzeigenanalyse wurden die in den gefundenen Stellenangeboten frequent genannten Qualifikationen bzw. Tätigkeitsbereiche zu 15 Qualifikationsgruppen gebündelt.

#### Methodisch-fachliche Qualifikationen

(n=303)

	1996		2010/2011	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>Medienbearbeitung</b>	21	22,8	58	27,5
<b>Formalerschließung</b>	36	39,1	105	49,8
<b>Inhaltserschließung</b>	12	13,0	56	26,5
<b>Ermittlung von Informationsbedarfen</b>	0	0	13	6,2
<b>Bestandsaufbau/-abbau</b>	21	22,8	68	32,2
<b>Bestandspräsentation</b>	2	2,2	13	6,2
<b>Bestandserhaltung/-pflege</b>	1	1,1	47	22,3
<b>Informationsbeschaffung</b>	10	10,9	56	26,5
<b>Konzeption und Pflege von Informationsdiensten</b>	3	3,3	39	18,5
<b>Auskunft/ Beratung</b>	38	41,3	124	58,8
<b>Schulungen/ Führungen</b>	6	6,5	84	39,8
<b>Management digitaler Sammlungen</b>	1	1,1	27	12,8
<b>Electronic Publishing</b>	0	0	10	4,7
<b>Rechtliche Kenntnisse</b>	1	1,1	4	1,9
<b>Leitung/ Gremienarbeit</b>	37	40,2	81	38,4

Tabelle 3: Absolute und relative Häufigkeiten methodisch-fachlicher Qualifikationen

Die Auswertung der 15 methodisch-fachlichen Qualifikationen verifiziert das Wachstum der Qualifikationsanforderungen, denn bis auf die Kategorie *Leitung/Gremienarbeit* sind die relativen Anteile aller erfassten Qualifikationsfelder teils erheblich gestiegen.

Die Zahlen für 2010/2011 decken sich dabei weitgehend mit vergleichbaren Kategorien aus der Stellenanzeigenanalyse von Löwensen (vgl. 2010: 14ff.), die die beiden vorhergehenden Jahre untersuchte.

Folglich kann davon ausgegangen werden, dass es sich um verlässliche Ergebnisse über die Qualifikationsanforderungen des Bibliotheks- und Informationssektors in der nahen Vergangenheit handelt.

Relativ konstant über beide hier untersuchten Zeiträume hinweg sind Nennungen von Qualifikationsanforderungen aus Tätigkeitsbereichen, die in der berufsbezogenen Fachliteratur oft als typische Aufgaben von Diplombibliothekaren festgehalten werden (vgl. Umlauf 1996: 15). Sie können den Befunden der Analyse zufolge als zeitlich stabile methodisch-fachliche Kernqualifikationen gelten. Dazu zählen zunächst Qualifikationen in der *Medienbearbeitung und -erschließung*, die 1996 in 46,7 % und 2010/2011 in 57,3 % der Stellenanzeigen genannt werden. Die deutlichsten Zugewinne innerhalb dieser Gruppe haben Qualifikationen in der *Inhaltserschließung* mit 13,5 Prozentpunkten erzielt.

Des Weiteren zählen Qualifikationen im *Bestandsaufbau und -abbau, Auskunft und Beratung* sowie in der fachlichen *Leitung* von Informationseinrichtungen oder deren Abteilungen zu den methodisch-fachlichen Kernqualifikationen, welche in beiden Untersuchungsjahren eine ähnlich zahlreiche Erwähnung finden.<sup>5</sup>

Erst eine eingehendere qualitative Betrachtung offenbart Unterschiede hinsichtlich der tätigkeitsbezogenen Umsetzung dieser Kompetenzen, die auf einen Wandel der Informationsangebote, der Dienstleistungen sowie der Arbeitsprozesse innerhalb von Informationseinrichtungen hindeuten. Demgemäß vermitteln die in den Stellenanzeigen des Jahres 1996 dargelegten Qualifikationsanforderungen ein Bild von Informationseinrichtungen, deren zentrale Arbeitsprozesse in der Erwerbung, Katalogisierung und Ausleihe von Medien zwar weitgehend automatisiert und deren Bestände in Form von Online-Katalogen ortsunabhängig recherchierbar sind, die sich in ihrem Medienangebot aber weitgehend auf die Vor-Ort-Bereitstellung von Printmedien

---

<sup>5</sup> Im Analysejahr 1996 enthalten 7 weitere Stellenanzeigen sehr allgemeine Aufgabenbeschreibungen wie „alle anfallenden bibliothekarischen Aufgaben“, die mit großer Wahrscheinlichkeit auf die genannten methodisch-fachlichen Kernqualifikationen verweisen.

konzentrieren. Während die Erwerbung von elektronischen Medien in den Stellenanzeigen des Jahres 1996 selten Erwähnung findet, illustrieren die Jobbeschreibungen des Untersuchungszeitraumes 2010/2011 die feste Etablierung digitaler Medien im Dienstleistungsangebot der Informationseinrichtungen. Demgemäß werden im Kontext des *Bestandsaufbaus* mehrfach Kenntnisse über den Angebotsmarkt elektronischer Ressourcen vorausgesetzt, werden in der *Medienbearbeitung* häufig Kompetenzen in der (konsortialen) Erwerbung sowie der Bereitstellung digitaler Medien verlangt, werden im Zusammenhang mit der *Medienschließung* regelmäßig Kenntnisse über bibliographische Datenformate und Metadaten erwartet und richten sich die genannten *Auskunfts- und Beratungstätigkeiten* wiederholt auf die Hilfestellung bei der Selektion relevanter Datenbanken oder anderer webbasierte Rechercheplattformen.

Dass die Ausweitung technologischer Informationsangebote und damit verbundener Tätigkeiten die Bedeutung methodisch-fachlicher Qualifikationen keineswegs untergraben muss, sondern schlechterdings zu steigern vermag, bekundet insbesondere der außerordentlichen Anstieg von Nennungen im Qualifikationsbereich *Schulungen/Führungen*. Die Befunde der Auswertung stehen damit diametral zu den noch bis Anfang dieses Jahrtausends in der Literatur hervorgebrachten Bedenken, dass die mit der Schaffung ortsunabhängiger, nutzerfreundlicher digitaler Informationssysteme möglich gewordene informatorische Selbstversorgung der Endnutzer zu einer Bedrohung für den künftigen Stellenwert von Informationsspezialisten in der Gesellschaft werden könnte<sup>6</sup> (vgl. Melchionda 2007: 125f.). Inzwischen scheint in der Fachwelt diese diffuse Angst weitgehend der Erkenntnis gewichen zu sein, dass zwischen dem Informationsbedarf des einzelnen und den Kompetenzen, diese vollends aus eigener Kraft zu befriedigen, eine Diskrepanz besteht, dass das sprichwörtliche Surfen in webbasierten Informationsstrukturen bei der Informationssuche viel öfter einem orientierungslosen Umhertreiben gleichkommt.

Viel wahrscheinlicher als eine Entwertung professionell betriebener Informations- und Dokumentationstätigkeiten ist daher die Genese neuer Funktionsbereiche für Informationsfachkräfte im Zuge der Digitalisierung von Informationsströmen.

---

<sup>6</sup> In der englischsprachigen Fachliteratur hat sich für die Theorie über den Verlust der bibliothekarischen Mittlerrolle zwischen Informationsbeständen und Nutzern der treffende Begriff *disintermediation* eingebürgert (vgl. Cronin 2001: 408).

Die erheblichen Zuwächse im Bereich der Informationsvermittlung (*Schulungen/ Führungen* sowie *Auskunft/Beratung*) in der Analyse der Stellenanzeigen legen diesbezüglich nahe, dass von modernen Bibliothekaren und Informationsspezialisten gefordert wird, aktiv die Rolle des Navigators in der immer komplexer werdenden Informationslandschaft zu übernehmen. In dieser Funktion weisen sie Informationssuchenden den Weg, indem sie sie über die effektive und effiziente Auswahl und Anwendung neuartiger Informations- und Recherchesysteme und digitaler Informationsquellen sowie Methoden der Informationsbeschaffung beraten. Durch die Vermittlung dafür notwendiger Kompetenzen – sowohl in persönlicher als auch in elektronisch gestützter Kommunikation – leisten sie für die Nutzer zudem Hilfe zur Selbsthilfe (vgl. Rusch-Feja 2001: 341ff.).

Die fortschreitende Digitalisierung hat sich ebenso, das zeigt eine qualitative Untersuchung der jeweiligen Stellenangebote, in die quantitativen Bedarfszuwächse nach den eher archivarischen Qualifikationen im Bereich der *Bestanderhaltung und -pflege* sowie in den vornehmlich dokumentarischen Qualifikationen in der *Informationsbeschaffung* sowie in der *Konzeption und Pflege von Informationsdiensten* eingeschrieben.

Ersterer Qualifikationsbereich profitiert dabei von einer verbreiteten Durchführung von Digitalisierungsprojekten, die in den Stellenanzeigen zum Ausdruck kommt.

Die Zuwächse im Hinblick auf die *Informationsbeschaffung* resultieren überwiegend aus der vermehrten Forderung nach Qualifikationen in der Datenbank- und Internetrecherche. Befürchtungen aus den frühen Jahren des Interneteinsatzes in Bibliotheken, denen gemäß der Bedarf nach bibliothekarischen Recherchediensten als Folge immer bedienungsfreundlicher werdender Recherchesysteme zurückgehen werde (vgl. Umlauf 1998: 26), finden sich in den Resultaten dieser Erhebung nicht bestätigt. Der Stellenwert dahingehender Kenntnisse ist wahrscheinlich auch deshalb gestiegen, weil sie die notwendige Voraussetzung für die angesprochene Übernahme von Schulungsaufgaben im Kontext elektronischer Informationsressourcen sind.

Bezüglich der *Konzeption und Pflege von Informationsdiensten* haben Stellenanzeigenanalyse aus dem Untersuchungszeitraum 2010/2011 im Vergleich zu 1996 vermehrt die Erstellung und Betreuung von Internetauftritten; die Sammlung, Analyse, Aufbereitung und Dissemination von elektronischen Daten, (z.B. in Form von Linklisten oder Informationsportalen); sowie die Erstellung von Dokumentations- und Informationsmaterialien (Blogs, Präsentation etc.) zum Inhalt.

Die im Zusammenhang mit dem Anstieg von Stellen in Spezialbibliotheken sowie dem verstärkten Ruf nach nicht-bibliothekarischen formalen Abschlüssen aus dem Informations- und Dokumentationswesen geäußerte Vermutung über die Relevanzsteigerung archivarischer und dokumentarischer Qualifikationen wird somit durch die Auswertung der methodisch-fachlichen Qualifikationsanforderung der Arbeitgeber verifiziert.

Seit der Jahrtausendwende ist in deutschsprachigen Fachbeiträgen der Bibliotheks- und Informationswissenschaft ein Crescendo an Forderungen nach der Entwicklung innovativer netzbasierter Dienstleistungen zu beobachten, deren Realisierung teilweise das traditionelle Rollenverständnis von Bibliothekaren übersteigt (vgl. Rusch-Feja 2001: 344). Dazu gehören insbesondere Tätigkeiten wie Konzeption und Aufbau von Dokumentenservern, elektronischen Archiven oder Content-Management-Systemen (vgl. ebd.), die nicht auf das Sammeln, Erschließen und Vermitteln von Informationen beschränkt sind, sondern gleichermaßen die Produktion und Publikation von Wissensinhalten umfassen (Grudowski 2001: 426).

Die progressive Entwicklung von Qualifikationen im *Management digitaler Sammlungen*, die im Analysejahr 1996 kaum von den ausschreibenden Informationseinrichtungen genannt werden, und das Aufkommen einer gänzlich neuen Qualifikationskategorie, des *Electronic Publishing*, in der Stellenanzeigenanalyse spiegeln diese Erschließung neuer Aufgabenbereiche in der digitalen Informationsversorgung sowie die allgemeine Zunahme gänzlich digitaler Teilbestände in Bibliotheken wider.

Obwohl die Auswertung der genannten methodisch-fachlichen Qualifikationen darauf schließen lässt, dass die Handlungsfelder und Arbeitsinstrumente in Informationseinrichtungen einen erkennbaren Prozess der Technisierung bzw. Digitalisierung durchlaufen haben, bleiben die am Bedarf der Benutzer ausgerichtete, professionelle Erwerbung, Erschließung und Vermittlung von Medien dem Wesen nach methodisch-fachliche Qualifikationen, die weiterhin von reinen IT-Kompetenzen zu differenzieren sind. Diese sollen nun eingehender analysiert werden.

## 5.8.2 IT-Qualifikationen

### IT-Qualifikationen

	1996 (n=92)		2010/2011 (n=211)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>Bibliothekssoftware</b>	39	42,4	118	55,9
<b>MS-Office/ Standardsoftware</b>	3	3,3	42	19,9
<b>Allgemeine EDV- Kenntnisse</b>	38	41,3	104	49,3
<b>Datenbanken/ webbasierte Informations- und Recherchesysteme</b>	5	5,4	54	25,6
<b>Webtechnologien</b>	0	0	15	7,1
<b>Web 2.0</b>	0	0	13	6,2
<b>Metadaten</b>	1	1,1	24	11,4
<b>IT-Administration/ -betreuung</b>	9	9,8	21	10,0
<b>Gestaltungsaufgaben</b>	0	0	4	1,9
<b>Programmiersprachen</b>	2	2,2	14	6,6

Tabelle 4: Absolute und relative Häufigkeiten der Anzeigen mit Nennung einzelner IT-Qualifikationen

Die Zahlen für die IT-Qualifikationen aus Tabelle 4 bestätigen und konkretisieren die Schlussfolgerungen, die sich bisher herauskristallisiert haben. Der Anstieg von Nennungen in allen ausgewerteten Qualifikationsbereichen ist Aufweis der quantitativen Vermehrung und qualitativen Auffächerung der Anforderungen an die informationstechnologischen Qualifikationen von Absolventen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge.

Bei steigender Tendenz wurden in beiden Untersuchungsjahren am häufigsten Stellenanzeigen gezählt, in denen Qualifikationen in der Anwendung oder Implementierung von *Bibliothekssoftware* gefordert werden. Die Stellenanzeigenanalyse von Löwensen für den Zeitraum 2008 - 2010 ermittelte ähnlich hohe Anteile für diese Teilqualifikation (vgl. 2010: 24).

Betrachtet man in Verbindung damit die Forderung nach *allgemeinen EDV-Kenntnissen*, welche am zweithäufigsten zum Ausdruck gebracht wurde, so drängt sich der induktive Schluss auf, dass in beiden Untersuchungsjahren der größte Bedarf nach eher verwaltungs- und anwendungsbezogenen IT-Qualifikationen besteht, die zur effektiven Bewältigung automatisierter Arbeitsprozesse befähigen, gleichsam aber nicht darauf ausgerichtet sind, elektronische Informationsangebote durch Entwicklungstätigkeiten auf- oder auszubauen.

Dass dennoch eine wachsende Nachfrage nach Informationsfachkräften mit spezialisierten IT-Qualifikationen besteht, davon zeugt der sich im Jahresvergleich extensivierende Wunsch der Arbeitgeber nach Qualifikationen im Hinblick auf *Datenbanken/webbasierte Informations- und Recherchesysteme*. In der Analyse von Stellenangeboten für Informationsmanager von Löwensen hat die vergleichbare Kategorie gar einen noch höheren relativen Anteil von 34,3 % erreicht (vgl. 2010: 24).

Obschon der Großteil der Stellenanzeigen mit Nennung von Datenbankqualifikationen Anforderungen stellt, die auf die Anwendungsebene (Benutzersicht) von IT rekurrieren, gibt es einen wachsenden Bedarf nach Qualifikationen, die sich auf die physische sowie die logische Ebene von Datenbanken beziehen. Dies wird dadurch fundiert, dass vertiefte IT-Qualifikationen, die zur Modellierung, zum Aufbau oder zum Design von Datenbanken befähigen, 1996 nur in einer, 2010/2011 bereits in 17 Jobbeschreibungen artikuliert werden.

Die Relevanzsteigerung vertiefter IT-Kenntnisse wird bestätigt durch den Anstieg der Stellenanzeigen, die Qualifikationen in *Webtechnologien* (von keiner auf 15), das sind Auszeichnungs- und Skriptsprachen zur Erstellung von Webanwendungen, sowie in *Programmiersprachen* (von 2 auf 14) zur System- und Anwendungsprogrammierung zum Ausdruck bringen. In der Studie von Löwensen ist der relative Anteil der Vakanzen mit der Formulierung dieser Qualifikationen, welche dort in einer gemeinsamen Kategorie erfasst wurden, mit 15,4 % noch etwas höher (vgl. 2010: 24)

In beiden Untersuchungszeiträumen konstant nachgefragt (jeweils in ca. 10 % der Angebote) wird der Bereich der *Administration und Betreuung von IT-Infrastruktur*, was den Einsatz von Informationsfachkräften mit vertieften IT-Kompetenzen in der Pflege und Wartung von Informations- und Kommunikationssystemen bezeugt. Die Zahlen korrespondieren in dieser Kategorie erneut mit denen aus Löwensens Analyse, welche das Merkmal in 9,4 % der untersuchten Vakanzen aufweist (vgl. 2010: 24).

In dem Aufschwung der Qualifikationsbereiche *Web 2.0* und *Metadaten* spiegeln sich technologische Wandlungen der informationellen und Dienstleistungsprozesse in Informationseinrichtungen. So verdeutlichen die analysierten Stellenanzeigen, dass insbesondere im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit mehr und mehr Informationsfachkräfte gefragt sind, die in der Lage sind, die Informationseinrichtung durch den gezielten Einsatz

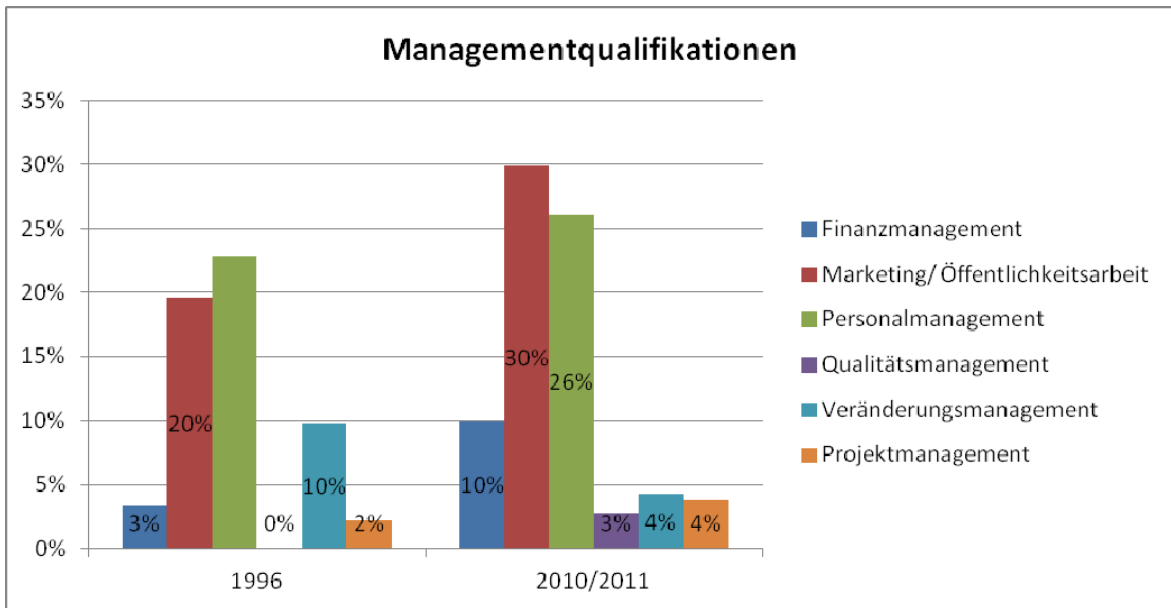


der interaktiven Anwendungen des *Web 2.0* (z.B. Wikis, Weblogs, Soziale Netzwerke) mit ihren Nutzern zu vernetzen und gleichzeitig neue Nutzergruppen anzuziehen.

Die sich auswachsende Digitalisierung der Bestände in Informationseinrichtungen, welche bereits bei der Auswertung methodisch-fachlicher Qualifikationen konstatiert worden ist, bricht sich ebenfalls in der Bedeutungszunahme von Qualifikationen im Hinblick auf *Metadaten und bibliographische Datenformate* Bahn. Demnach sind Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der formalen und sachlichen Beschreibung von digitalen Dokumenten zum Zwecke ihrer Wiederauffindbarmachung zu einem gewichtigen Werkzeug in der Medienschließung geworden und werden – in Anbetracht des exponentiellen Wachstums der zu strukturierenden digitalen Inhalte – zukünftig wohl weiter an Bedeutung gewinnen. Auch hier ergibt die Stellenanzeigenanalyse einen noch recht kleinen Bedarf nach Informationsspezialisten mit vertieften informationstechnologischen Kompetenzen: In 7 Stellenanzeigen werden Qualifikationen in der Konzeption von Metadatenformaten, etwa mittels XML, formuliert.

### **5.8.3 Managementqualifikationen**

Wie bereits Behm-Steidel im Rahmen ihrer Stellenanzeigenanalyse feststellte, ist die Erfassung von Managementqualifikationen in der Hinsicht problematisch, „daß sich die Anforderung an die Managementqualifikation zwar aus dem Kontext der Stellenanzeige ergibt oder aus Hinweisen ableiten lässt, der Interpretationsspielraum sich aber einer objektiven Erfassung entzieht“ (2001: 133). Nach Sichtung des Materials erstreckt sich das Messungsproblem vornehmlich auf die vielfältigen Managementaufgaben in den bibliothekarischen Kernaufgaben des Aufbaus, der Erschließung und der Vermittlung von Informationsbeständen. Die unter der Kategorie *Managementqualifikationen* ausgewerteten Daten beziehen sich daher ausschließlich auf erkennbar dem Bereich der Betriebswirtschaft zuordenbare Qualifikationen, die in den Positionsbeschreibungen trennschärfer formuliert werden und m. E. einer objektiven Erhebung durchaus zugeführt werden können.



**Abbildung 4: Relative Häufigkeiten der Managementqualifikationen**

Vergleichbar zu den bisher betrachteten fachlichen Qualifikationen weisen auch die Managementqualifikationen überwiegend einen – wiewohl nicht so starken – Nachfrageschub im Jahresvergleich auf.

Der größte Bedarf besteht in beiden Untersuchungszeiträumen nach Fachkräften, die in der organisatorischen Steuerung und *Führung von Personal* versiert sind, sowie Mitarbeitern, die mit Methoden des *Marketings* vertraut sind. Beide Qualifikationsgruppen weisen in der Stellenanzeigenanalyse von Löwensen beträchtlich niedrigere Häufigkeitsanteile auf, was wohl mit der dortigen Beschränkung auf die Quelle *InetBib* zusammenhängt. Wie in Kapitel 5.2 dargelegt, sind Stellenangebote Öffentlicher Bibliotheken auf *InetBib* rar; es sind aber vornehmlich Bibliotheken dieses Typus, das zeigt ein Kreuzvergleich der Merkmale, welche Qualifikationen im *Personalmanagement* und im *Marketing* fordern.

Besonders hinter der auffallenden Bedeutungszunahme von Qualifikationen im *Marketing* und in der *Öffentlichkeitsarbeit* – 1996 findet sie in 18 Stellenanzeigen Erwähnung, 2010/2011 in 63 – ist ursächlich die sich aufgrund der Anbietervielfalt verschärfende Konkurrenz im Informationsdienstleistungssektor um Kunden und Nutzer zu vermuten. Insbesondere für Bibliotheken, die sich überwiegend in öffentlicher Hand befinden und sich damit zusätzlich stagnierender oder sinkender öffentlicher Mittel gegenüber sehen, erwächst daraus die unbedingte Notwendigkeit der zielgruppenorientierten und publikumswirksamen Exponierung eigener Dienstleistungen.

Auf diesem Wettbewerb um Kunden und knappe Ressourcen – der freilich auch die Informationsabteilungen in Unternehmen und anderen privaten Trägern betrifft, denn deren schwer mittels Kennziffern evaluierbaren Dienstleistungen sind meist die, welche in Zeiten

wirtschaftlichen Abschwungs als erstes auf den Prüfstand der Wirtschaftlichkeit geraten (vgl. Behm-Steidel 2001: 185) – fußt überdies die Erfordernis nach dem effizienten Einsatz der zur Verfügung stehenden Geldmittel. Folglich besteht vermeintlich eine Verbindung der Finanzierungsengpässe mit der gestiegenen Nachfrage nach Personal mit Kompetenzen in der *Planung und Steuerung des finanziellen Mitteleinsatzes*, die sich auch in dieser Untersuchung nachweisen lässt: 1996 wird die Qualifikation in 3 Stellenanzeigen erwähnt, 2010/2011 in 21.

Damit wird wohl auch die moderate Erhöhung der Zahl von Stellenanzeigen plausibel, die Qualifikationen im *Qualitätsmanagement*, welches Maßnahmen zur Steigerung der Effektivität und Effizienz von Geschäftsprozessen umfasst, zum Ausdruck bringen.

Dagegen deutlich rückläufig sind die Nennungen von Qualifikationen im *Veränderungsmanagement*, welche im Jahr 1996 im Zuge der Einführung von integrierten Bibliothekssystemen in vielen der ausschreibenden Institutionen stärker nachgefragt werden als im Zeitraum 2010/2011, in dem sich keine spezifischen Prozesse, Strukturen oder Systeme herauskristallisieren, für deren organisatorische Umsetzung Managementexpertise gesucht würde.

Qualifikationen im *Projektmanagement* werden in beiden Untersuchungszeiträumen gleichermaßen selten aufgeführt. Die drastischen Unterschiede zu den Ergebnissen der Stellenanzeigeanalyse von Löwensen, die die Erwähnung von Projektmanagementqualifikationen in 21,43 % der Anzeigen ermittelte (vgl. 2010: 20), wurzeln aller Wahrscheinlichkeit nach in definitorischer Heterogenität: Während Löwensen alle Qualifikationen in der Projektarbeit unter die Kategorie „Projektmanagement“ subsumiert (vgl. ebd.: 19), erstreckt sich diese Kategorie in der vorliegenden Studie ausschließlich auf originäre Managementqualifikationen in der Planung, Steuerung und Leitung von Projekten.

Dementsprechend offenbart eine qualitative Betrachtung der Stellenanzeigen im Jahresvergleich zwar einen merklichen Anstieg projektbezogener Aufgaben und Erfahrungen, der relative Anteil der Stellenanzeigen mit Nennung von Projektmanagementqualifikationen nimmt aber lediglich um 1,6 Prozentpunkte zu.

#### 5.8.4 Fach- und unternehmensbezogene Qualifikationen

Verglichen mit den drei bislang betrachteten fachlichen Qualifikationsgruppen sind die erhobenen fach- und unternehmensbezogenen Qualifikationen vornehmlich eine ergänzende Komponente in den Anforderungsprofilen der Vakanzen, wie Abbildung 5 verdeutlicht.

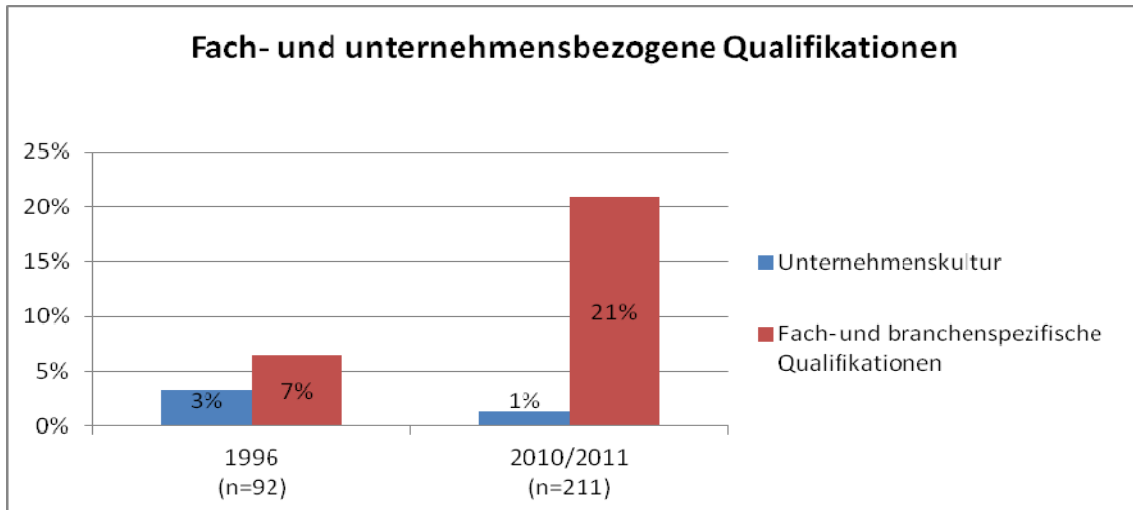


Abbildung 5: Relative Häufigkeiten fach- und unternehmensbezogener Qualifikationen

Gleichbleibend niedrig ist nach Analyse der Stellenbeschreibungen der Bedarf nach *Kenntnissen über die konkrete Trägerorganisation*, ihre Ziele, Strukturen und Arbeitsprozesse. Trifft dies für das Jahr 1996 ebenso auf *fach- und branchenspezifische Qualifikationen* zu, welche in diesem Untersuchungszeitraum lediglich in 6 Stellenangeboten Erwähnung finden, so steigert sich deren Zahl auf 44 in der Periode 2010/2011, was durch die Ergebnisse aus der Stellenanzeigenanalyse von Löwensen, die das Merkmal in 15,1 % der von ihr untersuchten Stellen registrierte (vgl. 2010: 14), untermauert wird. Das Spektrum genannter Fachbereiche ist, aufgrund der Heterogenität des Tätigkeitsumfeldes ausschreibender Institutionen, derart breit und vielfältig, dass eine Darlegung in Gänze nicht möglich ist. Am häufigsten wurden allgemeine oder zielgruppenspezifische Literaturkenntnisse (in 7 Anzeigen), Kenntnisse in der Geschichte und in den historischen Hilfswissenschaften (7 Anzeigen), Qualifikationen in natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen (5 Anzeigen) und Musikalische Fachkenntnisse (4 Anzeigen) gezählt.

Neben der Formulierung genereller Qualifikationen in den genannten Bereichen, sind es insbesondere Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Anwendung fachspezifischer Datenbanken und anderer digitaler Rechercheinstrumente, die in einer qualitativen

Untersuchung der Stellenanzeigen fassbar aus den Aufgabenbereichen und Qualifikationserwartungen hervortreten.

Obgleich die Bedingtheit der Ausformung fach- und branchenspezifischer Qualifikationen durch die arbeitgebende Informationseinrichtung unbestreitbar ist, deutet ein diesbezüglicher paralleler Nachfrageanstieg in jeder der vier erhobenen Organisationstypen darauf hin, dass es für Informationsfachkräfte in ganz verschiedenen Positionen zu einer wichtigen Kompetenz geworden ist, mit den Abnehmern ihrer Dienstleistungen auf Augenhöhe zu kommunizieren, ihre Methoden, Arbeitsschwerpunkte und daraus resultierende Informationsbedarfe besser zu verstehen, um daraus geronnene Erkenntnisse in das eigene Tun einfließen zu lassen

### 5.8.5 Wissenschaftsqualifikationen

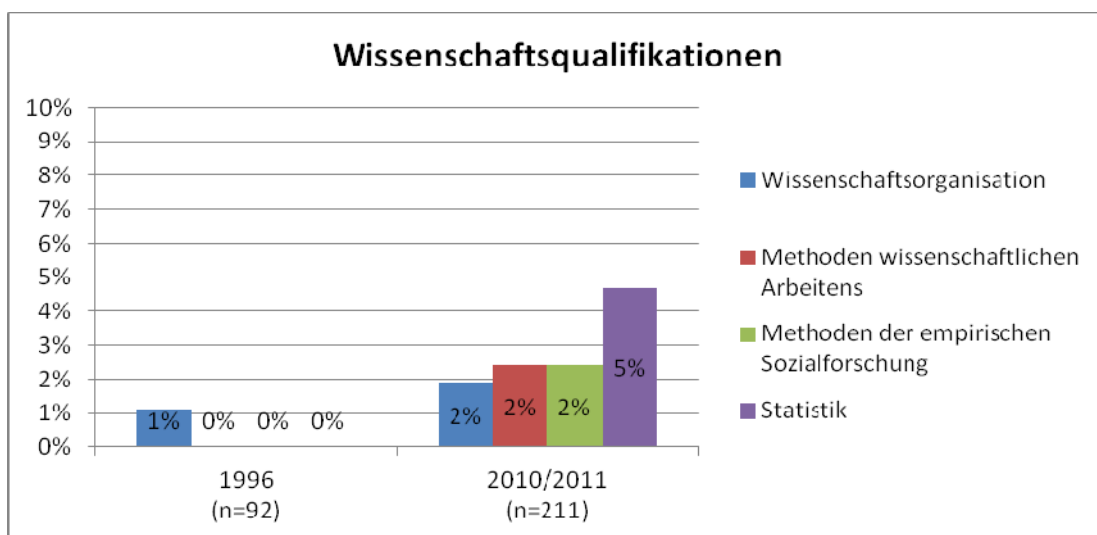


Abbildung 6: Relative Häufigkeiten der Wissenschaftsqualifikationen

Die vier ermittelten wissenschaftlichen Qualifikationen wurden insgesamt überaus selten in den Erwartungen der Arbeitgeber identifiziert. Dennoch zeigt sich für jede der vier Teilqualifikationen im Jahresvergleich eine ansteigende Tendenz, die für *statistische Kenntnisse* mit einer Zunahme um 10 Stellen am größten ausfällt.

Die Entwicklung der Nachfrage nach Statistikkenntnissen ist in den untersuchten Stellenanzeigen eng mit der nach Qualifikationen im Bereich der Ermittlung von Informationsbedarfen, in deren Kontext sie mehrheitlich kundgetan werden, verknüpft.

## 5.8.6 Berufserfahrung

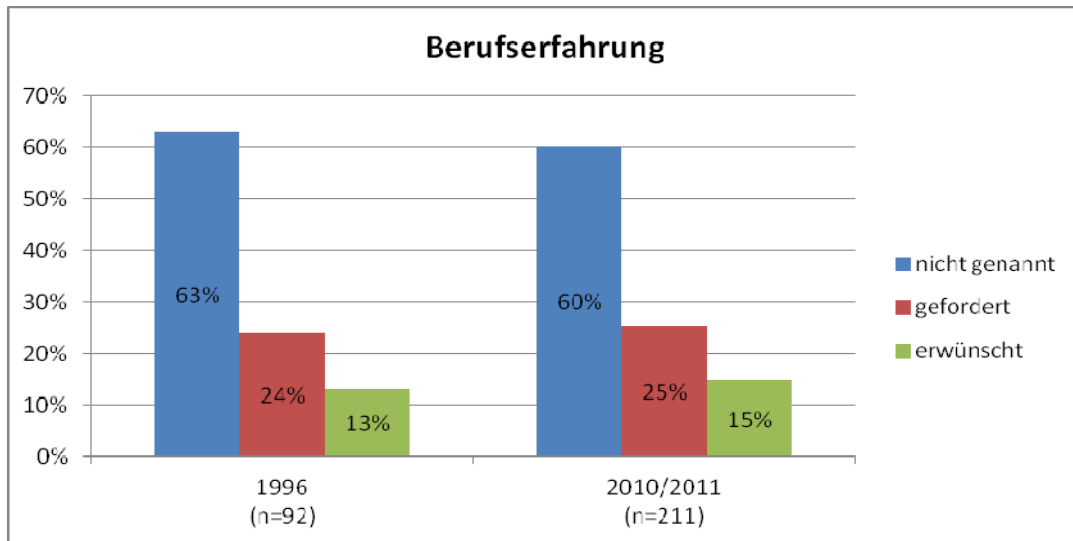


Abbildung 7: Relative Verteilung des Merkmals Berufserfahrung auf die Stellenanzeigen

Die Auswertung des Merkmals *Berufserfahrung* legt offen, dass die in den Positionsbeschreibungen formulierten Qualifikationsanforderungen regelmäßig über rein theoretische Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinausgehen. In beiden Untersuchungszeiträumen wird jeweils in über einem Drittel der Anzeigen auf Berufserfahrung verwiesen; der Anteil ist dabei leicht ansteigend. In 63 % der Angebote mit Verweis auf Berufserfahrung wird praktische Erfahrung gefordert, in den restlichen ist sie erwünscht. Demgegenüber steht in beiden Untersuchungszeiträumen ein marginaler Teil der Stellen von 2,2 % im Jahr 1996 bzw. 4,3 % im Zeitraum 2010/2011, deren Eignung für Berufsanfänger explizit festgestellt wird. Vor diesem Hintergrund scheinen die Berufseintrittschancen für solche Absolventen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge, denen es gänzlich an berufspraktischen Erfahrungen mangelt, sehr gering zu sein.

Der Eindruck wird durch den großen Anteil von Stellenanzeigen (insgesamt ca. 61 %), in denen das Merkmal *Berufserfahrung* nicht codiert worden ist, nur geringfügig relativiert, denn bei selbigen ist es häufig der Fall, dass sich die Erfordernis von praktischen Erfahrungen zwar aus dem Kontext der Jobbeschreibung ergibt bzw. in bestimmten Formulierungen impliziert ist, die Deutungsmöglichkeiten im Hinblick auf Herkunft und Grad der Erfahrung jedoch für eine objektive Analyse zu vielfältig ausfallen. Die Eignung für Berufsanfänger ohne praktische Erfahrungen, beispielsweise durch Praktika oder studentische Projekte, kann für diese Gruppe jedenfalls nicht zwangsläufig unterstellt werden.

Stellenanzeigenanalysen aus dem angelsächsischen Ausland dokumentieren in der Regel eine noch überzeugendere Relevanz der Berufserfahrung in den analysierten Vakanzen (vgl. Cullen 2006: 603; Beile 2000: 341). Keenan et al. fassen die aus ihrer und anderen Stellenanzeigenanalysen hervorgehende Bedeutung von Erfahrung für den Berufszugang im Informationsdienstleistungssektor pointiert zusammen: “it is difficult to see how new entrants to the profession [...] gain their first job, as the vast majority of ads [...] require experience” (Changing workplace demands 2006: 10).

### **5.8.7 Bestimmung von Anforderungsprofilen fachlicher Qualifikationen mittels Clusteranalyse**

Um ein vollständigeres Bild der Qualifikationsanforderungen an Absolventen der Bibliotheks- und Informationswissenschaft zu erhalten, bedarf es einer Synthese der bisher isoliert betrachteten fachlichen Qualifikationen zu Qualifikationsprofilen. Dazu wurden die Untersuchungsobjekte einer Clusteranalyse unterzogen, welche als erprobte statistische Methode zur Erkennung von Strukturen in größeren Datenmengen gilt. Bei diesem heuristischen Verfahren werden Objekte dergestalt in Teilmengen (Cluster) aufgeteilt, dass die Homogenität der Objekte innerhalb eines Clusters und die Heterogenität zwischen den Clustern so groß wie möglich sind (vgl. Bortz 2005: 16).

Maßgeblich für die Güte des Ergebnisses ist die Wahl eines angemessenen Ähnlichkeits- bzw. Distanzmaßes sowie eines Fusionskriteriums (vgl. ebd.).

Das Ähnlichkeits- bzw. Distanzmaß dient als Basis der Clusterbildung zur statistischen Bestimmung der Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit zweier Objekte auf Grundlage ihrer Merkmale (vgl. ebd.: 566). Für die als dichotome Merkmale erfassten fachlichen Qualifikationen ist der S-Koeffizient nach Jaccard das geeignete Maß, da er die Übereinstimmung in Bezug auf das in dieser Erhebung aussagenlose Nichtvorhandensein der Merkmale in der Berechnung unberücksichtigt lässt (vgl. Bacher 1996: 206).

Das Fusionskriterium einer Clusteranalyse (auch Fusionsalgorithmus) determiniert die Art und Weise der Klassenbildung. Da zu Beginn der Analyse keine plausible Anfangspartition bekannt ist, die Analyse mithin explorativen Charakter hat, ist die Anwendung der hierarchisch-agglomerativen Clusteranalyse angezeigt. Bei dieser bilden zunächst alle Objekte eine eigene Klasse. Daraufhin werden sukzessive – gemäß dem Fusionskriterium – solange die beiden Klassen fusioniert, die den kleinsten Abstand zueinander aufweisen, bis letztlich ein einziges, alle Objekte umfassendes Cluster entstanden ist (vgl. Bortz 2005: 571).

Für diese Analyse wurde das *Average-Linking-Verfahren* als Fusionsalgorithmus gewählt. Die Clusterbildung wird dabei aufgrund des Durchschnittes aller paarweisen Objektdistanzen zwischen zwei Clustern vollzogen. Der Grund für die Wahl dieses Verfahrens liegt einerseits darin, dass es im Gegensatz zu anderen Fusionskriterien weder zur Dilatation, d.h. zur Bildung kleiner Klassen aufgrund strenger Homogenitätskriterien (z.B. bei Complete-linkage), noch zur Kontraktion, d.h. zur kettenförmigen Bildung von Clustern mit großer interner Heterogenität (z.B. bei Single-Linkage), neigt (vgl. Bacher 1996: 146). Andererseits wird es neben dem Ward-Verfahren<sup>7</sup> im Allgemeinen als eines der leistungsfähigsten hierarchisch-agglomerativen Fusionskriterien angesehen (vgl. Bortz 2005: 572).

Aufgrund der heterogenen Datenmenge zwischen den Analysezeiträumen und zum Zwecke des Erkenntnisgewinns über die Entwicklung der Anforderungsprofile wurden die Stellenanzeigen nach Untersuchungsjahren differenziert geclustert.

Um die Ergebnisse nicht durch Ausreißer zu verfälschen, wurden Merkmale die in weniger als drei Anzeigen vorhanden sind, nicht zur Gruppenbildung herangezogen. Die Bestimmung der zweckmäßigsten Clusterzahl fand auf Grundlage des in SPSS ausgegebenen Dendrogramms<sup>8</sup> sowie der Zuordnungsübersicht<sup>9</sup> statt. „Sprunghafte“ Anstiege der Unähnlichkeit bei der Clusterbildung legen die statistisch günstigste Anzahl der Cluster nahe (vgl. Multivariate Analysemethoden 2000: 375). Zur Validierung der Systematisierung wurden die ermittelte sowie eng benachbarte Clusterlösungen auf inhaltliche Plausibilität hin geprüft und die sachlich befriedigendste Alternative ausgewählt. Die finale Clusterzugehörigkeit wurde den Objekten als Variable zugewiesen, um die Größe der Gruppen ermitteln zu können und bivariate Analysen mit anderen Merkmalen zu ermöglichen.

---

<sup>7</sup> Das Ward-Verfahren wurde am Datenmaterial getestet, zeigt aber eine starke Tendenz zur Bildung gleich großer Cluster, die inhaltlich wenig schlüssig waren.

<sup>8</sup> Baumdiagramm, welches anzeigt wann und mit welcher Distanz die Cluster fusioniert wurden.

<sup>9</sup> Tabellarische Darstellung der Cluster-Fusionierung mit Angabe aller Einzelschritte sowie der jeweiligen Distanz- bzw. Ähnlichkeitsmaße.



## Ergebnisse der Clusteranalyse für das Untersuchungsjahr 1996

Die statistischen Resultate der Clusteranalyse legen für das Jahr 1996 zunächst sechs Klassen nahe. Aufgrund signifikanter Gruppengröße und inhaltlicher Schlüssigkeit kommt davon zwei Clustern eine erwähnenswerte Relevanz zu.

### *Cluster 1 – bibliothekarischer Generalist (n=55)*

Das mengenmäßig größte Cluster des Untersuchungsjahres 1996 beinhaltet die gesamte Bandbreite klassischer bibliothekarischer und dokumentarischer Kernqualifikationen. Im Zentrum stehen dabei sowohl bestandsorientierte als auch benutzerorientierte Qualifikationen.

Bei ersteren ragen die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der *Medienbearbeitung* und der *Formalerschließung* erkennbar aus dem Kanon der Qualifikationsgruppen heraus. Deutlich geringere Bedeutung hat die *Inhalterschließung*, welche in Bibliotheken traditionell eher Beschäftigten des höheren Bibliotheksdienstes vorbehalten ist. Folglich fallen zwar 50 % der Anzeigen mit Nennung der Inhalterschließung auf dieses Cluster, aufgrund der geringen Gesamtzahl derartiger Anzeigen im Untersuchungsjahr fällt deren relativer Anteil innerhalb des Clusters jedoch gering aus.

Die eher benutzerorientierten Qualifikationen werden von den Merkmalen *Auskunft/Beratung* und *Informationsbeschaffung* dominiert. Dieses ist wiederum zwar in Bezug auf die gesamte Stichprobe am häufigsten in diesem Cluster vertreten, hat aber aufgrund kleiner Fallzahlen innerhalb des Clusters eine geringere Bedeutung als Qualifikationen in der *Auskunft/Beratung*. Gleiches gilt für das Merkmal *Schulungen/Führungen*.

Ergänzt werden die methodisch-fachlichen durch IT-Qualifikationen. Insbesondere grundlegende Qualifikationen in der Anwendung von *Bibliotheksoftware* und *allgemeine EDV-Qualifikationen* fallen mehrheitlich auf die Stellenangebote in diesem Cluster und genießen auch innerhalb desselben eine zentrale Wertstellung.

Obschon Stellen mit der Forderung tiefergehender IT-Qualifikationen in *Datenbanken* und der *IT-Administration/-betreuung* zum Großteil in das erste Cluster fallen, ist ihre clusterinterne Bedeutung noch marginal.

Eine Vielzahl der Stellen fordert eine praktische Fundierung der genannten Qualifikationen in Form von *Berufserfahrung*.

### *Cluster 2 – Organisations- und Leitungsfunktionen (n=31)*

Insofern das klassenbildende Merkmal des zweiten Clusters eindeutig das der *Leitung/ Gremienarbeit* ist, unterscheidet es sich vom ersten Cluster sowohl in fachlicher Hinsicht als auch in Bezug auf die Stellung in der Verantwortungshierarchie.

Im Rahmen der fachbezogenen Leitung von Informationseinrichtungen oder deren Abteilungen sind die betriebswirtschaftlichen Qualifikationen – insbesondere im *Marketing* und dem *Personalmanagement*, mit Einschränkungen auch im *Veränderungsmanagement* – überaus belangvoll.

Von der methodisch-fachlichen Seite her dominieren Qualifikationen im *Bestandsaufbau/ -abbau*, die teilweise schon in Richtung der Tätigkeitsebene des höheren Dienstes tendieren, das zweite Cluster. Trotz des Schwerpunktes auf inhaltlich und organisatorisch verantwortungsvolle Aufgabenbereiche, was einen im Vergleich zur ersten Gruppe noch gesteigerten Stellenwert der *Berufserfahrung* mit sich bringt, werden in über einem Viertel der Stellenangebote in diesem Cluster ausdrücklich auch benutzerorientierte Qualifikationen in der *Auskunft und Beratung* gefordert.

Von den IT-Qualifikationen sind lediglich *allgemeine EDV-Kenntnisse* ein wiederkehrendes Merkmal in den Positionsbeschreibungen dieses Clusters.

### **Ergebnisse der Clusteranalyse für das Untersuchungszeitraum 2010/2011**

Die bereits erwähnte qualitative Vervielfältigung und quantitative Zunahme der fachlichen Anforderungen im Untersuchungszeitraum 2010/2011 schlägt sich in einer komplexeren Clusterbildung nieder. Die Auswertung des SPSS-Outputs zeitigte zunächst 13 Cluster, von denen 4 einer quantitativen und qualitativen Prüfung standhielten. Die beiden Cluster des Untersuchungszeitraum 1996 finden sich hier in veränderter Form wieder und werden ergänzt durch zwei neuartige Klassen. Die Entstehung zweier größerer und vieler kleinerer neuer Anforderungsprofile ist, neben der Etablierung der ausgewählten Online-Listen als Stellenbörsen, sicher eine zweite Ursache dafür, dass im Untersuchungszeitraum 2010/2011 wesentlich mehr Stellenangebote registriert wurden als 1996.

### *Cluster 1 - Informationsmanager (n=90)*

Wie bereits im Jahr 1996 konstituieren Qualifikationen in Bezug auf die Tätigkeiten, die typischerweise von Absolventen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge ausgeführt werden, auch im Zeitraum 2010/2011 das objektreichste Cluster.

Konstant hoch oder moderat ansteigend ist dabei – sowohl im Verhältnis zur Gesamtzahl der Annoncen mit Vorhandensein der jeweiligen Merkmale als auch zur Zahl der Stellenangebote im Cluster selbst – der Anteil der Stellen, welche die Merkmale *Medienbearbeitung*, *Formalerschließung*, *Inhaltsererschließung*, *Auskunft/Beratung*, *Berufserfahrung* und *Bibliotheksoftware* aufweisen.

Hingegen haben die Anstiege der Nennung anderer und das Hinzukommen neuer Teilqualifikation dieses Cluster im Vergleich zu 1996 erkennbar verbreitert. So haben die benutzerorientierten Qualifikationen im Bereich der *Schulungen/Führungen*, der *Informationsdienstleistungen* sowie der *Informationsbeschaffung* stark an Gewicht innerhalb des Clusters gewonnen.

Gleiches gilt für die IT-Qualifikationen im Rahmen von *Datenbanken* und *MS Office*. Der gleichzeitige Rückgang des Anteils der Stellen mit Nennung von *allgemeinen EDV-Kenntnisse* innerhalb des Clusters verdeutlicht einen Prozess der Konkretisierung und Ausdifferenzierung informationstechnologischer Qualifikationsanforderungen in dem Cluster. Spezialisierungstendenzen werden gleichermaßen durch das Aufkommen *fach- und branchenspezifischer Qualifikationen* illustriert. Dass diese fachlich spezialisierten Qualifikationen keineswegs isoliert von denen methodisch-fachlicher Art zu betrachten sind, sondern meist eine funktionale Einheit mit ihnen bilden, darauf wurde bereits in der Auswertung der Einzelqualifikationen hingewiesen.

Augenfällig im ersten Cluster ist weiterhin eine Ausweitung der Zahl von Stellen, die Qualifikationen in der *Leitung/Gremienarbeit* zum Ausdruck bringen. Damit verbunden sind Bedeutungszugewinne des Merkmals *Personalmanagement*. Eine qualitative Betrachtung der diesbezüglichen Stellenangebote offenbart zahlreiche Positionen, die ein Amalgam aus den im ersten Cluster typisierenden bibliothekarisch-dokumentarischen Tätigkeiten, meist ist dies die Katalogisierung, und der Leitung von Informationseinrichtungen bzw. von deren Abteilungen darstellen. Dies ist wohl ein Indiz für Annäherungs- bzw. Überschneidungstendenzen zwischen den ersten beiden Clustern.

Obwohl dieses Cluster in Bezug auf die bibliothekarischen Kernqualifikationen Ähnlichkeiten mit Cluster 1 aus dem Jahre 1996 aufweist, kommt in der erkennbaren Ausweitung des Profils ein verändertes Rollenverständnis von Informationsberufen zum Tragen, das sich in Profilbeschreibungen wie „Informationsmanager“ oder „Informationsspezialist“ treffend beschreiben ließe.

### *Cluster 2 - Organisations- und Leitungsfunktionen (n=65)*

Der Relevanzsteigerung des Merkmals *Leitung/Gremienarbeit* in der ersten Gruppe entspricht ein Bedeutungsrückgang selbiger im zweiten Cluster. Stärker typisierend für dieses Cluster sind nunmehr methodisch-fachliche Qualifikationen im Bereich des Bestandsmanagements, also des *Bestandsaufbau -abbau*, der *Bestandspräsentation* und der *Bestandserhaltung*, sowie betriebswirtschaftliche Qualifikationen im *Marketing*.

Auf methodisch-fachlicher Seite sind überdies die Merkmale *Inhaltserschließung*, *Auskunft/Beratung* sowie *Schulung/Führung* in den Stellenanzeigen dieses Clusters bedeutsam. Insbesondere die beiden benutzerorientierten Qualifikationen sind in einem Großteil der Annoncen erwähnt. Darüber hinaus weist deren relativer Anteil an der Zusammensetzung des Clusters im Vergleich zu 1996 signifikante Anstiege auf.

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive ist die Häufung von Managementqualifikationen ein Nachweis der unverändert verantwortungreichen Stellung der Positionen dieses Clusters im innerbetrieblichen Gefüge der ausschreibenden Informationseinrichtungen. Dabei ist eine Auffächerung erkennbar, denn das bereits 1996 stark vertretene Merkmal *Personalmanagement* wird durch die aufsteigenden Merkmale *Qualitätsmanagement* und *Finanzmanagement* ergänzt.

Unverändert relevant sind *Berufserfahrung* und *allgemeine EDV-Kenntnisse*.

### *Cluster 3 – Metadatenmanagement (n=16)*

Dieses Cluster ist im Vergleich zu den anderen beiden fachlich enger begrenzt, folglich in sich homogener. Das kategorienbildende Merkmal ist *Metadaten*, komplettiert wird das Cluster durch die Merkmale *Inhaltserschließung* und *Formalerschließung*.

Die Ursache für die Genese dieses Anforderungsprofils liegt in der Ausbreitung digitaler Informationsbestände in Bibliotheken. Deren Katalogisierung wird i. d. R. nicht auf Basis rein bibliothekarischer Erschließungsregeln vollzogen, sondern mittels Metadatenformaten (z.B. Dublin Core), die auf die strukturellen Besonderheiten digitaler Ressourcen zugeschnitten sind. Gemäß den Ausschreibungstexten werden im Rahmen dieses Clusters Fachkräfte gesucht, die mit der Erfassung von Metadaten vertraut sind. Darüber hinaus werden auch Informationsspezialisten nachgefragt, die in der Konstruktion von Metadatenschemen versiert sind und die in der Lage sind, den Einsatz moderner Erschließungsinstrumente im Hinblick auf die Befriedigung sich wandelnder Informationsbedürfnisse und Recherchepraktiken der Nutzer zu planen und weiterzuentwickeln.

Obwohl das Cluster verglichen mit den beiden anderen weniger Stellen umfasst, zeigt allein ihr Entstehen, dass sich die Informationseinrichtungen aktiv dafür einsetzen, die Bedeutung der auf Normierung fußenden bibliothekarischen Erschließungsarbeit, bei der es sich um eine „nicht ohne Weiteres an andere delegierbare Kernaufgabe der öffentlichen Bibliothek“ (Sühl-Strohmeier 2008: 137) handelt, auch im Zeitalter der digitalen Medien aufrechtzuerhalten.

#### *Cluster 4 – Digitales Informationsmanagement (n=13)*

Auch hierbei handelt es sich um eine Klasse, die aus dem informationstechnologischen Entwicklungsschub in den Einrichtungen des Informations- und Dokumentationswesens erwachsen ist. Im Zentrum des Anforderungsprofils stehen vertiefte Qualifikationen in der Anwendung, Planung und Konzeption von *Datenbanken*. Diese werden einerseits erweitert in Richtung eines vornehmlich contentorientierten Informationsmanagements<sup>10</sup> durch das Merkmal *Management digitaler Sammlungen* und andererseits in Richtung eines eher technologieorientierten Informationsmanagements mittels der Merkmale *Webtechnologien* und *Programmiersprachen*. Auf die Infrastruktur der Informationssysteme sowie der Informationsverarbeitung beziehen sich ebenfalls die in den Stellenanzeigen des Clusters wiederkehrend genannten Qualifikationen in der *IT-Administration und -betreuung*. Somit entsteht insgesamt das Bild eines sehr vielfältigen Anforderungsprofils, das sowohl Aspekte der technologischen Informationsarchitektur als auch Aspekte der Sammlung, der Speicherung und des Zugriffs auf die darin verarbeiteten Informationsinhalte umfasst. Wiederum zeigt sich die enge Verschränkung bibliothekarischer und technologischer Aufgaben, die zu einem, wenngleich noch kleinem, dennoch aber klar abgrenzbarem Tätigkeitsfeld verschmelzen. Stellenprofile dieses Typs sind in englischsprachigen Ländern zu dem Konzept des „digital librarian“ geronnen und bereits seit geraumer Zeit Untersuchungsgegenstand vieler Stellenanzeigenanalysen (vgl. Croneis 2002: 232f.). Die umfangreichste Studie dieser Art – eine Untersuchung von Choi und Rasmussen, die US-amerikanische Stellenanzeigen von Bibliotheken über einen Zeitraum von acht Jahren analysierten – registrierte 111 Stellen, welche im Kontext digitaler Technologien und Sammlungen verortet sind (vgl. Choi 2009: 459f.). Menge und Facettenreichtum der Positionen deuten auf eine zunehmende Etablierung des Stellenprofils in amerikanischen Bibliotheken hin (vgl. ebd.: 466).

---

<sup>10</sup> Eine exakte Differenzierung des technologie- und contentorientierten Informationsmanagements findet sich im Lexikon der Bibliotheks- und Informationswissenschaft (2011: 433f.).

Derartige Studien werfen im Hinblick auf die Debatte über die Zukunft bibliothekarischer Dienstleistungen ein Schlaglicht auf die Unterschiede zwischen Deutschland und anderen Ländern. Während in der deutschsprachigen Fachwelt meist kontrovers und antithetisch über „den prinzipiellen Sinn und möglichen Gehalt »hybrid library«“ (Hacker 2005: 279) disputiert wird, geht es beispielsweise in der Bibliotheks- und Informationswissenschaft der USA stärker um „mögliche Gestaltungsformen und künftige Arbeitsweisen“ (ebd.) der Bibliothek von morgen. Ein stärkere Hinwendung in der bibliothekswissenschaftlichen Forschung zu den konkreten Auswirkungen der forcierten Digitalisierung auf das Berufsbild von Informationsspezialisten wäre sicher auch hierzulande ein vielversprechender Ansatz, die ideologisch festgefahrene Kontroverse zwischen Befürwortern und Gegnern des Konzepts der Hybridbibliothek zu bereichern und so die Gefahr einer theoretischen Erstarrung, welche den Realitäten der praktischen Bibliotheksarbeit hinterherläuft, zu bannen.

#### **5.8.8 Zusammenhang zwischen den Merkmalen *Organisationstyp* und *fachlichen Qualifikationen***

Die Tempoverschärfung der spartenübergreifende Automatisierung von Arbeitsprozessen und Dienstleistungen in Informationseinrichtungen seit Mitte der 1990er Jahre hat das institutionelle Schubladendenken im Informationswesen im Allgemeinen und im Bibliothekswesen im Speziellen in Frage gestellt und die berechtigte Hoffnung auf eine zunehmende Integration des bisher strikt Getrennten aufkeimen lassen. Angesichts der damit einhergehenden Konvergenzentwicklungen der Berufsfelder des Bibliotheks-, Dokumentations- und Archivwesens fragen die Verfasser des von der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände initiierten Berufsbildes 2000:

Ist diese kleinteilige, abgegrenzte Berufslandschaft die Basis für die Zukunft der Informationsgesellschaft? Muß man nicht vielmehr davon ausgehen, daß die Arbeit mit Informationen und Wissen gerade auch in ihrer technischen Umsetzung sich in unterschiedlichen Handlungsfeldern stärker angleichen wird, und daß von jedem, der im Informationsbereich tätig ist, ein Grundbestand an gemeinsamen, berufsübergreifenden Qualifikationen verlangt werden wird? (1998: 3)

Ein Kreuzvergleich der Variable *Organisationstyp* und *fachliche Qualifikation* soll darüber Aufschluss geben, inwieweit derartige Angleichungsprozesse anhand der erhobenen Stellenanzeigen nachweisbar sind.

In Bezug auf die methodisch-fachlichen Qualifikationen sind in der Tat Annäherungen der Qualifikationsanforderungen verschiedener Organisationstypen erkennbar.

So zeigt sich bei allen Organisationstypen ein Anstieg des relativen Anteils von Stellenanzeigen mit der Nennung von Qualifikationen in den Bereichen *Schulungen/Führungen* sowie *Informationsdienstleistungen*. *Berufserfahrung* und das Qualifikationsfeld der *Inhaltserschließung* sind bei meist steigender Bedeutung in beiden Untersuchungszeiträumen jeweils ungefähr gleichrangig in den Anzeigen der einzelnen Organisationstypen vertreten.

Weitere Angleichungen im Hinblick auf methodisch-fachliche Qualifikationen zeichnen sich zwischen den Wissenschaftlichen Bibliotheken und Spezialbibliotheken ab: Die Qualifikationen in der *Medienbearbeitung* und in der *Formalerschließung* sind 1996 nur in den Stellenanzeigen der Wissenschaftlichen Bibliotheken dominant, im Zeitraum 2010/2011 werden sie in einem kongruenten Teil der Stellenanzeigen von Spezialbibliotheken genannt. Zumindest bei dem Merkmal *Formalerschließung* nehmen Stellenanzeigen mit diesbezüglichen Erwartungen auch bei den Öffentlichen Bibliotheken von 1996 auf 2010/2011 zu, ihr Anteil an allen Anzeigen des Organisationstyps liegt aber nach wie vor unter den Zahlen für die Wissenschaftlichen Bibliotheken und die Spezialbibliotheken.

Auch die beträchtlichen Zuwächse beim Merkmal *Management digitaler Sammlungen* spiegeln sich in nahezu paritätischen Anteilen in den Anforderungsprofilen von Wissenschaftlichen Bibliotheken und Spezialbibliotheken wider.

Methodisch-fachliche Qualifikationen, die in beiden Untersuchungsjahren deutlich die Anforderungsprofile eines bestimmten Organisationstyps dominieren sind die *Informationsbeschaffung*, welche 1996 in 35 % und 2010/2011 in 50 % der Stellenanzeigen von Spezialbibliotheken genannt wird; *Leitung/Gremienarbeit*, welche 1996 in 70 % und 2010/2011 in 64 % der Angebote Öffentlicher Bibliotheken Erwähnung findet; sowie der *Bestandsaufbau und -abbau*, der im Analysejahr 1996 in 86 % und 2010/2011 in 77 % der Annoncen Öffentlicher Bibliotheken geäußert wird.

Auch die Bedarfszunahme nach Qualifikationen in der *Auskunft und Beratung* ist überwiegend den Öffentlichen Bibliotheken zuzuschreiben, bei denen in 84 % der Jobangebote im Zeitraum 2010/2011 diese Qualifikation gefordert wird.

Das Merkmal gewinnt indes auch in den Erwartungen der anderen Organisationstypen merklich an Relevanz.

Eine Homogenisierung der Qualifikationsanforderungen tritt wiederum bei den *fach- und unternehmensbezogenen Qualifikationen* zutage. Hierbei steigert sich der Anteil der Anzeigen mit der Nachfrage nach *fach- und branchenspezifischen Kenntnissen* im Jahresvergleich bis auf die Öffentlichen Bibliotheken bei allen Organisationstypen jeweils um 17 (Wissenschaftliche Bibliotheken) bis 21 (Spezialbibliotheken) Prozentpunkte.

Die Managementqualifikationen präsentieren sich in beiden Untersuchungszeiträumen als Domäne der Öffentlichen Bibliotheken. Der Anteil der Annoncen mit Erwähnung der insgesamt am häufigsten genannten Merkmale *Personalmanagement* und *Marketing/Öffentlichkeitsarbeit* ist bei den Öffentlichen Bibliotheken sogar um 12 bzw. 28 Prozentpunkte gestiegen, sodass eine noch eindeutigere Profilierung der Anforderungsprofile Öffentlicher Bibliotheken in Richtung der Managementqualifikationen offenbar wird.

Doch diese markanten Unterschiede zu den anderen Organisationstypen verlieren bei einer inhaltlich zulässigen definitorischen Erweiterung des Begriffs Managementqualifikation an Gefälle. Geht man nämlich nicht von einer rein betriebswirtschaftlichen Deutung aus, sondern zählt auch methodisch-fachliche Qualifikationsbereiche, welche die Planung, Organisation und Steuerung von Prozessen zum Inhalt haben, zu den Managementqualifikationen, dann sind auch bei den Wissenschaftlichen Bibliotheken, den Spezialbibliotheken sowie den sonstigen Organisationen Bedeutungszuwächse bezüglich der Managementqualifikationen zu beobachten. Dies betrifft zuvorderst die Merkmale *Management digitaler Informationsbestände* und *Leitung/Gremienarbeit*. Auch die technologischen Qualifikationsbereiche *Datenbanken* und *Metadaten* weisen häufig planerische und organisatorische Komponenten auf.

Die Entwicklung der IT-Qualifikationen illustriert zwei wesentliche Trends. Zum einen die Angleichung bzw. parallele Schwerpunktsetzung der verschiedenen Organisationstypen auf grundlegende informationstechnologische Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. So entwickeln sich die Merkmale *Bibliotheksoftware*, *MS Office/Standardsoftware* sowie *allgemeine EDV-Kenntnisse* durch Bedeutungsgewinne in den Anzeigen aller Organisationstypen zu spartenübergreifenden Kernqualifikationen.



Zum anderen wird bei den vertieften IT-Qualifikationen in *Datenbanken*, *Webtechnologie*, *Metadaten* und *Programmiersprachen* eine Annäherung der Bedarfe aller Organisationstypen mit Ausnahme der Öffentlichen Bibliotheken deutlich.

### **5.9 Überfachliche Kompetenzen**

Analog zu den fachlichen Qualifikationen steigt die durchschnittliche Anzahl der Nennung von überfachlichen Qualifikationen pro Stellenanzeige im Jahresvergleich. Werden 1996 noch durchschnittlich 2,0 überfachliche Qualifikationen pro Anzeige erwähnt, ist die Durchschnittszahl im Untersuchungszeitraum 2010/2011 mit 4,7 Nennungen pro Anzeige mehr als doppelt so hoch. Neben einem tatsächlichen Relevanzgewinn der überfachlichen Kompetenzen könnte als weitere Ursache für diesen Anstieg die im Jahresvergleich deutlich gestiegene Zahl von Online publizierten Stellenausschreibungen wirken. Im Gegensatz zu den gedruckten Anzeigen, deren Umfang bzw. Platzbedarf das preisbildende Merkmal ist, besteht bei den kostenfreien Annoncen in den Mailing-Listen für die ausschreibenden Institutionen eine geringere Notwendigkeit zu komprimierten Formulierungen und zur Weglassung von als „selbstverständlich“ erachteten Soft Skills. Als Gemeinsamkeit der beiden Untersuchungszeiträume fällt die geringe Kontextualisierung der überfachlichen Qualifikationen ins Auge. Der überwiegend enumerative Charakter der Anforderungsformulierung, die die einzelnen überfachlichen Qualifikationen nur selten zueinander oder zu fachlichen Qualifikationen in Beziehung setzt, erschwert die Ermittlung qualitativer Unterschiede zwischen den Anzeigen.

## 5.9.1 Personale und soziale Kompetenzen

### Personale und soziale Kompetenzen

	1996 (n=92)		2010/2011 (n=211)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>Team- und Kooperationsfähigkeit</b>	30	32,6	138	65,4
<b>Leistungsbereitschaft/ Motivation</b>	43	46,7	123	58,3
<b>Flexibilität/ Mobilität</b>	22	23,9	135	64,0
<b>Selbständiges Arbeiten/ Verantwortungsbewusstsein</b>	16	17,4	133	53,6
<b>Kunden- und Serviceorientierung</b>	10	10,9	87	41,2
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	0	0,0	91	43,1
<b>Organisationstalent</b>	15	16,3	60	28,4
<b>Belastbarkeit</b>	2	2,2	63	29,9
<b>Kontaktfreude/ Offenheit</b>	25	27,2	23	10,9
<b>Zuverlässigkeit/ Gründlichkeit</b>	1	1,1	29	13,7
<b>Selbstbewusstsein/ Durchsetzungsvermögen</b>	5	5,4	24	11,4
<b>Zielorientiertes Arbeiten</b>	2	2,2	15	7,1
<b>Interkulturelle Kompetenz</b>	0	0	10	4,7
<b>Verhandlungsgeschick</b>	2	2,2	8	3,8
<b>Konfliktfähigkeit</b>	0	0,0	4	1,9

Tabelle 5: Absolute und Relative Verteilung der personalen und sozialen Kompetenzen

Die detaillierte Auswertung der einzelnen personalen und sozialen Kompetenzen präzisiert deren Bedeutungszuwachs dergestalt, dass – bis auf die Kompetenz *Kontaktfreude/ Offenheit* – jede der Teilkompetenzen im Zeitraum 2010/2011 in einer teils erheblich größeren Zahl von Stellenanzeigen erfasst wird als es für das Untersuchungsjahr 1996 der Fall ist.

*Team- und Kooperationsfähigkeit* ist – gemessen an der Gesamtzahl der Stellenanzeigen, in denen sie genannt wird – die dominierende überfachliche Kompetenz in der Analyse. In der Studie von Löwensen wurde sie gar in einem noch größeren Teil der Stellenanzeigen (71,4 %) ermittelt (vgl. 2010: 16), was den Eindruck ihrer gegenwärtig immensen Relevanz erhärtet. Über diese aus Sicht der Informationseinrichtung eher nach innen gerichtete Kompetenz hinaus, weisen die auch qua Ausschreibungstexte stärker nutzer- bzw. kundenzentrierten sozialen Kompetenzen *Kunden- und Serviceorientierung* sowie

*Kommunikationsfähigkeit* vermöge eines außerordentlichen Nachfrageanstiegs ebenfalls hohe relative Anteile auf. Sie werden von den Werten in Löwensens Untersuchung, welche in 44,9 % der Anzeigen eine Erwähnung der *Kunden- und Serviceorientierung* und in 49,7 % der Anzeigen eine Nennung der *Kommunikationsfähigkeit* feststellte (vgl. ebd.), wiederum minimal übertroffen. Auch in einer Vielzahl der englischsprachigen Stellenanzeigenanalysen für den Informationsdienstleistungssektor findet sich im Längsschnitt diese verstärkte Betonung sozial-kommunikativer Fähigkeiten von Seiten der ausschreibenden Arbeitgeber bestätigt (vgl. Andrews 2005: 61f.; Starr 2004: 8; Changing workplace demands 2006: 188).

Schreiber hat die Relevanz kommunikativer Kompetenzen im bibliothekarischen Kontext untersucht und deren Bedeutung für die Tätigkeitsbereiche Informationsvermittlung, Personalmanagement und Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben (Schreiber 2008: 75f.).

Der in der Stellenanzeigenanalyse beobachtete Anstieg von Nennungen dieser drei Qualifikationsbereiche ist demzufolge wohl ursächlich für den Bedarfsschub nach kommunikativen Kompetenzen.

Dass damit keine Verdrängung anderer Schlüsselqualifikationen einhergeht, sich vielmehr die Erwartungen sowohl an die personalen als auch an die sozialen Kompetenzen von Informationsspezialisten gleichermaßen ausgeweitet haben, verdeutlicht u.a. der Aufschwung des Merkmals *Selbständiges Arbeiten/Verantwortungsbewusstsein*, welches im Jahresvergleich einen kräftigen Anstieg der relativen Häufigkeit um rund 36 Prozentpunkte aufweist. Ein gewandtes Changieren zwischen individuellen und teambezogenen Arbeitsmodi scheint mithin zu einer wichtigen Voraussetzung für beruflichen Erfolg in Informationseinrichtungen geworden zu sein.

Das Merkmal *Leistungsbereitschaft/Motivation*, welches in beiden Untersuchungszeiträume zu den gefragtesten Qualifikationen zählt, manifestiert die Relevanz individuell-motivationaler Einstellungen. In dieser Hinsicht präsentiert sich der Informationsdienstleistungssektor in den Stellenanzeigen als ein Arbeitsmarkt, der viel Engagement – in erster Linie sozialer Art – sowie die Bereitschaft zu Schicht- und Wochenenddiensten voraussetzt.

Ein Hinweis darauf, dass die Anforderungen an Informationsspezialisten insgesamt innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte gestiegen sind, ist die sich ausweitende Forderung nach *Belastbarkeit*.

Während im Untersuchungsjahr 1996 lediglich zwei Angebote die physische oder psychische Widerstandsfähigkeit von Aspiranten in den Fokus rücken, ist dies 2010/2011 bereits in 63 Anzeigen der Fall.

In solch einem herausfordernden, dynamischen Tätigkeitsumfeld wie dem Informationswesen sind *Flexibilität und Mobilität* die notwendigen Basiskompetenzen von Informationsfachleuten, um sich rasch an gewandelte Arbeitsumstände anzupassen. In der Analyse sind sie dementsprechend nach der Teamfähigkeit die am häufigsten nachgefragten Qualifikationen der ausschreibenden Institutionen im Zeitraum 2010/2011. Die Zunahme des relativen Anteils um ca. 40 Prozentpunkte ist Aufweis des beschleunigten Tempos, mit dem sich Veränderungen im Informationsdienstleistungssektor vollziehen. Ein Blick auf die Teilkompetenzen innerhalb des mehrdimensionalen Merkmals *Flexibilität/Mobilität*, welche wiederholt in den Stellenanzeigen erwähnt werden, konturiert das Bild eines verstetigten Wandels in Bibliotheken und anderen Informationseinrichtungen: Reise- und Versetzungsbereitschaft (3 Anzeigen 1996, 14 Anzeigen 2010/2011), flexible Arbeitszeitgestaltung (1 Anzeige 1996, 11 Anzeigen 2010/2011), Aufgeschlossenheit gegenüber moderner Informationstechnologie (5 Anzeigen 1996, 8 Anzeigen 2010/2011), Innovationsbereitschaft (8 Anzeigen 1996, 13 Anzeigen 2010/2011), Freude an vielseitigem Arbeitseinsatz (1 Anzeige 1996, 9 Anzeigen 2010/2011) sowie Lern- und Weiterbildungsbereitschaft (keine Anzeige 1996, 11 Anzeigen 2010/2011).

Letztere Anforderung an Bewerber ist hervorzuheben, da die beobachtbare Steigerung die Wichtigkeit lebenslangen Lernens durch die Befunde aus Löwensens Stellenanzeigenanalyse, in der in 24,6 % der Anzeigen die Bereitschaft zur Aneignung neuer sowie der Auffrischung vormalig erlernter Kompetenzen zur Sprache kommt, fundiert wird.

Der gemeinsame Nenner eines Großteils der aufgelisteten Kompetenzanforderungen ist die Erwartung an Informationsfachkräfte, Neuerungen und Wandlungsprozesse – egal ob fachlicher, zeitlicher oder räumlicher Art – nicht passiv über sich ergehen zu lassen, sondern mit Begeisterung anzunehmen, umzusetzen und bestenfalls vorauszudenken.

### 5.9.2 Methodenkompetenz

Die eruierten Methodenkompetenzen nehmen nach Auswertung der Daten eine klar nachgeordnete Position gegenüber den anderen überfachlichen Qualifikationen ein.

*Kreativität* ist in beiden Untersuchungszeiträumen konstant die bestimmende Methodenkompetenz. Sie findet insbesondere im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit und Leitungs- bzw. Managementfunktionen Erwähnung.

Nennungen von *analytisch-konzeptionellen Qualifikationen* treten ausschließlich im Zeitraum 2010/2011 auf, haben dann aber den zweithöchsten relativen Anteil der Methodenkompetenzen. Auch diese werden zumeist im Zusammenhang mit planerischen Tätigkeiten geäußert und sollen, die Formulierungen in den Anzeigen abstrahierend, Informationsfachkräfte dazu befähigen, die Dienstleistungen der jeweiligen Einrichtung sich wandelnden Informationsbedürfnissen anzupassen.

Leichte Zuwächse sind ebenfalls bei dem Merkmal *Rhetorik/Ausdrucksvermögen*, was einen Nachfrageanstieg nach der Fähigkeit zur überzeugenden sowie treffenden Ausdrucksweise in Wort und Schrift belegt.

### 5.9.3 Zusammenhang zwischen den Merkmalen *Organisationstyp* und *überfachliche Kompetenzen*

Sind im Kontext der fachlichen Qualifikationen Annäherungsprozesse zwischen den erhobenen Organisationstypen meist nicht über alle Typen hinweg feststellbar, so bewirkt eine weitgehend paritätische Verteilung der Bedeutungszuwächse überfachlicher Kompetenzen in deutlicherem Maße spartenübergreifende Konvergenzen.

Besonders bei den sozialen Kompetenzen *Team- und Kooperationsfähigkeit*, *Kommunikationsfähigkeit* sind kräftige Zunahmen diesbezüglicher Anforderungsprofile für jeden der Organisationstypen zu beobachten. Gleiches gilt – mit Ausnahme des Typs *Sonstige Organisationen* – ebenfalls für das Merkmal *Kunden- und Serviceorientierung*.

Die Angleichungsentwicklung setzt sich bei den am häufigsten genannten personalen Kompetenzen fort: *Selbständiges Arbeiten/Verantwortungsbewusstsein*, *Leistungsbereitschaft/Motivation*, *Flexibilität/Mobilität und Belastbarkeit* werden in den Stellenangeboten aller Organisationstypen im Untersuchungszeitraum 2010/2011 weitaus häufiger genannt als im Jahr 1996.

Trotz unverkennbarer Konvergenzen zwischen den Organisationstypen sind es in beiden Untersuchungsjahren die Öffentlichen Bibliotheken, in deren Stellenanzeigen die überfachlichen Kompetenzen den größten Stellenwert haben.

## 5.10 Sprachkenntnisse

### Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen

	1996 (n=92)		2010/2011 (n=211)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>Englisch</b>	6	6,5	61	28,9
<b>Französisch</b>	2	2,2	9	4,3
<b>Italienisch</b>	0	0,0	2	0,9
<b>Latein</b>	4	4,3	6	2,8
<b>Slawische Sprachen</b>	2	2,2	2	0,9
<b>Allgemeine Fremdsprachenkenntnisse</b>	5	5,4	12	5,7
<b>Sonstige Sprachen</b>	1	1,1	17	8,1

**Tabelle 6: Absolute und Relative Verteilung von Fremdsprachenkenntnissen auf die Anzeigen**

Fremdsprachenkenntnisse spielen in den analysierten Vakanzen nur eine marginale Rolle. Der Status der *englischen Sprache* als Lingua franca in zahllosen gesellschaftlichen Subsystemen spiegelt sich in den analysierten Stellenanzeigen nur bedingt wider. Zwar nimmt die Zahl der Stellenanzeigen mit dem Erfordernis von Englischkenntnissen zu, ihr relativer Anteil steigt jedoch nur knapp über ein Viertel der Anzeigen. In der Stellenanzeigenanalyse von Löwensen liegt ihr Anteil nur etwas höher bei 32 %. Sie ist dennoch die einzige analysierte Fremdsprache, die im Jahresvergleich eine deutlich steigende Tendenz verrät und damit zu einer Eintrittsbedingung für viele Positionen, zuvorderst in Spezialbibliotheken und in wissenschaftlichen Bibliotheken, geworden ist. Ein leichter Nachfrageanstieg ist bei den *sonstigen Fremdsprachenkenntnissen* feststellbar. Diese sind insgesamt sehr heterogen und reichen von europäischen (z.B. Griechisch) über arabische bis hin zu asiatischen Sprachen (z.B. Chinesisch und Uigurisch). Gleichbleibend bei knapp über 5 % liegt die Erwähnung allgemeiner Fremdsprachenkenntnisse ohne Bezug zu einer bestimmten Sprache. Die restlichen Sprachkenntnisse lassen jeweils relative Häufigkeiten unter 5 % erkennen, die zwischen den Untersuchungszeiträumen überwiegend stagnierend oder rückläufig sind.

## 6. Resümee und Ausblick

Eine Gesamtschau der Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse darf nicht die Tatsache ausblenden, dass die in den Anzeigen ausgedrückten Qualifikationsanforderungen immer nur einen Teilausschnitt der zugrundeliegenden Berufsbilder freizulegen vermögen.

Zum einen werden nicht immer alle gewünschten Qualifikationen für eine Position in den Stellenanzeigen genannt, etwa weil sie von den Anbietern für selbstverständlich gehalten werden, zum anderen bleibt die tatsächliche Besetzungspolitik der ausschreibenden Institutionen etwa im Hinblick auf die Gewichtung der Einzelanforderungen unbekannt. Hinzu kommen, wie Xu bemerkt, zahlreiche unkontrollierbare Variablen, die die Zulässigkeit über die Analyseobjekte hinausgehender Schlüsse einschränken (vgl. 1996: 29). Als eine solche Unbekannte hat sich im Rahmen dieser Analyse insbesondere die Etablierung eines dynamischen, im Sinne einer Analyse aber leider ephemeren Online-Stellenmarktes erwiesen, der Angebote nur selten über längere Zeiträume auffindbar lässt. Diesen methodischen Schwächen der Stellenanzeigenanalyse zum Trotz konnten – mittels der Untersuchung einer vergleichsweise großen Menge an Analyseobjekten und damit eines reichen Fundus an Qualifikationsanforderungen des Informationsdienstleistungssektors – dominante Entwicklungslinien des Berufsbildes von Informationsspezialisten innerhalb der letzten 15 Jahre aufgezeigt werden.

Als externer Hauptstimulus des professionellen Wandels präsentierte sich, wie erwartet, das Hereinbrechen der digitalen Revolution, auf welche die Informationseinrichtungen in ihren Qualifikationsanforderungen erkennbar reagieren. Diesbezüglich gehen die Analyseergebnisse der Stellenanzeigen des Jahres 1996 mit Feststellungen Umlaufs aus einem Berufsbild für Diplombibliothekare desselben Jahres konform. Dort stellt Umlauf fest, dass Informationstechnologie zwar ein wichtiges Hilfsmittel für die Ausführung zahlreicher bibliothekarischer Tätigkeiten ist, dass es aber nur wenige Stellenprofile gibt, „deren Arbeitsinhalt die EDV selbst ist“ (Umlauf 1996: 12). Die Kontrastierung dieser Befunde mit den Resultaten der Analyse von Stellenanzeigen aus dem Zeitraum 2010/2011 verdeutlicht, dass sich das Eigengewicht informationstechnologischer Qualifikationen und damit verbundener Aufgaben im Gesamtkanon der Qualifikationsanforderungen im Laufe der Jahre immens vergrößert hat. Dies belegen sowohl Anstiege vertiefter IT-Qualifikationen als auch das mittels der Clusteranalyse ermittelte Aufkommen neuer Anforderungsprofile, bei denen informationstechnologische Aspekte ein Konstituens darstellen.

Neben dem Nachfrageschub nach IT-Qualifikationen hat auch, obgleich in geringerem Maße, ein gestiegener Bedarf an Managementqualifikationen zu einer Ausdifferenzierung des fachlichen Qualifikationsspektrums beigetragen.

Eine Verdrängung der methodisch-fachlichen Qualifikationen ist damit nach Maßgabe der untersuchten Stellen jedoch nicht verbunden.

In dem wachsenden Anforderungsgeflecht Profillinien und deren Kernqualifikationen zu benennen, ist zunehmend schwierig. Der institutionelle Ansatz einer Profilbildung, welcher schon in einer recht frühen Phase der Digitalisierung von Bibliotheken für obsolet erklärt wurde (Umlauf 1998: 12), vermag noch immer Unterschiede zwischen den Qualifikationsanforderungen verschiedener Sparten des Bibliothekswesens aufzudecken. Insbesondere die Öffentlichen Bibliotheken scheinen sich auf den ersten Blick mit einem über den Untersuchungszeitraum anhaltenden Fokus auf Bereiche wie betriebswirtschaftliche Managementqualifikationen, fachliche Leitungsqualifikationen oder den Bestandsaufbau von den anderen Organisationstypen abzuheben.

Bei eingehender Betrachtung der statistischen Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse sowie der Formulierungen in den Anzeigen verengt sich die Kluft zwischen den Öffentlichen Bibliotheken und den anderen Organisationstypen im Jahresvergleich allerdings merklich: Fachliche Managementqualifikationen sind spartenübergreifend auf dem Vormarsch, aufstrebende Qualifikationsbereiche wie das Management digitaler Sammlungen oder Electronic Publishing umfassen in der Mehrzahl auch Kenntnisse und Fähigkeiten im Bestandsaufbau und bei diesem müssen Informationsspezialisten heutzutage, das deuten auch viele der Ausschreibungstexte an, die Befähigung zur kombinatorischen Eingliederung physischer und digitaler Medien in die Bestände vorweisen.

Die Digitalisierung von Bibliotheksbeständen wird in absehbarer Zukunft zweifelsohne zu einer Integration der Berufsbilder verschiedener Organisationstypen des Informationswesens führen. Die anhand dieser Analyse beobachtete Angleichung der fachlichen Anforderungsprofile von Positionen in Wissenschaftlichen Bibliotheken, Spezialbibliotheken sowie in nicht-bibliothekarischen Arbeitsumfeldern weist unverkennbar auf diese Trendrichtung hin. Weiteren Schub bekommen die Konvergenzentwicklungen durch die Bedeutungszunahme überfachlicher Qualifikationen, die in der Untersuchung der Stellenanzeigen organisationsübergreifend nachgewiesen



wurde. In diesem Licht bekommen die Forderungen aus dem Berufsbild 2000 neues Gewicht:

An die Stelle eines gesicherten Anforderungskatalogs muß die Formulierung von (Schlüssel-)Qualifikationen bzw. von Kompetenzen treten. Sie sollen künftige Bibliothekare befähigen, sich nicht nur auf neue Entwicklungen einzustellen, sondern sie auch innovativ und antizipierend (mit) zu gestalten (1998: 3).

Obwohl die Erklärungskraft institutionsbezogener Anforderungsbestimmungen langsamer abnimmt als man noch vor einigen Jahren glauben mochte, sind neue, nachhaltigere Ansätze zur Formulierung von Anforderungsprofilen dringend angezeigt. Der hier unternommene Versuch, mittels einer Clusteranalyse aus den Ähnlichkeiten von Qualifikationskonstellationen abgrenzbare Handlungsfelder bzw. Anwendungskontexte von Qualifikationen zu induzieren, hat vielversprechende Ergebnisse hervorgebracht.

Die derart extrahierten Profile konnten zeigen, welche Spezialisierungsrichtungen sich aus dem diversifizierenden Kanon der fachlichen Qualifikationen herauskristallisieren.

Aufgrund der breiten Perspektive der Studie mussten sie recht grob konturiert bleiben.

Im Hinblick darauf bleibt zu wünschen, dass die Methodik der inhaltsanalytischen Betrachtung von Stellenanzeigen zukünftig stärker in der deutschsprachigen bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Forschung aufgegriffen und entsprechend der nationalen Besonderheiten des Bibliotheks- und Informationswesens verfeinert wird. Vielfältige Möglichkeiten der Schwerpunktsetzung – etwa die Einbeziehung neuer, fachübergreifender Quellen; weitere, lückenlosere Untersuchungszeiträume; die Betrachtung einzelner Tätigkeitsfelder, Organisationstypen oder innerbetrieblicher Hierarchieebenen – bieten Ansatzpunkte für weiterführende Studien, welche die Qualifikationsforschung im Informationsdienstleistungssektor um fruchtbare empirische Erkenntnisse bereichern könnten.

## Literaturverzeichnis

### **Andrews, Anne M.:**

The changing nature of work in library and information services in the UK: an analysis / Anne M. Andrews and David Ellis. // In: Education for Information. - ISSN 0167-8329. - 23 (2005), S. 57-77.

**Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt** [Elektronische Ressource] : Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main / Statistisches Bundesamt. – Wiesbaden, 2008

Online-Ressource

Adresse:

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure\\_\\_Arbeitsmarkt,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure__Arbeitsmarkt,property=file.pdf)

Gesehen: 15.01.2012.

### **Bacher, Johann:**

Clusteranalyse : anwendungsorientierte Einführung / von Johann Bacher. - 2., erg. Aufl. München ; Wien : Oldenbourg , 1996. - IX, 424 S. : graph. Darst. ISBN 3-486-23760-8.

### **Beck, Herbert:**

Schlüsselqualifikationen : Bildung im Wandel / von Herbert Beck. - 2. Aufl. Darmstadt : Winkler [u.a.], 1995. - 192 S. : graph. Darst. ISBN 3-8045-3770-7.

### **Behm-Steidel, Gudrun:**

Kompetenzen für Spezialbibliothekare : eine Untersuchung zu Anforderungen und Qualifizierung von Beschäftigten in internen Informationseinrichtungen / Gudrun Behm-Steidel. - Berlin : Logos, 2001. - XIV, 449 S. : graph. Darst. (Berliner Arbeiten zur Bibliothekswissenschaft ; 6 : Berliner Arbeiten zur Bibliothekswissenschaft ; 6) ISBN 3-89722-730-4.

### **Beile, Penny M.:**

Other duties as assigned: emerging trends in the academic library job market / Penny M. Beile and Megan M. Adams. // In: College & Research Libraries. - ISSN 2150-6701. - 61 (2000), 4, S. 336-347.

**Berufsbild 2000** [Elektronische Ressource] : Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel / [Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände]. Erarb. von d. Arbeitsgruppe Gemeinsames Berufsbild der BDB unter Leitung von Ute Krauß-Leichert. - Berlin : Bundesvereinigung Dt. Bibliotheksverb., 1998. - 35 S.

Online-Ressource

Adresse: <http://www.bideutschland.de/download/file/berufsbild2000.pdf>

Gesehen: 15.01.2012.

**Bibliotheksdienst 1996 bis 2003** [Elektronische Ressource] / Zentral- und Landesbibliothek Berlin  
Online-Ressource  
Adresse: <http://bibliotheksdienst.zlb.de/>  
Gesehen: 15.01.2012.

**Bortz, Jürgen:**

Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler : mit ... 242 Tabellen / Jürgen Bortz. - 6., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl. - Heidelberg : Springer , 2005. - XV, 882 S. : graph. Darst.  
(Springer-Lehrbuch)  
ISBN 3-540-21271-X

**Bosch, Gerhard** [Elektronische Ressource]:

Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor / Gerhard Bosch ; Claudia Weinkopf. // In: WSI Mitteilungen. - ISSN 0342-300X. - 9 (2011), S. 439-446  
Online-Ressource  
Adresse: [http://www.verdi-news.de/download/Studie\\_Arbeitsverhaeltnisse\\_im\\_Dienstleistungssektor.pdf](http://www.verdi-news.de/download/Studie_Arbeitsverhaeltnisse_im_Dienstleistungssektor.pdf)  
Gesehen: 15.01.2012.

**Brittain, J. Michael:**

Information specialists: new directions for education and training / J. Michael Brittain. In: Journal of Information Science. - ISSN 1741-6485. - 13 (1987), 6, S. 321.

**BuB - Forum Bibliothek und Information** [Elektronische Ressource]

Online-Ressource  
Adresse: <http://www.b-u-b.de/>  
Gesehen: 15.01.2012.

**Castells, Manuel:**

The rise of the network society / Manuel Castells. - 2. ed. with a new preface  
Malden, Mass. [u.a.] : Wiley-Blackwell, 2010. - LVII, 597 S. : Ill., graph. Darst., Kt.  
(The information age / Manuel Castells ; 1)  
ISBN 978-1-4051-9686-4.

**Changing workplace demands:** what job ads tell us / Mary Anne Kennan... // In: ASLIB Proceedings: New Information Perspectives. - ISSN 0001-253X. - 58 (2006), 3, S. 179-196.

**Choi, Youngok:**

What Qualifications and Skills are Important for Digital Librarian Positions in Academic Libraries? A Job Advertisement Analysis / Youngok Choi and Edi Rasmussen. // In: The Journal of Academic Librarianship. - ISSN 0099-1333. - 35 (2009), 5, S. 457-467.

**Croneis, Karen S.:**

Electronic and digital librarian positions: a content analysis of announcements from 1990 through 2000 / Karen S. Croneis and Pat Henderson. // In: Journal of Academic Librarianship. - ISSN 0099-1333. - 28 (2002), 4, S. 232-237.

**Cronin, Blaise:**

The virtues and vices of virtual life / Blaise Cronin. // In: Bibliothek in der Wissensgesellschaft : Festschrift für Peter Vodosek / hrsg. von Askan Blum. Unter Mitarb. von Wolfram Henning... - München : Saur , 2001. - ISBN 3-598-11567-9. - S. 404-410.

**Cullen, John:**

Indexing change in LIS work: implications for management / John Cullen and Allison Kavanagh. // In: Library Management. - ISSN 0143-5124. - 27 (2006), 9, S. 600-605.

**Depping, Ralf:**

Förderung von Schlüsselqualifikationen als Aufgabe der bibliothekarischen Ausbildung und der Personalentwicklung in Bibliotheken / Ralf Depping. // In: ProLibris. - ISSN 1430-7235. - 4 (1999), S. 223-229.

**Forumoeb – Forum Öffentliche Bibliotheken [Elektronische Ressource]**

Online-Ressource

Adresse: <http://listen.hbz-nrw.de/mailman/listinfo/forumoeb>

Gesehen: 15.01.2012.

**Frauendomäne Teilzeitarbeit - Wunsch oder Notlösung? [Elektronische Ressource] /**

Katharina Puch. - Stand: 28.04.2009. – Wiesbaden, 2009

Online-Ressource

Adresse:

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009\\_\\_04,templateId=renderPrint.psm1\\_\\_nnn=true](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__04,templateId=renderPrint.psm1__nnn=true)

Gesehen: 15.01.2012.

**Gabler Wirtschaftslexikon. - 14., vollständig überarb. und erw. Aufl. - Wiesbaden :**

Gabler, 1997. - 4 Bde

ISBN 3-409-32997-8.

**Gabler Wirtschaftslexikon. - 16., vollst. überarb. u. akt. Aufl. - Wiesbaden : Gabler Verl.,**

2005. - 8 Bde

ISBN 3-409-10386-4.

**Grudowski, Stefan:**

Knowledge Management – Neues Konzept für Bibliotheken / Stefan Grudowski. // In: Bibliothek in der Wissensgesellschaft : Festschrift für Peter Vodosek / hrsg. von Askan Blum. Unter Mitarb. von Wolfram Henning... - München : Saur , 2001. - ISBN 3-598-11567-9. - S. 422-429.

**Hacker, Gerhard:**

Die Hybridbibliothek - Blackbox oder Ungeheuer? / Gerhard Hacker. // In: Bibliothek leben: Das deutsche Bibliothekswesen als Aufgabe für Wissenschaft und Politik / Festschrift für Engelbert Plassmann zum 70. Geburtstag hrsg. von Gerhard Hacker und Torsten Seela. - Wiesbaden: Harrassowitz, 2005. - S. 278 - 295.

**Hellmich, Julia:**

Bachelor und Master zwischen allen Stühlen / Julia Hellmich. // In: BuB. – ISSN 0340-0301. – 59 (2007), 10, S. 706-712.

**Hilbert, Martin:**

The World's Technological Capacity to Store, Communicate, and Compute Information / Martin Hilbert and Priscila López. // In: Science. - ISSN 0036-8075. - 332 (2011), 6025, S. 60-65.

**Hommes, Klaus Peter:**

Förderung von Internet in Öffentlichen Bibliotheken in den Bundesländern 1997 und 1998 / Klaus Peter Hommes ; Susanne Thier. // In: Internet in Öffentlichen Bibliotheken - up (to) date! / Deutsches Bibliotheksinstitut. [Hrsg. von Marion Sommerfeld ...]. - Berlin : Dt. Bibliotheksinst. , 1999. - 174 S. : Ill., graph. Darst. (DBI-Materialien ; 181 : Deutsches Bibliotheksinstitut <Berlin>: DBI-Materialien ; 181) ISBN 3-87068-981-1.

**Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?**

[Elektronische Ressource] : Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. - Gütersloh, 2006  
Online-Ressource

Adresse: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms\\_bst\\_dms\\_17145\\_17146\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf)  
Gesehen: 15.01.2012

**Khurshid, Zahiruddin:**

The impact of information technology on job requirements and qualifications for catalogers / Zahiruddin Khurshid. // In: Information Technology and Libraries. - ISSN 0730-9295. - 22 (2003), 1, S. 18-21.

**Kleinmann, Andreas:**

Teamfähigkeit : Sinnorientierungen im Sport / Andreas Kleinmann  
Schorndorf : Hofmann , 2005. - 172 S. : Ill., graph. Darst. + 1 CD-ROM (12 cm)  
(Praxisideen ; 20 : Sinnorientierungen im Sport)  
ISBN 3-7780-0201-5.

**Kompetenzdefinitionen** [Elektronische Ressource] / Dr. Monika Clausen & Netzwerkpartner GmbH. – Zürich, 2011

Online-Ressource

Adresse: <http://www.clausen-netzwerkpartner.ch/attachments/Kompetenzdefinitionen.pdf>  
Gesehen: 15.01.2012.

**Krcmar, Helmut:**

Krcmar, Helmut: Informationsmanagement: - 4., überarb. und erw. Aufl. - Berlin [u.a.]: Springer, 2005. - XIX, 574 S. : graph. Darst. ISBN 3-540-23015-7.

**Lexikon der Bibliotheks- und Informationswissenschaft** : LBI; A - J / hrsg. von Konrad Umlauf ... Red.: Peter Lohnert. - Stuttgart : Hiersemann, 2011  
ISBN 978-3-7772-0922-7.

**Löwensen, Stephanie** [Elektronische Ressource]:

Kompetenzanforderungen für Informationsmanager in Bibliotheken 2010

Online Ressource

Adresse: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:960-opus-3263>

Gesehen: 15.01.2012.

**Melchionda, Maria Grazia:**

Librarians in the age of the internet – their attitudes and their roles / Maria Grazia

Melchionda. // In: *New Library World*. - ISSN 0307-4803. - 108 (2007), 3-4, S. 123-140.

**Merten, Klaus:**

Inhaltsanalyse : Einführung in Theorie, Methode und Praxis / Klaus Merten. - 2., verb.

Aufl. - Opladen : Westdt. Verl., 1995. - 406 S. : graph. Darst.

ISBN 3-531-11442-5

**Müller, Michael:**

Berufliche Situation der Fachhochschul-Absolventinnen in den bibliothekarischen

Studiengängen : Ergebnisse einer Befragung des Abschlussjahrgangs 1995 / Michael

Müller; Christiane Ridder.// In: *Bibliotheksdienst*. - ISSN 0006-1972. - 31 (1997), 4,

S. 590-599.

**Multivariate Analysemethoden** : eine anwendungsorientierte Einführung / Klaus

Backhaus ... 9., überarb. und erw. Aufl.. - Berlin [u.a.] : Springer, 2000. - LIV, 661 S. :

Ill., graph. Darst.

(Springer-Lehrbuch)

ISBN 3-540-67146-3.

**Orme, Verity:**

*You will be . . .* : a study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS

professionals in the UK in 2007 / Verity Orme. // In: *Library Review*. - ISSN 0024-2535. - 57 (2008), 8, S. 619-633.

**PISA 2003** : internationaler Vergleich von Schülerleistungen; nationaler Bericht;

[Mathematik, Lesekompetenz, Naturwissenschaft, Problemlösen] / OECD PISA ... Günter

Haider; Claudia Reiter (Hrsg.). - Graz : Leykam, 2004. - 184 S. : graph. Darst.

**Plassmann, Engelbert:**

Das Bibliothekswesen der Bundesrepublik Deutschland : ein Handbuch / von Engelbert

Plassmann und Jürgen Seefeldt. - 3., völlig neu bearb. Aufl. des durch Gisela von Busse

und Horst Ernestus begr. Werkes. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1999. - XII, 510 S.

ISBN 3-447-03706-7.

**Puschmann, Simone** [Elektronische Ressource]:

Zur Situation des Arbeitsmarktes für Spezialbibliothekare : Statistische Untersuchungen

zur Beschäftigung von Informationsspezialisten in internen Informationseinrichtungen. -

2008

Online-Ressource

Adresse: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:960-opus-1366>

Gesehen: 15.01.2012.

**Reetz, Lothar:**

Kompetenz / Lothar Reetz. // In: Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - Bad Heilbrunn, 1999. - ISBN 3-7815-0912-5. - S. 245-246.

**Rusch-Feja, Diann:**

Der Beruf ‚Bibliothekar‘ und die digitale Aufforderung : Überlegungen über das sich verändernde Berufsprofil / Diann Rusch-Feja. // In: Bibliothek in der Wissensgesellschaft : Festschrift für Peter Vodosek / hrsg. von Askan Blum. Unter Mitarb. von Wolfram Henning... - München : Saur , 2001. - ISBN 3-598-11567-9. - S. 339-351.

**Sailer, Maximilian:**

Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt : die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung / Maximilian Sailer. - Münster ; München ; Berlin [u.a.] : Waxmann, 2009. - 234 S. : graph. Darst. (Erziehung & Bildung - Eichstätter Studien ; 3)  
Zugl.: Eichstätt-Ingolstadt, Kathol. Univ., Habil.-Schr., 2008.  
ISBN 978-3-8309-2162-2.

**Schreiber, Carola:**

Rhetorik und ihre Bedeutung für die bibliothekarische Arbeit /Carola Schreiber. // In: Moderne Bibliothek : neue Herausforderungen an den Service / Benjamin Stasch ; Carola Schreiber. - Wiesbaden : Dinges & Frick , 2008. - (BIT online innovativ ; 19 : BIT online / Innovativ ; 19). - ISBN 3-934997-14-7. - S. 69-146.

**Selbstbewusstsein** [Elektronische Ressource] / Andre Moritz. – Berlin

Online-Ressource

Adresse: <http://www.soft-skills.com/impresum.php>

Gesehen: 15.01.2012.

**Starr, Joan** [Elektronische Ressource]:

A Measure of Change: Comparing Library Job Advertisements of 1983 and 2003 / Joan Starr. // In: LIBRES: Library and Information Science Research Electronic Journal. – ISSN 1058-6768. – 14 (2004), 2

Online-Ressource

Adresse: <http://libres.curtin.edu.au/libres14n2/index.htm>

Gesehen: 15.01.2012.

**Strauch, Dietmar:**

Lexikon Buch - Bibliothek - Neue Medien / Dietmar Strauch ; Margarete Rehm. - 2., aktualisierte und erw. Ausg. - München : Saur , 2007. - 472 S.  
ISBN 3-598-11757-4.

**Sühl-Strohmenger, Wilfried:**

Digitale Welt und Wissenschaftliche Bibliothek - Informationspraxis im Wandel : Determinanten, Ressourcen, Dienste, Kompetenzen ; eine Einführung / Wilfried Sühl-Strohmenger. - Wiesbaden : Harrassowitz , 2008. - 294 S. : graph. Darst. (Bibliotheksarbeit ; 11 : Bibliotheksarbeit ; 11)  
ISBN 978-3-447-05741.

**Umlauf, Konrad:**

Der Beruf des Diplom-Bibliothekars, der Diplom-Bibliothekarin, an öffentlichen Bibliotheken : Aufgaben und Ausbildung / [Umlauf, Konrad]. - Berlin , 1996. - 47 S. : graph. Darst.

(Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekerausbildung ; 31).

**Umlauf, Konrad:**

Zukunft der Bibliotheken und der bibliothekarischen Berufe / von Konrad Umlauf. - Berlin : Inst. für Bibliothekswiss. , 1998. - 30 S.

(Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekerausbildung ; 51).

**Was ist INETBIB?** [Elektronische Ressource] / Michael Scharwächter. – Stand 09.2011. - Dortmund, 2011

Online-Ressource

Adresse: <http://www.inetbib.de/wasistinetbib.html>

Gesehen: 15.01.2012.

**Xu, Hong:**

The impact of automation on job requirements and qualifications for catalogers and reference librarians in academic libraries / Hong Xu. // In: Library Resources & Technical Services. – ISSN 0024-2527. - 40 (1996), 1, S. 9-3





## **Anhang: Codebuch**

### **Auswahlkriterien**

#### **Inhaltliche Kriterien**

- Stellenangebote von deutschen Bibliotheken und Informationseinrichtungen (bzw. -abteilungen), die eines oder mehrere der folgenden formale Qualifikationen erwähnen: Diplom- bzw. Bachelor-Studium der Bibliotheks- und Informationswissenschaft, Bibliotheks- und Informationsmanagement, bibliothekarische Fachausbildung für den gehobenen Dienst, Diplom- bzw. Bachelorbibliothekar, Bibliothekar (TVöD 9 - 12), Studium der Informationswissenschaft und Hochschulstudium (nur bei Stellen mit erkennbarem inhaltlichen Bezug zum Informations- und Dokumentationswesen).
- *Erwähnung von formalen Doppelqualifikationen:* es werden sowohl Alternativformulierung (z.B.: Bibliothekswissenschaft *oder* Informatik) als auch kombinatorische Formulierungen (z.B. Bibliothekswissenschaft *und* Informatik) codiert.
- *Nicht codiert werden:* Stellen des Mittleren und Höheren Dienstes, es sei denn Bachelor- bzw. Diplombibliothekare werden explizit angesprochen.

#### **Formale Kriterien**

##### **Vollständigkeit**

- *d.h. im Sinne der Analyse:* Stellenangebote mit dem Namen und Sitz der Institution oder des Unternehmens, eine Stellenbezeichnung und ein Qualifikationsprofil, das gewünschte Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und formale Voraussetzungen an den Bewerber auflistet.

##### **Doppelungen**

- Bei gleichen Stellenanzeigen in verschiedenen Medien gehen die Dubletten nur in die Auswertung der Anzahl ermittelter Stellenanzeigen in den einzelnen Quellenmedien ein. Bei der Ermittlung der restlichen Variablen jedoch werden die Dubletten nur als eine Anzeige ausgewertet. (leicht abweichenden Stellenbeschreibungen werden dabei gegebenenfalls gemeinsam zur Analyse herangezogen).
- Wird eine Stelle innerhalb eines Untersuchungsjahres unverändert erneut ausgeschrieben, so wird die Neuausschreibung als Dublette gewertet. Sind jedoch substantielle Modifikationen erkennbar, die an der Identität der Anzeigen zweifeln lassen, so wird die Neuausschreibung als eigenes Untersuchungsobjekt in die Analyse einbezogen.

## Quellenmedien

1 = Bibliotheksdienst

2 = BuB

3 = Forumoeb

4 = InetBib

## Qualifikations- bzw. Kompetenzanforderungen

- Die im Folgenden tabellarisch aufgeführten Merkmale werden in erster Linie aus dem Abschnitt mit dem gewünschten Qualifikationsprofil („Wir erwarten...“, „Ihr Profil:...“ etc.) für die ausgeschriebene Stelle gewonnen.
- Beinhaltet die Tätigkeits- bzw. Aufgabenbeschreibung Anforderungen für eine im Codebuch genannte fachliche Qualifikation, so werden diese Angaben ebenfalls erhoben.

## Fachliche Qualifikationen

### Methodisch-fachliche Qualifikationen

Qualifikations- bezeichnung/ (Variablen- label)	Mögliche Benennungen und Synonyme	Codierregeln/ Definition
Medien- bearbeitung (B1)	Vorakzession; Erwerbung; Beschaffung; Bestellung; Bestellverwaltung; Zugangsbearbeitung (Akzessionierung); Inventarisierung; Rechnungs- bearbeitung; technische Buchbearbeitung (Signieren, Bucherhaltung, Buchpflege etc.); Zeitschrifteneinarbeitung; Zeitschriftenverwaltung; Verwaltung elektronischer Medien (Lizenzverwaltung, Freischaltung etc.)	- Unter Medienbearbeitung wird die Kenntnis des (integrierten) Geschäftsgangs in Bibliotheken und Informationseinrichtungen, mit Ausnahme der Medienschließung (siehe <i>Formalerschließung</i> und <i>Inhalterschließung</i> ), subsumiert.  - bei Bezug zu Bibliothekssoftware bzw. integriertem Geschäftsgang – doppelt codieren mit <i>Bibliothekssysteme</i>
Inhalts- erschließung (B2)	Klassifizierung; Klassifikationen (DDC, RVK, KAB etc.) Schlagwörter; Dokumentationen; Dokumentationssprachen; Metatexte; Abstracting; Thesauri; Indexierung	- Inhalterschließung ist Bestandteil der Medienbearbeitung, wird aber getrennt von diesem Bereich betrachtet.  - Gesamtheit der Methoden, Verfahren und Hilfsmittel zur inhaltlichen Beschreibung von Dokumenten
Formal- erschließung (B3)	RAK (NBM, Musik etc.); AACR; (Formal-)katalog- isierung; Titelaufnahmen	- Darunter wird die „konsistent nach bestimmten Regeln erfolgende Beschreibung und das

		Wiederauffindbarmachen von Dokumenten nach äußerlichen und formalen Kriterien verstanden“ (Strauch 2007: 181).
Ermittlung von Informationsbedarfen (B4)	Kundenprofile bestimmen; Bedarfsanalysen; Evaluation der Kundenzufriedenheit; Nutzerstatistik/ Benutzungsstatistik (doppelt codieren mit <i>Statistik</i> ); Nutzerbefragung/ Nutzerbeobachtung (doppelt codieren mit <i>Methoden der empirischen Sozialforschung</i> )	- Fähigkeit, unter Einsatz der Kenntnisse der empirischen Sozialforschung und der Statistik, Kundenprofile zu bestimmen und den Informationsbedarf der Zielgruppen mittels geeigneter Verfahren zu ermitteln (vgl. Behm-Steidel 2001: 216)
Bestandsauf- und abbau (B5)	Bestandsbildung; Medienauswahl; Lektorat; Bestandsanalyse; Kenntnisse des Medienmarkts, Buchmarkts und Verlagswesens; Erwerbungsstat (Etatverteilung); Preisverhandlung; Lizenzverhandlungen; Verhandlungen mit Verlagen; Rezensionsdienste; kooperative/ konsortiale Erwerbung; Deakquisition; Bestandsmanagement (doppelt codieren mit <i>Bestandspräsentation</i> und <i>Bestandserhaltung</i> )	- alle Qualifikationen, die die Auswahl zu erwerbender bzw. zu lizenzierender Medien sowie die planmäßige Herausnahme von Medieneinheiten aus dem Bestand betreffen (vgl. Lexikon der Bibliotheks- und Informationswissenschaft 2011: 72, 192)
Bestandspräsentation/-aufbewahrung (B6)	Medienaufstellung; Bestandsplatzierung; Aufstellungssystematik; Signaturenbildung; Organisation der Ausleihe von Medien; Ausleihsysteme; Bestandssicherung; eAusleihe; Usability; Nutzerfreundlichkeit; Bestandsstatistik (doppelt codieren mit <i>Statistik</i> ); Bestandsmanagement	- Qualifikationen in allen Formen der benutzerorientierten Aufbereitung und Darbietung von Informationenbeständen, die eine Verbesserung des Informationszuganges bzw. -zugriffs sowie eine Erhöhung der Benutzung der Bestände bewirken sollen (vgl. Lexikon der Bibliotheks- und Informationswissenschaft 2011: 74f.)
Bestandserhaltung / -pflege (B7)	Konservierung; Restaurierung; Verfilmung; Digitalisierung; Archivierung; Langzeitarchivierung	- alle Maßnahmen, die die langfristige Benutzbarkeit physischer und digitaler Bestände bewirken sollen (vgl. Lexikon der Bibliotheks- und Informationswissenschaft 2011: 72)
Konzeption und Pflege von Informationsdienstleistungen (B8)	SDI-Dienste; Profildienste; Mail-Abruf-Dienste, Bibliotheks-Newsletter, RSS; Neuerwerbungslisten; Bibliographien; Lektüreempfehlungen;	- Informationsdienstleistungen = Produkte, die angeboten werden, um den Informationsbedarf von Nutzern bzw. Kunden zu decken

	<p>Themenbibliographien; Kenntnisse im elektronischen Publizieren; Linklisten (bzw. –sammlungen); Reports; Analysen; Homepages; elektronische Dokumentationen; Online-Services/ Web-Angebote; virtuelle (Fach-)Bibliotheken</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Merkmal „setzt sich sowohl aus eher klassischen bibliothekarischen Tätigkeiten, wie dem Erstellen von Neuerwerbungslisten, als auch aus neuen und vielfältigen Aufgaben, die sich aus der Nutzung von Informationstechnologien ergeben, zusammen. Dazu zählen die Pflege einer Homepage oder das Erarbeiten von Online-Services“ (Löwensen 2011: 12).</li> <li>- <i>Nicht codiert werden:</i> Konzeption komplexer Informations-, Recherche- und Kommunikationssysteme, z.B. Datenbanken, Suchmaschinen sowie Schulungs- und E-learning-Materialien (siehe <i>Schulungen/ Führungen</i>)</li> </ul>
<p>Management digitaler Sammlungen (B9)</p>	<p>Erarbeitung von Sammlungs- und Erschließungs- und Zugriffskonzepten für digitale Bestände; Aufbau einer digitalen Bibliothek; Entwicklung einer digitalen Publikationsplattform; Organisation elektronischer Ressourcen; Aufbau von Recherchedatenbanken; Datenmodellierung; Management von elektronischen Medien; Aufbau von Repositorien, Dokumentenserver; Electronic Resource Management (ERM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fähigkeit, Richtlinien und Konzepte für Bearbeitung, Nachweis, Verwaltung, Speicherung und Retrieval digitaler Sammlungen sowie für den damit verbundenen Einsatz von IT in Informationseinrichtungen zu entwickeln</li> <li>- Fähigkeit, digitale Sammlungen und diesbezügliche IT-Infrastrukturen bzw. –architekturen aufzubauen oder weiterzuentwickeln</li> <li>- Konkret genannte andere Qualifikationen (insbesondere IT- und Managementqualifikationen) werden in den jeweiligen Kategorien codiert.</li> <li>- nur Qualifikationen mit erkennbarer planerischer bzw. organisatorischer Komponente, nicht etwa die bloße Pflege, Einarbeitung, Katalogisierung von elektronische Medien (siehe <i>Medienbearbeitung</i>)</li> <li>- <i>nicht codiert wird:</i> die reine Auswahl digitaler Medien und Informationen (siehe <i>Bestandsaufbau</i>)</li> </ul>
<p>Informationsbeschaffung (B10)</p>	<p>Datenbanknutzung, Information Retrieval/ Retrievalsprachen (jeweils doppelt codieren mit <i>Datenbanken</i>); Internetrecherche; Literaturrecherche; Fernleihe; Dokumentlieferung; Leihverkehr</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Merkmal Informationsbeschaffung „erfasst Kenntnisse konventioneller und elektronischer Informationsmittel. Dazu gehören z. B. Bibliographien und Datenbanken. Außerdem schließt es Erfahrungen im Umgang mit Informationssystemen,</li> </ul>

		Retrievalssprachen und die Beurteilung von gefundenen Informationen“ (Löwensen 2010: 13) sowie die Literatur- und Informationsbeschaffung über Fernleihverkehr und Dokumentlieferdienste ein.
Auskunft/ Beratung (B11)	Katalogauskunft; bibliographische Auskunft; Auskunftsdiens; Fakteninformation; telefonische Beratung; Kundenbetreuung; Benutzungsdienst; Chat- Auskunft	- Das Merkmal Auskunft, Beratung beinhaltet die klassische bibliothekarische Tätigkeit des synchronen Informationsdienstes.  - auch Auskunft und Beratung über Produkte (z.B. Software)
Schulungen/ Führungen (B12)	Benutzerschulung; Gruppenführungen; Bibliotheks-(ein)führung; Datenbank-einführung; OPAC-Schulung; Recherchetraining; Tutorials; E-learning; Informationsdidaktik; Vermittlung von Lese-/Informations- und Medienkompetenz; Systempräsentationen	- codiert werden Qualifikationen in der Planung und Durchführung aller Maßnahmen didaktischer Natur, die auf die Entwicklung von Informations-, Lese- und Medienkompetenz beim Nutzer ausgerichtet sind, sowie Schulungen in der Installation und Anwendung von Software-Produkten
Rechtliche Kenntnisse (B14)	Preisbildung, Rabatt- und Zollregelungen; Kenntnisse des Datenschutzes, der Pflichtablieferung, Bibliothekstantieme und Betreiberabgabe; Verwaltungsrecht; Haushaltsrecht; Finanzrecht; Rahmenbedingungen für Benutzungsordnungen und Gebührenerhebung	- alle bibliotheksrelevanten rechtlichen Kenntnisse aus den Bereichen Informationsrecht, Urheberrecht, Verwaltungsrecht, Haushalts- und Finanzrecht etc.
Leitung/ Koordination/ Gremienarbeit (B15)	Bibliotheksleitung; Bibliotheksmanagement; Bibliotheksverwaltung; Zweigstellenleitung; Abteilungsleitung; Teamleitung; Gremienarbeit (Verbundgremien, Verbände etc.); Arbeit in Fachstellen für das Bibliothekswesen	- umfasst Qualifikationen/ Erfahrungen in der fachlichen und der allgemeinen organisatorischen Leitung von Bibliotheken bzw. Informationseinrichtungen bzw. deren Abteilungen sowie die Mitarbeit in interinstitutionellen Strukturen
Electronic Publishing/ Open Access (B16)	Aufbau von Dokumentenservern und Repositorien	- umfasst die Mitwirkung an verlegerischen Tätigkeiten in Informationseinrichtungen (Wissensproduktion)

## Fach- und unternehmensbezogene Qualifikationen

Unternehmenskultur (Unt1)	Kenntnis der Unternehmensphilosophie, der Mission; Kenntnis von Aufbau- und Ablauforganisation; Kenntnis von Verwaltungsstrukturen	- umfassende Kenntnisse über die konkrete Trägerorganisation, ihre Strukturen, ihr Leitbild, ihre mittel- und langfristigen Ziele (vgl. Behm-Steidel 2001: 250).
Fach- und branchenspezifische Qualifikation (Unt2)	Recherche in Fachdatenbanken (doppelt codieren mit <i>Informationsvermittlung und Datenbanken</i> ); Erfahrung im Umgang mit Spezialbeständen (historische, wertvolle Bestände etc.); Branchenkenntnisse; Kenntnisse einer Hilfswissenschaft (Paläographie, Numismatik etc.); Kenntnisse eines konkreten Wissenschaftsgebiets/ einer Wissenschaftsrichtung (Soziologie, Maschinenbau etc.)	- Kenntnis der jeweiligen Branche, des Fachgebietes bzw. der Wissenschaftsdisziplin mit ihrer Terminologie, ihren wichtigsten Organisationen, Informationsquellen und Strukturen (vgl. ebd.: 251).

## Wissenschaftsqualifikationen

Wissenschaftsorganisation (Wiss1)	Wissenschaftsumfeld; akademischer Betrieb; wissenschaftliche Terminologie (allgemein, nicht disziplinspezifisch); Wissenschaftsgeschichte; Forschungsstrukturen; Strukturen der Forschungsförderung; politische Rahmenbedingungen; Universitätsanschluss	- umfasst die Fähigkeit, Fachbegriffe, Probleme, Sachverhalte und Themen den Wissenschaftsdisziplinen zuzuordnen zu können, sowie die Kenntnis der wichtigsten Organisationen von Wissenschaft und Forschung, ihrer Zusammenhänge und Infrastruktur. (vgl. ebd: 225ff.)  - <i>nicht codiert werden</i> : Kenntnisse spezifischer Wissenschaftsdisziplinen /-gebiete (siehe <i>Fach- und branchenspezifische Kompetenz</i> )
Methoden wissenschaftlichen Arbeitens und Publizierens (Wiss2)	Open Content; Open Access; Publikationsverhalten; Publikationsprozess; Wissenschaftstheorie; Wissenschaftspropädeutik; Forschungsmethoden; Informationsverhalten von Wissenschaftlern; Zitierstile; Bibliometrie	- Kenntnisse über weltanschauliche Grundannahmen, Techniken und Qualitätskriterien der Produktion von wissenschaftlichen Informationen sowie über Wege zu deren medialer Verbreitung (vgl. ebd.)

Methoden der empirischen Sozialforschung (Wiss3)	Befragung; Interview; Beobachtung; Inhaltsanalyse; Survey; Informationsaudit; Evaluierung	- Kenntnis der verschiedenen Methoden und Instrumentarien (Fragebogen, Interview, Fokusgruppen-Interview usw.) und die Fähigkeit zu deren Anwendung (z. B. als Web-Befragung), um bei Kundenbefragungen, Erhebung des Feedbacks für einzelne Dienstleistungen, Evaluationen und Informationsaudits oder im Kontext des Qualitätsmanagements die passende Methode auswählen und selbständig bzw. in Zusammenarbeit mit externen Beratern einsetzen zu können (vgl. ebd.)
Statistik (Wiss4)	Operationalisierung; Stichprobenverfahren; Deskriptive und induktive Statistik; Statistiksoftware (SPSS, Stata, STATISTICA, EViews etc.)	- Kenntnisse der Statistik für die professionelle Auswertung von Untersuchungen/ Studien und als Unterstützung für die Entscheidungsfindung bei Managementaufgaben (z. B. Methoden zur Bestimmung von Kernzeitschriften, Aussonderungskriterien; Preiskalkulation, Kostenrechnung und Leistungsmessung) (vgl. ebd.).

### Betriebswirtschaftliche Managementqualifikationen

Finanzmanagement (Mana1)	Finanzplanung; Finanzmittelbeschaffung; Budgetverantwortung; Verwaltung des Etats (Haushaltsüberwachung, Kontingentierung usw.); dezentrale Ressourcenverwaltung; Kenntnisse in kameralistischer und kaufmännischer Buchhaltung (Budgetierung, Globalhaushalt, Kostengruppen usw.); KostenLeistungs-Rechnung; Kosten-Nutzen-Analysen	- Unter Finanzmanagement wird die „zielgerichtete, situationsgemäße Planung, Steuerung und Kontrolle aller betrieblichen Zahlungsströme“ verstanden. (Gabler Wirtschaftslexikon 2005: 1061)  - <i>nicht codiert wird</i> : Fundraising (siehe <i>Marketing</i> )
Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit (Mana2)	Veranstaltungsorganisation; Eventmanagement; Kontaktarbeit; Kooperationsarbeit; Publikationen; Stellungnahmen; Pressearbeit; Marketinginstrumente; Marketingstrategie; Sponsoring; Fundraising; Vertrieb	- Qualifikationen in der markt- bzw. kundenorientierten Unternehmensführung und in Maßnahmen zur Pflege des Images der Organisation sowie deren Beziehungen zur Öffentlichkeit (vgl. ebd.: 1981)



<p>Personalmanagement (Mana3)</p>	<p>Personalführung; Führungsstil; Arbeits- und Tarifrecht; Koordinierung der Mitarbeiterteams; Leistungsbewertungskriterien und Beurteilungsformen; Mitarbeitermotivation und -integration; Personalauswahl; Teambildung; Personalentwicklung; Personal-Evaluierungsverfahren; berufliche Aus- und Fortbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Führungsqualifikationen in der Steuerung und Organisation des betrieblichen Leistungsfaktors "Personal" mit dem Ziel nachhaltigen Erfolgs der Institution (vgl. ebd.: 2309ff.)</li> </ul>
<p>Qualitätsmanagement (Mana4)</p>	<p>Leistungsmessung; Controlling; Qualitätsevaluierung und -verbesserung; Zielausrichtung, Balanced Scorecard; SWOT-Analyse; Benchmarking; Portfolio-Analyse; Kontrolle der Zielerreichung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle strategischen Maßnahmen zur Planung, Steuerung und Überwachung der Qualität von Prozessen, Produkten oder Leistungen (vgl. ebd.: 2954)</li> <li>- <i>nicht codiert werden</i>: Maßnahmen des operativen Controlling wie die Kostenrechnung (siehe <i>Finanzmanagement</i>)</li> </ul>
<p>Veränderungsmanagement/ Innovationsmanagement (Mana5)</p>	<p>Umstrukturierung; Aufbau neuer Führungsstrukturen; konzeptionelle Mitarbeit bei der Bibliotheksentwicklung; Einführung neuer Geschäftsgänge (z.B. des integrierten Geschäftsgangs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifikationen, die zur „Anpassung von Unternehmensstrategien und -strukturen an veränderte Rahmenbedingungen“ (ebd.: 589) befähigen</li> <li>- nur bereichsübergreifende Veränderungen, etwa neue Strategien, Strukturen, Systeme, Prozesse</li> <li>- nur in Verbindung mit Leitungs- bzw. Führungspositionen codieren, es sei denn Veränderungsmanagement wird explizit genannt</li> </ul>
<p>Projektmanagement (Mana6)</p>	<p>Projektleitung; Projektmanagement-Standards (DIN 69901 etc.); Projektmanagement-Systeme; Projektfinanzierung (z.B. Drittmittelfinanzierung)/ Projektkostenrechnung (doppelt codieren mit <i>Finanzmanagement</i>); Antragsstellung; Projektplanung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Führungsqualifikationen im Bereich der Projektarbeit werden unter dem Merkmal Projektmanagement erfasst. Ein Projekt „ist ein einmalig durchzuführendes Vorhaben, das durch seine zeitliche Befristung, besondere Komplexität und interdisziplinäre Aufgabenstellung beschrieben ist“ (Krcmar 2005: 165).</li> </ul>

## IT-Qualifikationen

Bibliothekssysteme/ -software (IT1)	PICA, Allegro C, Libero etc.; EDV-gestützte Katalogisierung; Online- Katalogisierung; OPAC; Verbundkatalogisierung; Ausleihverbuchung; integrierter Geschäftsgang (doppelt codieren mit <i>Medienbearbeitung</i> )	- Qualifikationen in der Anwendung von Bibliothekssystemen im Rahmen des integrierten Geschäftsgangs
MS Office / Standard- software (IT2)	Excel; Word; Power Point; Access; Tabellenkalkulation; Textverarbeitung; Texteditor	- Nennung des Office-Pakets und grundlegender Anwendungskenntnisse in Textverarbeitung, Tabellenkalku- lation und Bildschirmpräsentation
Allgemeine EDV- Kenntnisse (IT3)	Informatikkenntnisse; IT- Kenntnisse; EDV-Erfahrung; Hardware-Grundkenntnisse; Netzwerk-Grundkenntnisse; Grundkenntnisse der Betriebssysteme (DOS; Windows, Linux etc.); Dateiformate; Software- Anwenderkenntnisse; Datei- verwaltungsprogramme; Internetkenntnisse; E-Mail	- fundamentale Kenntnisse über Computer, Hardware, Software und Netzwerke
Datenbanken / webbasierte Informations- und Recherche- systeme (IT4)	Dokumentmanagement- Systeme; Content- Management-Systeme; Typo 3; Workflow-Systeme; Groupware-Systeme; Datenbanksprachen; SQL (doppelt codieren mit <i>Programmiersprachen</i> ); MySQL; PostgreSQL; Oracle; relationale Datenbanken; objektorientierte Datenbanken; Datenbankrecherche, Online- Recherche, Information Retrieval (jeweils doppelt codieren mit <i>Informations- beschaffung</i> , wenn Anwendung zur Recherche gemeint); Suchmaschinentechnologie; Metasuchmaschinen; Portale	- Qualifikationen in Aufbau, Verwaltung, Konfiguration und/ oder Anwendung von Datenbanken und <u>technologischen</u> Lösungen des Informations- und Wissensmanagements  - <i>nicht codiert wird</i> : Social Software (siehe <i>Web 2.0-Technologien</i> )
Webtechno- logien (IT5)	HTML / CSS; XML	- Auszeichnungs- und Skriptsprachen zur Erstellung von Web-Seiten - <i>doppelt codiert werden</i> : Kenntnisse in XML und XML-Derivaten - siehe <i>Metadaten</i>

Web 2.0-Technologie (IT6)	Wikis; Social Bookmarking (Delicious, Mister Wong etc.); Twitter; Soziale Netzwerke (Facebook etc.); Social Media Marketing (doppelt codieren mit <i>Marketing</i> ); Weblogs; RSS	- Qualifikationen in der Anwendung interaktiver und kollaborativer Elemente des Internets
Metadaten / bibliographische Datenformate (IT7)	XML / XSLT; RDF (XML-Derivate); Dublin Core; MARC; MAB; Metadaten-Anwendungen; Metadaten-schemen; Austauschformate; Austauschprotokolle (OAI-PMH etc.); Schnittstellen (Z 39.50 etc.); Normdaten; Normdateien; Linkresolving	- Qualifikationen in Bezug auf den Aufbau und die Struktur von digitalen Daten zur Beschreibung von Informationsressourcen sowie auf Datenformaten und Techniken zur Speicherung, zum Austausch und zur Verlinkung dieser Daten
System-administration/-betreuung (IT8)	Parametrisierung und Administration des Bibliotheks- oder Betriebssystems; Hardwareadministration; Serveradministration; Netzwerkadministration	- umfassende Qualifikationen in der technischen Planung, Installation, Konfiguration und Pflege der informationstechnischen Infrastruktur einer Informationseinrichtung
Gestaltungsaufgaben (IT9)	Grafik- und Präsentationssoftware (Corel Draw, PaintshopPro etc.); Bildbearbeitung (z.B. Photoshop); Desktop-Publishing (Adobe InDesign; LaTeX; Calamus etc.)	- vertiefte Qualifikationen in Grafik- und Präsentationsanwendungen  - <i>nicht codiert wird</i> : Powerpoint (siehe MS Office)
Programmiersprachen (IT10)	C++, Java, Perl, SQL, PHP, Javascript etc.	- Qualifikationen in der System- und Anwendungsprogrammierung

## Überfachliche Kompetenzen

### Personale und soziale Kompetenzen

Selbstbewusstsein/ Durchsetzungsvermögen (PS1)	Selbstsicherheit; Selbstkenntnis; Selbstwahrnehmung und Selbstbewusstheit; Selbstvertrauen; Entscheidungsstärke; sicheres Auftreten; Gewandtheit	- „Selbstbewusstsein ist die Fähigkeit, sich selbst bewusst wahrzunehmen, zu kennen und zu bewerten. Dies beinhaltet die Kenntnis persönlicher Stärken und Schwächen, Vorlieben und Abneigungen sowie eine möglichst objektive Einschätzung und Bewertung der eigenen Gefühle, Verhaltensweisen und Charaktermerkmale“ (Selbstbewusstsein).
---	--	---

		- Durchsetzungsvermögen meint die Fähigkeit, eigene Ziele und Meinungen auch gegen Widerstände sozial angemessen behaupten zu können (vgl. Kompetenzdefinitionen 2011).
Selbständiges Arbeiten / Verantwortungsbewusstsein (PS2)	Selbstdisziplin; Selbstmanagement; Eigenverantwortung	- Bereitschaft und Fähigkeit, Verantwortung für das eigene Tun zu übernehmen
Zielorientiertes Arbeiten (PS3)	Zielstrebigkeit; fokussiertes Arbeiten, ergebnisorientierter Arbeitsstil	- Fähigkeit zur Zielsetzung und konsequenten Zielverfolgung
Organisations-talent (PS4)	Organisationsgeschick; Planungstalent; organisierte Arbeitsweise, Fähigkeit zu delegieren	- Fähigkeit, die eigenen Arbeitsprozesse und die der Mitarbeiter optimal aufeinander abzustimmen und Aufgaben auf Organisationsmitglieder zu verteilen, um übergeordnete Ziele zu erreichen
Leistungs-bereitschaft/ Motivation (PS5)	Leistungsmotivation; Einsatzbereitschaft; Engagement; (Eigen-) Initiative; Bereitschaft zu Überstunden; Bereitschaft zu Spät- und Wochenend-diensten	- Maß, in dem jemand bereit ist, sein Leistungsvermögen in Form von Arbeit in einem Unternehmen einzubringen.  - intensives bis leidenschaftliches Streben nach einem Ziel (innerer Antrieb)
Belastbarkeit (PS6)	Stressresistenz; Resilienz; Widerstandsfähigkeit; Robustheit	- individuellen physischen und psychischen Kapazitäten zur Bewältigung objektiv einwirkender Belastungen (vgl. Kompetenzdefinitionen 2011)
Zuverlässigkeit / Gründlichkeit (PS7)	Korrektheit; Genauigkeit; Ausfallsicherheit; Gewissenhaftigkeit	- Umfang, in dem von einer Person erwartet werden kann, dass sie ihr übertragene Aufgaben mit der erforderlichen Genauigkeit über den Einsatzzeitraum ausführt.
Flexibilität / Lernbereitschaft/ Mobilität (PS8)	Reisebereitschaft; zeitliche Flexibilität; Weiterbildungsbereitschaft; Lebenslanges Lernen; Fortbildungen; Bereitschaft zur Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen; Innovationsbereitschaft; visionär; vorausschauend denkend; neugierig	- Anpassungsfähigkeit an zeitliche, räumliche und aufgabenbezogene Veränderungen  - Bereitschaft, seine Kompetenzen beständig den sich wandelnden Anforderungen des Berufslebens anzupassen  - Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Ideen und Konzepten
Kunden- und Service-orientierung (PS9)	Dienstleistungsgedanke; Freundlichkeit; aktive Benutzerbetreuung; verbindliches Auftreten	- Ausrichtung der eigenen Tätigkeiten und Abläufe auf die Zufriedenheit des Kunden bzw. Nutzers

Team- und Kooperationsfähigkeit (PS10)	Integrationsfähigkeit; Anpassungsfähigkeit (nur im Zusammenhang mit Teams); kooperativer Führungsstil (doppelt codieren mit <i>Personalmanagement</i> )	- „die Kompetenz des Einzelnen zur geeigneten, effektiven, zielgerichteten und letztlich positiv erlebbaren Zusammenarbeit mit anderen“ (Kleinmann 2005:14).
Konfliktfähigkeit (PS11)	Fairness; Streitkultur	- Fähigkeit, Auseinandersetzungen konstruktiv zu bewältigen oder, wenn möglich, bereits vor ihrer Entstehung antizipieren und zu vermeiden (vgl. Kompetenzdefinitionen 2011)
Interkulturelle Kompetenz (PS12)	Toleranz; Ambiguitätstoleranz	- „beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“ (vgl. Interkulturelle Kompetenz 2006: 5)
Kommunikationsfähigkeit (PS13)	kommunikativ	- Fähigkeit, konstruktiv, effektiv und bewusst zu kommunizieren
Kontaktfreude/ Offenheit (PS14)	Freude am Umgang mit Menschen; Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Personen	- Fähigkeit, sich schnell auf andere einzustellen und Kontakte zu knüpfen
Verhandlungsgeschick (PS15)		- Fähigkeit, die Interessen des Unternehmens erfolgreich gegenüber Anbietern, dem Träger etc. zu kommunizieren und zu behaupten

### Methodenkompetenz

Analytisch-konzeptionelle Fähigkeiten (Meth1)	Analytische Denkweise; Analysefähigkeit; strukturiertes Vorgehen und Denken	- Fähigkeit, komplexe Phänomene in ihre Bestandteile zu zerlegen, diese zu ordnen, zu untersuchen und auszuwerten  - Identifikation und Rekonstruktion von Zusammenhängen im Berufsfeld und ein vertieftes Verständnis für Zusammenhänge
Kreativität (Meth2)	Ideenreichtum; Querdenken	- Fähigkeit zu schöpferischem Denken und Handeln
Problemlösekompetenz (Meth3)	Vernetztes Denken	- „Kapazität eines Individuums, kognitive Prozesse zu nutzen, um realen, überdisziplinären (Cross-curricular) Situationen, in denen der Lösungsweg nicht unmittelbar sichtbar

		ist, (...), gegenüberzutreten und sie zu lösen“ (OECD 2002 zit. n. Pisa 2003 2004: 25f.).
Rhetorik/ Ausdrucks- vermögen (Meth4)	sprachliche Überzeugungskraft; treffende Ausdrucksfähigkeit; Präsentationstechniken	- Fähigkeit, sich präzise und differenziert auszudrücken, um Zuhörer von einer Aussage zu überzeugen oder zu einer bestimmten Handlung zu bewegen

## Sprachkenntnisse

Jeweils: 1 = genannt; 0 = nicht genannt

- Englisch (Sprache1)
- Französisch (Sprache2)
- Italienisch (Sprache3)
- Latein (Sprache4)
- Slawische Sprachen (Sprache5)
- Allgemeine, unspezifische Fremdsprachenkenntnisse/ Sprachfamilien (Sprache6)
- Weitere Sprachen (Sprache7)

## Berufserfahrung

Nennung von Berufserfahrung (Beruf1: 1 = gefordert/ 2 = erwünscht/ 0 = nicht genannt)	- Erwähnung von Berufserfahrung (praktischer Erfahrung), aufgeteilt in gefordert und erwünscht
Stellen für Berufsanfänger (Beruf2: 1 = ja; 0 = nein)	- explizite Erwähnung der Eignung für Berufsanfänger

## Stellenbezeichnung (Stellenbez)

- Aufnahme der Stellenbezeichnung (Überschrift, hervorgehobener Teil im Kopf der Anzeige) als Freitext

## Akademischer Grad des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums

- nur für den Zeitraum 2010/2011
- Kernfrage: Richtet sich das Angebot nur an Bachelor- oder nur an Diplomabsolventen, oder werden beide angesprochen? (Abschluss: 1 =Diplom; 0 = Bachelor; 2 = beide bzw. diesbezüglich unspezifische Formulierung)

## Andere formale Qualifikationen (FormalQ)

- Welche anderen Berufs- und/oder Studienabschlüsse werden erwünscht bzw. gefordert?  
→ als Freitext aufgenommen

## Organisationstyp (Bibtyp)

Wissenschaftliche Bibliothek (=1)	Universitätsbibliotheken (inklusive Institutsbibliotheken); Fachhochschulbibliotheken; Landesbibliotheken; Nationalbibliothek; Forschungsbibliotheken; Zentrale Fachbibliotheken	- alle Bibliotheken, „die ihre Arbeit auf das wissenschaftliche Studium und die Forschung ausrichten“ (Strauch 2007: 456f.)
Öffentliche Bibliothek (=2)	Stadtbibliothek; Stadtteilbibliothek; Fahrbibliothek; Kommunale Kirchenbibliothek; Schulbibliothek, Fachstellen für das Öffentliche Bibliothekswesen	- Bibliotheken, die der „allgemeinen Information, Bildung und Unterhaltung dienen“ (Strauch 2007: 324).
Spezialbibliothek (=3)	interne Informations-einrichtung; interne Informationsabteilung; Dokumentationsabteilung; Dokumentationsstellen; Diözesan- und Klosterbibliotheken; Bibliotheken von Forschungsinstituten; Unternehmensbibliotheken	- „Die Spezialbibliothek ist eine interne Dienstleistungseinrichtung mit dem Auftrag der Informationsversorgung für ihre Trägerorganisation bzw. eine definierte Zielgruppe. Ausgerichtet auf den aktuellen und zukünftigen Informationsbedarf der Kunden beschafft, sammelt, organisiert und vermittelt sie Informationen und bietet bedarfsorientierte Informationsdienstleistungen an, um die Trägerorganisation in ihren Zielen zu unterstützen“ (Behm-Steidel 2001: 28).  - <i>nicht codiert werden:</i> selbständige Dokumentations-einrichtungen wie z.B. Fachinformationszentren
Sonstige (=4)	Verlage; Software-Anbieter etc.	- konkrete Bezeichnung im Freitext übernehmen

## Arbeitszeit

- Vollzeitstellen (=1)
- Teilzeitstellen (=2)
- keine Angaben (=0)

## Befristung

Keine	0
Bis 6 Monate	1
7-12 Monate	2
13- 18 Monate	3
19 Monate – 2 Jahre	4
Über 2 Jahre – 3 Jahre	5
Über 3 Jahre	6
Unspezifische Befristung (Krankheitsvertretung/ Mutterschutz etc.)	7

## Region

Schleswig-Holstein	1
Hamburg	2
Mecklenburg-Vorpommern	3
Brandenburg	4
Berlin	5
Sachsen	6
Bayern	7
Baden-Württemberg	8
Rheinland-Pfalz	9
Saarland	10
Nordrhein-Westfalen	11
Niedersachsen	12
Bremen	13
Sachsen-Anhalt	14
Thüringen	15
Hessen	16