

Ute Runge

Zur Stellensituation in wissenschaftlichen Bibliotheken

Auswertung der Stellenanzeigen für den gehobenen Dienst in ausgewählten Fachzeitschriften von 1985-1990

Aus einer Auswahl von drei Fachzeitschriften und einer überregionalen Wochenzeitung werden die Stellenangebote der Jahre 1985-1990 unter dem Gesichtspunkt, einen Überblick über die Stellensituation zu erhalten, betrachtet. Eine Auswertung bezüglich Umfang, Befristung, Anforderungsprofil und Art der Stellen ergibt, daß die Stellensituation sich im betrachteten Zeitraum verbessert hat und daß deutliche regionale Unterschiede vorliegen. Es werden überwiegend Vollzeitstellen mit einer angemessenen bis überdurchschnittlichen Vergütung angeboten, bei denen die WB-Qualifikation vermehrt nachgefragt wird. Die Stellen befinden sich überwiegend im traditionellen Bereich der Bibliotheken mit vielfältigen Tätigkeitsbereichen in Erwerbung, Katalogisierung und Benutzung sowie im Leitungsbereich.

The job situation in academic and research libraries. An analysis of advertisements for clerical service in selected professional journals from 1985 to 1990

The advertisements from 1985 to 1990 in a selection of three professional journals and a weekly national newspaper are examined to get a picture of the job situation. The analysis according to the extent, duration, profile and the kind of the positions shows an increasing of vacancies during this period and also regional differences. Most of the positions are full-time with an adequate or better remuneration, the qualification for academic and research libraries is more and more asked for. The positions are located in traditional areas of libraries and offer manifold occupations in acquisition, cataloging and consultation and also in management.

Analyse des offres d'emploi dans trois revues spécialisées choisis entre 1985 et 1990

L'auteur a analysé les offres d'emploi dans trois revues spécialisées et dans un hebdomadaire à rayonnement national parus entre 1985 et 1990, et ceci dans le but de pouvoir se former une idée concernant la situation de l'emploi aux bibliothèques concernées. L'analyse quant en volume, à la limitation temporelle, le profil demandé et le type des emplois révèle une nette amélioration de la situation de l'emploi pendant la période considérée et que, en même temps, il existe des différences régionales évidentes. On offre surtout des emplois à temps complet avec des rémunérations correctes et au-dessus, la qualification pour les bibliothèques scientifiques étant alors de plus en plus demandée. Les emplois se situent surtout dans les domaines traditionnels des bibliothèques aux nombreux secteurs d'activités (acquisition, catalogage, services publics) ainsi qu'au niveau de la direction.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Einleitung | 217 |
| 1 Einführung in das Thema | 218 |
| 1.1 Methodik dieser Arbeit | 218 |
| 1.2 Zur Stellensituation allgemein | 218 |
| 2 Formale Aspekte | 219 |
| 2.1 Qualifikation | 219 |
| 2.2 Besoldung | 220 |
| 2.3 Umfang und Befristung | 221 |
| 2.4 Berufserfahrung | 222 |
| 2.5 Geographische Verteilung | 223 |
| 2.6 Bibliothekstypen | 223 |
| 3 Inhaltliche Aspekte | 224 |
| 3.1 Fachliche Anforderungen | 224 |
| 3.2 EDV-Kenntnisse | 226 |
| 3.3 Fremdsprachen | 226 |
| 3.4 Ergänzende Fachkenntnisse | 227 |
| 3.5 Persönliche Fähigkeiten | 227 |
| Resümee | 228 |
| Literaturverzeichnis | 229 |

Einleitung

Dieser Beitrag ist die überarbeitete und gekürzte Fassung einer Diplomarbeit, die 1991 an der Fachhochschule Hamburg, Fachbereich Bibliothekswesen, vorgelegt wurde.

Ziel dieser Arbeit war es, einen Überblick über die Stellensituation für Diplom-Bibliothekarinnen an wissenschaftlichen Bibliotheken zu erhalten, etwaige Veränderungen und Trends zu erkennen und zu beschreiben. Neben dem Interesse an den eigenen beruflichen Aussichten und Chancen beeinflussten zwei gegensätzliche Beobachtungen die Themenwahl: einerseits die nicht gerade positive Situation der Berufsanfängerinnen, beschrieben in den Verbleibstudien und dem Statusbericht, andererseits die zunehmende Anzahl von Stellenangeboten in den Fachzeitschriften. Diese Tatsachen gaben den Ausschlag, die Stellenangebote für Bibliothekarinnen der Jahre 1985 bis 1990 unter folgenden Fragestellungen näher zu betrachten: Wie viele Stellen gibt es bzw. werden ausgeschrieben? Wie sind diese Stellen in Hinblick auf Umfang und Befristung beschaffen? Welche Anforderungen (im weitesten Sinne von der Ausbil-

derung bis zu speziellen Kenntnissen) werden an die Bewerberinnen gestellt? In welchen Bereichen, d.h. innerhalb oder außerhalb des traditionellen Bereichs Bibliothek, sind die Stellen angesiedelt? Und gibt es Veränderungen, Trends in den genannten Bereichen zu beobachten?

1 Einführung in das Thema

1.1 Methodik dieser Arbeit

Im Gegensatz zu den Verbleibstudien, die sich überwiegend auf Absolventinnenbefragungen stützen, wird hier der bibliothekarische Stellenmarkt über einen Zeitraum von sechs Jahren beobachtet. Die Grundlage bilden die überregional erschienenen Stellenanzeigen in ausgewählten Zeitungen und Zeitschriften der Jahre 1985-1990. Da die Ausschreibungspraktiken von Bund, Ländern, Städten und Kommunen nicht einheitlich sind, ist die Beschränkung auf diese Anzeigen die Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten. Es darf jedoch nicht vergessen werden, daß es sich hierbei nur um einen Ausschnitt des bibliothekarischen Stellenmarktes handelt, da die internen Ausschreibungen und Vergabeverfahren nicht berücksichtigt werden können.

Die Auswahl der Zeitschriften und Zeitungen, in denen der überregionale Stellenmarkt veröffentlicht wird, fiel auf den „Bibliotheksdienst“ (BD) mit monatlichem Erscheinen, die „Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie“ (ZfBB), die „Nachrichten für Dokumentation“ (NfD) mit jeweils zweimonatlichem Erscheinen und die Wochenzeitung „Die Zeit“ (Zeit).

Die Datenerhebung wurde in mehreren Schritten durchgeführt, die die Anzahl der Anzeigen jeweils reduzierten, bis die Anzahl der geeigneten Stellen für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken feststand. Grundsätzlich wurde immer die Anzahl der angebotenen Stellen erfaßt und nicht die Anzahl der Anzeigen, d.h. Anzeigen, die mehrere Stellen anboten, wurden auch mehrfach gezählt. Im ersten Auswertungsschritt wurden alle Ausgaben der Zeitschriften jahrgangsweise nach Stellenanzeigen im Bereich Bibliothek, Dokumentation, Information und Archive durchgesehen und die Anzahl aller Stellen (von Hilfskräften bis zur Professorin) ermittelt (Tab. 1, Pkt. 1), wobei die Anzeigen mit unbestimmter Stellenanzahl jeweils als eine Stelle zählten. Als nächstes wurden alle Stellen, die durch den geforderten Abschluß eindeutig dem gehobenen Dienst zuzuordnen waren, bzw. durch die Eingruppierung und die Tätigkeitsbeschreibung passend erschienen, erfaßt, desgleichen die Anzahl der Anzeigen mit unbestimmter Stellenanzahl in diesem Bereich (Tab. 1, Pkt. 2+3). Im weiteren Verlauf wurden die Stellen mit reiner ÖB-Qualifikation sowie die Mehrfachausreibungen aussortiert (Tab. 1, Pkt. 4+5), die einen, da sich die Untersuchung auf den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken beschränkt, wobei hier ein willkürlicher Schnitt vorgenommen wurde. Stellen, die zwar dem ÖB-Bereich zuzuordnen waren, z.B. über den Namen der Bibliothek, jedoch nicht ausschließlich die ÖB-Qualifikation erforderten, sind in der Auswertung verblieben. Bei der anderen Gruppe handelte es sich um die gleichen Stellen, die entweder zeitgleich in mehreren Zeitschriften oder innerhalb kurzer Zeitabstände aufgrund von Nichtbeset-

zung nochmals ausgeschrieben wurden. Mehrfachausreibungen über die Jahreswechsel konnten, da die Jahrgänge getrennt bearbeitet wurden, aus organisatorischen Gründen jedoch nicht erfaßt werden. Die nach diesem Ausleseverfahren verbliebenen Anzeigen bilden die Grundlagen dieser Auswertung (Tab. 1, Pkt. 6). Nachdem das relevante Datenmaterial vorlag, wurde anhand der Anzeigen des Jahres 1990 ein Auswertungsschema entwickelt, das die formalen und inhaltlichen Aspekte der angebotenen Stellen abbilden sollte. Dies gestaltete sich nicht immer einfach, da es offensichtlich keine Konventionen zur Erstellung von Anzeigen gab und gibt. Die Angaben waren stark unterschiedlich ausgeprägt und das Spektrum reichte von eher allgemeinen Angaben bis hin zu detaillierten Aufstellungen aller Tätigkeiten. Das Auswertungsschema ist dadurch eher grob gegliedert, um für die einzelnen Punkte auswertbare Daten zu erhalten. Selbst unter dieser Voraussetzung waren die Vorlagen nicht immer eindeutig zuzuordnen, so daß es im Einzelfall notwendig war, Interpretationen vorzunehmen.

Tab. 1: Herkunft der Stellenanzeigen

| | 1990 | 1989 | 1988 | 1987 | 1986 | 1985 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| 1. Gesamt | | | | | | |
| BD | 341 | 269 | 187 | 178 | 140 | 91 |
| NfD | 13 | 8 | 14 | 5 | 3 | 2 |
| ZfBB | 22 | 17 | 16 | 21 | 32 | 17 |
| Zeit | 96 | 94 | 74 | 59 | 51 | 55 |
| Summe | 472 | 388 | 291 | 263 | 226 | 165 |
| 2. Geh. Dienst | | | | | | |
| BD | 174 | 143 | 84 | 90 | 70 | 49 |
| NfD | 1 | 1 | – | 1 | – | – |
| ZfBB | 10 | 5 | 3 | 7 | 6 | 6 |
| Zeit | 37 | 36 | 21 | 18 | 16 | 20 |
| Summe | 222 | 185 | 108 | 116 | 92 | 75 |
| 3. unbestimmte Anzahl | 11 | 13 | 2 | 1 | 3 | – |
| 4. Mehrfachausreibungen | 27 | 13 | 8 | 13 | 7 | 10 |
| 5. ÖB-Qualifikation | 6 | 7 | 5 | 5 | 8 | 2 |
| 6. Anzahl relevanter Stellen | 189 | 165 | 95 | 98 | 77 | 63 |

Zur Überprüfung des Schemas wurde probeweise der Jahrgang 1990 ausgewertet. Bei der endgültigen Datenerhebung wurden zu jedem Einzelpunkt alle Jahrgänge nacheinander ausgezählt, um eine möglichst gleiche Behandlung der Anzeigen zu gewährleisten. Bei Bedarf wurde das Schema durch Angaben der weiteren Jahrgänge ergänzt.

1.2 Zur Stellensituation allgemein

Die für diese Untersuchung ermittelten Zahlen (vgl. Kapitel 1.1, Tabelle 1) lassen folgende allgemeine Aussagen über die Entwicklung der Stellensituation und den Anteil der bibliothekarischen Stellen am Gesamtmarkt zu: Es wird deutlich, daß die absolute Anzahl der ausgeschrieben Stellen seit 1985, von einem Einbruch im Jahr 1988 abgesehen, steigt. Dies gilt für den allgemeinen Bereich aller Stellen in Bibliothek, Information, Dokumentation und Archive genauso wie für den speziellen Bereich der Stellen für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Stellenzuwachs im Bereich des gehobenen Dienstes

| | Stellen | Zuwachs | Anzeigen mit unbest. Anzahl |
|------|---------|---------|-----------------------------|
| 1985 | 63 | – | – |
| 1986 | 77 | + 14 | 3 |
| 1987 | 98 | + 21 | 1 |
| 1988 | 95 | – 3 | 2 |
| 1989 | 165 | + 70 | 13 |
| 1990 | 189 | + 24 | 11 |

Im Untersuchungszeitraum ist also eine deutliche Verbesserung der Stellensituation zu verzeichnen. Ein weiteres Kennzeichen hierfür ist die Zunahme der Anzeigen mit unbestimmter Stellenanzahl. Pauschale Angebote, auch im Rahmen von Sonderprogrammen, wie Altbestandserfassung etc., zeugen von einer eher entspannten Personalsituation. Inwieweit diese positive Entwicklung des überregionalen Stellenmarktes auf den gesamten bibliothekarischen Stellenmarkt übertragbar ist, läßt sich nicht mit Sicherheit sagen. Die Verbleibstudien der Jahre 1987 und 1989 geben nur einen vagen Hinweis. So hatten 1987 67% und 1989 74% der Befragten bis zu einem halben Jahr nach dem Diplom eine Anstellung im bibliothekarischen Bereich gefunden (vgl. BuKo, 1988 und Belling, 1991).

Ein weiterer Aspekt, der sich aus der Erhebung der allgemeinen Stellenanzahl ableiten läßt, ist das Verhältnis zwischen den Stellen des gehobenen Dienstes und dem Gesamtaufkommen in Bereich Bibliothek, Information, Dokumentation und Archive (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Anteile der Stellen des gehobenen Dienstes an den Gesamtstellen

| | Stellen gesamt | Stellen gehobener Dienst |
|------|----------------|--------------------------|
| 1985 | 165 | 75/45,5% |
| 1986 | 226 | 92/40,2% |
| 1987 | 263 | 116/44,1% |
| 1988 | 291 | 108/37,1% |
| 1989 | 388 | 185/47,7% |
| 1990 | 472 | 222/47,0% |

(vgl. Kapitel 1.1, Tabelle 1, Punkt 1 und 2)

Der Anteil der Stellen des gehobenen Dienstes am Gesamtstellenaufkommen ist über die Jahre relativ konstant geblieben, sieht man von den Einbrüchen in den Jahren 1986 und 1988 ab. Die bibliothekarischen Stellen des gehobenen Dienstes bilden die größte Gruppe am untersuchten Markt. Die verbleibenden 50-60% verteilen sich auf den einfachen, mittleren und höheren Dienst der Bereiche Bibliothek, Dokumentation, Information und Archive sowie auf das Lehrpersonal und den gehobenen Dienst der Bereiche Dokumentation, Information und Archive. Eingeschränkt werden diese Aussagen durch die Auswahl der Zeitschriften, die hauptsächlich den bibliothekarischen Arbeitsmarkt abdecken.

2 Formale Aspekte

2.1 Qualifikation

Unter dem Begriff Qualifikation wird in diesem Teil der Untersuchung der geforderte Abschluß, der akademi-

sche Grad, die Berufsbezeichnung oder der Schwerpunkt der Ausbildung verstanden. Die der Einteilung zugrundeliegenden Bezeichnungen sind den Stellenanzeigen direkt entnommen und ggf. in Gruppen zusammengefaßt (vgl. Tab. 4). Folgende Einteilungen nach Qualifikationsarten werden vorgenommen:

1. Diplom-Bibliothekarinne(n) mit Schwerpunkt wissenschaftliche Bibliotheken;
2. Diplom-Bibliothekarinne(n) mit Schwerpunkt wissenschaftliche oder öffentliche Bibliotheken;
3. Diplom-Bibliothekarinne(n) ohne Angabe des Schwerpunkts;
4. Diplom-Bibliothekarinne(n) und/oder Diplomausbildung in den Bereichen Information, Dokumentation und Archive;
5. Diplom-Bibliothekarinne(n) und/oder Ausbildung in verwandten Bereichen wie Buchhändlerinnen, kaufmännische Angestellte, Fremdsprachensekretärinnen;
6. Diplom-Bibliothekarinne(n) mit Zusatzausbildung in bibliothekarischen Bereichen, hier nur Musikausbildung;
7. Sonstige:
Diese Gruppe enthält alle weiteren genannten Berufsbezeichnungen, die aufgrund der Tätigkeitsbeschreibungen und der Eingruppierung auf ein bibliothekarisches Beschäftigungsfeld schließen lassen. Hier speziell: Abteilungsleitung, DV-Organisatorin, Anwendungsprogrammiererin, ausgebildete Fachkräfte, Verwaltungsrätin, Geschäftsführerin, Vertriebsrepräsentantin, Mitarbeiterin Museum, Bibliothek, Archiv, Dokumentation, Mediothek und Bibliothekssekretärin.

Tab. 4: Verteilung nach Qualifikationsarten

| % | 1 | 2 | 3 | Sum 1-3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------|------|-----|------|---------|-----|-----|-----|-----|
| 1985 | 30,2 | 1,6 | 60,3 | 92,1 | 3,2 | 3,2 | – | 1,6 |
| 1986 | 52,0 | 5,2 | 32,5 | 89,6 | 1,3 | 2,6 | 2,6 | 3,9 |
| 1987 | 41,8 | 6,1 | 42,9 | 90,8 | 4,1 | – | 2,0 | 3,1 |
| 1988 | 36,8 | 1,1 | 52,6 | 90,5 | 4,2 | 2,1 | 2,1 | 1,1 |
| 1989 | 45,5 | 3,6 | 43,0 | 92,1 | 5,5 | – | 1,8 | 0,6 |
| 1990 | 49,7 | 2,1 | 33,9 | 85,7 | 5,8 | 0,5 | 2,1 | 5,8 |

Aus der Aufstellung läßt sich entnehmen, daß der überwiegende Teil (Sum 1-3: 85,7-92,1%) der Stellen für die Qualifikation Diplom-Bibliothekarinne(n) ausgeschrieben ist. Außerdem ist dies Verhältnis bis einschließlich 1989 relativ konstant. 1990 liegt der Anteil mit 85,7% deutlich unter dem der Vorjahre, was jedoch im Zusammenhang mit den Ansteigen der Werte im Bereich „Sonstige“ zu sehen ist. Insgesamt betrachtet, ist der hohe Anteil der Stellen mit bibliothekarischer Qualifikation nicht verwunderlich, da dies schon durch die Auswahl der Anzeigen bedingt wird. Es läßt sich feststellen, daß zunehmend die WB-Qualifikation genannt wird.

Über die unterschiedliche Entwicklung in den Jahren 1985-1987 lassen sich nur Vermutungen anstellen, so z.B., daß der Schwerpunkt der Ausbildung wohl eher von nachrangiger Bedeutung war (vgl. Bischoff-Kümmel, 1986: 70% der befragten Bibliotheken gaben an, auch Bewerberinnen ohne passenden Schwerpunkt einstellen zu wollen). Der Anteil der Stellen, die für eine Diplom-Qualifikation in den Bereichen Bibliothek, Information, Dokumentation und Archive ausgeschrieben sind, nimmt im Untersuchungszeitraum zu. Dabei handelt es

sich hauptsächlich um die Kombination Diplom-Bibliothekarin und/oder Diplom-Dokumentarin. Dies läßt eher auf eine Öffnung des bibliothekarischen Stellenmarktes für Diplom-Dokumentarinnen schließen, als umgekehrt auf die Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche für Diplom-Bibliothekarinnen. Aussagen über ihre Chancen auf dem dokumentarischen Stellenmarkt sind nicht möglich, da dieses Segment nicht untersucht wurde. Der Bereich „Diplom-Qualifikation und/oder Ausbildung in verwandten Berufen“ ist mit insgesamt sieben Nennungen in sechs Jahren zu vernachlässigen. Grundsätzlich unterstützten die abnehmenden Anteile den Trend, auf bibliothekarischen Stellen Fachkräfte einzusetzen. Im Bereich „Sonstige“ sind die Anteile im Untersuchungszeitraum schwankend. Im Jahr 1990 ist jedoch ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen und zwar im gleichen Maße wie die Abnahme im Bereich der bibliothekarischen Qualifikation (Sum 1-3). Die Tabelle der absoluten Zahlen verdeutlicht eine schwache Tendenz zu Arbeitsbereichen außerhalb des traditionellen Berufsfelds (1985: 1; 1986: 3; 1987: 3; 1988: 1; 1989: 1; 1990: 11, davon DV-Organisatorin 1x, Anwendungsprogrammiererin 2x und Vertriebsrepräsentantin 3x). Die Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche läßt sich auch an der Verteilung nach Bibliothekstypen feststellen (Tab. 5).

Tab. 5: Verteilung nach Bibliothekstypen

| | Summe der Stellen im Bereich Arch, Dok, DBI, Firmen etc. | %-Anteil an den Gesamtstellen im gehobenen Dienst |
|------|--|---|
| 1985 | 2 | 3,2 |
| 1986 | 5 | 6,5 |
| 1987 | 4 | 4,1 |
| 1988 | 10 | 10,5 |
| 1989 | 15 | 9,1 |
| 1990 | 21 | 11,1 |

Jedoch ist nicht zu vergessen, daß der Anteil an den Gesamtstellen immer noch gering ist (bis 11%) und diese Untersuchung nur einen Teil des Stellenmarktes abbildet. Es können außerdem keine Aussagen getroffen werden, ob sich dieser Trend fortsetzen wird, da dies erst die Entwicklungen der nächsten Jahre zeigen können.

Die Qualifikation Diplom-Bibliothekarin mit Zusatzausbildung im Bereich Musik ist für die wissenschaftlichen Bibliotheken kaum von Bedeutung. Der Anteil der Stellen, für die diese Qualifikation gefordert wird, ist im Untersuchungszeitraum fast gleichbleibend und betrifft ausnahmslos öffentliche Bibliotheken.

2.2 Besoldung

Dieser Punkt befaßt sich mit den Vergütungen, d.h. mit der Bezahlung der angebotenen Stellen. Bei der Datenerhebung wurden deshalb alle Nennungen von Gehaltsstufen, Besoldungsgruppen spezieller und allgemeiner Art – soweit vorhanden – erfaßt. Aus diesen Angaben ergab sich dann eine Einteilung in vier Hauptgruppen. Die ersten drei Gruppen decken den Bereich der Vergütungen des Öffentlichen Dienstes im Rahmen des Bundesangestelltentarifs (BAT) und der Besoldungsordnung für Beamte (BsO) ab. Die letzte Gruppe bildet einen wiederum untergliederten Sammeltopf für alle diejeni-

gen Angaben, die nicht den ersten drei zuzuordnen waren. Da einige Vergütungsgruppen sowohl dem mittleren wie gehobenen, bzw. gehobenen wie höheren Dienst zuzuordnen sind (z.B. Bibliotheksamtsrätin A12 gehobener Dienst und Bibliotheksrätin z.A. A12 höherer Dienst), wurde die Abgrenzung anhand der in den Anzeigen enthaltenen Amtsbezeichnungen vorgenommen.

Gliederung nach Besoldungen

1. Angestelltenstellen, die im Rahmen des BAT vergütet werden.
2. Stellen, die wahlweise mit Angestellten oder Beamtinnen besetzt werden können, deren Vergütung sich entweder nach dem BAT oder der BsO richtet.
3. Beamtinnenstellen, die aufgrund der BsO vergütet werden.

Diesen drei Gruppen wurden jeweils auch die pauschalen Nennungen, wie „nach ...“ und „in Anlehnung an ...“, zugeordnet.

4. Sonstige, d.h. alle weiteren Stellen, deren Vergütungen außerhalb von BAT/BsO liegen, bzw. zu deren Vergütungen keine direkten Angaben gemacht werden. Dieser Bereich untergliedert sich in:
 1. Stellen in Wirtschaft und Industrie mit und ohne Angabe des Gehalts.
 2. Stellen bei öffentlichen oder zum Teil öffentlichen Arbeitgebern (z.B. WDR).
 3. Auslandsstellen mit und ohne Nennung des Gehalts.

Die in den Hauptgruppen erhobenen Werte wurden unter zwei Gesichtspunkten betrachtet und dahingehend weiter bearbeitet. Erstens galt es, Ergebnisse im Hinblick auf die Verteilung innerhalb und außerhalb der Vergütungen des Öffentlichen Dienstes zu erhalten. Zweitens sollte der Bereich der Vergütungsgruppen des Öffentlichen Dienstes an sich betrachtet werden. Hierfür wurden die erhobenen Daten der Bereiche BAT, BAT/BsO und BsO nochmals zusammengefaßt und in jeweils drei Gruppen gegliedert.

Werden die erhobenen Werte nach ihrer Aufteilung in BAT, BAT/BsO, BsO und Sonstige zusammengefaßt, ergibt sich folgendes Bild (Tab. 6):

Tab. 6: Verteilung nach Besoldungen

| % | BAT | BAT/BsO | BsO | Sonstige |
|------|------|---------|------|----------|
| 1985 | 69,8 | 1,6 | 19,1 | 9,5 |
| 1986 | 58,4 | 5,2 | 26,0 | 10,5 |
| 1987 | 72,5 | 3,1 | 15,3 | 9,2 |
| 1988 | 70,5 | 4,2 | 16,8 | 8,4 |
| 1989 | 72,7 | 7,9 | 13,9 | 5,5 |
| 1990 | 70,4 | 5,8 | 14,8 | 9,0 |

Es wird deutlich, daß der überwiegende Teil der Stellen (58-73%) im Angestelltenbereich liegt. Die nächstgrößere Gruppe bilden die Beamtinnenstellen mit Werten zwischen 14 und 26%. Für die Jahre 1985 und 1986 läßt sich ein kurzfristiger Anstieg der Beamtinnenstellen zu Ungunsten der Angestelltenstellen ausmachen. Der Grund hierfür könnte darin liegen, daß bei angespannter Personalsituation eher Beamtinnenstellen neu bzw. wiederbesetzt werden. Seit 1987 bleiben die Anteile der Vergütungen nach BAT bzw. BsO konstant. Die fehlende Laufbahnvoraussetzung einiger Ausbildungen scheint

also kein bedeutender Hinderungsgrund bei der Stellensuche zu sein.

Der Anteil der Stellen, die entweder mit Angestellten oder Beamtinnen besetzt werden können, steigt (folgt man auch den absoluten Werten) zwar leicht an, ist letztendlich jedoch gering. Über den Bereich „Sonstige“ lassen sich neben den Anteilen kaum Aussagen machen, da die vorliegenden Daten zu uneinheitlich waren. Bevor die erhobenen Daten unter dem Gesichtspunkt der Verteilung innerhalb des Öffentlichen Dienstes betrachtet werden, ist folgendes zu bemerken: Es liegt eine Einteilung in drei Bereiche, die sich an den üblichen Vergütungen für Diplom-Bibliothekarinnen an wissenschaftlichen Bibliotheken orientiert, zugrunde (vgl. Tab. 7). Die Benennungen „nach“, „über“ bzw. „unter“ Tarif sind nicht besonders glücklich, bieten allerdings die Möglichkeit Unterscheidungen vorzunehmen, auch wenn im strengen Sinne die Besoldung A12 für eine Bibliotheksamtsrätin im gehobenen Dienst nicht übertariflich ist.

1. „nach Tarif“: Dieser Bereich umfaßt die Vergütungen im Rahmen von BAT Vc/Vb bis IVa, BAT/BsO A9/Vb bis A11/IVa und BsO A8/A9 bis A11, dabei finden die Gruppen A8 und Vc nur im Zusammenhang mit den Absenkungsrichtlinien des Bundes und der Länder Eingang.
2. „über Tarif“: In diesem Punkt werden folgende Vergütungsgruppen zusammengefaßt: BAT IVa/III bis Ib, BAT/BsO A12/III bis A14/Ib und BsO A12 bis A13.
3. „unter Tarif“: Dieser Bereich umfaßt die Vergütungen von BAT VIb bis Vc.

Tab. 7: Verteilung nach Tarif-Vergütungen

| % | unter Tarif | nach Tarif | über Tarif |
|---------|-------------|------------|------------|
| 1985 | 1,6 | 66,7 | 11,1 |
| 1986 | 1,3 | 64,9 | 7,8 |
| 1987 | – | 60,2 | 13,3 |
| 1988 | 2,1 | 63,2 | 9,5 |
| 1989 | 0,6 | 71,5 | 6,7 |
| 1990 | 0,5 | 70,9 | 4,8 |
| 1985-90 | 0,9 | 67,4 | 8,0 |

(Aufstellung ohne Vergütungen im Bereich „Sonstige“ und ohne die pauschalen Nennungen der Bereiche „BAT/BsO“.)

Insgesamt gesehen lassen sich über den Untersuchungszeitraum folgende Aussagen machen. Der überwiegende Teil der Stellen (67,4%) bietet eine der Ausbildung angemessene Bezahlung im Rahmen der Richtlinien des gehobenen Dienstes, wobei die Spitzen eindeutig bei den Vergütungsgruppen Vb/A9 und Vb-IVb/A9-A10 liegen. Der tatsächliche Anteil dürfte sogar noch höher liegen, da in dieser Aufstellung die pauschalen Nennungen wie „nach ...“ und „in Anlehnung an ...“ (insgesamt 15,3% der Stellen, 85-90') nicht mit einbezogen wurden, obwohl davon ausgegangen wird, daß es sich hauptsächlich um Vergütungen im Bereich BAT Vb/IVb bzw. BsO A9/A10 handelt. Eine „übertarifliche“ Vergütung wird bei 8% der Stellen geboten. Allerdings muß zwischen den Angestellten- und Beamtinnenstellen unterschieden werden. Bei ersteren handelt es sich fast ausschließlich um Leitungsstellen in ÖB-Systemen, bei letzteren eher, wenn auch im geringeren Maße um Abteilungsleitungsstellen in größeren wissenschaftlichen Bibliotheken. „Unter“ Tarif werden 0,9% der Stellen bezahlt, die Tendenz ist abnehmend. Auffällig ist jedoch,

daß dies nur im Bereich des BAT, also bei den Angestelltenstellen vorkommt.

Zum Schluß noch ein paar Auffälligkeiten: Die Absenkungsrichtlinien des Bundes und der Länder griffen Mitte der 80er Jahre deutlich häufiger im Bereich des BAT (Vc/Vb 50x, A8/A9 1x genannt), wogegen im Bereich der übertariflichen Bezahlung der Anteil der Beamtinnenstellen höher lag. So wurden insgesamt 26 Beamtinnen- und 24 Angestelltenstellen übertariflich bezahlt, und das bei einem Verhältnis von $\frac{2}{3}$ BAT- und $\frac{1}{3}$ BsO-Stellen.

2.3 Umfang und Befristung

In diesem Auswertungsschritt werden zwei Bereiche, die bedingt zusammenhängen, abgedeckt. Dies sind zum einen die Art des Beschäftigungsverhältnisses, also Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, und zum anderen die Dauer der Beschäftigung, d.h. die Einteilung nach befristeten und unbefristeten Stellen. Bei der Datenerhebung wurden beide Bereiche gleichzeitig anhand folgender Einteilungen erfaßt:

1. Nach Stellenumfang: Mit Unterteilungen in ganze, dreiviertel und halbe Stellen.
2. Nach Befristung: Mit Unterteilungen in Befristungen von 0 bis 5 Jahren (Erfassung in Halbjahresschritten), Befristungen mit unbestimmter Dauer und feste Stellen, wobei nicht nach befristeten Planstellen und Sonderprogrammen unterschieden wird.

Wird zunächst der Bereich des Stellenumfangs betrachtet, ergeben sich für den Untersuchungszeitraum folgende Verteilungen (Tab. 8):

Tab. 8: Verteilung nach Stellenumfang

| % | $\frac{1}{2}$ | $\frac{3}{4}$ | $\frac{1}{1}$ |
|------|---------------|---------------|---------------|
| 1985 | 6,3 | – | 93,7 |
| 1986 | 7,8 | 2,6 | 89,6 |
| 1987 | 11,2 | 3,1 | 85,7 |
| 1988 | 11,6 | 1,1 | 87,4 |
| 1989 | 9,7 | 1,2 | 89,1 |
| 1990 | 14,3 | 0,5 | 85,2 |

Der überwiegende Teil der Stellen (über 85%) sind also Vollzeitstellen, wobei der Anteil an der Gesamtzahl gegen Ende der 80er Jahre abnimmt. Der Anteil der Halbtagsstellen nimmt im gleichen Zeitraum zu, ist aber im Verhältnis gesehen erstaunlich gering (max. 14%). Stellen mit $\frac{3}{4}$ des Umfangs einer Vollzeitstelle sind auch im bibliothekarischen Bereich scheinbar wenig verbreitet. Mit insgesamt neun Nennungen über den Untersuchungszeitraum sind sie zu vernachlässigen. Dieses Ergebnis läßt die Vermutung zu, daß der überregionale Stellenmarkt eher „privilegierte“ Stellen umfaßt. Zum Vergleich: Die Verbleibstudien nennen $\frac{1}{5}$ bis $\frac{1}{4}$ der Befragten als teilzeitbeschäftigt (vgl. BuKo, 1988 und Belling, 1991).

Bei der Datenerhebung fiel auch auf, daß Teilzeitbeschäftigung häufiger bei den Angestelltenstellen auftrat. Beamtinnenstellen und solche aus dem Bereich Wirtschaft und Industrie waren zumeist Vollzeitstellen. Im Bereich der Befristungen setzt sich dieser Eindruck fort, sieht man sich die Aufstellung der Anteile befristeter und unbefristeter Stellen an (Tab. 9).

Tab. 9: Verteilung nach Vertragsfristen

| % | 1/2 | | 3/4 | | 1/1 | | gesamt | |
|------|------|------|-------|-------|------|------|--------|------|
| | mit | ohne | mit | ohne | mit | ohne | mit | ohne |
| 1985 | 25,0 | 75,0 | – | – | 13,6 | 86,4 | 14,3 | 85,7 |
| 1986 | 50,0 | 50,0 | 100,0 | – | 14,5 | 85,5 | 19,5 | 80,5 |
| 1987 | 36,4 | 63,6 | 66,7 | 33,3 | 23,8 | 76,2 | 26,5 | 73,5 |
| 1988 | 36,4 | 63,6 | 100,0 | – | 10,8 | 89,2 | 14,7 | 85,3 |
| 1989 | 37,5 | 62,5 | 50,0 | 50,0 | 28,6 | 71,4 | 29,7 | 70,3 |
| 1990 | 44,4 | 55,6 | – | 100,0 | 26,1 | 73,9 | 28,6 | 71,4 |

(Die ersten sechs Spalten enthalten die Anteile befristeter bzw. unbefristeter Stellen gemessen jeweils an der Stellenzahl in den Bereichen 1/2, 3/4 bzw. 1/1. Die letzten beiden Spalten nennen den Anteil befristeter bzw. unbefristeter Stellen an der Gesamtzahl aller Stellen des betreffenden Jahres.)

Der überwiegende Teil der Stellen (70-86%) ist unbefristet, wenn auch eine Abnahme gegen Ende des Untersuchungszeitraumes beobachtet wird. Weiterhin fällt auf, daß der Anteil der Befristungen bei Teilzeitstellen (z.B. 25-50% der Halbtagsstellen) generell höher liegt als bei Vollzeitstellen (11-29%). Die hohe Anzahl von unbefristeten Stellen bedeutet jedoch nicht notwendigerweise, daß die Situation auf dem bibliothekarischen Arbeitsmarkt entsprechend gut ist. In diesem Punkt ist die Auswertung durch die Auswahl des Marktsegments eingeschränkt, da außer einigen Aussagen aus den Verbleibstudien keine Erkenntnisse über den restlichen Stellenmarkt vorliegen. Es wird jedoch angenommen, daß befristete Stellen (hier hauptsächlich Vertretungen von Planstellen) häufig intern ausgeschrieben und besetzt werden (vgl. z.B. BuKo, 1988: 50% der im Bibliotheksbereich beschäftigten Absolventinnen waren befristet angestellt).

Die befristeten Stellen verteilen sich nach der Vertragsdauer folgendermaßen (Tab. 10):

Tab. 10: Verteilung nach Vertragsdauer

| % | <1 J. | <2 J. | <3 J. | <4 J. | <5 J. | unbest. |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 1985 | 22,2 | 22,2 | 11,1 | 11,1 | 22,2 | 11,1 |
| 1986 | 20,0 | 53,3 | 13,3 | – | – | 13,3 |
| 1987 | 22,2 | 40,7 | 22,2 | 3,7 | 3,7 | 7,4 |
| 1988 | 36,4 | 45,5 | – | – | – | 18,2 |
| 1989 | 30,0 | 26,0 | 22,0 | 2,0 | 4,0 | 16,0 |
| 1990 | 18,2 | 30,9 | 16,4 | 3,6 | 18,2 | 12,2 |

(Keine Befristungen über 5 Jahre, da sonst Festanstellung einforderbar.)

Im Untersuchungszeitraum gibt es eine deutliche Häufung bei den Stellen mit Befristungen bis zu zwei Jahren. Die Anteile liegen hier zwischen 44% 1985 und einem Maximum von 82% 1988, gegen Ende der Auswertungsperiode nimmt der Anteil dann wieder ab (1989: 56%, 1990: 49%). Bei den unbestimmt befristeten Stellen handelt es sich zumeist um Mutterschaftsvertretungen. Es ist also anzunehmen, daß diese sich auch im Rahmen von bis zu zwei Jahren Vertragsdauer bewegen und somit die o.g. Tendenz verstärken. Diese Beobachtung deckt sich auch mit den Verbleibstudien, die ebenfalls eine Häufung der Befristungen in diesem Rahmen ergaben (vgl. BuKo, 1988 und Belling, 1991).

2.4 Berufserfahrung

Der Punkt „Berufserfahrung“ wird hauptsächlich unter dem Gesichtspunkt betrachtet, inwiefern es sich hierbei

um ein entscheidendes Kriterium bei der Stellenbesetzung handelt. Die Forderung nach Berufserfahrung ist in den vorliegenden Anzeigen nicht immer eindeutig auszumachen, auch wenn diese erwartet wird. Oftmals verbirgt sich der Wunsch nach Berufserfahrung in der Aufgabenbeschreibung mit Formulierungen wie „gründliche und umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in ...“ oder „praktische Erfahrungen in ...“, wobei deutlich wird, daß diese Kenntnisse und Erfahrungen nur durch die Praxis erworben werden können. Um auch diese Form von erwünschter Berufserfahrung mit zu erfassen, wird folgende Gruppeneinteilung vorgenommen (Tab. 11):

1. Berufserfahrung wird erwartet oder ist erwünscht, und dies wird als Kriterium direkt genannt mit Formulierungen wie „mehrjährig“, „einschlägig“ oder auch „erfahrene Bibliothekarin“. Hierunter fallen auch diejenigen Anzeigen, bei denen Berufserfahrung erwünscht, aber nicht Voraussetzung ist, da davon ausgegangen wird, daß im Zweifelsfall die Bewerberin mit Berufserfahrung vorgezogen wird.
2. Berufserfahrung ist offensichtlich erwünscht, jedoch wird dies nicht direkt genannt. Vielmehr werden Anforderungen in speziellen Bereichen gefordert, die über die Ausbildung allein nicht abgedeckt werden. Hier z.B. „langjährige Erfahrungen in der Katalogisierung“, „Erfahrungen in der Zeitschriftenbearbeitung“, „Bewerberinnen mit Erfahrungen mit HebisKat werden bevorzugt“, aber auch „gründliche und umfassende Kenntnisse in RAK-WB“, da diese meines Erachtens nur mit Praxis erworben werden können.
3. Berufserfahrung wird weder direkt noch indirekt gefordert.
4. Die Stelle ist explizit für Berufsanfängerinnen ausgeschrieben.

Tab. 11: Verteilung nach Berufserfahrung

| % | 1 | 2 | Sum 1-2 | 3 | 4 |
|------|------|------|---------|------|-----|
| 1985 | 46,0 | 20,6 | 66,7 | 30,2 | 3,2 |
| 1986 | 31,2 | 28,6 | 59,7 | 32,5 | 7,8 |
| 1987 | 31,6 | 19,4 | 51,0 | 44,9 | 4,1 |
| 1988 | 30,5 | 26,3 | 56,8 | 41,1 | 2,1 |
| 1989 | 22,4 | 30,9 | 53,3 | 46,1 | 0,6 |
| 1990 | 27,5 | 28,6 | 56,1 | 43,4 | 0,5 |

Der Anteil der Stellen, für die eine wie auch immer geartete Berufserfahrung vonnöten ist, liegt im Bearbeitungszeitraum deutlich über 50%, in den Jahren 1985 und 1986 sogar bei 67% bzw. 60%. Die Gründe hierfür sind, daß bei angespannter Personalsituation hauptsächlich Stellen, die höhere Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberinnen stellen, überregional ausgeschrieben werden, genauso wie die Möglichkeit der Auswahl unter vielen Bewerberinnen die Anforderungen steigen lassen kann.

Die Entwicklung in den Bereichen „allgemeine Berufserfahrung“ und „Erfahrungen in speziellen Bereichen“ zeigt, daß über die Jahre die Anforderungen spezieller werden. Liegt der Anteil für allgemeine Berufserfahrung 1985 noch bei 46,0%, so sinkt er 1990 auf 27,5% ab, wogegen bei der speziellen Berufserfahrung eine gegenläufige Entwicklung auszumachen ist. 1985 liegt der Anteil bei 20,6%, 1990 bei 28,6%. Bei den zum Teil größeren Abweichungen in den Jahren 1987 und 1989

wird vermutet, daß diese durch die Interpretation der nicht immer eindeutigen Angaben entstanden sind, und daß es sich nicht um ein nachlassendes Interesse an der Berufserfahrung der Bewerberinnen handelt, auch wenn die Anteile im Bereich 3: „Berufserfahrung nicht genannt“ zeitgleich ansteigen. Der Anteil der Stellen, für die keine wie auch immer geartete Berufserfahrung vonnöten ist, bleibt ebenfalls relativ konstant. Die Frage, ob diese Stellen im Zweifelsfall auch mit Bewerberinnen mit Berufserfahrung besetzt werden, kann diese Untersuchung nicht beantworten.

Über die Chancen und Möglichkeiten von Berufsanfängerinnen im überregionalen Stellenmarkt läßt sich eindeutig feststellen, daß diese nicht oder nur in sehr geringem Maße angesprochen sind. In den letzten Jahren des Untersuchungszeitraums sinkt der Anteil der Anfängerinnenstellen auf unter 1% zugunsten der Stellen, für die Berufserfahrung nötig ist. Der höhere Anteil Mitte der 80er Jahre läßt sich auf Etatkürzungen zurückführen, da es bei Berufsanfängerinnen leicht möglich war, die Besoldung auf BAT Vc abzusenken (vgl. Kapitel 2.2).

Insgesamt gesehen ist der Anteil der Anfängerinnenstellen am überregionalen Stellenmarkt zu vernachlässigen. Die befristeten Stellen – das Hauptbeschäftigungsfeld – werden, wie die Verbleibstudien zeigen, meist nur regional ausgeschrieben (vgl. u.a. Belling, 1991: 51% der Teilnehmerinnen der Verbleibstudie 1989 arbeiten auf befristeten Stellen).

2.5 Geographische Verteilung

Unter der geographischen Verteilung wird in dieser Untersuchung die Verteilung der Stellen auf die einzelnen Bundesländer verstanden. Es wird versucht, Aussagen über das Verhältnis Stellenanzahl/Bundesländer zu machen, einschränkend muß jedoch bemerkt werden, daß die folgenden Zahlen keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Anzahl der ausgeschrieben Stellen je Bundesland zulassen, da die Ausschreibungspraktiken der einzelnen Länder und Kommunen stark unterschiedlich sind. Hamburg z.B. schreibt Stellen nur im Ausnahmefall überregional aus (vgl. Tab. 12).

Tab. 12: Verteilung nach Bundesländern

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | Summe 85-90 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| Baden-Württemberg | 10 | 14 | 18 | 26 | 39 | 36 | 20,8% |
| Bayern | 3 | 5 | 9 | 8 | 13 | 21 | 8,6% |
| Berlin | 7 | 5 | 7 | 9 | 14 | 17 | 8,6% |
| Bremen | – | – | – | 1 | – | 1 | 0,3% |
| Hamburg | 2 | 3 | – | – | 1 | – | 0,9% |
| Hessen | 7 | 10 | 13 | 15 | 33 | 27 | 15,3% |
| Niedersachsen | 9 | 11 | 8 | 4 | 20 | 22 | 10,8% |
| Nordrhein-Westfalen | 13 | 17 | 27 | 13 | 28 | 40 | 20,1% |
| Rheinland-Pfalz | 8 | 10 | 9 | 7 | 8 | 10 | 7,6% |
| Saarland | – | – | 1 | 1 | – | 1 | 0,4% |
| Schleswig-Holstein | – | – | 3 | 8 | 3 | 6 | 2,9% |
| Ausland (Dienststz) | 4 | 2 | 3 | 3 | 6 | 8 | 3,8% |

(Die letzte Spalte nennt den Anteil der Stellen des gesamten Untersuchungszeitraumes. In den neuen Bundesländern gab es im Untersuchungszeitraum keine Stellenausschreibungen für den gehobenen Dienst, sie werden deshalb nicht mit aufgeführt.)

Läßt man die Verzerrung durch den methodisch bedingten Ausschnitt aus dem Stellenmarkt unberücksichtigt, lassen sich folgende Aussagen treffen: Bei den Ländern, die konstant am überregionalen Stellenmarkt teilnehmen, läßt sich insgesamt ein leichter Anstieg der Stellenanzahl feststellen. Ferner gibt es auch im bibliothekarischen Arbeitsmarkt ein Süd-Nord-Gefälle. Diejenigen Bundesländer, die wirtschaftlich stärker sind und über einen ausgeprägten Dienstleistungssektor verfügen, schreiben mehr Stellen überregional aus, zum Beispiel Baden-Württemberg mit 20,8% der Gesamtstellen, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 20,1% und Hessen mit 15,3% (s.a. Simon 1988). Die kleineren Bundesländer liegen mit ihren Anteilen unter 1%.

Die Ausnahme bildet Berlin, das auch durch die Maßnahmen der Berlinförderung bessergestellt war. Leider gibt es keine Möglichkeit, anhand weiterer statistischer Erhebungen genauere Aussagen über die Stellenverteilung je Bundesland zu machen, sei es über die Stellenanzahl je Bundesland oder die Anzahl der Bibliotheken je Bundesland. Auch die Reihe D der Deutschen Bibliotheksstatistik läßt solche Vergleiche nicht zu, da zum einen keine Aussagen über die Gesamtanzahl wissenschaftlicher Bibliotheken in der Bundesrepublik gemacht werden und zum anderen keine Aufgliederung der Stellen nach Besoldungsgruppen vorgenommen wird.

2.6 Bibliothekstypen

Der Auswertungspunkt „Bibliothekstypen“ befaßt sich allgemein mit den Beschäftigungsfeldern und Arbeitgebern von Diplom-Bibliothekarinnen, auch im Hinblick auf eventuelle Veränderungen, z.B. der Erschließung neuer Arbeitsbereiche außerhalb des traditionellen Feldes „Wissenschaftliche Bibliotheken“. Folgende Unterscheidungen in Bibliothekstypen bzw. Arbeitsbereiche wurden vorgenommen (vgl. Tab. 13):

1. Universalbibliotheken, d.h. Bibliotheken mit regionaler und überregionaler Funktion in staatlicher Trägerschaft (Universitäts-, Hochschul-, Staats- und Landesbibliotheken)
2. Spezialbibliotheken, d.h. Bibliotheken, die sich auf einzelne Fachgebiete spezialisiert haben in staatlicher oder privater Trägerschaft (u.a. Fachbereichs-, Instituts-, Kirchen- und Firmenbibliotheken).
3. Archive und Dokumentationsstellen in staatlicher oder privater Trägerschaft.
4. Institutionen, die regionale oder überregionale Dienste für Bibliotheken anbieten, jedoch selbst keine Bibliotheken sind (DBI, Verbundsekretariate, staatliche Beratungsstellen für Bibliotheken u.ä.).
5. Öffentliche Bibliotheken
6. Verlage und Firmen, die sich mit der Herstellung und/oder dem Vertrieb von Software, Dienstleistungen etc. für den Bibliotheksbedarf befassen (Swets, Datacom, Dabis, ...).

Es läßt sich feststellen, daß der Hauptarbeitsmarkt für Bibliothekarinnen nach wie vor im traditionellen Bereich „Bibliothek“ liegt (vgl. Sum 1,2,5), auch wenn von 1985 (96,5%) bis 1990 (88,9%) eine leicht abnehmende Tendenz zu bemerken ist. Werden die Einzelposten auch anhand der absoluten Werte betrachtet, ist der Bereich „Universalbibliotheken“ eher Schwankungen unterworfen.

fen als der Bereich „Spezialbibliotheken“. Ein Grund hierfür mag in den unterschiedlichen Trägerschaften liegen. Außerdem sind eher große Systeme von Stellenstreichungen bzw. der Einhaltung der Vakanzrate betroffen, wogegen in kleineren Bibliotheken, wie den Spezialbibliotheken mit zum Teil nur einer hauptamtlichen Kraft, freiwerdende Stellen wieder besetzt werden müssen. Der Anteil der öffentlichen Bibliotheken an der Gesamtstellenanzahl liegt bei unter 20% und nimmt langsam ab. Dies liegt nicht zuletzt auch an den Einschränkungen, die diese Untersuchung vornimmt. In den Bereichen außerhalb der Bibliotheken (Punkt 3, 4 und 6) ist ab 1988 eine leichte Steigerung zu vermerken. Über den gesamten Untersuchungszeitraum jedoch läßt sich keine konstant ansteigende Entwicklung zugunsten neuer Tätigkeitsfelder feststellen, außerdem ist der Anteil der Stellen außerhalb des traditionellen Bereichs an der Gesamtstellenanzahl immer noch gering (bis 11%). In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß Firmen und Verlage Bibliothekarinnen wohl noch nicht direkt als Klientel für ihre Stellen entdeckt haben. Die hier ausgewerteten Anzeigen nannten in erster Linie Funktionsbezeichnungen, wie „Vertriebsrepräsentantin“, „DV-Organisatorin“ etc. und richteten sich eher am Rande auch an Interessentinnen mit einer bibliothekarischen Ausbildung.

Tab. 13: Verteilung nach Bibliothekstypen/Arbeitgebern

| % | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Sum 1, 2, 5 |
|------|------|------|-----|-----|------|-----|----------------|
| 1985 | 15,9 | 54,0 | 1,6 | 1,6 | 17,5 | – | 96,8 |
| 1986 | 36,4 | 42,9 | 1,3 | 1,3 | 14,3 | 3,9 | 93,5 |
| 1987 | 33,7 | 51,0 | 1,0 | 2,0 | 11,2 | 1,0 | 95,9 |
| 1988 | 21,1 | 53,7 | 3,2 | 4,2 | 14,7 | 3,2 | 89,5 |
| 1989 | 37,6 | 40,0 | 6,1 | 1,8 | 13,3 | 1,2 | 90,9 |
| 1990 | 33,3 | 44,4 | 3,7 | 4,2 | 11,1 | 3,2 | 88,9 |

3 Inhaltliche Aspekte

3.1 Fachliche Anforderungen

Dieser Teil der Untersuchung befaßt sich mit den in den Anzeigentexten genannten Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsbereichen. In der Auswertung wird eine Einteilung in zwei Bereiche vorgenommen: erstens in einen allgemeinen Teil, der sich mit Art und Umfang der Tätigkeiten befaßt, und zweitens einen speziellen Teil, der nach den einzelnen genannten Tätigkeiten unterscheidet. Für den allgemeinen Teil wurde im Auswertungsschema folgende Einteilung vorgenommen (vgl. Tab. 14).

1. Stellen mit nur einem genannten Aufgabenfeld, z.B. nur Katalogisierung.
2. Stellen mit vielseitigen Tätigkeiten, die im Anzeigentext einzeln genannt werden.
3. Stellen mit vielseitigen Tätigkeiten, die nur pauschal genannt werden.
4. Stellen ohne diesbezügliche Angaben.
5. Davon Stellen mit Leitungsfunktion und/oder Stellvertretungen.

Tab. 14: Verteilung nach fachlichen Anforderungen

| % | 1 | 2 | 3 | Sum 2+3 | 4 | 5 |
|------|------|------|------|---------|------|------|
| 1985 | 19,1 | 31,8 | 31,8 | 63,5 | 17,5 | 44,4 |
| 1986 | 27,3 | 37,7 | 23,4 | 61,1 | 11,7 | 22,1 |
| 1987 | 22,5 | 50,0 | 16,3 | 66,3 | 11,2 | 23,5 |
| 1988 | 17,9 | 41,1 | 23,2 | 64,2 | 17,9 | 26,3 |
| 1989 | 22,4 | 47,9 | 15,8 | 63,6 | 13,9 | 18,2 |
| 1990 | 14,8 | 56,1 | 20,6 | 76,7 | 8,5 | 17,5 |

Über 60% der Stellen bieten vielfältige Tätigkeitsbereiche und nur bis max. 27% der Stellen haben nur ein Aufgabenfeld. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da eine strikte Aufgabentrennung nur in größeren Systemen organisatorisch möglich ist. In kleineren Bibliotheken, wie den Spezialbibliotheken mit wenig Mitarbeiterinnen, sind die Aufgabenbereiche notwendig vielseitiger bzw. umfangreicher. Einschränkend muß jedoch bemerkt werden, daß hier unter „vielseitigen Tätigkeiten“ lediglich mehr als eine genannte Tätigkeit verstanden wird. Der Anteil der Stellen mit Leitungsfunktion, d.h. Bibliotheks- bzw. Abteilungsleitung, liegt zwischen 18% und 26% (Ausnahme 1985 mit 44%) und nimmt über den Untersuchungszeitraum ab. Der Spitzenwert im Jahr 1985 erklärt sich dadurch, daß solche Stellen trotz angespannter Personalsituation überregional ausgeschrieben und besetzt werden. Dies legt auch die Vermutung nahe, daß eher „höher“ qualifizierte Stellen in die überregionale Ausschreibung gelangen.

Im speziellen Teil dieser Auswertung (vgl. Tab. 15) werden nun die genannten Tätigkeiten im einzelnen unter folgenden Gesichtspunkten betrachtet:

- welche Tätigkeitsbereiche werden genannt?
- inwieweit handelt es sich um bibliothekarische Tätigkeiten?
- sind Schwerpunkte erkennbar?

Als problematisch erwiesen sich die unterschiedlichen Anforderungen, deren Spektrum von pauschalen Nennungen, wie „alle bibliothekarischen Tätigkeiten“, bis zu detaillierten Angaben über alle Einzeltätigkeiten reichte. Es wurde deshalb kein einheitliches Schema mit gleichen Unterteilungen gewählt, vielmehr wurden die Bezeichnungen in den Anzeigentexten gegliedert und ggf. zusammengefaßt, so daß sie die Auffälligkeiten der Bereiche abbildeten. Die Einteilung orientiert sich an den im Bibliothekswesen üblichen Bereichen, wie z.B. Erwerbung und Katalogisierung (Punkt 1-6) und an den Tätigkeiten, die außerhalb des traditionellen Bereichs liegen (Punkt 7).

1. Katalogisierung:
 - Nur Titelaufnahme genannt
 - Titelaufnahme neben anderen Tätigkeiten genannt
 - davon
 - Titelaufnahme nach den „Preußischen Instruktionen“ und/oder Sonderformen, hier „MKO“ und „Kieler Regeln“
 - und
 - Abteilungsleitung im Bereich Titelaufnahme
2. Benutzung:
 - Bibliographische Recherchen, hier manuell und online
 - Leserbetreuung, Auskunft, etc.
 - Ausleihe, umfaßt Orts- und Fernleihe
 - Benutzungsdienst allgemein

- Abteilungsleitung im Bereich Benutzung
- 3. Erwerbung und Bestandsaufbau:
 - Erwerbung allgemein (keine weiteren Unterscheidungen wie Tausch etc. genannt)
 - Bestandsaufbau, Lektorat
 - Abteilungsleitung im Bereich Erwerbung
- 4. Inhaltserschließung:
 - Schlagwort, Systematik, dies umfaßt alle Formen der Inhaltserschließung von „Mitarbeit an ...“ bis „selbständiges Erstellen ...“
 - Dokumentation
 - Bibliographie erstellen, bzw. Mitarbeit bei der Bearbeitung
- 5. Weitere Aufgaben/Verwaltung:

Dies umfaßt die Bereiche Abteilungsverwaltung, Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, Auszubildereignung, Kooperation mit anderen Dienststellen, allgemeine Verwaltung, Pflege und/oder Aufbau von EDV in Abteilung oder Bereich, Öffentlichkeitsarbeit, spezielle Aufgaben im Bereich der öffentlichen Bibliotheken (Kinder- und Jugendbibliotheken, Autobüchereien, etc.), Medien- und Bestandspflege (u.a. Restaurierung und Buchbinder).
- 6. Stellen, zu denen nur unspezifische Angaben gemacht werden:
 - Bibliothekarische Stellen ohne Angaben der Tätigkeiten
 - Bibliothekarische Stellen mit vielseitigen Aufgaben, die pauschal mit Formulierungen wie Aufbau, Betreuung, Leitung genannt werden
 - alle bibliothekarische Tätigkeiten ohne besondere Wertung
- 7. Stellen mit Tätigkeiten außerhalb des traditionellen bibliothekarischen Bereichs:
 - Bibliotheksübergreifende Projekt- und Entwicklungsarbeiten (hier z.B. beim DBI und den Verbundsekretariaten)
 - Tätigkeit im Bereich Vertrieb, Beratung, Schulung und Entwicklung von „Bibliotheksbedarf“
 - Tätigkeiten außerhalb des bibliothekarischen Berufsfelds

Tab. 15: Verteilung nach Tätigkeiten

| % | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1985 | 27,0 | 34,9 | 27,0 | 14,3 | 38,1 | 44,4 | 1,6 |
| 1986 | 45,5 | 39,0 | 22,1 | 9,1 | 31,2 | 24,7 | 5,2 |
| 1987 | 43,9 | 31,6 | 22,5 | 16,3 | 44,9 | 26,5 | 3,1 |
| 1988 | 42,1 | 28,4 | 26,3 | 15,8 | 32,6 | 38,9 | 3,2 |
| 1989 | 50,9 | 37,6 | 21,8 | 14,6 | 32,1 | 27,9 | 4,9 |
| 1990 | 47,6 | 43,4 | 25,9 | 13,8 | 28,6 | 24,3 | 12,2 |
| 85-90 | 45,0 | 37,0 | 24,2 | 14,1 | 33,5 | 29,4 | 6,1 |

(Die Summen ergeben über 100%, da Mehrfachnennungen möglich waren.)

Werden die Anteile der einzelnen Bereiche im allgemeinen betrachtet, ergibt sich folgende Reihenfolge nach der Häufigkeit der Nennungen: Katalogisierung (45%), Benutzung (37%), Verwaltung etc. (34%), Erwerbung (24%) und Inhaltserschließung (14%). Es werden also überwiegend bibliothekarische Tätigkeiten genannt, wobei Inhaltserschließung eher von nachrangiger Bedeutung ist, zumal die Nennungen hauptsächlich über die ÖB-Stellen Eingang gefunden haben. Dies bildet durchaus die bekannten Strukturen im wissenschaftlichen Bi-

liothekswesen ab. Unterstützt wird dieses Ergebnis durch den Bereich 6: „Stellen mit unspezifischen Angaben“, bei dem angenommen wird, daß es sich ebenfalls überwiegend um Tätigkeiten in den o.g. Bereichen handelt.

Grundsätzlich sind die Anteile der einzelnen Bereiche über den Untersuchungszeitraum, von einigen Ausnahmen abgesehen, relativ konstant. Lediglich im Bereich 7: „Tätigkeiten außerhalb des traditionellen Bereichs“ gibt es eine zunehmende Tendenz (vgl. auch Kapitel 2.6). Bevor auf die Auffälligkeiten innerhalb der Bereiche eingegangen wird, sollte folgendes bemerkt werden: Die ermittelten Werte müssen nicht notwendig die tatsächliche Verteilung auf die Aufgabenbereiche abbilden. Möglich ist auch, daß die Katalogisierung, da kurz und eindeutig anzugeben, häufiger erwähnt wird, als z.B. die bibliographischen Recherchen. Diese fallen im bibliothekarischen Tätigkeitsfeld ebenfalls häufig an, werden aber nur angegeben, wenn sie für die Stelle von größerer Bedeutung sind.

Die Katalogisierung wird als Einzeltätigkeit am häufigsten genannt, wobei ein hoher Anteil (über $\frac{1}{3}$) der Stellen sich nur mit der Titelaufnahme befaßt. Diese Stellen bilden auch den größten Anteil im Bereich „Stellen mit nur einem genannten Aufgabenfeld“. Kenntnisse in den „Preußischen Instruktionen“ werden wider Erwarten selten gefordert. Über den gesamten Untersuchungszeitraum wird diese Qualifikation lediglich bei 7% (das sind 48 Nennungen) der Gesamtstellen genannt.

Im Bereich Benutzung sind Leserbetreuung und Auskunft am häufigsten vertreten. Verstärkt wird dies durch den Punkt „allgemeiner Benutzungsdienst“, der ebenfalls diese Komponente enthält. Bei den bibliographischen Recherchen ist ein Anstieg im Jahr 1990 zu bemerken, von dem angenommen wird, daß es sich hier hauptsächlich um Online-Recherchen handelt. Weiterhin ist auffällig, daß es im Benutzungsbereich die meisten Leitungsstellen gibt. Da im Bereich Erwerbung und Bestandsaufbau keine näheren Unterteilungen vorgenommen werden konnten, sind die Ergebnisse entsprechend. Die meisten Nennungen liegen im Bereich Erwerbung, der Punkt Lektorat und Bestandsaufbau wird deutlich weniger erwähnt und hat über die in der Auswertung verbliebenen ÖB-Stellen Eingang gefunden. Die Inhaltserschließung ist wie oben erwähnt von nachrangiger Bedeutung. Die häufigsten Nennungen liegen hier im Bereich Schlagwort/Systematik, der alle Formen der Inhaltserschließung von „Mitarbeit an ...“ bis zur selbständigen Bearbeitung umfaßt. Auch diese Angaben gehören überwiegend zu den ÖB-Stellen.

Im Bereich weitere Aufgaben/Verwaltung gibt es deutliche Häufungen bei den Punkten „Pflege und/oder Aufbau von EDV“, „Verwaltung“ und „Öffentlichkeitsarbeit“. Dies läßt auf die Wichtigkeit von EDV- (s.a. Kapitel 3.2) und Verwaltungskennnissen schließen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird ebenfalls nur im Rahmen der ÖB-Stellen gefordert. Die restlichen Bereiche werden nur selten genannt und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Der Anteil der Stellen mit unspezifischen Angaben nimmt während des Untersuchungszeitraums ab. Bei den Tätigkeiten außerhalb des traditionellen Bereichs überwiegen deutlich diejenigen der bibliotheksübergreifenden Projekt- und Entwicklungsarbeiten (Zunahme im Jahr 1990). Diese werden im Untersuchungszeitraum

28× genannt, gegenüber 10 bzw. 4 Nennungen in den anderen Bereichen. Insgesamt ist der Anteil mit durchschnittlich 6,1% jedoch sehr gering.

3.2 EDV-Kenntnisse

Die Anforderungen im Bereich der EDV-Kenntnisse sind stark unterschiedlich. So reicht die Spanne von Erfahrungen allgemeiner Art bzw. reiner Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Techniken bis hin zu detaillierten Kenntnissen von bestimmten Systemen oder der Fähigkeit, EDV-Anwendungen selbständig zu konzipieren. Auch der Anwendungshintergrund ist sehr verschieden. So werden Kenntnisse in Hinblick auf eine spätere EDV-Einführung, die Anwendung vorhandener Systeme oder die Konzeption bzw. Weiterentwicklung von Anwendungen gefordert. Der Versuch, die Vielzahl dieser unterschiedlichen Anforderungen sinnvoll zu gliedern, um am Ende eindeutige Aussagen über die Notwendigkeit von EDV-Kenntnissen zu treffen, führte zu einer sehr groben Gliederung in drei Bereiche (vgl. Tab. 16).

1. Keine Kenntnisse und/oder Erfahrungen im Bereich der EDV gefordert bzw. keine Erwähnung von EDV-Kenntnissen im Anzeigentext.
2. Allgemeine EDV-Erfahrungen. Hierunter sind Anforderungen wie „Interesse an EDV bzw. an neuen Techniken“, „PC- oder EDV-Grundkenntnisse“, „Bereitschaft zur Arbeit an ... bzw. zur Einführung von EDV“, „EDV-Erfahrung“, „Aufgeschlossenheit gegenüber ...“, „Kenntnisse neuer Medien“ sowie „Vertrautheit im Umgang mit ...“ und ähnliches zusammengefaßt.
3. Vertiefte EDV-Kenntnisse bzw. Erfahrungen in speziellen Bereichen der EDV. Hierunter fallen Kenntnisse über EDV-Anwendungen in Bibliothek und Dokumentation, auch verschiedene Verbundspielarten wie z.B. Hebis-Kat, vertiefte EDV-Kenntnisse, Erfahrungen mit speziellen EDV-Systemen (Apple, IBM etc.), Konzeption und Anwendung von EDV-Online-Recherchen und die Forderung nach der EDV-Ausbildung des Bundes und der Länder.

Tab. 16: Verteilung nach EDV-Kenntnissen

| % | 1 | 2 | 3 | Sum 2-3 |
|------|------|------|------|---------|
| 1985 | 65,1 | 20,6 | 14,3 | 34,9 |
| 1986 | 64,9 | 16,9 | 18,2 | 35,1 |
| 1987 | 61,2 | 22,5 | 16,3 | 38,8 |
| 1988 | 59,0 | 25,3 | 15,8 | 41,1 |
| 1989 | 43,0 | 32,1 | 24,9 | 57,0 |
| 1990 | 36,5 | 33,3 | 30,2 | 63,5 |

Während des Untersuchungszeitraums ist ein zunehmender Trend zu EDV-Kenntnissen jeglicher Art festzustellen. Der Anteil der Stellen, für die eine solche Qualifikation nötig ist, steigt von 34,9% im Jahr 1985 auf 63,5% im Jahr 1990. Die Anforderungen folgen somit der technischen Entwicklung bzw. der fortschreitenden EDV-Einführung in Bibliotheken, wobei die Forderungen nach allgemeinen EDV-Kenntnissen zumeist in Hinblick auf geplante Einführungen in diesem Bereich gestellt werden. Hier ist genauso ein Anstieg zu verzeichnen, von 20,6% im Jahr 1985 auf 33,3% im Jahr 1990, wie bei den speziellen Kenntnissen von 14,3% im Jahr 1985 auf 30,2% im Jahr 1990, die zumeist für die Handhabung

schon installierter Systeme gefordert werden. Im letzteren Bereich wirken sich auch die neuen Arbeitsgebiete in Verbundsekretariaten, Softwarefirmen etc. aus, die zum Teil sehr spezielle EDV-Kenntnisse voraussetzen. Einen Bedarf für EDV-Kenntnisse deuten auch die Verbleibstudien an (vgl. Bischoff-Kümmel, 1989). So arbeiteten 30% der Befragten in Bibliotheken mit EDV-Anwendungen und 39% in Bibliotheken, die eine Einführung planten.

3.3 Fremdsprachen

Dieser Punkt wird besonders unter den Fragestellungen betrachtet, inwiefern Fremdsprachenkenntnisse für Bibliothekarinnen unabdingbar sind und für welche Aufgabenbereiche sie benötigt werden. Bei der Datenerhebung wurden alle genannten Sprachanforderungen allgemeiner und spezieller Art einzeln gezählt. Mehrfachnennungen waren möglich. Die Nennungen von Anforderungen, Sprachen bzw. Sprachräumen verteilen sich auf folgende Gruppen:

- Fremdsprachenkenntnisse nicht genannt bzw. nicht gefordert
- allgemeine Fremdsprachenkenntnisse (nicht näher bestimmt)
- Englisch
- Englisch und eine weitere moderne Fremdsprache (im Bereich der EG)
- Französisch
- Spanisch
- Italienisch
- Latein
- Griechisch
- Türkisch
- Slawische Sprachen
- Skandinavische Sprachen
- Asiatischer Sprachraum (hier Japanisch, Chinesisch und Koreanisch)
- Orientalisch/Indischer Sprachraum
- Iberoamerikanischer Sprachraum

Eindeutige Häufungen treten nur bei den Sprachen Englisch (91×), Französisch (39×) und Latein (32×) auf (Summe der Nennungen 1985-1990 in Klammern). In der folgenden Tabelle 17 werden die erhobenen Werte unter den Gesichtspunkten „Fremdsprachenkenntnisse gefordert“ bzw. „Fremdsprachenkenntnisse nicht gefordert“ zusammengefaßt.

Tab. 17: Fremdsprachenkenntnisse

| % | erforderlich | nicht erforderlich |
|------|--------------|--------------------|
| 1985 | 27,0 | 73,0 |
| 1986 | 20,8 | 79,2 |
| 1987 | 25,5 | 74,5 |
| 1988 | 27,4 | 72,6 |
| 1989 | 23,6 | 76,4 |
| 1990 | 25,9 | 74,1 |

Es wird deutlich, daß Fremdsprachenkenntnisse nicht von herausragender Bedeutung für die Stellenbesetzung sind und die Werte über den Untersuchungszeitraum stabil bleiben. Über 70% der ausgewerteten Stellen kommen ohne diese Anforderung aus. Bei den durchschnittlich 25% der Stellen, die Fremdsprachenkenntnisse voraussetzen, orientieren sich die sprachli-

chen Anforderungen abgesehen vom Englischen hauptsächlich an den Sammelgebieten oder den Aufgabenfeldern der Bibliotheken. So werden z.B. Latein und Griechisch nur im Zusammenhang mit der Altbestandserfassung genannt, Chinesisch und Japanisch in einem Fall für die Erwerbungsabteilung einer großen Universalbibliothek verlangt. Des weiteren orientieren sich die Fremdsprachenkenntnisse bei Auslandsstellen, z.B. an den Goethe-Instituten, am Dienstsitz.

3.4 Ergänzende Fachkenntnisse

Unter dem Begriff „ergänzende Fachkenntnisse“ werden in dieser Untersuchung spezielle Kenntnisse zumeist in den Sammelgebieten der Bibliotheken verstanden, wobei Tiefe und Umfang dieser Kenntnisse nicht berücksichtigt werden, da die Anforderungen das ganze Spektrum von „Interesse an ...“ bis „fundierte Kenntnisse in ...“ abdecken. Bei der Datenerhebung wurden lediglich die Wissensgebiete in der Reihenfolge ihres Auftretens und die Häufigkeit der Nennungen erfaßt. Folgende Wissensgebiete wurden genannt:

- Kunstgeschichte
- Theologie
- Medizin
- Wirtschaft
- englische und amerikanische Philologie
- Landeskunde (hier hauptsächlich von NRW)
- Pädagogik
- Politik und Zeitgeschehen
- Instrumentenkunde
- Naturwissenschaft und Technik
- Chemie
- geographische und historische Kenntnisse des deutschen Nordostens und Osteuropas
- Musik
- Biologie und Landwirtschaft
- Jura
- Literaturwissenschaft
- Psychologie
- Kultur- und Wirtschaftsgeschichte
- Post- und Fernmeldewesen
- Geschichte
- Geologie, Mineralogie
- Sozialwissenschaft

Deutliche Häufungen treten jedoch nur in den Bereichen Theologie (10x) und Musik (16x) auf (Summe der Nennungen 1985 -1990 in Klammern), wobei die Kenntnisse im Bereich Musik hauptsächlich im Rahmen einer musikbibliothekarischen Zusatzausbildung gefordert werden. Zusätzlich wird unter diesem Punkt die Forderung nach Schreibmaschinenkenntnissen erfaßt. Mit nur 10 Nennungen bei insgesamt 687 ausgewerteten Stellenangeboten ist diese Qualifikation jedoch zu vernachlässigen.

Tab. 18: Stellen mit ergänzenden Fachkenntnissen

| | Summe absolut | % Anteil gesamt |
|------|---------------|-----------------|
| 1985 | 5 | 7,9 |
| 1986 | 4 | 5,2 |
| 1987 | 8 | 8,2 |
| 1988 | 16 | 16,8 |
| 1989 | 18 | 10,9 |
| 1990 | 23 | 12,2 |

Grundsätzlich ist im Untersuchungszeitraum eine leicht steigende Tendenz bei der Forderung nach ergänzenden Fachkenntnissen festzustellen (vgl. Tab. 18). Es ist jedoch schwierig, verbindliche Aussagen zu treffen. So sind Rückschlüsse von der Fächerverteilung auf einen eventuell vorhandenen Bedarf kaum möglich, da nur ein Teil des Stellenmarktes in willkürlicher Auswahl untersucht wird. Ebenso kann über die Notwendigkeit, die „Wissenschaftsfächer“ in der bibliothekarischen Ausbildung stärker zu berücksichtigen, nur spekuliert werden, da Tiefe und Umfang der erwarteten Kenntnisse nicht erfaßt werden konnten. Letztendlich ist der Anteil an der Gesamtstellenzahl zu gering, auch unter dem Aspekt, daß der überregionale Stellenmarkt schon höhere Anforderungen an Kenntnisse und Qualifikationen stellt. Die „ergänzenden Fachkenntnisse“ mögen im Einzelfall von Vorteil sein, insgesamt betrachtet sind sie eher von untergeordneter Bedeutung.

3.5 Persönliche Fähigkeiten

Der Bereich der persönlichen Fähigkeiten ist wenig eindeutig und schwer zu beschreiben. In dieser Untersuchung umfaßt er diejenigen Eigenschaften der Bewerberinnen, die nicht bibliothekarisch fachbezogen sind, sondern die überwiegend den Umgang mit anderen Menschen sowie Führung und Organisation abdecken. Das vereinigende Merkmal der persönlichen Fähigkeiten ist, daß sie nur in Maßen erlernbar und über die Ausbildung allein schwerlich vermittelbar sind. Die in der Auswertung enthaltenen Bezeichnungen sind überwiegend in der vorliegenden Form den Anzeigentexten entnommen. In einigen Fällen wurden Zusammenfassungen vorgenommen, Mehrfachnennungen waren möglich. Um einen Vergleich zu ermöglichen, wurde in Tabelle 19 auch die Anzahl der Stellenangebote ohne diesbezügliche Forderungen erfaßt.

Tab. 19: Stellen ohne Forderung nach persönlichen Fähigkeiten

| | absolut | % |
|------|---------|------|
| 1985 | 36 | 57,1 |
| 1986 | 52 | 67,5 |
| 1987 | 66 | 67,4 |
| 1988 | 54 | 56,8 |
| 1989 | 120 | 72,7 |
| 1990 | 123 | 65,1 |

Folgende Eigenschaften und Fähigkeiten wurden genannt:

- Führungsfähigkeit
- Kooperationsbereitschaft
- Durchsetzungsvermögen
- Organisationstalent
- fachliches Engagement
- Teamfähigkeit
- Flexibilität
- Kontaktfreude
- Selbständigkeit, Eigeninitiative
- Entscheidungs- bzw. Einsatzfreude
- Verhandlungsgeschick
- ausgeprägte Leistungsbereitschaft
- Belastbarkeit
- Verantwortungsbewußtsein

- allgemeine Aufgeschlossenheit
- Innovationsbereitschaft
- Kreativität, Ideenreichtum
- Ordnungssinn

Am häufigsten werden Führungsfähigkeit (61×), Organisationstalent (81×) und Selbständigkeit, Eigeninitiative (86×) genannt, gefolgt von Teamfähigkeit (43×), fachlichem Engagement (39×), Kooperationsbereitschaft (36×) und Kontaktfreude (35×).

Der Anteil der Stellen, für die keine „persönlichen Fähigkeiten“ direkt gefordert werden, liegt im Untersuchungszeitraum deutlich über 50%. Es ist auch kein Trend zu mehr oder weniger Anforderungen in diesem Bereich festzustellen. Über die verbleibenden 27,3–43,2% der Stellen, die eine oder mehrere der oben genannten Eigenschaften und Fähigkeiten fordern, lassen sich folgende Aussagen machen: Es wird viel Wert gelegt auf kommunikative bzw. kooperative Fähigkeiten, wie „Teamfähigkeit“, „Kooperationsbereitschaft“ und „Kontaktfreude“, ebenso auf organisatorische Fähigkeiten, die sich in Begriffen wie „Organisationstalent“ und „Selbständigkeit/Eigeninitiative“ ausdrücken, und „Führungsfähigkeit“. Die erstgenannten Eigenschaften lassen einen leichten Anstieg gegen Ende des Untersuchungszeitraumes erkennen. Es ist jedoch verfrüht, hieraus einen eindeutigen Trend abzuleiten. Bei den letztgenannten Eigenschaften handelt es sich anscheinend eher um schon etablierte Anforderungen. Insgesamt gesehen sind die Forderungen nach den „persönlichen Fähigkeiten“ jedoch keinem auffallenden Wandel unterworfen. Einschränkend ist hier aber auch folgendes zu bemerken: Zum einen ist nicht feststellbar, ob alle Stellenanbieter die gleichen Vorstellungen mit den zum Teil sehr pauschalen Begriffen verbinden, zum anderen wirkt der gewählte Ausschnitt aus dem Stellenmarkt auch auf die Nennungen. Stellen in Institutsbibliotheken beispielsweise, die ein vielfältiges Tätigkeitsspektrum haben, setzen von daher Selbständigkeit und Organisationstalent voraus. In größeren Systemen ist für Gruppen- bzw. Abteilungsleitungen u.a. die Führungsfähigkeit von Bedeutung.

Resümee

Für den Untersuchungszeitraum gilt ganz allgemein, daß sich die Stellensituation für Diplom-Bibliothekarinnen an wissenschaftlichen Bibliotheken deutlich verbessert hat. So hat sich in den Jahren 1985 bis 1990 allein die Stellenanzahl verdreifacht. Auch die nähere Betrachtung der einzelnen Ergebnisse scheint die positive Entwicklung zu unterstützen; so wurden in den ausgewerteten Anzeigen überwiegend unbefristete Vollzeitstellen angeboten, deren Vergütungen im tariflichen Rahmen angemessen, zu einem guten Teil sogar überdurchschnittlich waren. Des weiteren handelte es sich hauptsächlich um Angestelltenstellen, d.h. um allgemein ohne Laufbahnvoraussetzung zugängliche Stellen. Die WB-Qualifikation wurde im Beobachtungszeitraum vermehrt nachgefragt. Inwieweit dies auch Ausdruck einer veränderten Einstellungspraxis ist, läßt sich daraus aber nicht folgern. Allerdings waren Berufsanfängerinnen eindeutig nicht erwünscht und die Berufserfahrung erwies sich als wichtiges Auswahlkriterium.

Deutliche Unterschiede waren nur in der regionalen Ver-

teilung bemerkbar. Ein großer Teil der überregional ausgeschriebenen Stellen kam von Arbeitgebern im Südwesten der Bundesrepublik. Die Stellen lagen überwiegend im traditionellen Bereich der Bibliotheken und somit auch im Öffentlichen Dienst. Eine Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche ließ sich ansatzweise erst in den Jahren 1989/90 beobachten. Dies zeigte sich auch bei den fachlichen Anforderungen. Es wurden hauptsächlich bibliothekarische Tätigkeiten wie Katalogisierung, Erwerbung und Benutzung genannt, wobei Stellen mit vielfältigen Aufgabenbereichen – z.T. mit Leitungsfunktion – überwogen. Weitere Kenntnisse in einzelnen Fachgebieten, in Fremdsprachen und im Bereich der persönlichen Fähigkeiten waren insgesamt eher von nachrangiger Bedeutung. Bei dem ohnehin geringen Anteil der Stellen, die zusätzliche Qualifikationen forderten, waren anhand der Nennungen kaum eindeutige Schwerpunkte erkennbar. Aus diesem Bereich lassen sich auch für die bibliothekarische Ausbildung keine Änderungswünsche ableiten. EDV-Kenntnisse hingegen sind als Qualifikation wichtig und werden über den Untersuchungszeitraum zunehmend gefordert. Da Art und Umfang der Anforderungen sehr unterschiedlich sind, erscheint es sinnvoll, in der Ausbildung in erster Linie eine Beurteilungskompetenz sowie Grundkenntnisse zu vermitteln, die es den Bewerberinnen ermöglichen, sich in spezielle Anwendungen einzuarbeiten.

Alles in allem handelt es sich bei den untersuchten Stellenangeboten jedoch um einen privilegierten Stellenmarkt, der sich fast ausschließlich an erfahrene und vielseitige Fachkräfte wendet. Die Angebote zeigen, daß Stellen mit vielfältigen Tätigkeitsfeldern, die besondere Verantwortung erfordern und/oder Erfahrungen in diversen Bereichen voraussetzen, und mit besserer bzw. überdurchschnittlicher Vergütung eher einem größeren Interessentinnenkreis zugänglich gemacht werden. Die überregionale Ausschreibung soll also eine möglichst ideale Besetzung gewährleisten. Dies legt auch die Vermutung nahe, daß die Arbeitgeber gern vorhandene Potentiale nutzen, selbst aber nicht oder nur wenig bereit sind, in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen zu investieren. In den Anzeigen fand sich beispielsweise kaum ein Hinweis auf Weiterbildungsmöglichkeiten, geschweige denn die Bemerkung, daß solche Aktivitäten gern gesehen bzw. gefördert werden.

Der Grundbedarf hingegen, d.h. Stellen mit weniger speziellen Anforderungen, wird, wie auch die Verbleibstudien zeigen, regional und intern gedeckt. In diesem Bereich müssen sich die Bewerberinnen – zu einem großen Teil Berufsanfängerinnen – mit Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und möglicherweise längerer Stellensuche auseinandersetzen. Ein Teil der Misere wird auch von dieser Untersuchung widerspiegelt; so liegt der Anteil der Befristungen bei Teilzeitstellen doppelt so hoch wie bei Vollzeitstellen, was Bewerberinnen im Zweifelsfall doppelt benachteiligt.

Für den Untersuchungszeitraum gilt also, daß sich die Situation, auch im Hinblick auf die Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche verbessert hat, wenn auch eher für im Beruf bereits etablierte Fachkräfte. Es ist allerdings fraglich, ob sich die positive Entwicklung in den nächsten Jahren fortsetzen wird. Im Öffentlichen Dienst ist durch die allgemein angespannte Lage der öffentlichen Haushalte mit neuen Einschränkungen zu rechnen, und im Bereich der neuen Bundesländer dazu noch mit ei-

nem weiteren Stellenabbau sowohl im öffentlichen, wie auch im (jetzt wieder) privaten Sektor. Schon jetzt werden Forderungen nach Kosteneinsparungen im Personalsektor laut, deren Auswirkungen auch die Bibliotheken treffen und die Stellensituation wieder verschlechtern werden. Den überregionalen Markt wird dies allerdings nur in Maßen betreffen, da ein Teil der Stellen mit den hier beschriebenen Anforderungen zu allen Zeiten ausgeschrieben und besetzt wird.

Literaturverzeichnis

- Bischoff-Kümmel, Gudrun; Ritz, Christian: Berufserfahrungen von Bibliothekar/innen. Eine empirische Untersuchung in Hamburg. In: Buch und Bibliothek 35 (1983) S. 124-130.
- Bischoff-Kümmel, Gudrun; Feller, Antje: Nach dem Studium – arbeitslos? In: Buch und Bibliothek 38 (1986) S. 839-850.
- Bischoff-Kümmel, Gudrun; Feller, Antje: Am Ende der Schlange: Berufsanfänger/innen 1987. In: Bibliotheksdienst 22 (1988) S. 8-11 [BuKo, 1988].
- So sieht's aus! Die Stellensituation der Berufsanfänger/innen im bibliothekarischen Bereich. Bundeskonferenz studentischer

- Vertreter der bibliothekarischen Ausbildungsstätten 1987. In: Bibliotheksdienst 22 (1988) S. 660-665 [BuKo, 1988].
- Bischoff-Kümmel, Gudrun; Feller, Antje: Berufseinstieg und Berufsverläufe von BibliothekarInnen. Untersuchungen der Absolventinnen des Fachbereichs Bibliothekswesen, Fachhochschule Hamburg. In: Bibliotheksdienst 23 (1989) S. 369-380.
- Belling, Michael; Kerzinger, Uwe: Berufliche Situation der Fachhochschul-Absolventen. Ergebnisse einer Befragung des Abschlußjahrgangs 1989. In: Bibliotheksdienst 25 (1991) S. 1397-1409.
- Simon, Hans-Rainer; Barth, Felicitas: Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten im Bereich Bibliothek, Information und Dokumentation, Informationswissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West). GMD-IZ/FI-Schulung. Frankfurt am Main 1988. 26 S.

Anschrift der Autorin:

Ute Runge
Sylter Weg 31
D-22846 Norderstedt