

Anke Berghaus-Sprengel* und Konstanze Söllner

Ausbildung für oder in Bibliotheken: Wie sind wir aufgestellt?

<https://doi.org/10.1515/bfp-2022-0025>

Zusammenfassung: Bibliotheken haben zunehmend Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachpersonal. Ein hohes Maß an Spezialisierung trifft auf breit gefächerte Ausbildungs- und Studieninhalte. Erschwerend kommt aus Sicht der Bibliotheken hinzu, dass einschlägige Studiengänge Bibliotheken und Informationseinrichtungen als ein mögliches Einsatzgebiet adressieren, jedoch nicht als ausschließliches. Wenn die Einrichtungen sich nicht mit einer zunehmenden Deprofessionalisierung abfinden wollen, müssen sie selbst aktiv werden. Es werden Optionen skizziert, die Rekrutierung durch den Ausbau verschiedener Zusatzqualifikationen zu erleichtern, Mobilität und grenzüberschreitende Anerkennungen zu stärken und konsequenter als bisher Praxisanteile in die Ausbildungen zu integrieren.

Schlüsselwörter: Recruiting; Ausbildung; Studium; Weiterbildung

Professional Training for or in Libraries: Situation and Challenges

Abstract: Libraries face growing recruiting problems for specialised staff. A high degree of specialisation meets broadly diversified vocational training and study curricula. From the libraries' point of view, this is aggravated by the fact that relevant programmes of higher education address libraries and information institutions only as possible fields of application, but not as exclusive ones. If institutions want to effectively tackle the increasing lack of specialised skills of their staff, they need to become more proactive. In this proposal, options are thus discussed which facilitate recruitment of skilled staff by expanding various additional qualifications by strengthening mobility and transnational accreditation and by the integration of practical components into training courses more consistently than before.

Keywords: Recruiting; vocational training; curricula; on-the-job training

*Kontaktperson: Anke Berghaus-Sprengel,
Anke.Berghaus-Sprengel@bibliothek.uni-halle.de
Konstanze Söllner, konstanze.soellner@fau.de

1 Missverhältnis zwischen Absolvent:innenzahlen und Rekrutierungsbedarf

Bibliotheken berichten seit mehreren Jahren über Schwierigkeiten bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal. Während das in der Vergangenheit insbesondere für IT-Personal und Absolvent:innen aus sogenannten Mangel-fächern (Rechtswissenschaften, MINT) berichtet wurde, sind inzwischen auch Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) und Bachelor-Absolvent:innen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge auf dem Markt nur schwer zu bekommen. Ausschreibungen müssen daher nicht selten wiederholt werden. Das lässt sich auch aus dem Anteil der Mehrfachausschreibungen ablesen. Von 2013 bis 2021 stieg der Anteil der mehrfach ausgeschriebenen Stellen an allen Stellenausschreibungen in der Jobbörse OpenBiblioJobs von etwa einem auf mehr als sechs Prozent. Es darf vermutet werden, dass ein nicht geringer Anteil an etwas verändert formulierten Neuausschreibungen hinzugezählt werden muss.

Tab. 1: Anteil von Mehrfachausschreibungen in OpenBiblioJobs 2013–2021

Jahr	Stellenaus-schreibungen	Mehrfachaus-schreibungen	Prozent
2013	548	3	0,55 %
2014	682	8	1,19 %
2015	589	5	0,86 %
2016	794	9	1,15 %
2017	650	8	1,25 %
2018	585	22	3,91 %
2019	1129	36	3,29 %
2020	872	31	3,69 %
2021	1019	62	6,48 %

Die Gründe für den Mangel an geeigneten Bewerber:innen sind vielfältig. Zum einen gehen die Studierendenzahlen in den bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiengängen an einzelnen Hochschulen – auch über das aufgrund der Alterspyramide zu erwartende Maß – zurück.

Im Bereich der datenwissenschaftlich ausgerichteten Studiengänge kommt es häufig dazu, dass die Absolvent:innen gar nicht eine Beschäftigung in Bibliotheken beginnen, sondern eine Stelle in der freien Wirtschaft antreten. Fachbereiche, deren datenwissenschaftliche Studiengänge gut nachgefragt sind, haben keinen Anlass, sich stärker auf die Bibliotheksbedarfe auszurichten. Außerdem wird in Bibliotheken noch immer viel zu wenig ausgebildet. In wissenschaftlichen Bibliotheken lag das Verhältnis von ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen zu einschlägigen Stellenangeboten im Jahr 2017 bei 9 zu 100.¹ Diesen enormen Rückstand aufzuholen, dürfte noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Duale Studiengänge stellen für die meisten Bibliotheken ebenfalls noch völliges Neuland dar. Die Hochschule Darmstadt und neuerdings die Hochschule der Medien (HdM) in Stuttgart bieten solche Kooperationsmöglichkeiten an.

Neben dem Mangel an Bibliothekspersonal für herkömmliche Aufgaben ist die Schere zwischen Angebot und Nachfrage im Bereich von „emerging positions“, also völlig neu entstehenden Querschnittsbereichen, besonders stark spürbar. Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen des Publikationssystems benötigen wissenschaftliche Bibliotheken immer mehr Open-Access-Fachleute, Expert:innen für das Forschungsdatenmanagement oder für Bibliometriedienstleistungen sowie weitere Wissenschaftsmanager:innen, z. B. für das Projektmanagement. Ein unlängst untersuchtes neues Aufgabenfeld in Bibliotheken ist die Forschungsberichterstattung.²

So empfahl auch der Rat für Informationsinfrastrukturen den zentralen Infrastrukturbereichen, insbesondere Bibliotheken „dort[,] wo dies die Qualität der Services weiter erhöht, vermehrt wissenschaftlich qualifiziertes Personal zu beschäftigen“.³ Wissenschaftlich qualifiziertes Personal mit Datenkompetenzen steht aber ebenso wenig ausreichend zur Verfügung wie bibliothekarisch ausgebildetes Personal.

In einer Trendanalyse 2013–2020 wurden diese Befunde bestätigt. Der Arbeitsmarkt Bibliotheken, wie er anhand von Stellenausschreibungen der Stellenbörse OpenBiblioJobs untersucht wurde, leidet nicht erst heute unter einem eklatanten Missverhältnis von Absolvent:innenzahlen und Rekrutierungsbedarf.⁴ Die genannte Untersuchung zeigt auch, dass der Personalbedarf an wissenschaftlichen Bibliotheken im Verhältnis zur Zahl der Planstellen noch

einmal signifikant höher ist als an öffentlichen Bibliotheken, bedingt wahrscheinlich unter anderem durch die steigende Menge an Drittmittelprojekten.⁵ Die wissenschaftlichen Bibliotheken betrifft der Mangel an qualifiziertem Personal also noch stärker als die öffentlichen Bibliotheken.

2 Missverhältnis zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage

Bibliotheken sind permanent gefordert, neue Aufgaben professionell in ihr Portfolio zu integrieren, können jedoch häufig klassische Aufgaben nicht gänzlich sein lassen. Zusätzliches Personal kann oft gar nicht oder nur projektfinanziert eingestellt werden, wobei die Projektfinanzierung bekanntermaßen mindestens zwei Probleme mit sich bringt, nämlich das aufgebaute Wissen nach Auslaufen des Projektes im Haus zu behalten und ein Auseinanderdriften von Spezialwissen und bibliothekarischem „Alltagshandeln“ zu verhindern.

Die verstärkte Auslagerung neu hinzukommender Aufgaben auf extern finanzierte Projekte verhindert tendenziell die Modernisierung und Fortbildung der Kernteams. Dieses Phänomen zeigt sich auch in einem weiteren Sachverhalt, der an sich positiv zu bewerten ist. Bibliotheken beschäftigen seit langem sogenannte Quereinsteiger:innen, in den letzten Jahren jedoch hat dieser Trend an Dynamik gewonnen und den oben beschriebenen Effekt des Auseinanderdriftens von Mitarbeiter:innen, die mit „klassischen“ Aufgaben betraut sind, und Mitarbeiter:innen mit hochspezialisierten Aufgabengebieten verstärkt.

Wir nennen das Nebeneinander von Spezialisierung und bibliothekarischem Alltagshandeln im Folgenden der Einfachheit halber Dichotomisierung. Bei der Dichotomisierung handelt es sich selbstredend um eine Zuspitzung. Auch in klassische bibliothekarische Ausbildungen und in die Beschreibung der zugehörigen Berufsbilder sind immer wieder neue Aufgaben integriert worden, und in bibliotheksfachlichen Ausbildungsberufen ist der Grad an Spezialisierung immer schon sehr hoch gewesen. Bestes Beispiel sind die Normdatenspezialist:innen mit einem ausgeprägten Spezialwissen über die von ihnen anzuwendenden Regeln. Drittmittelbeschäftigte in Bibliotheken haben häufig bibliotheksfachliche Ausbildungen absolviert

1 Söllner (2017) 859.

2 Petersohn und Thiedig (2022).

3 RfII (2019) 27.

4 Neher et al. (2021) 57.

5 Ebd. 56.

und erledigen dementsprechende Tätigkeiten auch im Projektalltag.

Aber die Zuspitzung und Gleichsetzung der Problematik befristeter beschäftigter Mitarbeiter:innen für spezielle Projektaufgaben mit der Integration von Quereinsteiger:innen in den bibliothekarischen Alltag soll den Blick schärfen für ein notwendiges Nachdenken darüber, welchen Stellenwert bibliotheksfachliche Ausbildungen für die Rekrutierung des bibliothekarischen Personals haben sollen oder können. Die Antwort wird wahrscheinlich nicht eindeutig ausfallen, sondern je nach Aufgabe variieren.

In wissenschaftlichen Bibliotheken tritt die Dichotomisierung hauptsächlich im Bereich der Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und der Bibliothekar:innen auf Bachelor-Niveau auf.

Neben die Fachreferatstätigkeit sind Datenspezialist:innen, Forschungsdatenbeauftragte, DH-Beauftragte und unterschiedliche, einen spezifischen IT-Hochschulabschluss voraussetzende Berufe getreten. Diese Profile sind weit überwiegend nicht branchenspezifisch. Das Berufsbild von Fachreferent:innen integriert zwar mittlerweile unter dem Stichwort „Open Science“ einige der Aufgaben der „Spezialist:innen“, bedient häufig aber vorrangig Erstberatung und Schulungsangebote für die Nutzenden sowie die Ansprache der für die Ausführung dieser Aufgaben konkret eingestellten Fachleute.

In den IT-Abteilungen wissenschaftlicher Bibliotheken überwog vor zwanzig Jahren die Beschäftigung von bibliotheksfachlich ausgebildeten Mitarbeiter:innen, welche sich berufsbegleitend fortgebildet hatten, z. B. die Systembibliothekar:innen. Heute werden für unterschiedliche Aufgaben in der Bibliotheks-IT Quereinsteiger:innen mit einem Hochschulabschluss als Informatiker:in oder eines informatiknahen Faches gesucht, die die jeweils gesuchte Spezialisierung im Studium gewählt haben. Das bibliotheksfachliche Wissen muss berufsbegleitend fortgebildet werden.

In der Konkurrenz zur freien Wirtschaft oder den Rechenzentren der Universitäten unterliegen hier aber nicht selten die Bibliotheken. Wenn überhaupt Bewerbungen vorliegen, dann meist entweder von bibliotheksfachlich ausgebildeten MALIS-Absolvent:innen oder reinen IT-Fachleuten mit Master oder Diplomabschluss, welche wenig Vorstellungen von Arbeitsabläufen in Bibliotheken haben. Beide gilt es berufsbegleitend so fortzubilden, dass datenbezogene Bibliotheksarbeit die Wissenschaftstätigkeit an der Hochschule oder Universität adäquat unterstützen kann.

Nicht umsonst wird seit Jahren gefordert, dass die Durchlässigkeit der Studien- und Ausbildungsgänge erhöht werden muss:⁶

„Gefragt sind deshalb Strategien, um der gegebenen Versäulung von Aufgaben- und Berufsfeldern entgegenzuwirken und hier einem Evolutionsprozess hin zu stärkerer Durchdringung und Vernetzung von wissenschaftlichen sowie wissenschaftsnahen und -unterstützenden Aufgaben und Berufsbildern Raum zu geben.“⁷

Besonders herausfordernd dürfte es sein, diesen Anspruch im Bereich der bibliothekarischen Bachelor-Studiengänge breit umzusetzen. Es ist aber unumgänglich, dass die neuen Aufgabenprofile auch hier Eingang finden, handelt es sich doch um einen sehr großen Anteil des Bibliothekspersonals.

3 Vielfalt der Optionen und Rolle der Bibliotheken

Wichtig ist, bei allem Nachdenken über eine Digitalisierung von Studiengängen und bei der notwendigen Modernisierung bibliotheksfachlicher Studien- und Ausbildungsangebote, dass auch die vorhandenen Mitarbeiter:innen qualifiziert werden müssen, d. h., Aus- und Fortbildung in Bibliotheken sind komplementär zu betrachten. Die Ausbildungseinrichtungen sollten hier noch aktiver werden. Die HRK empfiehlt beispielsweise ein breites Angebot von Zertifikatskursen aufzubauen, sich mit Micro Degrees und Badges auseinanderzusetzen.⁸

Die Technische Hochschule Köln bietet bereits einzelne Module des Studienganges Master of Library and Information Sciences als Zertifikatskurse an.⁹ Die Modularisierung ermöglicht es, Aus- und Fortbildung gezielt dort anzusetzen zu lassen, wo der aktuelle Bedarf besteht.¹⁰

Beginnend mit dem Bologna-Prozess und der Etablierung der bibliotheks- und informationsfachlichen Bachelor- und Masterstudiengänge wurden neue Themenfelder wie Data Literacy, Data Curation, Informationskompetenzvermittlung explizit in die Studiengänge aufgenommen und die Ausbildung breiter aufgestellt. Mit der Schaffung von Studiengängen M. A. Data Science oder Data Curator wurde den Anforderungen der wissenschaftlichen Biblio-

⁶ HRK (2021).

⁷ RFII (2019) 19.

⁸ HRK (2020).

⁹ Technische Hochschule Köln (2022a).

¹⁰ Zukunftsfähig bleiben (2022).

theken, Fachleute für den Umgang mit Forschungsdaten und großen Datenmengen und deren Bereitstellung, Nachnutzung und Langzeitarchivierung zu gewinnen, versucht Rechnung zu tragen. Dass die in diesen Studiengängen vermittelten Kompetenzen auch für andere Branchen einen hohen Stellenwert haben und ein enormer Wettbewerb um die Absolvent:innen besteht, ist unvermeidlich. Umso wichtiger ist es, dass die Zahl der Absolvent:innen in den nächsten Jahren deutlich steigt.

Die Integration datenbezogener Qualifikationen in bibliothekarische Master-Studiengänge, die Integration der Arbeitsperspektive Bibliothek in datenbezogene Studiengänge nichtbibliothekarischer Abschlüsse, beispielsweise in mathematisch oder wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Master-Studiengänge und die Option von Zertifikatskursen erlauben einerseits die Ergänzung der Grundlagenausbildung durch den zusätzlichen Aufbau von Spezialwissen und andererseits die berufsbegleitende gezielte Weiterbildung durch das Schließen von Ausbildungslücken oder nicht passgenauen Qualifikationswegen.

Für die Rekrutierung von Fachpersonal durch Bibliotheken beinhaltet diese Ausweitung von infragekommenen Absolvent:innenprofilen eine Herausforderung. Die Bibliotheken müssen lernen, Qualifikationen der neuen Mitarbeiter:innen in den Bibliotheksbetrieb zu integrieren. Sie sind gefordert, flexibler zu rekrutieren und anschließend aufgabenbezogen weiter auszubilden.

„Die Einrichtungen müssen sich auch als Ausbildungsstätten für den Eigenbedarf und überdies vermehrt als Personalentwickler für die eigenen organisatorischen Anforderungen begreifen.“¹¹

Längere Praxisphasen in verschiedenen Bibliotheksabteilungen vor Einsatz im zu besetzenden Arbeitsgebiet können eine sinnvolle Maßnahme sein. Sowohl können fachliche Universitätsabschlüsse durch bibliotheksfachliche Zusatzzertifikate oder Module ergänzt als auch bibliothekarische Ausbildungen durch fachliche Spezialkenntnisse erweitert werden.

Im Bereich der Bachelor-Studiengänge bietet die TH Köln beispielsweise den Bachelor „Data and Information Science“,¹² in dem eine Schwerpunktsetzung zum Data Librarian erfolgen kann. Im Bachelor „Bibliothek und digitale Kommunikation“¹³ kann der Schwerpunkt Digital Scholarship and Scholarly Communication gewählt werden.

In Leipzig kann entweder der Bachelor-Studiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft oder der Ba-

chelor Medieninformatik mit Schwerpunkt Bibliotheks-informatik studiert werden, welcher allerdings nicht den Schwerpunkt Data Science hat.¹⁴ An der FH Potsdam kann der Weg in die Bibliothek über den Studiengang Informations- und Datenmanagement¹⁵ eher datenorientiert oder klassisch über den Bachelor Bibliothekswissenschaft¹⁶ erfolgen, auch dieser ist mit insgesamt 27 Praktikumswochen darauf ausgerichtet, praxisnah auszubilden.

Es gibt eine große Auswahl an verschiedenen Studiengängen sowohl im Bereich des Masters als auch beim Bachelor, die Kompetenzen im Umgang mit großen Datenmengen, mit digitalen Formaten und Schnittstellen, mit Forschungsdaten und Langzeitarchivierungsherausforderungen vermitteln. Ob mit den jetzt studierenden jungen Menschen die Bedarfe in den Bibliotheken gedeckt werden können, muss sich zeigen. Schwierig ist es für Bibliotheken heute aber auch, Kandidat:innen für klassische Aufgabenzuschnitte, wie etwa die Katalogisierung von Altbeständen und Erschließung von Sonderbeständen zu finden. Vielleicht ist es nicht flächendeckend so, aber die Erfahrung in Bibliotheken mit großem Altbestand und/oder regionalbibliothekarischem Aufgabenspektrum zeigt, dass hier eine innerbetriebliche, umfangreiche Ausbildung regelmäßig erfolgen muss, wenn Berufsanfänger:innen eingestellt werden. Gezielte Praxiselemente, auch und gerade was nichtbibliothekarische Metadaten betrifft, oder die Einrichtung eines dualen Studiums könnten weitere Ideen sein, um Anforderungen und Ausbildungsqualifikationen besser abstimmen zu können.

Bei den Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMI) ist der Praxisbezug im Rahmen der Ausbildung gewährleistet, hier stellt sich die Frage, ob der begleitende Berufsschulunterricht noch den neuen Aufgaben gerecht wird. Das Berufsbild der FaMIs ist seit 1998 unverändert geblieben und dringend zu modernisieren, die Rückmeldung der Auszubildenden zu den Inhalten, die in der Schule vermittelt werden, sind – in den uns bekannten Beispielen – leider oft verheerend.

Dieser Umstand ist bekannt und soll behoben werden. Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung eingesetzte Arbeitsgruppe arbeitet an einer Neufassung. Leider konnte das Projekt pandemiebedingt noch nicht zum Abschluss gebracht werden. Wenngleich sich in der Projektbeschreibung manche Formulierungen wie etwa, dass heute Verbuchungssysteme zur Ausleihe von Medien genutzt werden, nicht ganz aktuell lesen, so werden doch die aus der

11 RFII (2019) 23.

12 Technische Hochschule Köln (2022b).

13 Technische Hochschule Köln (2022c).

14 HTWK (2022).

15 Informations- und Datenmanagement an der FH Potsdam (2022a).

16 Informations- und Datenmanagement an der FH Potsdam (2022b).

Digitalisierung resultierenden Anforderungen aufgenommen und umgesetzt.

Bis zur Umsetzung gilt allerdings, dass vielfach die Ausbildungsbetriebe diejenigen sind, die den Umgang mit Bibliotheksmanagementsystemen und anderer bibliothekarischer Software vermitteln müssen und in der Berufsschule diese Kenntnisse allenfalls theoretisch kurz angeeignet, aber nicht praktisch gelehrt werden.¹⁷

4 Möglichkeiten und Chancen länderübergreifender Rekrutierung

Die länderübergreifende Rekrutierung von bibliothekarisch und informationswissenschaftlich qualifiziertem Personal, insbesondere im deutschsprachigen Bereich, findet immer noch selten statt. Als Beispiele können die auf der D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven“ im Jahr 2019 gegebenen Berichte genannt werden.¹⁸ Die länderübergreifende Durchlässigkeit ist in unterschiedlichem Maße vorhanden und hängt meist davon ab, ob eine einfache Zuordnung auf Bachelor/Master-Niveau erfolgen kann. Dabei ist Master aber nicht immer gleich Master, da in den deutschsprachigen Ländern in der Regel ein grundständig erworbener andersfachlicher Master vor dem bibliothekarischen Zusatzstudium oder dem Universitätslehrgang erwartet wird.

Die praxisnahen Grund- und Universitätslehrgänge in Österreich können als ein Beispiel für die Möglichkeiten und Chancen länderübergreifender Rekrutierung betrachtet werden. Sie ziehen immer wieder auch Interessent:innen aus Deutschland an. Nicht selten bleiben die Absolvent:innen in Österreich, manche kehren aber auch nach dem Ende der Ausbildung nach Deutschland zurück. Ebenso bewerben sich österreichische Absolvent:innen in anderen Ländern. Der Grundlehrgang stellt die staatlich reglementierte Ausbildung für qualifizierte und höher qualifizierte Tätigkeiten in den Universitätsbibliotheken dar. Eingangsvoraussetzung für den Grundlehrgang *Library and Information Studies* ist die Matura, für den Universitätslehrgang sind es ein abgeschlossenes Hochschulstudium auf Master-Niveau sowie der abgeschlossene Grundlehrgang. Der Grundlehrgang wird häufig auch von Bachelor-Absolvent:innen mit einem andersfachlichen Abschluss belegt. Diese haben in Deutschland die Mög-

lichkeit, Stellen auf Bachelor-Niveau anzutreten, sofern sie als „sonstige Beschäftigte“ von ihrem Arbeitgeber tariflich entsprechend eingruppiert werden. Für die Absolvent:innen mit Matura gilt das allerdings nicht. 44,9 % der Absolvent:innen des Grundlehrgangs gaben denn auch – unabhängig vom Beschäftigungsort – in einer Verbleibstudie an, es habe nach Abschluss des Lehrgangs keinen Wechsel in der Arbeitssituation gegeben. Nur 28,6 % wechselten in eine höher qualifizierte Position, jeweils 8,2 % erhielten anschließend mehr Gehalt oder Führungsverantwortung.¹⁹ Absolvent:innen des Universitätslehrgangs dürften aufgrund des damit erworbenen Master of Science (MSc) hingegen keine Probleme haben, entsprechend bewertete Stellen außerhalb Österreichs zu finden.²⁰

Der Master of Advanced Studies (MAS) sowie das Certificate of Advanced Studies (CAS) sind Abschlüsse aus dem Weiterbildungsbereich, die hauptsächlich in der Schweiz angeboten werden, neuerdings kann aber auch ein CAS in Deutschland erworben werden.²¹ Diese Abschlüsse entsprechen dem eidgenössischen Zertifizierungssystem für postgraduale Weiterbildungen. Das CAS-Zertifikat unterhalb eines akademischen Abschlusses. Er entspricht also der in Deutschland bekannten Zertifikatsstufe und wird mit Leistungspunkten nach dem European Credit Transfer System (ECTS) bewertet. Er ist somit im Rahmen des Bachelor-Master-Systems europaweit anerkennungsfähig. Mittels aufeinanderfolgender CAS-Lehrgänge kann ein MAS auch modular erworben werden. Das CAS bietet folglich viele Anknüpfungsmöglichkeiten und mit den Tarifabschlüssen der letzten Jahre, insbesondere der neuen Entgeltordnung zum TV-L, besteht für Arbeitgeber mehr Flexibilität, Zertifikatskurse bei der Aufgabenzuweisung und der Eingruppierung zu berücksichtigen. Es fragt sich, ob auch das bibliothekarische Bachelor-Studium so modularisiert werden könnte, dass Module zertifiziert wechselseitig von anderen Hochschulen anerkannt werden und/oder zur berufsbegleitenden Fortbildung genutzt werden können, sodass die CAS-Zertifikate Ansatzpunkte für eine bessere länderübergreifende Kooperation bei Aus- und Fortbildung von Bibliothekar:innen werden könnten.

¹⁹ Nowak und Schneckenleithner (2017) 60.

²⁰ In Österreich selbst waren Stellen, für die ein MSc die Anstellungsvoraussetzung darstellte, zumindest in der Vergangenheit nur sehr selten ausgeschrieben (in zwei der 433 untersuchten Ausschreibungen der zitierten Verbleibstudie).

²¹ Dabei handelt es sich um den CAS Bibliothekspädagogik, der als Abschluss nach drei erfolgreich absolvierten Weiterbildungsmodulen durch die HdM verliehen wird.

¹⁷ Elsner (2022).

¹⁸ Fischer und Zenkel (2019) 98.

5 Verbesserung der Mobilität durch verbindliche Anerkennungsvereinbarungen

Auch Studienabschnitte, die innerhalb der EU absolviert werden, also mit ECTS bewertet wurden und grundsätzlich europaweit anererkennungsfähig sind, werden nicht immer automatisch in allen EU-Ländern anerkannt. Aus diesem Grund muss häufig ein nationales Verfahren durchlaufen werden, um sich einen akademischen Grad oder Abschluss aus einem anderen EU-Land anerkennen zu lassen. Deutschland hat aber mit zahlreichen Staaten, insbesondere mit EU-Ländern und der Schweiz, Regierungsabkommen über die gegenseitige Anerkennung von Hochschulabschlüssen sowie von Studien- und Prüfungsleistungen (Äquivalenzabkommen) abgeschlossen. So ist die Fortsetzung des grundständigen Studiums oder die Zulassung zu weiterführenden Studien gesichert. Laut deutsch-österreichischem Äquivalenzabkommen sind bspw. Universitätslehrgänge, denen der Abschluss eines Hochschulstudiums vorausgeht, als Entsprechung der deutschen Zusatz-, Aufbau- und Ergänzungsstudiengänge anzusehen. Die Abkommen stellen aber in der Regel keine berufliche Anerkennung dar. Die Grundlage für die länderübergreifende berufliche Anerkennung des Universitätslehrgangs ist der Master-Grad.

Bei einem MAS-Abschluss verhält es sich anders. Ein MAS-Abschluss einer eidgenössischen Hochschule kann zwar gemäß Beschluss der Deutschen Kultusministerkonferenz vom 14. April 2000 unter Angabe der verleihenden Hochschule in Deutschland geführt werden. Er zählt aber nicht als akademischer Grad, da es sich um eine Weiterbildung handelt, die einem Master aus dem Bologna-System nicht gleichwertig ist. Die berufliche Mobilität ist letztlich nur auf einem Umweg gegeben, wenn nämlich vorher ein andersfachliches Master-Studium absolviert wurde – vergleichbar den Absolvent:innen des österreichischen Grundlehrgangs, die zuvor einen Bachelor-Grad in einem anderen Fach erworben haben.

Für die Abschlüsse der nichtformalen Bildung außerhalb der auf der Basis der Bologna-Deklaration formal geregelten drei Studienstufen Bachelor, Master und Doktorat gibt es keine national oder international zuständigen Anerkennungsstellen. Eine fehlende Übertragbarkeit besteht folglich beim CAS, beim MAS und beim österreichischen Grundlehrgang, mit damit eingehender geringer Mobilität. Auch das deutsche Referendariat führt nur dann zu gesteigerter Mobilität, wenn es mit dem Erwerb eines Master-Grads verbunden ist. Wenn sich Hochschulen entschließen, Module aus dem Ausland wechselseitig als

Teil ihrer Masterstudiengänge anzuerkennen und wenn auch Arbeitgeber das CAS stärker als Teil von Personalentwicklungsmaßnahmen einsetzen, dann wären die CAS-Zertifikate auch ein erfolgversprechendes Modell für mehr berufliche Mobilität. Arbeitgeber in Deutschland können bereits jetzt solche Zertifikate unabhängig vom Hochschulort bei der Eingruppierung berücksichtigen, eine entsprechende Aufgabenübertragung im Rahmen der Tarifregelungen vorausgesetzt.

Mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf sind Absolvent:innen frei, sich um Arbeitsstellen in anderen Ländern zu bewerben. So vereinfacht bspw. in Deutschland das am 01.03.2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten. Seitdem steht der deutsche Arbeitsmarkt neben Akademiker:innen auch Fachkräften mit im Ausland abgeschlossener Berufsausbildung offen. Eine offizielle Anerkennung ist innerhalb der EU oder in der Schweiz zur Berufsausübung nur nötig, wenn der Zugang im entsprechenden Land reglementiert ist. Das ist für bibliothekarische Berufsabschlüsse nicht der Fall. Die Problematik besteht eher darin, dass es für Arbeitgeber oftmals schwierig ist, einen Vergleich zu den inländischen Abschlüssen herzustellen. In Deutschland besteht die Möglichkeit, bei Anerkennungsstellen eine im Ausland erworbene staatlich anerkannte Berufsqualifikation offiziell anerkennen zu lassen. Selbst wenn die Qualifikation nur teilweise anerkannt wird, gibt es anschließend Möglichkeiten, durch eine Anpassungsqualifizierung oder eine Ausgleichsmaßnahme noch die volle Anerkennung zu erwerben. Auf dem Papier ist die Mobilität bei den Ausbildungsberufen also zwar gegeben, wegen der fehlenden Vergleichbarkeit der Abschlüsse erfordert die Personalrekrutierung aber vom Arbeitgeber die Bereitschaft, sich mit den Ausbildungsinhalten der ausländischen Abschlüsse auseinanderzusetzen, wenn kein offizielles Anerkennungsverfahren durchlaufen wurde.

6 Schlussfolgerungen für das Matching und die passenden Weiterbildungsangebote

Die Zahl der in Bibliotheken beschäftigten Mitarbeiter:innen (in VZÄ) liegt im Bereich wissenschaftlicher Bibliotheken bei knapp 12000 und im Bereich Öffentlicher Bibliotheken bei ca. 11000. Rechnet man noch einmal 10000 Mitarbeiter:innen auf nicht von der Bibliotheksstatistik erfassten Stellen hinzu, so haben wir gut 33000 Stellen in Bibliotheken, vermutlich besetzt mit ca. 45000 Personen.

Ausgebildet werden jährlich ca. 500 FaMIs. Im ersten oder zweiten Semester der Bachelor- oder Master-Studiengänge der Bibliotheks- und Informationswissenschaft befinden sich ca. 900 Personen. Geht man davon aus, dass etwa 60 % der Studienanfänger:innen und vielleicht 90 % der FaMIs das Studium oder die Ausbildung auch tatsächlich abschließen, dann sieht man, dass die Zahl der Absolvent:innen, auf die sich Bibliotheken besonders fokussieren, äußerst beschränkt ist. Damit steigt das Maß an Eigenverantwortung bei den Bibliotheken, die selbst für mehr On-the-job- und Into-the-job-Angebote sorgen müssen.

Je umfangreicher die Auswahlmöglichkeiten in Ausbildung und Studium werden, desto weniger ist sowohl den ausschreibenden Betrieben als auch den potenziellen Bewerber:innen klar, ob ausgeschriebene Stelle und vorhandenes Qualifikationsprofil zueinander passen. Um Bewerber:innen zu finden, müssen die Texte möglichst so unspezifisch formuliert werden, dass sich sowohl Quereinsteiger:innen als auch Absolvent:innen unterschiedlicher Studiengänge angesprochen fühlen könnten. Im Ergebnis wird es in den meisten Fällen so sein, dass ein Teil des gewünschten Qualifikationsprofils vorhanden sein wird und andere Qualifikationen noch fortgebildet werden müssten. Die passenden Weiterbildungsangebote sollten möglichst niedrigschwellig, präzise aufgabenbezogen und berufsbegleitend ausgestaltet sein. So hat z. B. auch das Bundesinstitut für Berufsbildung in seinen Thesen zur besseren Berufsbildung sowohl die generelle Wichtigkeit der Weiterbildung nach Beendigung der Berufsausbildung betont als auch die Wichtigkeit des Praxisbezuges hervorgehoben.²²

Zertifikatskurse, auch in Form von grenzüberschreitend kombinierbaren CAS-Abschlüssen, Micro Badges und/oder innerbetriebliche Qualifikationsangebote böten sich an, diese Lücke zu schließen. Derlei Angebote sollten dringend ausgebaut werden. Die Zertifikatsentwicklung für Quereinsteiger-Programme könnte als Minimalstandard der gegenseitigen Anerkennungsfähigkeit besonders aussichtsreich sein, denn ein nebenberufliches Studium stellt regelmäßig eine sehr hohe Hürde dar.

Gleichzeitig sollten aber auch die Kompetenzbedarfe der Bibliotheken den Jugendlichen bei der Entscheidung für ein Master- oder Bachelorstudium besser bekannt sein. Viele Fächer, die einen Abschluss im Umgang mit Informationen, Medien und Daten anbieten, beschreiben wissenschaftliche Bibliotheken als mögliche spätere Arbeitsorte. Sie bleiben aber vage, welche Fähigkeiten später wirklich

nachgefragt werden. Da es zudem viele Einsatzbereiche in Wirtschaft und Industrie, aber selbst im Öffentlichen Dienst gibt, die auf Absolvent:innen dieser Studiengänge zugreifen, tun Bibliotheken gut daran, sich besser zu präsentieren, sich aktiv als Anlaufstelle für die Praxisphasen anzubieten und den Praktikant:innen dann auch möglichst das Wissen zu vermitteln, welches später benötigt wird. Bibliotheken sind gefordert, selbst aktiv praxisbezogen fortzubilden bzw. Weiterqualifizierung zu fördern und zu fordern. Die Hochschulen sind gefordert, wechselseitige Anerkennungswege auszubauen, auch länderübergreifend. Die Modularisierung des Studiums muss einhergehen mit einer Erleichterung der Kombinationsmöglichkeiten.

Die Gefahr einer gewissen Orientierungsschwierigkeit bei der Wahl des Studienfaches – direkt bibliotheksfachlich, eher im Bereich Informatik oder Information und Kommunikation – liegt auf der Hand. Es gibt zu wenig Hilfestellungen, um den Studierwilligen die jeweiligen Chancen und Risiken zu vermitteln. Vielleicht ist die Vielfalt der möglichen Studienschwerpunkte und die daraus resultierende Schwammigkeit des bibliotheksfachlichen Qualifikationsprofils einer der Gründe, warum einige Hochschulen die Studiengänge nicht auslasten können bzw. z. B. am Institut für Bibliothekswissenschaft der Bachelor-Studiengang „Informationsmanagement & Informationstechnologie“ bereits wieder eingestellt wird.²³

Literaturverzeichnis

- Elsner, Martin (2020): 2.2.341 – Voruntersuchung der Berufsausbildung der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste: Entwicklungsprojekt: Projektbeschreibung. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_22341.pdf.
- Fischer, Michael; Zenkel, Franziska (2019): „Wir Bibliotheken“ – neue Wege in der bibliothekarischen Ausbildung. Tagungsbericht zur D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven“. In: *o-bib. Das offene Bibliotheksportal*, 6 (2), 96. Verfügbar unter <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2592-98>.
- HRK (2020): Micro-Degrees und Badges als Formate digitaler Zusatzqualifikation Empfehlung der 29. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.11.2020.
- HRK (2021a): Forderungen an Bund und Länder zur Weiterentwicklung der digitalen Lehrinfrastrukturen Entschließung des HRK-Senats vom 8.6.2021. Verfügbar unter <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/forderungen-an-bund-und-laender-zur-weiterentwicklung-der-digitalen-lehrinfrastrukturen/>.

²² Zukunftsfähig bleiben (2022).

²³ Humboldt Universität Berlin. IBI (2022).

- HRK (2021b): Neue Möglichkeiten schaffen und nutzen: Empfehlungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung Empfehlung der 32. Mitgliederversammlung der HRK vom 16.11.2021.
- HRK (2022): Zukunftswerkstatt „Nutzung digitaler Infrastrukturen für Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren an Hochschulen“. Konstituierende Sitzung.
- HRK, BDA, Stifterverband (2015): Zehn Empfehlungen zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.
- HTWK (2022): Hochschule für Wirtschaft, Technik und Kommunikation Leipzig. Bachelor Studiengänge. Verfügbar unter <https://www.htwk-leipzig.de/studieren/studiengaenge/bachelorstudien-gaenge/medieninformatik/medieninformatik-studienrichtung-bibliotheksinformatik/>.
- Humboldt Universität zu Berlin. IBI (2022): Humboldt Universität zu Berlin. Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Studiengänge. Verfügbar unter <https://www.ibi.hu-berlin.de/de/studium/studiengaenge>.
- Informations- und Datenmanagement an der FH Potsdam (2022a): Webseite. Studieninhalte. Verfügbar unter <https://iud.fh-potsdam.de/studium/studieninhalte/>.
- Informations- und Datenmanagement an der FH Potsdam (2022b): Webseite. Studieninhalte BA. Verfügbar unter <https://www.fh-potsdam.de/studium-bibliotheks-wissenschaft-ba/>.
- Neher, Günther; Schade, Frauke; Schmunk, Stefan (2021): Wanted!?! – Berufspraktische Anforderungen und Bedarfe von Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Trendanalyse 2013–2020. In: *b.i.t.-online*, 24 (1), 54–63. Verfügbar unter <https://www.b-i-t-online.de/heft/2021-01/fachbeitrag-neher.pdf>.
- Nowak, Melanie; Schneckenleithner, Clara (2017) „Wohin mit den InformationsexpertInnen?“ Ergebnisse einer Erhebung zur Berufseinstiegssituation der AbsolventInnen des Grundlehrgangs ‚Library and Information Studies‘. In: *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 70 (1), 42–65. Verfügbar unter <https://doi.org/10.31263/voebm.v70i1.1833>.
- Petersohn, Sabrina; Thiedig, Christoph (2022): Informationsmanagerin gesucht – Die Rolle wissenschaftlicher Bibliotheken in der Forschungsberichterstattung in Deutschland. In: *ABI-Technik*, 42 (1), 70–77. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1515/abitech-2022-0008>.
- RFII (2019): Digitale Kompetenzen – Dringend Gesucht! Empfehlungen Zu Berufs- Und Ausbildungsperspektiven Für Den Arbeitsmarkt Wissenschaft. Verfügbar unter <https://rfii.de/de/dokumente/>.
- Söllner, Konstanze (2017): Bibliotheken ohne Bibliothekar/innen? Qualifikationen für die wissenschaftliche Bibliothek. In: *Bibliotheksdienst*, 51 (10/11), 852–63. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1515/bd-2017-0098>.
- Technische Hochschule Köln (2022a): Webseite. Studienangebote. Verfügbar unter https://www.th-koeln.de/studium/data-and-information-science-bachelor_52793.php.
- Technische Hochschule Köln (2022b): Webseite. Studienangebote. Verfügbar unter www.th-koeln.de/studium/bibliothek-und-digitale-kommunikation-bachelor_52771.php.
- Technische Hochschule Köln (2022c): Webseite. Weiterbildungsangebote. Verfügbar unter https://www.th-koeln.de/weiterbildung/malis-module-sommersemester-2020_69961.php.
- Zukunftsfähig bleiben (2022): 9+1 Thesen für eine bessere Berufsbildung. Webseite Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/154751.php>.

**Anke Berghaus-Sprengel**

Direktorin
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Universitäts- und Landesbibliothek
Sachsen-Anhalt
August-Bebel-Str. 13
D-06108 Halle (Saale)
Anke.Berghaus-Sprengel@bibliothek.uni-halle.de
<https://orcid.org/0000-0001-6762-6161>

**Konstanze Söllner**

Ltd. Bibl.-Direktorin
Universitätsbibliothek der FAU Erlangen-Nürnberg
Universitätsstraße 4
D-91054 Erlangen
konstanze.soellner@fau.de
<https://orcid.org/0000-0002-6263-7846>