

**Gudrun Behm-Steidel**

## **Kompetenzen für Spezialbibliothekare**

**eine Untersuchung zu Anforderungen und  
Qualifizierung von Beschäftigten  
in internen Informationsabteilungen**

**Berlin Logos 2001**



## **Vorbemerkungen zur Terminologie und Orthographie**

In Ermangelung eines anderen prägnanten Begriffes wird in der vorliegenden Arbeit der Terminus Spezialbibliothek beibehalten. Die Verfasserin ist sich der Problematik bewußt, daß viele der behandelten Einrichtungen nicht (mehr) als „Bibliothek“ zu bezeichnen sind und der erweiterte Aufgabenbereich nicht direkt in der Bezeichnung aufscheint. Da sich aber in Deutschland (noch) keine „neue“ eindeutige Begrifflichkeit abzeichnet, eine passende Wortschöpfung nicht verfügbar ist und das Begriffswirrwarr nicht zusätzlich um eine weitere Benennung vergrößert werden soll, entschied sich die Autorin für die Beibehaltung des Begriffs (s. auch Kap. 2.1.2). Neben dem Terminus Spezialbibliothek werden die Bezeichnungen interne Informationsabteilung, Informationszentrum und Informationseinrichtung synonym verwendet.

Entsprechendes gilt für die Bezeichnung Spezialbibliothekar, die alle Beschäftigten in den genannten Informationseinrichtungen ohne Unterscheidung bezüglich Qualifikation (Bibliothekar oder Dokumentar), Laufbahn und Geschlecht umfaßt.

Obgleich Frauen den spezialbibliothekarischen Beruf dominieren, wird wegen der besseren Lesbarkeit bei allen personalen Begriffen nur die männliche Form gewählt. Diese repräsentiert selbstverständlich Frauen und Männer gleichermaßen.

Die vorliegende Arbeit verwendet die „alte“ Orthographie. Wechselnde Schreibweisen ergeben sich durch die Wiedergabe der jeweiligen Rechtschreibung in den Zitaten.

## **Vorwort**

Bei der Beschäftigung mit Spezialbibliotheken treten zwei Aspekte in den Vordergrund. Erstens zeigt sich ein Widerspruch zwischen dem Faktum, daß Spezialbibliotheken einerseits einen quantitativ und qualitativ bedeutenden Anteil an der Informationsversorgung haben – der auch wirtschaftlich von erheblicher Relevanz ist –, und der Tatsache, daß der Bibliothekstyp andererseits kaum wahrgenommen wird. Daraus entstand das Interesse der Verfasserin, auf die gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben von Spezialbibliotheken und ihre Bedeutung im Informationswesen hinzuweisen und den Informationseinrichtungen damit zu der ihnen gebührenden Wertschätzung zu verhelfen.

Zweitens kommt dem Personal in der spezialbibliothekarischen Thematik eine Schlüsselfunktion zu. Sämtliche Diskussionen um Spezialbibliotheken stehen in direktem oder indirektem Zusammenhang mit der wichtigsten Ressource und dem zentralen Erfolgsfaktor für die Leistung der internen Informationseinrichtungen: dem Spezialbibliothekar. Infolgedessen kommt der Qualifikation und den Kompetenzen des Personals elementare Bedeutung zu.

In Kenntnis dieser Ausgangslage will die Arbeit einen Beitrag zur Qualifikationsforschung für Spezialbibliotheken leisten. Das primäre Anliegen – abgeleitet aus der Lehrtätigkeit der Verfasserin – gilt der zukunftsorientierten Qualifizierung von Infor-

mationsspezialisten für das Berufsfeld Spezialbibliotheken. Dabei ergibt sich die zentrale Frage, welche Qualifikationsanforderungen an zukünftige Spezialbibliothekare zu stellen sind und wie die Qualifizierung erfolgen sollte.

Die Publikation wurde unter dem gleich lautenden Titel als Dissertation beim Dekan der Philosophischen Fakultät I Prof. Dr. Wilfried Nippel an der Humboldt-Universität zu Berlin eingereicht. Die Promotion erfolgte unter Prof. Dr. Engelbert Plassmann (Erstprüfer) und Prof. Dr. Walther Umstätter vom Institut für Bibliothekswissenschaft. Die Disputation fand am 11. Juli 2001 statt.

Mein Dank gilt den beiden Gutachtern für die Betreuung meiner Promotion.

„I am interested in the future  
because that is where I plan to spend the rest of my life.”

Charles Franklin Kettering  
(1876-1958)

---

Einleitung.....	1
<b>1 Qualifikationsforschung.....</b>	<b>3</b>
1.1 Terminologie der Qualifikationsforschung .....	3
1.2 Qualifikationsforschung in der Informationsgesellschaft.....	9
1.3 Qualifikationsforschung für Informationsberufe.....	16
<b>2 Allgemeines zu Spezialbibliotheken .....</b>	<b>27</b>
2.1 Bibliothekstyp Spezialbibliothek.....	27
2.1.1 Präzisierte Begriffsdefinition Spezialbibliothek.....	27
2.1.2 Entwicklungsgeschichte der Definition des Bibliothekstyps .....	30
2.1.3 Abgrenzung zu anderen Bibliothekstypen und zum Bereich Dokumentation .	37
2.2 Entstehung und Geschichte von Spezialbibliotheken.....	44
2.2.1 Historischer Überblick.....	44
2.2.2 Entstehung der einzelnen Spezialbibliothek.....	51
2.3 Einzelne Typen von Spezialbibliotheken .....	52
2.3.1 Spezialbibliotheken differenziert nach Fachgebieten.....	52
2.3.2 Spezialbibliotheken differenziert nach Trägerinstitutionen.....	54
2.3.3 Spezialbibliotheken mit überregionaler Bedeutung .....	59
2.3.4 One-Person Libraries .....	61
2.4 Statistiken zu Spezialbibliotheken.....	65
2.4.1 Statistische Angaben zu Spezialbibliotheken in Deutschland.....	66
2.4.2 Statistiken zu Spezialbibliotheken aus den USA und Europa .....	71
2.5 Arbeitsgemeinschaften und Organisationen für Spezialbibliotheken .....	73
2.5.1 Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken .....	74
2.5.2 Spezielle Arbeitsgemeinschaften für Spezialbibliotheken .....	76
2.5.3 Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis und die Arbeitskreise für Information.....	78
2.5.4 Organisationen für One-Person Librarians.....	79
2.5.5 Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken.....	80
2.5.6 Internationale und ausländische Organisationen für Spezialbibliotheken.....	81
2.5.7 Analyse der gegenwärtigen Situation spezialbibliothekarischer Arbeitsgemeinschaften .....	84
2.6 Spezialbibliothekarische Fachliteratur .....	86
<b>3 Personal in Spezialbibliotheken .....</b>	<b>89</b>
3.1 Image, Identität und Berufsbild .....	89
3.2 Beschäftigungsverhältnisse .....	93
3.3 Arbeitsmarkt .....	97
3.4 Qualifikation von Spezialbibliothekaren .....	103
3.5 Arbeitsorganisation.....	107
3.6 Arbeitssituation.....	112
3.7 Professionalisierung der Spezialbibliothekare.....	114

4	<b>Aufgaben und Betrieb von Spezialbibliotheken</b> .....	117
4.1	Die Spezialbibliothek als Teil der Trägerinstitution .....	117
4.1.1	Situation der Trägerorganisation .....	119
4.1.2	Auftrag der Bibliothek in der Trägerorganisation .....	121
4.1.3	Strategische Planung und Marketing für die Bibliothek .....	123
4.1.4	Position der Bibliothek innerhalb der Organisation .....	126
4.1.5	Infrastruktur der Spezialbibliothek .....	128
4.2	Kunden-/Marktorientierung der Spezialbibliothek .....	132
4.2.1	Kunden der Spezialbibliothek .....	133
4.2.2	Informationssituation .....	135
4.2.3	Dienstleistungsangebot .....	138
4.2.4	Öffentlichkeitsarbeit für die Spezialbibliothek .....	143
4.3	Bibliotheksverwaltung .....	146
4.3.1	Bestandsbildung und -verwaltung .....	150
4.3.1.1	Bestandsentwicklung .....	151
4.3.1.2	Erwerbung .....	154
4.3.1.3	Formale Erfassung .....	158
4.3.1.4	Inhaltliche Erschließung .....	162
4.3.1.5	Technische Medienbearbeitung .....	164
4.3.1.6	Bestandspräsentation .....	165
4.3.2	Dokumentbeschaffung .....	168
4.3.3	Schaffung von Informationszugängen .....	169
4.3.4	Benutzung, Information und Informationsberatung .....	174
4.4	Arbeitsorganisation .....	176
4.4.1	Ziel-, Aufgaben- und Zeitplanung .....	177
4.4.2	Kooperation .....	182
4.4.3	Zusätzliche Aufgaben und Zuständigkeiten .....	182
4.5	Kosten, Nutzen und Qualität der Spezialbibliothek .....	184
4.5.1	Finanzen .....	186
4.5.2	Etatplanung und -verwaltung .....	187
4.5.3	Kostenrechnung .....	190
4.5.4	Leistungsmessung .....	196
4.5.5	Qualitätsmanagement .....	198
4.6	Fazit .....	200
5	<b>Formulierung eines Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare</b> .....	203
5.1	Allgemeines .....	203
5.1.1	Zielsetzung .....	204
5.1.2	Qualifikationsanforderungen an Spezialbibliothekare – Auswertung bisheriger Veröffentlichungen .....	205
5.1.3	Definition des Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare .....	210
5.2	Methodisch-fachliche Kompetenz .....	212
5.2.1	Definition .....	212
5.2.2	Praxis .....	213
5.2.3	Inhalte .....	214
5.2.4	Vermittlung .....	221
5.3	Wissenschaftskompetenz .....	224
5.3.1	Definition .....	224
5.3.2	Praxis .....	224
5.3.3	Inhalte .....	225
5.3.4	Vermittlung .....	228
5.4	IT-Kompetenz .....	230

5.4.1	Definition.....	230
5.4.2	Praxis .....	231
5.4.3	Inhalte .....	232
5.4.4	Vermittlung.....	234
5.5	Managementkompetenz.....	235
5.5.1	Definition.....	235
5.5.2	Praxis .....	238
5.5.3	Inhalte .....	242
5.5.4	Vermittlung.....	246
5.6	Unternehmensbezogene Kompetenz .....	247
5.6.1	Definition.....	247
5.6.2	Praxis .....	248
5.6.3	Inhalte .....	249
5.6.4	Vermittlung.....	252
5.7	Persönliche und soziale Kompetenz .....	254
5.7.1	Definition.....	254
5.7.2	Praxis .....	255
5.7.3	Inhalte .....	260
5.7.4	Vermittlung.....	264
5.8	Fazit .....	266
6	<b>Analyse der Aus- und Fortbildung.....</b>	269
6.1	Bibliothekarische und dokumentarische Ausbildung .....	269
6.2	Ausbildung für Spezialbibliotheken .....	279
6.3	Bibliothekarische und dokumentarische Fortbildung.....	288
6.4	Fortbildung für Spezialbibliothekare.....	294
6.5	Qualifizierung für Spezialbibliotheken – Beispiele aus dem Ausland .....	301
7	<b>Perspektiven für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren .....</b>	309
7.1	Modell für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren.....	309
7.2	Voraussetzung für die Ausbildung von Spezialbibliothekaren .....	311
7.2.1	Strategische Planung der Ausbildungsinstitution .....	312
7.2.2	Personal .....	319
7.2.3	Infrastruktur .....	321
7.2.4	Rekrutierung von Studierenden .....	323
7.3	Entwicklungstrends .....	326
7.3.1	Qualitätsbewußtsein.....	326
7.3.2	Flexibilisierung der Studienkonzepte .....	330
7.3.3	Internationalisierung .....	333
7.4	Praktische Vorschläge zur Ausbildung von Spezialbibliothekaren.....	339
7.4.1	Lernziele .....	340
7.4.2	„Lernkultur“ in der Ausbildung.....	343
7.4.3	Lernformen der Ausbildung .....	345
7.4.4	Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken.....	352
7.5	Von der Ausbildung in die Praxis.....	359
7.6	Realisierungsvorschläge zur Fortbildung von Spezialbibliothekaren .....	365
7.6.1	Organisation der persönlichen Fortbildung .....	367
7.6.2	Lernformen der Fortbildung .....	371
7.6.3	Zertifizierung .....	374
8	<b>Schlußbetrachtung.....</b>	379

## Inhaltsverzeichnis

---

Abbildungsverzeichnis .....	385
Tabellenverzeichnis.....	385
Abkürzungsverzeichnis .....	387
Literaturverzeichnis.....	393
Anhang A: Datentabellen .....	437
Anhang B: Verzeichnisse von Spezialbibliotheken .....	441
Anhang C: Spezialbibliothekarische Organisationen – Internet-Adressen .....	447
Anhang D: Ausbildungsinstitutionen – Internet-Adressen .....	449
Anhang E: New Book Economy – Fortbildungsplan.....	451

## **Einleitung**

Das Anliegen der Autorin, sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit intensiv mit dem Bibliothekstyp Spezialbibliotheken zu beschäftigen, resultiert vorrangig aus ihrer Lehrtätigkeit im Bereich Spezialbibliotheken am Fachbereich Informations- und Kommunikationswesen der Fachhochschule Hannover

Die Übernahme des Lehrgebietes erfolgte nach einer intensiven thematischen Einarbeitung und zahlreichen Kontakten zu Spezialbibliothekaren. Die Mitarbeit in spezialbibliothekarischen Projekten, Teilnahme an zahlreichen Seminaren und Tagungen für Spezialbibliotheken sowie die Mitgliedschaft in Arbeitsgemeinschaften und dem Beirat der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken vermittelte einen tieferen Einblick in die Berufspraxis.

Mit der Einführung von Studienschwerpunkten am Fachbereich bot sich der Verfasserin die Gelegenheit, innerhalb des bibliothekarischen Studiengangs eine Qualifizierung für das Berufsfeld Spezialbibliotheken zu realisieren. Da die Recherche nach möglichen Modellen nur wenig Anregungen ergab, entstand der Wunsch, die Qualifikationsanforderungen an Spezialbibliothekare zu untersuchen und geeignete Studienmodule zu entwickeln. Dabei erwies sich die Parallelität von Lehrpraxis und Forschung für das Lehrgebiet – außer im Hinblick auf die Doppelbelastung – als sehr fruchtbar. Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit flossen in die Ausbildung ein; Veränderungen der spezialbibliothekarischen Berufspraxis wurden für die Lehre und die Untersuchung verarbeitet, und neue Erfahrungen aus der Gestaltung der Lehre sowie Rückmeldungen der Studierenden gaben der Studie weitere Impulse. Allein schon in dieser Hinsicht war die Arbeit sinnvoll und hilfreich.

Über diesen internen Wirkungskreis hinaus verfolgt die Arbeit einerseits das Ziel, zum Dialog zwischen Berufspraxis und Ausbildung sowie zur Diskussion des spezialbibliothekarischen Kompetenzprofils anzuregen. Andererseits ist es ihr Anliegen, daß der Arbeitsmarkt Spezialbibliotheken entsprechend seiner Relevanz in den bibliothekarischen und dokumentarischen Studiengängen stärkere Berücksichtigung findet.

### **Aufbau der Arbeit**

*Kapitel 1* bildet die Annäherung aus der Perspektive der Qualifikationsforschung. Die methodischen Grundlagen der Qualifikationsforschung bilden die Basis für die spätere Bestimmung der Qualifikationsanforderungen und des Kompetenzprofils. Gleichzeitig wird das Thema in den größeren Kontext der Qualifikationsentwicklung in der Informations- und Wissensgesellschaft gestellt. Aus der Sicht der Qualifikationsforschung ergeben sich Folgerungen für die künftige Qualifikation der Informationsberufe im allgemeinen, die für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren zu berücksichtigen sind.

Im *Kapitel 2* werden die bibliothekstypologischen Grundlagen des Themas gelegt. Aus der Unschärfe des Terminus 'Spezialbibliothek' ergibt sich die Notwendigkeit einer präzisierten Definition. Neben der Analyse der bisherigen Begriffsbestimmungen wird der Bibliothekstyp gegen benachbarte und verwandte Informationseinrichtungen abgegrenzt. Die Entstehung von Spezialbibliotheken, ihre Heterogenität und Quantität sowie

die Vorstellung der spezialbibliothekarischen Arbeitsgemeinschaften und Organisationen verdeutlichen die Situation der Spezialbibliotheken in Deutschland.

*Kapitel 3* untersucht die Personalsituation und den Arbeitsmarkt Spezialbibliotheken. Die quantitative Analyse des Arbeitsmarkts basiert auf der deutschen Bibliotheksstatistik, die um Hochrechnungen ergänzt wurde. Für die qualitative Untersuchung erfolgte eine Auswertung von Stellenanzeigen für Positionen in Spezialbibliotheken.

In *Kapitel 4* werden als weitere Voraussetzung für die Bestimmung der Qualifikationsanforderungen die Aufgaben und der Betrieb von Spezialbibliotheken aus der Sicht der Bibliothekspraxis dargelegt. Die Ausführungen zeigen die Vielfalt der Tätigkeiten, die besondere Arbeitssituation und Gewichtung der Aufgaben – auch im Vergleich zu großen wissenschaftlichen Bibliotheken.

*Kapitel 5* wertet zunächst bereits vorliegende Veröffentlichungen zu Qualifikationsanforderungen an Bibliothekare und Dokumentare aus. Auf Grundlage der Ergebnisse und der Erkenntnisse aus den vorangegangenen Kapiteln wird das spezialbibliothekarische Anforderungsprofil erarbeitet. Die Formulierung des Kompetenzprofils erfolgt in sechs differenzierten Kompetenzbereichen. Die Kompetenzbereiche werden definiert und anhand der Kriterien Inhalt, Praxis und Vermittlung detailliert beschrieben.

In *Kapitel 6* schließt sich die Untersuchung der gegenwärtigen bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildung im Hinblick auf eine spätere Tätigkeit in Spezialbibliotheken an. Bestehende Schwächen aber auch positive Veränderungstendenzen werden aufgezeigt. Des Weiteren wird die Fortbildungssituation analysiert und der spezialbibliothekarische Lernbedarf bestimmt.

Aus der Diskrepanz zwischen der gegenwärtigen Sachlage der Aus- und Fortbildung und den Anforderungen des Kompetenzprofils lassen sich Vorschläge zur Optimierung der Qualifizierung von Spezialbibliothekaren ableiten. Diese Anregungen werden in *Kapitel 7* ausgeführt, bezogen auf drei Qualifizierungsphasen: Ausbildung, Übergang von der Ausbildung in die Berufspraxis und Fortbildung.

Die Arbeit ist bestrebt, einen Beitrag zur anwendungsbezogenen Forschung zu leisten, indem sie Erkenntnisse zu Spezialbibliotheken aus verschiedenen Gebieten und unterschiedlichen Perspektiven zusammenträgt und durch die Analyse und die daraus abgeleiteten Empfehlungen neue Impulse für die zukünftige Aus- und Fortbildung gibt.

Die Bearbeitung des vorliegenden Themas verbindet Elemente der Bibliothekspraxis (Aufgabe und Betrieb von Spezialbibliotheken) und der Bibliothekswissenschaft (Bibliothekstypologie) mit arbeitsmarkt- und berufspolitischen Aspekten sowie der Qualifikationsforschung und Fragen der berufsspezifischen Qualifizierung.

Darüber hinaus bemüht sich die Arbeit, durch ihr thematisch breites Spektrum praxisorientierte Akzente zu setzen. Dabei konzentrieren sich die Ausführungen auf die Situation in Deutschland, beziehen jedoch, dort wo es sinnvoll ist, die gut dokumentierte Sachlage und die umfangreiche spezialbibliothekarische Fachliteratur vor allem aus dem angloamerikanischen Raum (insbesondere den USA) mit ein. Internationale Beispiele, die Anregungen zu Innovationen und Veränderungen liefern, werden im jeweiligen thematischen Zusammenhang angeführt.

# 1 Qualifikationsforschung

Im Rahmen der Untersuchung der Qualifikationsanforderungen an Spezialbibliothekare werden zunächst die Basisbegriffe des Forschungsgebietes der Qualifikationsforschung vorgestellt, ihre Relevanz für die Informationsgesellschaft aufgezeigt und die Tendenzen der Qualifikationsentwicklung für die Informationsberufe im allgemeinen skizziert.

## 1.1 Terminologie der Qualifikationsforschung

Das Forschungsgebiet der Qualifikationsentwicklung verfolgt zwei Ansätze, bezeichnet als Qualifikationsanforderungsentwicklung und Qualifikationsforschung. Die Qualifikationsanforderungsentwicklung untersucht die

„Veränderungen des beruflichen Anforderungsprofils, d. h. [die] für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten unter dem Einfluß technischer, wirtschaftlicher und organisatorischer Entwicklungen im Arbeitsleben“.<sup>1</sup>

Die Definition der Qualifikationsforschung zeigt deren interdisziplinären Ansatz:

„Nach Branchen und beruflichen Funktionsbereichen differenzierte Analysen und Prognosen der qualitativen und quantitativen Qualifikationsentwicklung erfolgen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Industriosozologie, der Arbeitspsychologie und der Curriculumforschung.“<sup>2</sup>

Die dabei eingesetzten Methoden und Verfahren sind

„Arbeitsmarktstudien, Arbeitsplatzanalysen, Expertenbefragungen [und] bildungsökonomische Analysen. Forschungsergebnisse zur Qualifikationsentwicklung sind wichtige Bezugsdaten für die Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik, für die Bildungsplanung und Berufsbildungsplanung und für die Curriculumentwicklung.“<sup>3</sup>

Die graphische Darstellung des Forschungsgebietes Qualifikationsforschung illustriert die unterschiedlichen beteiligten Wissenschaftsdisziplinen.

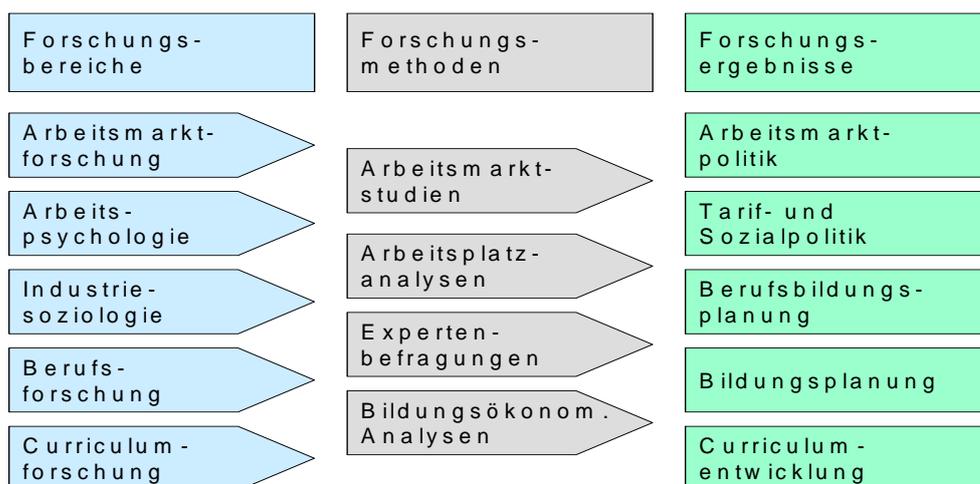


Abbildung 1: Forschungsgebiet Qualifikationsforschung

<sup>1</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 3157

<sup>2</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 3157

<sup>3</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 3157

Die Vielfalt der Forschungsmethoden und die Verwendung der Forschungsergebnisse liefern Basisdaten für zukünftige Planungen in Bildung, Politik und Wirtschaft.

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, einen Beitrag zur Berufs- und Curriculumforschung für einen speziellen Ausschnitt der Informationsberufe zu leisten. Dabei wird auf vorhandene Forschungsergebnisse in Form von Arbeitsmarktstudien, Statistiken zum Berufsfeld und bildungsökonomischen Analysen zurückgegriffen. Die Auswertung der Fachliteratur zum speziellen Berufsfeld, zur Aus- und Fortbildung von Informationsspezialisten und zur Qualifikationsforschung für Informationsberufe bildet die Grundlage der Arbeit und wurde durch eigene Forschungen in Bezug auf Arbeitsplatz- und Stellenanalysen ergänzt. Die Ergebnisse geben Anregungen für die zukünftige Curriculumentwicklung, die Bildungsplanung und die Planung von Fortbildung für die Informationsberufe.

Da die Fachbegriffe der Qualifikationsforschung als Bestandteil der Alltagssprache zwar allgemein verständlich sind, aber selten exakt verwendet werden, folgt eine Definition der zentralen Fachtermini.

In seiner allgemeinen Bedeutung steht der Schlüsselbegriff **Qualifikation** für „allgemeine Befähigung, Eignung; Befähigungsnachweis“.<sup>4</sup>

Im Kontext des Arbeitslebens bezeichnet Qualifikation

„die Merkmale eines Menschen hinsichtlich Arbeitsfähigkeit (Wissen), Arbeitsdisposition, Arbeitskondition (Können) und Arbeitsbereitschaft (Wollen). Qualifikation wird uneinheitlich definiert, wobei folgende Merkmale und Ausprägungen verwendet werden: kognitive Merkmale (Kenntnisse, Verstehen, Problemlösung), affektive Merkmale (Interessen, Empfindungen, Werthaltungen), sensomotorische Merkmale (manuelle Geschicklichkeit, Körpergeschicklichkeit, Reaktionsvermögen), physiologische Merkmale (Belastbarkeit, Ausdauer, körperliche Kraft, Kondition, Sehen, Hören).“<sup>5</sup>

Im Bereich der Wirtschaft wird Qualifikation interpretiert als

„individuelles Arbeitsvermögen, d. h. die Gesamtheit der subjektiv-individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensmuster, die es dem einzelnen erlauben, die Anforderungen in bestimmten Arbeitsfunktionen auf Dauer zu erfüllen (Baethge). [Damit] umfaßt [Qualifikation] funktionale, politisch-ökonomische und soziale Dimension von Arbeit.“<sup>6</sup>

Übereinstimmend beinhaltet die Qualifikation einer Person also Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensmuster.

**Fähigkeiten** gehen einerseits auf Begabungen zurück, bei denen angeborene Bedingungen im Vordergrund stehen. Andererseits werden Fähigkeiten durch Lernprozesse erworben, die im Grad der Ausprägung von Person zu Person variieren.

„Fähigkeiten werden letztlich durch die Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche definiert, denen sie zugeordnet werden. Die Ergebnisse der empirischen Forschung über den Fähigkeitsbegriff zeigen, dass viele Fähigkeiten sich teilweise überlappen, d. h. dass verschiedenen Fähigkeiten gleiche Bedingungen zugrunde liegen können und dass es andererseits mehrere Bedingungen gibt, von denen keine eindeutig nur einer ganz bestimmten Fähigkeit oder Leistung zugeordnet werden kann.“<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Brockhaus (1996) Bd. 17, S. 656

<sup>5</sup> Brockhaus (1996) Bd. 17, S. 656

<sup>6</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 3157

<sup>7</sup> Brockhaus (1996) Bd. 7, S. 63-64

Im wirtschaftlichen Bereich bezeichnen Fähigkeiten die

„Gesamtheit der individuellen Bedingungen, die für die Erreichung einer bestimmten Leistung neben der Motivation erforderlich sind (Leistung = Motivation + F[ähigkeit)].“<sup>8</sup>

Als Fähigkeiten werden z. B. unterschieden: Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit oder die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten. Die Kommunikationsfähigkeit kann bei einer Person auf einer sprachlichen Begabung basieren, die durch Kenntnisse, Übung und Erfahrung aus weiteren Lernprozessen ergänzt wird. In den genannten Fähigkeiten werden verschiedene Personen sehr unterschiedliche Ausprägungen aufweisen. Eine Überlappung der aufgeführten Fähigkeiten ist deutlich erkennbar, z. B. ist Teamfähigkeit ohne die Fähigkeit zu guter Kommunikation nicht erreichbar. Für die Übernahme einer Leitungsfunktion sind sie unerlässlich, gleichzeitig sind sie aber auch für andere Arbeitsbedingungen relevant und können nicht eindeutig zugeordnet werden.

**Kenntnisse** hingegen werden durch Lernprozesse erworben. Unterschieden werden allgemeine Sach- oder Fachkenntnisse einer Wissenschaftsdisziplin oder einzeln ausgewiesene Kenntnisse wie die einer Fremdsprache, eines Betriebssystems, einer Programmiersprache usw. Je nach Umfang der Kenntnisse wird von Basis- bzw. Grundlagenkenntnissen oder vertieften Kenntnissen gesprochen. Die Vermittlung von Kenntnissen steht im Lernprozeß in Schule, Berufsausbildung und Studium im Vordergrund.

Der Begriff **Kompetenz** wird je nach Umfeld unterschiedlich interpretiert. Im allgemeinen Sprachgebrauch steht Kompetenz für „allgemeinen Sachverstand; Zuständigkeit“.<sup>9</sup>

Aus der Perspektive der Wirtschaft und der Arbeitswelt meint Kompetenz, im engeren Sinn, die

„Befugnis, Maßnahmen zur Erfüllung von Aufgaben zu ergreifen, für deren Bewältigung der Kompetenzträger die Verantwortung trägt; im weiteren Sinn: sämtliche organisatorischen, d. h. offiziellen, generell und dauerhaft wirksamen Vorschriften für Handlungen in organisatorischen Einheiten. [...] Unterschieden werden: Entscheidungs-, Realisations-, Kontrollkompetenz“.<sup>10</sup>

In der Pädagogik wird der Kompetenzbegriff<sup>11</sup> zu Beginn der siebziger Jahre aufgegriffen und reflektiert ein sich wandelndes Lern- und Lernzielverständnis. 1974 definiert der Deutsche Bildungsrat Kompetenzen als das Ziel von Lernprozessen. Der pädagogische Kompetenzbegriff basiert auf der „Pädagogischen Anthropologie“ Heinrich Roths, der Erziehung als Förderung von Handlungskompetenz über die Entwicklung von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz versteht.<sup>12</sup> Seit Mitte der achtziger Jahre bestimmt dieses persönlichkeits- und handlungsorientierte Lernzielsystem zunehmend die Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Der von Roth geprägte Kompetenzbegriff, der in der vorliegenden Arbeit Verwendung findet, versteht Kompetenz als Handlungskompetenz, welche die drei Dimensionen Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz umfaßt.

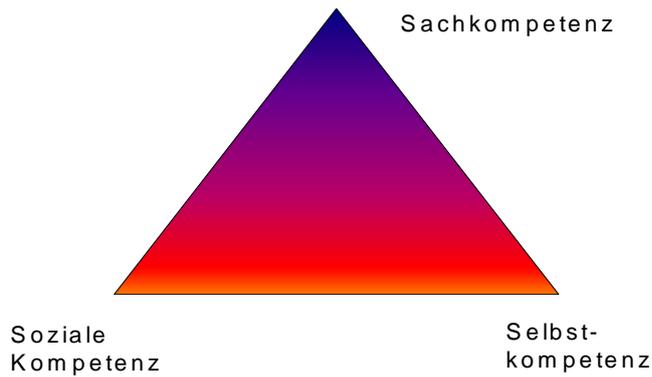
<sup>8</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 1089

<sup>9</sup> Brockhaus (1996) Bd. 12, S. 247

<sup>10</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 2176

<sup>11</sup> vgl. Reetz (1999), S. 245

<sup>12</sup> vgl. Roth (1976), Bd. 2, 180 ff.



**Abbildung 2: Dimensionen von Handlungskompetenz**

Die Ausführungen von Lothar Reetz erläutern die Aspekte des Kompetenzbegriffes:

„**Sachkompetenz** betrifft die allgemeine kognitive Leistungsfähigkeit des Individuums, d. h., die Fähigkeit zu sacheinsichtigem und problemlösendem Denken und Handeln. Eine spezifische Form der Sachkompetenz ist die sog. **Fachkompetenz**. Mit ihr wird ein professionelles Potential von Fach-Wissen und -Können bezeichnet. Der Begriff verweist darauf, daß es berufs- und fachspezifische Bereiche der Wirklichkeit gibt, für deren Bewältigung man korrespondierendes Fachwissen und fachliches Können braucht. Mit dem Begriff wird die Fähigkeit gemeint, sachstrukturelles und strategisches Wissen so aufeinander zu beziehen, daß Problemlösungen in fachspezifischen Bereichen [...] anforderungsgerecht gelingen. Eine Erweiterung der Sach- bzw. Fachkompetenz ergibt sich durch die Ausformung situativ übergreifender Strategien und Heuristiken (Findungs- und Lösungsverfahren). Ein breites und flexibles Inventar an Heuristiken begründet **Methodenkompetenz**. Sach- und methodengerechtes Handeln entspricht aber nicht allein schon mündiger Handlungskompetenz. Handeln muß auch sozial vertretbar und moralisch verantwortbar sein; d. h., Handlungskompetenz als Fähigkeit zu mündigem Handeln umschließt auch Sozialkompetenz und humane Selbstkompetenz. **Sozialkompetenz** betrifft ebenso kooperatives und solidarisches wie sozialkritisches und kommunikatives Handeln können. [...] **Selbstkompetenz** betrifft die Fähigkeit zu moralisch selbstbestimmtem humanen Handeln. Dazu gehört neben der Behauptung eines positiven Selbstkonzeptes (Selbstbildes) vor allem die Entwicklung zu moralischer Urteilsfähigkeit.“<sup>13</sup>

Die berufliche Handlungskompetenz bildet das Potential des einzelnen, den beruflichen Aufgaben und Situationen zu begegnen. Aus der Perspektive des Beschäftigungssystems werden derartige Qualifikations- und Leistungsanforderungen als berufliche Qualifikationen formuliert.<sup>14</sup>

In der berufsspezifischen Qualifikationsforschung wird der Kompetenzbegriff zumeist ohne Differenzierung in Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz verwendet. Betont wird vielmehr das umfassende Verständnis von Kompetenzen mit den Facetten Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrung und (positiver) Einstellung.<sup>15</sup>

Entsprechend dem beruflichen Bezugsrahmen werden Kompetenzen oft pragmatisch definiert<sup>16</sup> und unterschiedlich stark differenziert, ohne daß sich bisher eine einheitliche

<sup>13</sup> Reetz (1999), S. 246 [Hervorhebung d. Verf.]

<sup>14</sup> vgl. Reetz (1999), S. 245

<sup>15</sup> Diese Aussage findet sich u. a. im Kontext zum Wissensmanagement bei Karner (1996), S. 126.

<sup>16</sup> So werden Kompetenzen in einem zentralen Dokument der spezialbibliothekarischen Qualifikationsentwicklung wie folgt definiert: “Competencies are a combination of skills, knowledge, and behaviors important for organizational success, personal performance, and career development.” – Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 4

Unterscheidung oder Terminologie durchgesetzt hätte. Die verschiedenen Ansätze zur Festlegung von Kompetenzen für den Bereich der Informationsberufe werden im Kapitel 5 im Vorfeld der Erstellung eines Anforderungsprofils für Spezialbibliothekare dargestellt.

### Unter den sogenannten **Schlüsselqualifikationen**

„versteht man Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche die Eignung für viele alternative Positionen und Funktionen gegenwärtig sowie für die Bewältigung von sich laufend verändernden Anforderungen während des zukünftigen Berufslebens erbringen.“<sup>17</sup>

Der Begriff wurde in den siebziger Jahren geprägt<sup>18</sup> und drückt die Erkenntnis aus, daß branchen- und berufsübergreifend (ab einem gewissen Qualifikationsniveau) neben den berufsspezifischen Fachkenntnissen zunehmend Anforderungen wie Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit eine „Schlüssel“funktion in nahezu jedem Anforderungsprofil einnehmen.

Das Verständnis dessen, was zu den Schlüsselqualifikationen gezählt wird, ist sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion als auch in den Anforderungsprofilen aus der Wirtschaft heterogen und reicht von Persönlichkeitsmerkmalen, die im Verlauf der Sozialisation ausgeprägt werden, bis zu spezifischen, erlernbaren Methoden. Aus Sicht der Pädagogik ist der Terminus mißverständlich gewählt, da Schlüsselqualifikationen nicht primär auf die Qualifikation, sondern auf die Kompetenz zielen.<sup>19</sup>

Stellenanzeigen, die sich an den Adressatenkreis von Hochschulabsolventen wenden, enthalten z. B. folgende Anforderungen bezüglich der Schlüsselqualifikationen: Innovationsfähigkeit, unternehmerisches Denken, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Methodenkompetenz, Fähigkeit zur Konfliktlösung und Entscheidungsfindung, Präsentations- und Ausdrucksfähigkeit, Führungskompetenz, Projektmanagement usw.

Der inzwischen auch in der deutschen Literatur vielfach benutzte Terminus „**skills**“ wird mit den Begriffen Geschick(lichkeit), Kunst(fertigkeit), Fähigkeit, Können, (Fach-, Sach-)Kenntnis, Erfahrung, Gewandtheit, Können, Kenntnis, Qualifikation äußerst unscharf übersetzt. Um begriffliche Unklarheiten zu vermeiden, findet er in der vorliegenden Arbeit keine Anwendung.

Die Bedeutung einer Kompetenz und der Umfang von Kenntnissen wird ebenfalls uneinheitlich beschrieben. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe Kernkompetenz/-qualifikation, Basisqualifikation wie folgt verwendet: Kernkompetenz/-qualifikation bezeichnet die spezifische Kompetenz/Qualifikation, die einen Beruf charakterisiert, ihn eindeutig von anderen unterscheidet und abgrenzt. Basisqualifikation meint das Minimum an unabdingbaren Grundlagenkenntnissen, die für die Ausübung des Berufes erforderlich sind.

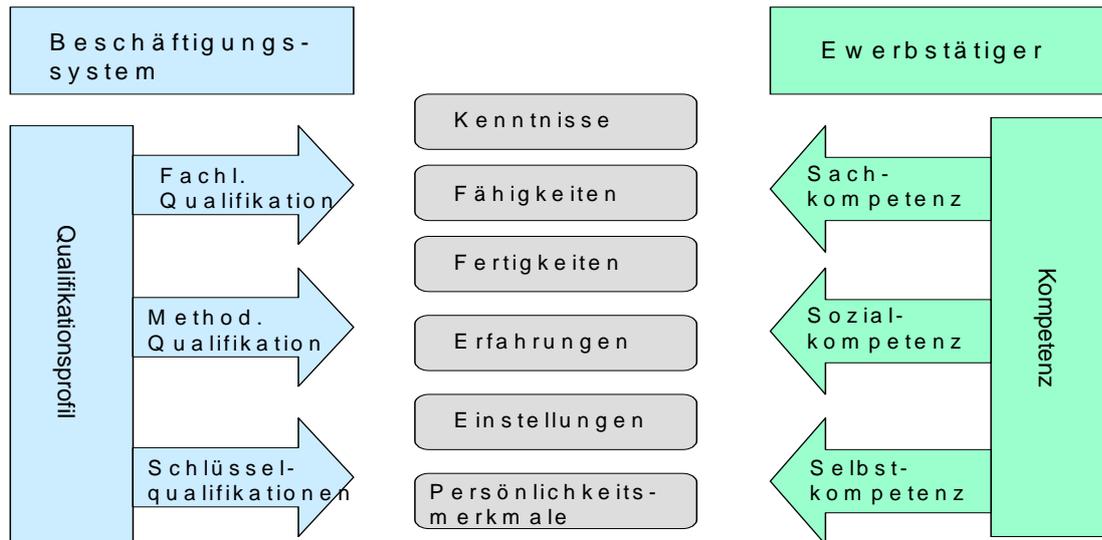
Die Untersuchung der Definitionen zeigt die enge Verflechtung der Begriffe. Insbesondere die Differenzierung der Termini Qualifikation und Kompetenz gestaltet sich kompliziert. Beide Begriffe umfassen die Dimensionen Kenntnisse/Wissen, Fähig- und

<sup>17</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 3356

<sup>18</sup> Der Begriff wurde eingeführt von Dieter Mertens, dem ehemaligen Leiter des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

<sup>19</sup> Nach der Auffassung von Lothar Reetz ist der Begriff „also als eine Metapher aufzufassen, die den dahinterstehenden Kompetenzgedanken transportiert.“ – Reetz (1999), S. 246

Fertigkeiten, Erfahrung und Einstellung. Der Begriff Qualifikation wird vorwiegend im Sinne von fachlicher Qualifikation verwendet und bezeichnet die Anforderungen aus Sicht des Beschäftigungssystems. Kompetenzen meinen in einem umfassenden Sinn das handlungsorientierte Potential des einzelnen. Es ist jedoch festzustellen, daß die bibliothekarische Fachliteratur mit Bezügen zur angewandten Qualifikationsforschung die Begriffe häufig synonym gebraucht. Für die vorliegende Arbeit werden die Termini, wie oben dargelegt und in der nachstehenden Grafik illustriert, möglichst differenziert verwendet.



**Abbildung 3: Begriffe Qualifikation und Kompetenz**

Die berufliche Qualifizierung erfolgt durch Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung.

Die **Ausbildung**, genauer die Berufsausbildung, führt zu einem berufsqualifizierenden Abschluß und befähigt zur Berufsausübung. So stellt Barbara Jedwabski fest:

„Ausbildung im wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliothekswesen hat immer einen fachlichen Abschluß in Form einer Prüfung als Ziel, sie wird durchgeführt von gesetzlich dafür vorgesehenen Institutionen, sie ist geregelt für den Beamten- und den Angestelltenbereich.“<sup>20</sup>

Die Begriffe **Weiterbildung** und **Fortbildung** werden häufig als Synonyme gebraucht. Der Bildungsgesamtplan '90 unterscheidet zwischen der außerberuflichen und beruflichen Weiterbildung und verwendet damit Weiterbildung als Oberbegriff;

„Weiterbildung meint im öffentlichen Sprachgebrauch vorrangig berufsbildende Inhalte und okkupiert dabei den politischen oder auch musisch-kulturellen Bildungsbegriff.“<sup>21</sup>

Auch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung ist keine verbindliche Definition, die sich auf Maßnahmen, Ziele oder Abschlüsse stützt, verfügbar.<sup>22</sup> Die Fortbildung

<sup>20</sup> Jedwabski (1996), S. 1

<sup>21</sup> Bildungsgesamtplan '90 (1990), S. 188

<sup>22</sup> Die Interpretation des Bildungsgesamtplans von 1974 von Weiterbildung als quartärer Bereich des Bildungswesens (nach Elementar-, Primär- und Sekundarbereich) hat sich durch die Vielfalt einerseits und die geringe Integration in das staatliche Bildungssystem nicht durchgesetzt. – Vgl. Bildungsgesamtplan '90 (1990), S. 208

dient nach allgemeinem Sprachgebrauch<sup>23</sup> der Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation und der Anpassung an die aktuellen Entwicklungen und ist meist Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg. In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Fortbildung verwendet für die berufliche Weiterbildung im weitesten Sinn. Damit umfaßt sie alle Formen des Lernens, die die berufliche Handlungskompetenz des einzelnen erweitern.

Zunehmende Bedeutung gewinnt die **Personalentwicklung**, die meist systematische und mittel- bis langfristige Maßnahmen der Aus- und Fortbildung in Unternehmen und Verwaltungen umfaßt.

„Die P[ersonalentwicklung] soll den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Entwicklungsfähigkeit Qualifikationen zur erfolgreichen Bewältigung ihrer derzeitigen oder zukünftigen Aufgaben vermitteln. Dabei geht es um neue Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Förderung der Bereitschaft der Mitarbeiter, flexibel auf neue fachl., soziale u. a. Herausforderungen im Unternehmen und am Arbeitsplatz sowie auf moderne Formen der Arbeitsorganisation zu reagieren.“<sup>24</sup>

Die planmäßige, individualisierte Personalentwicklung ist ausgerichtet auf die besonderen Fähigkeiten, Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters und sollte seine Motivation und den bevorzugten Lernstil berücksichtigen.

## 1.2 Qualifikationsforschung in der Informationsgesellschaft

Nach einem umfassenden Wandel der Industriegesellschaft wird die gegenwärtige Gesellschaftsform als Informationsgesellschaft<sup>25</sup> bezeichnet. Der Eintritt in die Informationsgesellschaft war und ist verbunden mit durchgreifenden technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen, welche die Lebens- und Arbeitswelt grundlegend verändern.

Während in den USA bereits in den siebziger Jahren eine Diskussion um die Informationsgesellschaft einsetzte, wurde der Begriff in Deutschland erst in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre aufgegriffen, jedoch meist als Schlagwort in den Medien verwendet. Die Auseinandersetzung mit der entstehenden Informationsgesellschaft betont im angelsächsischen Raum vor allem den grundlegenden soziokulturellen Wandel. In Deutschland hingegen stehen wirtschaftspolitische Erwägungen und technische Innovationen im Mittelpunkt der Diskussion.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Im Bildungsgesamtplan '90 wird der Terminus Fortbildung weder verwendet noch definiert; es wird ausschließlich der Begriff Weiterbildung gebraucht.

<sup>24</sup> Brockhaus (1996) Bd. 16, S. 737

<sup>25</sup> Der Schlüsselbegriff Informationsgesellschaft bezeichnet „eine postindustrielle Wirtschafts- und Gesellschaftsform, in der die Gewinnung, Speicherung, Verarbeitung, Vermittlung, Verbreitung und Nutzung von Information und Wissen zentrale Bedeutung erlangt haben, wirtschaftlich einen wesentlichen und stetig wachsenden Anteil des Sozialprodukts bilden und in ihren soziokulturellen Auswirkungen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen nachhaltig verändert haben und verändern, wobei unter Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechniken (Abk. IuK) bes. ihre Kommunikationsmöglichkeiten real und potenziell ständig erweitert werden.“ – Brockhaus (1996) Bd. 10, S. 525-528. – Der Begriff wird erstmals 1971 in Japan verwendet, ist aber ursprünglich auf den amerikanischen Soziologen Daniel Bell zurückzuführen, der ihn 1973 in seiner Theorie der nachindustriellen Gesellschaft einführte. In beiden Fällen wird die These vertreten, daß die Produktion materieller Güter hinter die „Produktion“ von Information zurücktritt.

<sup>26</sup> vgl. Schlüsselbegriff Informationsgesellschaft in: Brockhaus (1996) Bd. 10, S. 526

In den Programmen und Projekten, die sich auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene mit den Herausforderungen und Problemen der Informationsgesellschaft beschäftigen, lassen sich diese unterschiedlichen Schwerpunkte wiedererkennen.

Auf internationaler Ebene widmet sich die Gruppe der Sieben (G7) bzw. Gruppe der Acht (G8)<sup>27</sup> seit 1994 dem Thema der Informationsgesellschaft. Bei der United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (im folgenden: UNESCO) liegen die Schwerpunkte der Programme im Bereich der ethischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Informationsgesellschaft, der Förderung des freien Informationsflusses und einer weltweit ausgeglichenen Verbreitung der Information z. B. durch den Ausbau der Kommunikationsnetze in den Entwicklungsländern oder die Bekämpfung des Analphabetismus. Zur besseren Information und Koordination über laufende Projekte und Programme sowie deren Ergebnisse wurde das „Observatory on the Information Society“<sup>28</sup> eingerichtet.

Auf der Ebene der Europäischen Union (im folgenden: EU)<sup>29</sup> stellt der Bangemann-Report<sup>30</sup> von 1994 das erste grundlegende Dokument dar, das die Herausforderungen der Informationsgesellschaft identifiziert und europäische Strategien entwickelt. Innerhalb des 5. Rahmenprogramms der EU wurde eigens das thematische Programm „Informationsgesellschaft – Technologien“ (im folgenden: IST)<sup>31</sup> eingerichtet. Daneben startete die Europäische Kommission im Dezember 1999 die Initiative „eEurope“, die im März 2000 vom Europäischen Rat in Lissabon verhandelt wurde und auch Gegenstand des EU-Gipfels im Juni 2000 war. Nach dem Kommissionspräsidenten Romano Prodi stellt der eEurope-Aktionsplan<sup>32</sup>

„eine zielgerichtete Strategie zur Beseitigung der Haupthindernisse für die weitere Verbreitung des Internet in Europa und zur Sicherstellung der Rahmenbedingungen für den Durchbruch zur neuen Informationswirtschaft vor.“<sup>33</sup>

Hauptziele sind dabei ein preiswertes, schnelles, sicheres Internet, die Steigerung der Internet-Nutzung und eine entsprechende Qualifikation der Menschen. Das für den Bereich Informationsgesellschaft zuständige Mitglied der EU-Kommission, Erkki Liikanen, erklärt, daß

„mit eEurope 2002 [...] vor allem erreicht werden [soll], dass Europa voll in den Genuss der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Vorteile kommen kann, die das Internet und die Technologien bieten. Andere Regionen der Welt erleben bereits ein vom Internet vorangetriebenes Wachstum. Die Vorschläge der Kommission

---

<sup>27</sup> Die Gruppe der sieben wichtigsten Industriestaaten umfaßt Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Japan, Kanada und USA. 1998 konstituierte sich die G8 mit Aufnahme Rußlands.

<sup>28</sup> UNESCO Observatory on the Information Society,  
URL: <http://www.unesco.org/webworld/observatory/>

<sup>29</sup> Einen Überblick über die Programme der EU mit Bibliotheksbezug vermittelt der Beitrag von Barbara Schleihaugen (1998). Über aktuelle Entwicklungen auf der EU-Ebene informiert die thematische Rubrik im „Bibliotheksdienst“.

<sup>30</sup> Europe and the global information society : recommendations to the European Council, application three. – Online unter der URL: <http://www.ispo.cec.be/infosoc/backg/bangemann.html>

<sup>31</sup> Das Programm und die aktuellen Projekte sind einsehbar unter der  
URL: <http://www.cordis.lu/ist/home.html>.

<sup>32</sup> Aktionsplan eEurope unter der  
URL: [http://europa.eu.int/comm/information\\_society/eeurope/actionplan/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/actionplan/index_de.htm)

<sup>33</sup> Romano Prodi zitiert nach: Kommission schlägt eEurope-Aktionsplan vor (2000), S. 1215

sollen sicherstellen, dass Europa bis 2002 an vorderster Stelle an dieser Entwicklung teilhat.“<sup>34</sup>

Auf nationaler Ebene kann das Programm der Bundesregierung zur Förderung der Information und Dokumentation (im folgenden: IuD) von 1974 als Pionierprogramm bezeichnet werden. Es sah die Bereitstellung von Informationen als öffentliche Aufgabe an und beabsichtigte die Einrichtung von 20 Fachinformationssystemen. Das weitgespannte Programm konnte nicht vollständig verwirklicht werden, und ein konzeptionelles Umdenken fand statt. Die nachfolgenden Fachinformationsprogramme 1985-88 und 1990-94 konzentrierten sich ausschließlich auf die Fachinformation, die als Markt interpretiert wird, den der Staat nur durch die Festlegung von Rahmenbedingungen und gezielte Fördermaßnahmen steuert.

Mit „Info 2000“ legte die Bundesregierung 1996 ein erstes umfassendes Programm zum Aufbau der Informationsgesellschaft vor, das sowohl mit den europäischen Programmen als auch mit den Plänen der G7 abgestimmt ist. In neun Handlungsfeldern werden der zukünftige Ordnungsrahmen, der Dialog mit der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Gruppen, das Bildungswesen, die Förderung der Forschung und Entwicklung, die Rolle der Informationstechnologie, die internationale Zusammenarbeit und Koordination behandelt.

Das ebenfalls 1996 verabschiedete Programm „Information als Rohstoff für Innovation“ (im folgenden: IRI) verfolgt das zentrale Ziel,

„daß jeder Wissenschaftler und Techniker, der in Deutschland arbeitet, von seinem Computer aus einen optimalen Zugang zu den weltweit vorhandenen elektronischen und multimedialen Volltext-, Literaturhinweis-, Fakten- und Softwareinformationen erhält. Hierzu werden Projekte zur globalen digitalen Bibliothek, zum elektronischen Publizieren, zu Literatur- und Faktendatenbanken, zur verstärkten Nutzung der Information in Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefördert.“<sup>35</sup>

Nach dem 1998 erfolgten Regierungswechsel stellte die neue Bundesregierung ihr Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ vor. Wie auch in „eEurope“ werden die Informations- und Kommunikationstechnologie sowie die Informationsinfrastruktur als zentrale Voraussetzungen der Informationsgesellschaft betont.<sup>36</sup>

Vor allem in den nationalen, zunehmend aber auch in den EU-Programmen zeigt sich das Problem, daß trotz Übergangs in die Informations- oder Wissensgesellschaft keine ausreichende Unterscheidung zwischen Wissen und Information (teilweise auch Daten) stattfindet und die Informationstechnologie gegenüber den Informationsinhalten im Vordergrund steht.

Gerade am Beginn der Informations- oder Wissensgesellschaft verfügen wir scheinbar nicht über genügend Wissen, um die zukünftige Entwicklung national oder global realistisch einschätzen zu können. Die gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Auswirkungen der Informationsgesellschaft sind schwer kalkulierbar, vor allem werden sie direkt und indirekt von politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen determiniert. So ist die größere Verbreitung von Informationen für die politische Meinungsbildung

<sup>34</sup> Erkki Liikanen zitiert nach: Kommission schlägt eEurope-Aktionsplan vor (2000), S. 1215

<sup>35</sup> Information als Rohstoff für Innovation (1996), S. 3

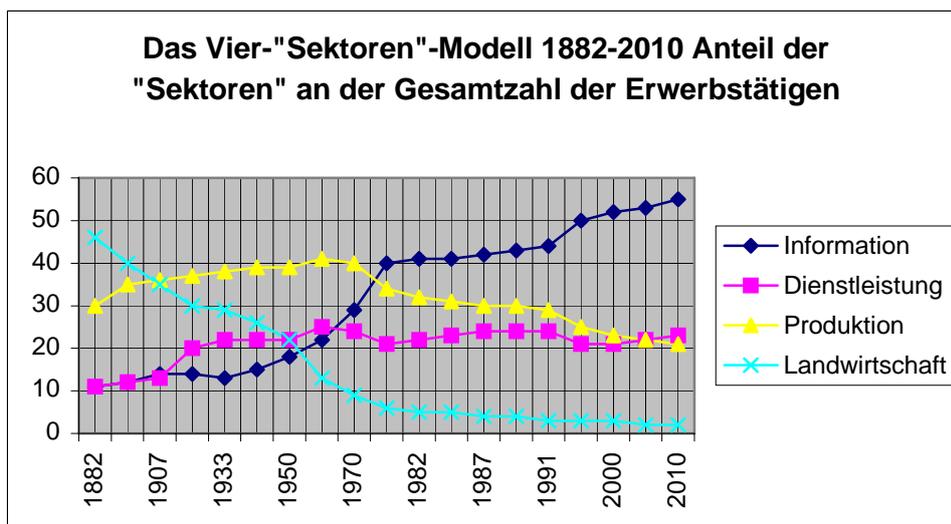
<sup>36</sup> vgl. Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (1999)

für den Bürger positiv zu bewerten, vorausgesetzt jeder hat freien Zugang zur Information. Wird der Informationszugang aber stark reglementiert, erschwert, oder ist mit hohen Kosten zu rechnen, so kehrt sich der Vorteil ins Negative um und führt zu einer Spaltung der Gesellschaft in diejenigen mit Zugang zur Information und den „Informationsarmen“. Die folgende Tabelle zeigt die Diskrepanz der unterschiedlichen Erwartungshaltungen im Hinblick auf die Informationsgesellschaft.

**Tabelle 1: Szenario Informationsgesellschaft**

Positiv-Szenario	Negativ-Szenario
bessere Bildungsmöglichkeiten durch Internet-Angebote, Tele-Universitäten und virtuelle Bibliotheken	regulierter, erschwerter Zugang; viele Bürger können sich die Angebote nicht leisten
jederzeit einfacher Zugang zu mehr Informationen weltweit; bessere Basis für Entscheidungen	Informationsflut erschwert wirkliche Meinungsbildung; Manipulationsmöglichkeiten wachsen; oberflächliche Informationen ersetzen tatsächliches Wissen; Leseverhalten wird negativ beeinflusst
neue, beschleunigte Kommunikationstechnologie ermöglicht jederzeit weltweite Kommunikation	Vernachlässigung sozialer Kontakte, Vereinsamung; virtuelle und reale Welt werden vermischt

Der für die Qualifikationsforschung besonders relevante Aspekt betrifft die Zunahme der „Informatisierung“ der Berufe und die deutlichen Verschiebungen in den Beschäftigungssektoren. Die Grafik zeigt die signifikante Zunahme der Erwerbstätigen im Sektor Information<sup>37</sup> und die Prognosen für die Jahre 2000 bis 2010.



**Abbildung 4: Vier-,„Sektoren“-Modell (Info 2000)<sup>38</sup>**

<sup>37</sup> Als Informationsberufe wurden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (im folgenden: IAB) auf Basis der Mikrozensusbefragungen und der Volkszählungen alle Berufe definiert, bei denen mehr als 3/4 der Berufsgruppenangehörigen Informationstätigkeiten als Arbeitsschwerpunkt genannt hatten.

<sup>38</sup> Info 2000 (1996), S. 17

Die wichtigsten Trends der Informationsgesellschaft stellen sich in Deutschland wie folgt dar:

- Die Bereiche Industrie und Dienstleistung sind im Informationsbereich nicht mehr klar zu trennen. Es wächst ein eigenständiger Bereich der Informationswirtschaft heran (Medien, Telekommunikation, Hardware, Software, Unterhaltungselektronik), der bereits heute weltweit den größten Wirtschaftszweig bildet und dem überdurchschnittliche Wachstumsraten prognostiziert werden.
- Untersuchungen belegen den Anstieg des Bildungs- und Ausbildungsstandes in Deutschland.<sup>39</sup>
- Die Technisierung aller Berufe schreitet kontinuierlich fort, die verschiedenen Branchen sind jedoch unterschiedlich stark betroffen.
- Alle Bereiche des Lebens und der Arbeitswelt werden theorie-intensiver, führen zu einem wachsenden Informationsbedarf und einer steigenden Bedeutung des Lesens.
- Der Sektor Information spielt in der Arbeitswelt eine dominante Rolle (s. Abbildung 4: Vier-„Sektoren“-Modell). Für Deutschland wird prognostiziert, daß 2010 bereits 55 % der Beschäftigten im Sektor Information tätig sein werden. In den USA zeigt die Statistik bereits 80 % „Knowledge-“ und „Service-workers“.<sup>40</sup>
- Durch die Konzentration auf das Kerngeschäft benötigen Unternehmen und Organisationen immer weniger, aber besser ausgebildete Mitarbeiter.
- Der Informationsbedarf bezieht sich nicht nur auf Publikationen, sondern mehr auf Fakten und Inhalte, die zu erschließen sind. Damit nimmt der Aufwand und der Umfang der Verwaltung, Aufbereitung und der Vermittlung von Informationen stark zu.
- Die Grenzen zwischen Individual- und Massenkommunikation verschwimmen.
- Es ergeben sich neue Handlungsfelder und die Notwendigkeit, rechtliche Rahmenbedingungen anzupassen oder neu zu schaffen (z. B. Urheberrecht, Copyright, Lizenzrecht, Datenschutz, Homebanking, Computerkriminalität, Teleshopping).
- Ein weiterer Ausbau von Wissenschaft und Forschung führt zur Produktion von mehr Informationen, einem Zuwachs an Wissen und einem Anstieg der Veröffentlichungen in gedruckter und elektronischer Form.
- Globale Transport- und Kommunikationsmöglichkeiten bilden erstmals die Voraussetzung für tatsächliche Globalisierung von Wirtschaft und Wissenschaft und treiben die Internationalisierung vieler Bereiche voran.
- Die Informations- und Kommunikationstechnologie und der Ausbau der Informationsinfrastruktur ermöglichen Telekooperation und virtuelle Unternehmen. Die räumliche und zeitliche Bindung von Arbeits-, Produktions- und Informationsprozessen wird weitgehend aufgehoben.

Die Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die zukünftige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation werden je nach Blickwinkel und Interessenlage sehr unterschiedlich eingeschätzt: während positive Kalkulationen von einer großen Anzahl neuer Arbeitsplätze ausgehen, geben Skeptiker zu bedenken, daß dieses Ziel nur bei sehr schnell verbesserter Infrastruktur zu erreichen ist. Kritische Stimmen weisen darauf hin, daß der Informationssektor derzeit im Produktions- und Dienstleistungsbereich stärker Rationalisierungstendenzen unterstützt, als er im Konsumbereich neue Arbeitsplätze schafft (z. B. Rationalisierung im Bankbereich durch Homebanking). Bei den neu ge-

---

<sup>39</sup> Die Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (im folgenden: BIBB) und des IAB 1979, 1985/86 und 1991 zeigen u. a., daß die Schulbildung heute zu ca. 40 % mit dem Abitur abgeschlossen wird. 72 % der Erwerbswilligen verfügen über einen Berufsabschluß, jeder Fünfte hat sich darüber hinaus weiterqualifiziert. – Vgl. Hofmann/Saul (1996), S. 79

<sup>40</sup> vgl. Karner (1996), S. 82

schaffenen Arbeitsplätzen wird es sich vorwiegend um hochqualifizierte, komplexe Tätigkeiten handeln, während parallel dazu Arbeitsplätze mit einfacheren Tätigkeiten zurückgehen. Darüber hinaus wird der Zuwachs an Arbeitsplätzen nicht in traditionellen Arbeitsverhältnissen mit Festanstellung organisiert sein, sondern als Telearbeitsplatz, in wechselnder Projektstätigkeit oder in der Selbständigkeit.<sup>41</sup> Im Zeitraum zwischen 1995 bis Mitte 2000 ist festzustellen, daß die Studien und Prognosen in Bezug auf den erwarteten Zuwachs an Arbeitsplätzen zunehmend vorsichtiger und verhaltener ausfallen.<sup>42</sup>

Neben den quantitativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zeichnet sich ein signifikanter qualitativer Wandel in der Arbeitswelt ab:

- Aus der hohen Veränderungsdynamik der Informationsgesellschaft folgt eine kontinuierliche Modifikation der Berufsprofile. Für den einzelnen resultiert daraus ein permanenter Lernbedarf (lebenslanges Lernen). Die Anforderungen an die Personalentwicklung und die berufliche Aus- und Weiterbildung steigen. Zeiten des Lernens und der Fortbildung werden abwechseln mit Beschäftigungsphasen. In vielen Berufen werden Lernen, Lehren und Arbeiten integriert.
- Für die sogenannten „sekundären Dienstleistungsberufe“ mit den Tätigkeiten Ausbilden, Beraten, Informieren wird ein Anstieg von 11,8 % (1991) auf 14,6 % (2010) prognostiziert.<sup>43</sup>
- Zunehmend mehr nachgefragt werden sogenannte Hybridkompetenzen, wie z. B. die Kombination von fachlichen und technischen oder betriebswirtschaftlichen Kompetenzen.
- Unternehmen entwickeln sich zunehmend von stark hierarchisch organisierten Strukturen zur „Lernenden Organisation“, die deutlich veränderte Anforderungen an die in ihr tätigen Mitarbeiter stellt,<sup>44</sup> mit der Konsequenz der veränderten Motivation – von der Pflichtmotivation zur Verpflichtungsmotivation.
- Der Anteil an Telearbeit, insbesondere bei „Wissensarbeitern“, steigt an.
- Die Form der Arbeitsverhältnisse erfährt einen grundlegenden Wandel. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse gehen zurück. (Nur noch 60 % der Menschen verdienen in Deutschland ihren Lebensunterhalt in „normalen“ Arbeitsverhältnissen.<sup>45</sup> Heute als „atypisch“ bezeichnete Beschäftigungsformen nehmen zu: Selbständigkeit, Arbeit in wechselnden Gruppen, Netzwerken und Projekten. Arbeitsplätze werden immer fließender, benötigen weniger eine feste Jobbeschreibung als eine größere Leistungsfähigkeit des Berufstätigen, um die Aufgaben in immer neuer Form erbringen zu können.
- Durch die Globalisierung vieler Bereiche vor allem in der Wirtschaft steigen Internationalisierung der Erwerbsarbeit<sup>46</sup> und die Mobilität<sup>47</sup> der Beschäftigten.

---

<sup>41</sup> vgl. Wagner (1997), Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Beschäftigung in der Informationsgesellschaft ; Archivmaterial

<sup>42</sup> Die Veränderungen zeigen sich signifikant bei der Auswertung der Bibliographie des IAB der Bundesanstalt für Arbeit. Die fortlaufende Spezialbibliographie „Arbeit in der Informationsgesellschaft“ von Petra Wagner erschien 1996 und wurde inzwischen durch zwei Supplemente ergänzt. – Vgl. Wagner (1996), Wagner (1997), Wagner (1999)  
Eine zusammenfassende Übersicht der Ergebnisse der wichtigsten Studien mit Aussagen zur zukünftigen Beschäftigungssituation enthält die Studie von Hofmann/Saul (1996), S. 94-126.

<sup>43</sup> vgl. Hofmann/Saul (1996), S. 84-85

<sup>44</sup> „Neue Organisationsformen und neue Produktionskonzepte mit dezentralisierten Kompetenzen und Verantwortlichkeiten steigern die Anforderungen an die Qualifikationen.“ – Hofmann/Saul (1996), S. 86

<sup>45</sup> vgl. Jensen (1998)

<sup>46</sup> vgl. Jagoda (1998)

<sup>47</sup> vgl. Info 2000 (1996), S. 16 ff.

- Die existierenden arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Strukturen sind auf das Modell der abhängigen Erwerbsarbeit zugeschnitten und müssen durch umsichtige Steuerung den neuen Arbeitsformen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene angepaßt werden.

Das Programm Info 2000 beschreibt den Trend allgemein und umfassend:

„Die Informationsgesellschaft fordert neue Qualifikationen der Beschäftigten, läßt neue Berufsbilder entstehen und stellt neue Anforderungen an unser System der Bildung, Ausbildung und Weiterqualifikation. Alle Altersstufen und Bildungsgrade der Bevölkerung müssen sich diesen Anforderungen stellen.“<sup>48</sup>

Die Auswirkungen werden bereits im Arbeitsleben erkennbar und führen zu einem stetigen Anstieg der Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Dies gilt nicht nur für die Ausbildung, sondern vor allem für die berufliche Weiterbildung. Die Unternehmen erkennen mehrheitlich die Bedeutung von Fortbildung als Investitionen in das „Humankapital“ und erhöhen die zeitlichen und finanziellen Aufwendungen für die betriebliche Fortbildung.<sup>49</sup>

Daneben zeigt sich aber zunehmend die persönliche Verantwortung des einzelnen für seine lebenslange „Beschäftigungsfähigkeit“ oder „employability“. Diesen im Kontext der Informationsgesellschaft eingeführten Begriff erklärt Beryl Morris:

„Je weniger haltbar das Wissen in der Wissensgesellschaft, je kurzlebiger technologische Neuerungen, desto öfter muß der Arbeitnehmer umdenken, dazulernen, sich mit Neuem auseinandersetzen, ja vielleicht sogar mehrmals im Leben einen völlig neuen Beruf erlernen. Fachleute haben dafür den Begriff der employability geprägt. Jeder Einzelne müsse sich in diesem Zustand halten, müsse sich beständig ‚beschäftigungsfähig‘ machen, sich nicht mehr nur der Fürsorge eines Arbeitgebers anvertrauen, sondern gewissermaßen zum selbständigen Makler der eigenen Arbeitskraft werden.“<sup>50</sup>

Die Beschäftigungsfähigkeit soll mit der Erstausbildung angelegt und durch kontinuierliche Fortbildung aufrecht erhalten werden. Im Hinblick auf die sich abzeichnende demographische Entwicklung in Deutschland wird ein Perspektivenwechsel zu einer nachhaltigen Wissens- und Personalentwicklung sowohl für die Wirtschaft als auch die Volkswirtschaft zunehmend wichtig.<sup>51</sup>

Da die Branchen und Berufe derzeit jedoch sehr unterschiedlich stark von dem Wandel der Qualifikationsentwicklung betroffen sind, sollte eine effektive Qualifikationsforschung nach Branchen differenzieren.

---

<sup>48</sup> Info 2000 (1996), S. 10

<sup>49</sup> Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft zur Situation der beruflichen Weiterbildung ermittelte eine Zunahme von Weiterbildungsmaßnahmen von sechs Stunden pro Mitarbeiter/Jahr in 1995 auf 20 Stunden in 1999. In 1995 gaben die Unternehmen jährlich 1.670 DM pro Mitarbeiter für Weiterbildung aus, 1999 waren es 2.207 DM. – Zitiert nach: Caulier-Eiombcke (2000), S. 10

<sup>50</sup> Morris (1999), S. 38

<sup>51</sup> Die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung und die Zunahme des Anteils älterer Arbeitnehmer unterstreichen die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens. Ein Ausschluß älterer Erwerbstätiger, die zwar hochqualifiziert, aber nicht entsprechend weitergebildet sind, ist neben der persönlichen Problematik unter volkswirtschaftlichen und bildungsökonomischen Gesichtspunkten ineffizient.

### 1.3 Qualifikationsforschung für Informationsberufe

Im Rahmen der Untersuchung der Qualifikationsanforderungsentwicklung im Berufsfeld Spezialbibliotheken werden zunächst die Rahmenbedingungen der Informationsgesellschaft für die Informationsberufe betrachtet.

Die aufgezeigten Veränderungen des Beschäftigungssystems in der Informationsgesellschaft führen zu einem sich wandelnden Berufsverständnis. Der Berufsbegriff umfaßt, wie Konrad Umlauf ausführt, zwei Aspekte:

„Erstens handelt es sich bei einem Beruf um ein Muster spezialisierter Tätigkeiten. Die Befähigung zur normgerechten Ausübung dieser Tätigkeiten erwirbt man durch die Ausbildung. Dieser Aspekt führt zu der Formulierung von Berufsbildern, wie sie durch die Bundesanstalt für Arbeit vorgelegt werden. Zweitens ist ein Beruf (‚Berufung‘) eine innere, auch emotionale Bindung an einen Funktionsausschnitt der Gesellschaft. [...] Aus diesem Aspekt des Berufs können Ansprüche nach Selbstverwirklichung im und Freude am Beruf, auch ein gediegenes Berufsethos kommen.“<sup>52</sup>

Einerseits ist die Überschaubarkeit und Konstanz der bestehenden Berufsbilder wichtig, andererseits unterliegen die Berufe durch Veränderungen der Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen einem ständigen Wandel. Dieser kann sich entweder in der Herausbildung neuer Berufe oder in der Veränderung des Berufsbildes ausdrücken.

Im Zusammenhang mit der Informationsgesellschaft wird der Terminus der Informationsberufe oft mit divergierenden Bedeutungen verwendet:

- Werden Berufe nach dem Sektorenmodell unterschieden (s. Kap. 1.2, Abbildung 4: Vier-„Sektoren“-Modell), bezeichnen Informationsberufe alle die Berufe, bei denen mehr als 3/4 der Berufsgruppenangehörigen Informationstätigkeiten als Arbeitsschwerpunkt anführen. Hierzu gehören also folglich Forscher, Wissenschaftler, Manager usw.
- In der Auseinandersetzung mit der Informationsgesellschaft werden unter dem Begriff im allgemeinen drei Berufsbereiche subsumiert:
  - Informationstechnologie (im folgenden: IT) und Informatik;
  - Medien und Verlagswesen;
  - Bibliothekswesen, Dokumentation, Informationsvermittlung, Datenbankproduktion und -distribution und Informationsmanagement.
- Innerhalb der bibliothekarischen und dokumentarischen Fachöffentlichkeit werden die Begriffe Informationsfachleute, Informationsspezialisten oder auch „Information professional“ synonym gebraucht und umfassen, ohne fest definiert zu sein, die gesamte Berufsgruppe der Bibliothekare, Dokumentare, Informationbroker, Informationswirte und Informationsmanager.

Im Hinblick auf den Adressatenkreis und den fachspezifischen Rahmen wird der Terminus in der vorliegenden Arbeit mit der letztgenannten Bedeutung verwendet.

Auch mit dem Eintritt in das Informationszeitalter ist festzustellen, daß die allgemeine Diskussion, ebenso wie die politischen Aktionsprogramme und die verschiedenen empirischen Studien zur Informationsgesellschaft die Bedeutung der Informationsberufe ungenügend berücksichtigen.

---

<sup>52</sup> Umlauf (1998), S. 13

Die Gründe dafür liegen in:

- der Überbewertung der Informationstechnologie im Vergleich zu den Informationsinhalten;
- der fehlenden Berücksichtigung der Voraussetzungen für die Informationsproduktion und -distribution;
- der Annahme, daß jeder Bürger Informationskompetenz erwirbt.

Obgleich die Informationsgesellschaft als „wissensintensive“ Gesellschaft angelegt ist, steht die IuK-Technologie als Basisinnovation im Mittelpunkt der Programme.<sup>53</sup>

Nach Aussage des IRI-Programms ist

„die aktuelle Verfügbarkeit wissenschaftlicher und technischer Information [...] unverzichtbar für die Wirtschaft – und hier insbesondere mittelständische Unternehmen, die Wissenschaft und den Staat.“<sup>54</sup>

Die Voraussetzungen für die Informationsproduktion und -distribution, d. h. die erforderlichen Kapazitäten für die Produktion, Selektion und Bewertung der Information, die Aufbereitung für Recherche und Präsentation, die Pflege und Aktualisierung der Informationsangebote – also der Aufgabenbereich der Informationsfachleute – werden jedoch nicht thematisiert. Die intellektuell zu leistenden Arbeiten werden übersehen bzw. lediglich als technisches Problem interpretiert.<sup>55</sup> Dieser Umstand deutet auf die mangelnde Transparenz der Aufgaben und Kompetenzen der Informationsspezialisten hin.

Es besteht Konsens darüber, daß sich die Qualifikationsanforderungen im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt erhöhen werden. Dabei wird impliziert, daß der Endnutzer in der Lage ist, seinen Lern- und Informationsbedarf selbständig durch Zugang über die Informationsnetze im weltweiten Angebot von virtuellen Bibliotheken, Fach- oder Bürgerinformationssystemen usw. zu decken.<sup>56</sup> Technische Innovationen werden dem ungebildeten Endnutzer künftig die Nutzung der Informationssysteme vereinfachen.<sup>57</sup>

Zusätzlich sollen Schüler und Studenten künftig in der Ausbildung die sogenannte Medien- oder Informationskompetenz erwerben, um das Navigieren im Netz zu erlernen.<sup>58</sup>

<sup>53</sup> Das manifestiert sich u. a. in den konkreten Zielmarken des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“: Steigerung der Internetabonnenten von 9 % (1999) auf 40 % (2005) der Bevölkerung, Verdopplung der Multimedia-Unternehmen bis 2001, Ausweitung des Ausbildungsvolumens in den IT-Berufen auf 40.000 Plätze bis 2003, Entwicklung rein optischer Netze bis 2005 usw. – Vgl. Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (1999), Kap. 2.2, Konkrete Zielmarken bis zum Jahr 2005

<sup>54</sup> Information als Rohstoff für Innovation (1999), S. 9

<sup>55</sup> Das IRI-Programm führt dazu aus: „Um die Literatur weiterhin möglichst vollständig, aktuell und in guter Qualität erfassen zu können, sind die Inputkosten durch Rationalisierungsmaßnahmen weiter zu senken, z. B. durch Anwendung von modernen Methoden der Texterschließung.“ – Information als Rohstoff für Innovation (1999), S. 19

<sup>56</sup> vgl. Information als Rohstoff für Innovation (1999), S. 19, 48, 49, 65, 70, 71

<sup>57</sup> Vereinfachung wird erwartet durch „[...] intelligente Nutzeroberflächen, Nutzungshilfen und inhaltliche Suchverfahren, [...] Sprachtechnologie [...] Einsatz eingeschränkter Übersetzungssysteme.“ – Information als Rohstoff für Innovation (1999), S. 19

<sup>58</sup> Die Vermittlung der Informationskompetenz wird über das Ziel angestrebt, alle Schulen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen ans Internet anzuschließen und die Integration der Medien in Aus- und Fortbildung zu fördern. – Vgl. Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (1999), Kap. 2.2, Konkrete Zielmarken bis zum Jahr 2005

Die Frage, wer diese Kompetenzvermittlung übernehmen wird, bleibt offen; Bibliotheken als „lehrende Organisationen“ finden keine Erwähnung.<sup>59</sup>

Die Annahme, daß jeder Fachwissenschaftler, Verwaltungsmitarbeiter, Manager oder Unternehmer seinen Informationsbedarf eigenständig deckt, erscheint – nach der hier vertretenen Auffassung - unrealistisch. Diese Einschätzung der Programme verkennt u. a. die rasche Veränderung der Informationslandschaft, die Komplexität qualitativ hochwertiger Recherchen und den damit verbundenen Zeit-, Arbeits- und Schulungsaufwand. Die Rolle der Informationsspezialisten als Informationsvermittler wird – mit Ausnahme der Informationbroker und ihrer Bedeutung für die Informationsversorgung von kleinen und mittleren Unternehmen (im folgenden: KMU) – kaum berücksichtigt. Aus der Perspektive der Politik ist (laut dem IRI-Programm)

„der rasche Wissenstransfer von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen in die deutsche Wirtschaft von zentraler wirtschaftlicher Bedeutung für den Erhalt des Innovationsstandortes Deutschland.“<sup>60</sup>

Ob dieses Ziel kurz- und mittelfristig tatsächlich über die Informations selbstversorgung der Endnutzer erreicht werden kann und ob dies ökonomisch sinnvoll ist, wird jedoch nicht hinterfragt.<sup>61</sup> Die Relevanz von Informations- bzw. Wissensmanagement in den Institutionen und Unternehmen bleibt unerwähnt.

Da die nationalen Programme den Informationsberufen in der Informationsgesellschaft keine besondere Bedeutung beimessen, ist es verständlich, daß spezielle Qualifizierungsmaßnahmen hier nicht vorgesehen sind. Einzig das EU-Projekt „New Book Economy“ (im folgenden: NBE) dient der Qualifizierung der Beschäftigten in der Buchbranche. 1996-98 erarbeiteten zwei vom Deutschen Bibliotheksinstitut (im folgenden: DBI) betreute Projektgruppen Qualifizierungsmaßnahmen für die Zielgruppen der Mitarbeiter in öffentlichen Bibliotheken und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken. Die Ergebnisse des Teilprojekts Spezialbibliotheken, an dem die Verfasserin beteiligt war, fließen in die vorliegende Arbeit ein.<sup>62</sup> Im Zentrum des NBE-Fortsetzungsprojektes „Building of the Information Society“ (im folgenden: NBE-BIS) stehen bis Ende 2000

---

<sup>59</sup> Es wird lediglich festgestellt, daß Lehrer für diese Aufgaben nicht qualifiziert wurden und „bereits existierende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an einzelnen Hochschulen und spezialisierten Lehrinstituten z. B. zum wissenschaftlichen oder diplomierten Bibliothekar oder Dokumentar [...] nur den Bedarf von Bibliotheken und Fachinformationseinrichtungen ab[decken].“ – Information als Rohstoff für Innovation (1999), S. 81

<sup>60</sup> Information als Rohstoff für Innovation (1999), S. 9

<sup>61</sup> Dabei wurde im Fachinformationsprogramm 1990-94 festgestellt, daß die Fachinformation durch Endnutzer nicht hinreichend genutzt wird und die Situation als unwirtschaftlich eingeschätzt: „Die Folge sind hohe Kosten für die Volkswirtschaft durch einen unwirtschaftlichen Suchprozeß und durch ein nicht ausgeschöpftes Potential an vorhandenem, aber nicht genutztem Wissen.“ – Fachinformationsprogramm der Bundesregierung 1990-1994 (1990), S. 7  
Zur Überwindung des Problems wurden die Einrichtung von Informationsvermittlungsstellen (FI-Programm 1985-88) bzw. die Gründung von Informationsagenturen (FI-Programm 1990-94) gefördert, um insbesondere die Informationsversorgung der KMU zu verbessern.

<sup>62</sup> Erläuterungen zum Projekt vgl. For the library of the future (1998), Preface; Publikationen des Projektes: For the library of the future (1998), Tagungsband der internationalen NBE-Konferenz 1998 in Bad Honnef; Qualifizierungsbedarf in Öffentlichen Bibliotheken und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken (1998); Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

bei den deutschen bibliothekarischen Projektpartnern<sup>63</sup> verschiedene Aus- und Fortbildungsinitiativen.

Die vorangegangene Analyse zeigt, daß vor allem das Charakteristikum der Informationsgesellschaft als „wissensbasierte“ Gesellschaft und Dienstleistungsgesellschaft erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten für Informationsspezialisten bietet. Bestehende und neu sich entwickelnde Arbeitsfelder können von zukunftsorientiert ausgebildeten Informationsspezialisten besetzt werden.

Die Informationsversorgung in der Informationsgesellschaft wird durch die folgenden Trends geprägt :

- Auf Basis der IuK-Technologien und der Informationsinfrastruktur erfolgt eine Veränderung des Publikationsverhaltens und -prozesses in den Wissenschaften.
- Aus dem Trend zur elektronischen Publikation ergibt sich der Aufgabenbereich des Publizierens in Netzen und der Unterstützung der Autoren (Administration, Archivierung, Erfassung von Metadaten zur besseren Recherchierbarkeit usw.).
- Die Zunahme des Informationsbedarfs führt zu steigenden Ansprüchen an professionelle Informationssysteme, rascher Dokumentbeschaffung und maßgeschneiderten Informationsdienstleistungen.
- Die Rollenverteilung zwischen Autoren, Verlagen, Bibliotheken, Dokumentations-einrichtungen und Archiven ordnet sich neu. Bibliotheken befinden sich im Wettbewerb mit anderen Informationsanbietern.
- Die Globalisierung des Informationsmarktes bewirkt einen Wandel des Informationsbedarfs, der Kundenkreise und der Informationsangebote.
- Lizenz- und Vertragsrecht, Urheberrechts- und Copyrightfragen müssen bei der Vielfalt der Medien, ihrer Beschaffung, Weitergabe und erweiterten Nutzung auch im internationalen Rahmen beachtet werden.
- Die Existenz großer Datenpools, die zunehmende Standardisierung von bibliographischen Daten und die technischen Voraussetzungen ermöglichen Datenaustausch und eröffnen damit Rationalisierungspotential für Informationseinrichtungen.
- Auch Informationseinrichtungen müssen dem Maßstab an Wirtschaftlichkeit entsprechen. Bei gleichbleibenden Ressourcen werden Leistungssteigerung, Kunden- und Qualitätsorientierung erwartet.
- Flache Unternehmensstrukturen und neue Formen der Arbeitsorganisation (Projektarbeit, Telearbeit usw.) führen über die erweiterten Verantwortlichkeiten der Beschäftigten zu einem vermehrten Informationsbedarf, dem Erfordernis einer Informationspolitik und eines umfassenden in- und externen Informationsmanagements.

Der Funktionswandel der wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliotheken in der Informationsgesellschaft von der bestandsorientierten Bibliothek zum Informationsdienstleistungszentrum hat begonnen. Die Stärken, die für eine zentrale Aufgabe der Bibliotheken innerhalb der Informationsgesellschaft sprechen, sind nach Benno Homann,

„das methodische Expertenwissen der Bibliotheken im Umgang mit Informationsfluten“ und „die Kumulation des Informationsangebotes auf unterschiedlichen Medienträgern.“<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Am Projekt beteiligt sind die Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände (im folgenden: BDB), das DBI, ekz.Bibliotheksservice GmbH, die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig und die Stadtbibliothek Bremen. Informationen zum Projekt s. URL: <http://www.nbe.de>.

<sup>64</sup> Homann (2000), S. 968

Damit werden Bibliotheken zum idealen Ort für das lebenslange Lernen. Mit dem zusätzlichen Angebot von Lernmöglichkeiten und der Übernahme von Lehrfunktionen, z. B. bei der Vermittlung der Informationskompetenz, entwickeln sich Bibliotheken zur „lehrenden Bibliothek“.<sup>65</sup> Dieses Potential ist jedoch nicht nur an große Bibliotheken gebunden. Die Kompetenzen der Informationsspezialisten werden neben den wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliotheken zunehmend nachgefragt für die Informationstätigkeiten innerhalb von Organisationen. Es ist zu erwarten, daß in dem Maße, in dem Information zum wichtigen Wettbewerbsfaktor wird, die Informatisierung der Berufe steigt und das Informationsbewußtsein wächst, die Unternehmen und Institutionen vermehrt Initiativen zur Sicherung und Optimierung ihrer Informationsversorgung ergreifen werden. In Abhängigkeit von Art und Umfang des Informationsbedarfs entscheidet die Institution, ob sie eine interne Informationseinrichtung/Spezialbibliothek einrichtet, einen oder mehrere Informationsspezialisten in besonders informationsintensiven Unternehmensbereichen beschäftigt, Informations- und Wissensmanagement einführt oder einzelne Recherche- oder Beratungsaufträge an Informationbroker vergibt. Auf die Kompetenzen von Informationsspezialisten wird eine zukunftsorientierte Organisation kaum verzichten können.

Daraus ist zu folgern, daß die Informationsgesellschaft den Informationsberufen die Chance bietet, sich zum Querschnittsberuf der Zukunft zu entwickeln. Das Tätigkeitspektrum erweitert sich um Aufgabenbereiche wie Informations- und Wissensmanagement, Informationsberatung und -schulung, Erstellung und Pflege von Online-Diensten, Informationsaufbereitung bei Datenbankproduzenten, Online-Retrieval und Informationsvermittlung in Organisationen oder Selbständigkeit als Informationbroker.

Einerseits beschreiben Informationsfachleute die Kompetenzen von Bibliothekaren und die Bedeutung ihres Berufes im Informationszeitalter anschaulich, wie z. B. die amerikanische Professorin Ida M. Flynn:

“Although modern technologies will continue to diminish the importance of physical collections and physical libraries, they have created an increased need for the special skills and abilities of librarians and information specialists. Modern technologies have given librarians tools that allow them to participate as equal members of research, education and business teams. Librarians possess unique skills that allow them to use electronic networks and other computerized sources to locate and retrieve data needed to address particular needs. Librarians can collect data from a variety of sources, combine it and reorganize it into forms most useful for the problems at hand.”<sup>66</sup>

Andererseits fällt es schwer, die Eigenständigkeit und Dignität des Informationsberufes zu verdeutlichen. Das Suchen, Beschaffen und Ordnen von Informationen gehört heute bereits zu vielen wissenschaftlichen Berufen und wird zunehmend als Medien- und Informationskompetenz von jedem Bürger gefordert. Ähnliches gilt für die wachsende Bedeutung der Schlüsselqualifikationen, die in den Informationsberufen Voraussetzung für den optimalen Transfer der berufsspezifischen Fähigkeiten sind, diese jedoch nicht ersetzen.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> vgl. Homann (2000), Dannenberg (2000)

<sup>66</sup> Flynn (1998b), S. 78

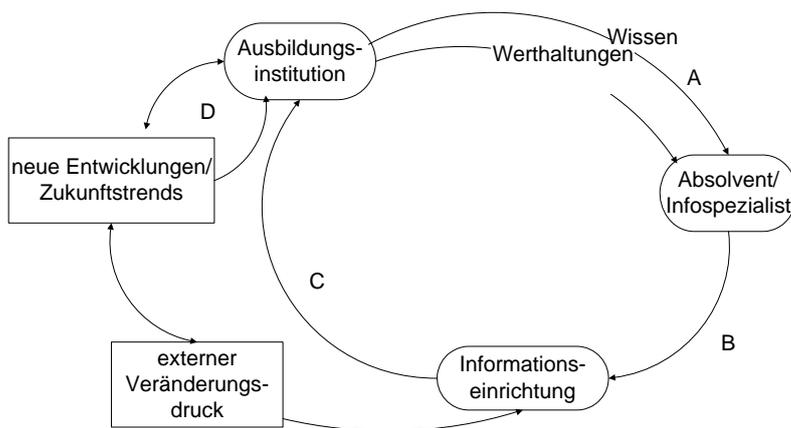
<sup>67</sup> Der hohe Stellenwert der Schlüsselqualifikationen liegt u. a. in der zentralen Aufgabe der Informationsvermittlung begründet, die sich nur mittels Kommunikations- und Teamfähigkeit erbringen läßt.

Um das Spektrum neuer Arbeitsfelder zu erschließen, müssen Veränderungen auf den verschiedenen Ebenen eingeleitet werden:

- Die Haltung der Informationsspezialisten bedarf der Veränderung:  
 “To succeed, future librarians will have to be more proactive and promote their special services to their users. They will have to function more like consulting information engineers instead of passive dispensers of documents.”<sup>68</sup>
- Die bibliothekarischen Berufsbilder müssen sich von der engen Orientierung an die Institution Bibliothek lösen, da diese Fokussierung zu einer arbeitsmarktpolitischen Eingrenzung führt.<sup>69</sup>
- Die Ausbildung ist gefordert, die Lehrinhalte an dem erweiterten Tätigkeitsspektrum auszurichten und die Qualifikationsentwicklung zu berücksichtigen.

Ausbildung und Berufspraxis stehen dabei in engem Kontext wie Konrad Umlauf erklärt:

„Das in Ausbildung und Studium erworbene Wissen, mehr noch die in Ausbildung und Studium internalisierten Werthaltungen und Weltansichten prägen die Berufsausübung und mithin die Institutionen, in denen die Berufsangehörigen arbeiten [s. Grafik Pfeile A und B, Anm. d. Verf.], umgekehrt erwachsen aus den Institutionen, die mehr oder minder sensibel auf gesellschaftliche Bedarfe reagieren, Qualifikationsanforderungen, welche in Ausbildung und Studium die curriculare Basis darstellen [s. Grafik Pfeil C].“<sup>70</sup>



**Abbildung 5: Qualifikationsanforderungsentwicklung Ausbildung - Berufspraxis**

Wurden lange Zeit die relativ statischen Curricula überwiegend auf die Anforderungen der Berufspraxis (Pfeil C) ausgerichtet, so läuft dieser Transfer heute im Verhältnis zu der hohen Veränderungsdynamik im Berufs- und weiteren Umfeld zu langsam ab. Für die Ausbildungsinstitutionen wird es zunehmend wichtiger, Trends frühzeitig zu erken-

Ohne Flexibilität und Kreativität ist der rasante Wandel in den Informationsberufen nicht zu bewältigen.

<sup>68</sup> Flynn (1998b), S. 78

Erste Anzeichen einer Zukunftsorientierung der Studierenden stellen Simone Fühles-Ubach und Hermann Rösch bei der Befragung der Studierenden am Fachbereich Bibliotheks- und Informationswesen der Fachhochschule (im folgenden: FH) Köln fest: „Prinzip und Konturen des gegenwärtigen Wandels [...] scheinen von den Studierenden zwar wahrgenommen, aber nicht durchgängig verinnerlicht worden zu sein.“ – Vgl. Fühles-Ubach/Rösch (1999), S. 35

<sup>69</sup> vgl. Umlauf (1998), S. 12-13

<sup>70</sup> Umlauf (1998), S. 7

nen, ihre Konsequenz auf das Berufsfeld zu bewerten und in rascher Reaktion darauf curriculare Veränderungen zu initiieren (Pfeile D). Das von der Praxis formulierte Anforderungsprofil wird nur im Falle besonders innovativer Einrichtungen neue Vorschläge für die Aktualisierung der Ausbildungsinhalte liefern. In der Zukunft werden die Anregungen der Praxis bezüglich der Ausbildung vorwiegend zur Bestätigung vollzogener Veränderungen und zur Vermeidung von Fehlentwicklungen dienen. Im Informationszeitalter wird sich erfolgreiche Ausbildung dadurch auszeichnen, angehenden Informationsspezialisten relevantes Wissen und angemessene Werthaltungen in einem anwendungsbezogenen und zukunftsorientiertem Studium zu vermitteln.

Der grundlegende Wandel der Qualifikationsanforderungen an die Informationsberufe, und vor allem an die hier im Mittelpunkt stehenden Spezialbibliothekare, zeigen Bedarf an einem detaillierten Anforderungsprofil als Basis für die Aus- und Fortbildung. Dieses Kompetenzprofil wird in Kapitel 5 entwickelt.

Wurde bisher ein Teil des Wandels und der Innovationen über das Ausbildungswissen der Berufsanfänger in die Informationseinrichtungen und zu den langjährigen Berufspraktikern transportiert, so wird dieser Transfer durch die Altersstruktur und die große Streuung der Beschäftigten auf eine Vielzahl kleiner Informationseinrichtungen an Bedeutung verlieren. Um so wichtiger ist für die Praktiker ein Qualifikationsanforderungsprofil als Orientierungsrahmen für das lebenslange Lernen, um Kompetenzen zu erweitern, den Innovationen und Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Darüber hinaus eignet sich ein Kompetenzprofil als Basis für eine stärkere Professionalisierung<sup>71</sup> (s. Kap. 3.7).

Über den zukünftigen Arbeitsmarkt der Informationsberufe lassen sich nur vage Aussagen treffen. Die Gründe dafür sind:

- Die allgemeinen Strukturdaten sind veraltet und erfassen nur die traditionellen Berufsbereiche. Eine Hochrechnung ist aufgrund der strukturellen Veränderungen nicht möglich.<sup>72</sup>
- So verlässlich die Deutsche Bibliotheksstatistik (im folgenden: DBS) bezüglich der öffentlichen und großen wissenschaftlichen Bibliotheken ist, so wenig repräsentativ sind die Daten für den Bereich der Spezialbibliotheken.<sup>73</sup> Sonstige betriebliche Informationseinrichtungen sind nicht in der DBS erfaßt.
- Die zurückgehende Institutionenbindung der Informationsberufe erschwert die Definition und Abgrenzung eines konkreten Arbeitsmarktes.<sup>74</sup>
- Positionen in neuen Funktionsbereichen, z. B. dem Wissensmanagement, lassen sich nicht ausschließlich dem Arbeitsmarkt für Informationsspezialisten zuordnen. Da-

---

<sup>71</sup> Nach Thomas Seeger ist es ein „zentrales Anliegen jeder Profession [...], das für sich beanspruchte Berufsfeld möglichst vollständig mit Personen zu besetzen, die bestimmte Merkmale (z. B. Handlungscharakteristika, Qualifikationen, Fähigkeiten, professionelles Zugehörigkeitsbewußtsein u. ä.) aufweisen können. Ziel dieser Professionalisierung muß es sein, die Zugangswege (zumindest in der Regel) von dem Nachweis bestimmter (besonders auch qualifikatorischer) Erfordernisse abhängig zu machen.“ – Seeger (1997), S. 930

<sup>72</sup> vgl. Kluck/Seeger (1993), S. 13-14

<sup>73</sup> Die Datenbasis wird in Kapitel 2.4.1 analysiert und durch Schätzungen seitens der Verfasserin ergänzt.

<sup>74</sup> So beziehen sich die Meldungen der Bundesanstalt für Arbeit meist nur auf Stellen mit „klassisch“ bibliothekarischem Profil. Auch die in der Wirtschaft häufig über private Arbeitsvermittler besetzten Positionen fließen vielfach nicht in die Statistik ein.

neben gibt es einen fließenden Übergang zum Bereich der Informationswirtschaft. Hier handelt es sich teilweise um einen „verdeckten“ Stellenmarkt.<sup>75</sup>

- Der Arbeitsmarkt der internen Informationsabteilungen ist abhängig vom Informationsbewußtsein der Organisationen. Trotz zunehmender Informatisierung äußern einige Organisationen weder Bedarf an einer optimierten Informationsversorgung noch erkennen sie das Potential, das Informationsspezialisten dem Unternehmen bringen könnten.<sup>76</sup>
- Anders als die Beschäftigungssituation in öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken unterliegt der Arbeitsmarkt im Bereich der internen Informationseinrichtungen einem raschen Wandel in Folge von Neugründungen, strukturellen Veränderungen, Dezentralisierung, Verkleinerung oder Schließungen. Positionen in Informationseinrichtungen von Unternehmen sind zudem oft abhängig vom konjunkturellen Wirtschaftsverlauf.

Gegenwärtig lassen sich folgende Arbeitsmarkttrends für Informationsfachleute beobachten:

- In großen wissenschaftlichen und den öffentlichen Bibliotheken hält der Trend zu befristeten Arbeitsstellen unvermindert an. Der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter bewirkt durch zeitweise Beurlaubungen aus familiären Gründen eine deutliche Fluktuation und eine vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigung. Die Anzahl der Beamtenstellen ist rückläufig.<sup>77</sup>
- Die Auswertung der Deutschen Bibliotheksstatistik zeigt, daß die Stellen im Bibliothekswesen insgesamt abnehmen (1991-1995 um 1,3 % pro Jahr). Diese Tendenz geht vor allem zu Lasten der öffentlichen Bibliotheken, die wissenschaftlichen waren nur zu 0,3 % betroffen.<sup>78</sup> Der Anteil der Absolventen, die keine Stelle im klassischen Bereich von Bibliothek, Information und Dokumentation (im folgenden: BID) finden, ist gestiegen.<sup>79</sup>
- Es sind Anzeichen erkennbar, die auf eine Stellenverlagerung hinweisen. Absolventen der bibliothekarischen und dokumentarischen Studiengänge finden zunehmend häufiger Arbeitsplätze in kleinen Informationseinrichtungen (Spezialbibliotheken, IuD- und Informationsvermittlungsstellen).<sup>80</sup>
- Innerhalb des Arbeitsmarktes ist eine „interne Mobilität“ festzustellen: Absolventen der unterschiedlichen Studiengänge für Informationsberufe finden in allen Arbeitsfeldern des Informationsbereichs Beschäftigung.<sup>81</sup>

<sup>75</sup> Nach der Definition von Wolfgang G. Stock umfaßt Informationswirtschaft „1. die Branche der Informationswirtschaft (u. a. Datenbankproduzenten, Hosts [...]), 2. den betrieblichen Bereich der Informationswirtschaft (der sich neben andere Bereiche wie Lager- und Personalwirtschaft einreicht und jedes Unternehmen bzw. jede Behörde betrifft).“ – Stock (1998), S. 227

<sup>76</sup> vgl. Schlögl/Voglmayr (1999)

<sup>77</sup> Vgl. hierzu die Ergebnisse der Absolventenbefragung von Müller/Ridder (1997) und die Erläuterung der Beschäftigungssituation für Berufsinteressenten von Nafzger-Glöser (1998), S. 60-61.

<sup>78</sup> vgl. Kuhnert (1998), S. 493

<sup>79</sup> Die Absolventenbefragung von Müller/Ridder (1997) kommt zu dem negativen Ergebnis, daß vom Abschlußjahrgang 1995 nur 39,3 % der Absolventen der Studienrichtung Öffentliches Bibliothekswesen (im folgenden: ÖB), 53,5 % der Studienrichtung Wissenschaftliches Bibliothekswesen (im folgenden: WB) und 56,4 % der dokumentarischen Absolventen eine Stelle im BID-Bereich fanden.

<sup>80</sup> Dieses belegt z. B. die Absolventenbefragung an der FH Hannover am Fachbereich Informations- und Kommunikationswesen (im folgenden: FB IK). Danach verteilen sich die Absolventen der Studiengänge Bibliothekswesen und Allgemeine Dokumentation auf die folgenden Arbeitsfelder: 23,1 % sind in Spezialbibliotheken, 15,4 % in einer IuD-Stelle und 9,6 % in einer Informationsvermittlungsstelle beschäftigt. Hingegen arbeiten 44 % in größeren wissenschaftlichen und 7,7 % in öffentlichen Bibliotheken. – Vgl. Absolventenbefragung IK (2000), S. 8

<sup>81</sup> Die IK-Absolventenbefragung ergab, daß sowohl Dokumentare im ÖB- und WB-Bereich als auch Bibliothekare in IuD-Stellen tätig sind. – Vgl. Absolventenbefragung IK (2000), S. 8

- Der Anteil der im öffentlichen Dienst beschäftigten Informationsfachleute ist langfristig rückläufig.<sup>82</sup>
- Ca. 80 % der deutschen Diplom-Bibliothekare sind Frauen. Wahrscheinlich wird der Frauenanteil in Spezialbibliotheken etwas geringer ausfallen.<sup>83</sup> In den Leitungspositionen dominieren jedoch männliche Bibliothekare.<sup>84</sup>
- Die Arbeitsmarkttrends für den Bereich der sekundären Dienstleistungsbereiche, dem die Informationsberufe zugeordnet werden, sind durchaus positiv. Die fehlende Differenzierung der statistischen Daten ermöglicht jedoch keine gezielten Prognosen für die Informationsberufe.<sup>85</sup>
- Der Bedarf an Informationsspezialisten für den Bereich der betrieblichen Informationswirtschaft wird sowohl vom Management als auch von Informationsfachleuten gegenwärtig als eher durchschnittlich, mittelfristig als positiv eingeschätzt. Insbesondere kleinere und mittlere Dienstleistungsunternehmen sehen zukünftig gute Beschäftigungschancen für Informationsspezialisten.<sup>86</sup>

Vor allem außerhalb der großen Bibliotheken zeichnen sich Veränderungen im Tätigkeitsspektrum der Informationsfachleute ab. Managementaufgaben und technologiegestützte Tätigkeiten nehmen deutlich zu. Als neue Bereiche eröffnen sich Informationsvermittlung mit dem Übergang zur Informationsberatung, Informationsbearbeitung und -produktion, Organisationsberatung, einschließlich Informations- und Kommunikationsanalysen, Konzeption neuerer Informations- und Dokumentationssysteme, Implementierung von Dokumentenverwaltungs- und Vorgangsverwaltungssystemen<sup>87</sup> und Mitwirkung beim Informations- und Wissensmanagement.

<sup>82</sup> Gegenüber 1984/1988 verringerte sich der Anteil der im öffentlichen Dienst beschäftigten Dokumentare von 65 % auf 52 % im Jahre 1992. – Vgl. Kluck/Seeger (1993), S. 164

In ihrer allgemeinen BID-Absolventenbefragung schätzen Michael Müller und Chistiane Ridder den Anteil von Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf 30 %. – Vgl. Müller/Ridder (1997), S. 596

Die Ergebnisse können in Vergleich gesetzt werden zur IK-Absolventenbefragung. Die hier befragten Bibliothekare und Dokumentare arbeiten zu 53,3 % im öffentlichen Dienst, zu 36,0 % in der Privatwirtschaft, zu 6,7 % bei Parteien, Verbänden und anderen Organisationen. Die Selbständigkeit spielt mit nur einer Nennung keine Rolle. – Vgl. Absolventenbefragung IK (2000), S. 8

<sup>83</sup> So lag der Anteil der Bibliothekarinnen 1980 in den USA bei wenigstens 80 %, innerhalb der Spezialbibliotheken bei etwa 72 %. – Vgl. Gasaway (1980), S. 85

<sup>84</sup> Eine Untersuchung von 423 amerikanischen Spezialbibliotheken (mit mehr als 10 Personalstellen) im Jahre 1970 ergab, daß die Leitungspositionen zu 63 % mit Männern besetzt waren. – Vgl. Gasaway (1980), S. 86

<sup>85</sup> In der Aktualisierung der Projektionen zum Arbeitskräftebedarf von IAB und Prognos prognostiziert Manfred Tessaring: Für „die sekundären Dienstleistungstätigkeiten (Forschen/Entwickeln, Organisation/Management, Sichern/Recht anwenden, Ausbilden/Beraten/Informieren) [...] ergibt sich [...] ein Anteilszuwachs von 27 % (1991) auf 31,5 bis 32,4 % im Jahre 2010; dies entspricht einer Zunahme von 1,4 bis 1,6 Mio. Arbeitsplätzen; [...]. Den relativ höchsten Anteilszuwachs weisen die Organisations- und Managementtätigkeiten (von 6,3 % auf 9,1 bis 9,5 %) auf. [...] Einen Anstieg verzeichnet auch das breite Feld der Ausbildungs-, Beratungs- und Informationstätigkeiten: Ihr Anteil könnte von knapp 12 % auf 14,6 % und die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze damit um 1,8 Mio. steigen.“ – Tessaring (1994), S. 9. – „In den sekundären Dienstleistungstätigkeiten wirken beide Effekte – zunehmender Anteil dieser Tätigkeiten und steigende Qualifikationsanforderungen – gleichgerichtet. Hiervon werden Hochschulabsolventen, die sich schon bisher in diesen Tätigkeiten konzentrieren, in besonderem Maße begünstigt: Ihr Anteil könnte von 35 % (1991) auf 40 % (2010) ansteigen.“ – Tessaring (1994), S. 10

<sup>86</sup> Zu diesen Ergebnissen kommt Wolfgang G. Stock nach Auswertung von zwei Befragungen (von 2.016 Unternehmen und 352 Informationsspezialisten), durchgeführt im Vorfeld der Einrichtung des Studienganges Informationswirtschaft an der FH Köln. – Vgl. Stock (1998)

<sup>87</sup> vgl. Knorz (1995), S. 64-65

Der im gesamten Dienstleistungsbereich zu beobachtende Trend, daß Routinetätigkeiten durch Rationalisierung wegfallen und eine Konzentration auf das Kerngeschäft angestrebt wird, gilt auch für Bibliotheken. So werden Ausleihfunktionen auf den Kunden verlagert (Selbstaussleihe, Verlängerung und Vormerkung). Tätigkeiten in der Erwerbung, beim Zeitschrifteneingang u. ä. werden durch Aufträge an externe Dienstleister (Outsourcing) verlagert, bibliographische Daten werden in Verbundkooperationen von anderen Bibliotheken übernommen oder kommerziell erworben.

Zentrale Funktion und damit Kerngeschäft bleibt die Informationsvermittlung und -bearbeitung sowie das Angebot kundenorientierter Informationsdienstleistungen.

Angesichts des Informationsüberflusses gewinnen die Qualität der Information und die Informationsselektion zunehmend an Bedeutung.

„Da die Qualität der Information größtenteils vorgefunden wird, kann der Informationsdienstleister ihren Gebrauchswert nur durch eine entsprechende Aufbereitung versuchen zu steigern, niemals jedoch vollständig verändern.“<sup>88</sup>

Die gegenwärtigen Entwicklungen und die prognostizierten Trends hinsichtlich des Arbeitsmarktes sowie die Veränderung der zukünftigen Aufgabenbereiche lassen erwarten, daß das Fortschreiten der Informationsgesellschaft den Informationsberufen ein breites Entwicklungspotential bietet.<sup>89</sup>

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Maßnahmen für die Qualifizierung von Informationsspezialisten im Hinblick auf die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen von internen Informationseinrichtungen und Spezialbibliotheken aufzuzeigen. Der Erwerb der entsprechenden Kompetenzen wird Informationsspezialisten auf die Herausforderungen der Informationsgesellschaft und auf den Wettbewerb mit anderen Berufen auf dem Informationsmarkt vorbereiten.

---

<sup>88</sup> Qualitätsmanagement für Informationsdienstleistungen (1997), S. 4

<sup>89</sup> Vgl. hierzu auch die zusammenfassenden Darstellungen „Informationsgesellschaft und neue Berufe“ und „Arbeitsmarktprognosen für die Informationswirtschaft“ in der Studie „Informationsspezialisten in der Informationsgesellschaft“, die im Rahmen der Konzeption des Studienganges Informationswirtschaft an der FH Köln entstand – Dehnert-Kleibrink/Stock (1997), S. 2-31.



## 2 Allgemeines zu Spezialbibliotheken

Das vorliegende Kapitel liefert einen Beitrag zur Bibliothekstypologie, indem eine umfassende Definition des Bibliothekstyps Spezialbibliothek vorgestellt und begründet wird. Der Analyse bisheriger Begriffsdefinitionen folgt die Abgrenzung des Bibliothekstyps gegenüber anderen Bibliotheksarten des wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliothekswesens.

Unter dem historischen Aspekt wird die Entstehungsgeschichte von Spezialbibliotheken, die sich ebenso vielfältig präsentiert wie der Bibliothekstypus selbst, dargelegt. Die Feindifferenzierung der verschiedenen Typen von Spezialbibliotheken orientiert sich an dem Kriterium der Trägerinstitution und dem Fachgebiet bzw. der Wissenschaftsdisziplin.

Die Situation und Stellung der Spezialbibliotheken im deutschen Bibliothekssystem wird auf Basis der Deutschen Bibliotheksstatistik und der wichtigsten Veröffentlichungen zur Bibliotheksplanung untersucht.

Das Kapitel schließt mit einer Vorstellung der spezialbibliothekarischen Arbeitsgemeinschaften und einem kurzen Überblick über die Fachliteratur zum Berufsfeld.

### 2.1 Bibliothekstyp Spezialbibliothek

Spezialbibliotheken im engeren Sinne gehören zum Bereich des wissenschaftlichen Bibliothekswesens. Diese wissenschaftlichen Spezialbibliotheken sind Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Der Begriff Bibliothek wird im folgenden grundsätzlich in der funktionsorientierten Bedeutung gemäß der Definition von Gisela Ewert und Walther Umstätter gebraucht:

„Die Bibliothek ist eine Einrichtung, die unter archivarischen, ökonomischen und synoptischen Gesichtspunkten publizierte Information für die Benutzer sammelt, ordnet und verfügbar macht.“<sup>90</sup>

Da die Fachliteratur den Begriff Spezialbibliothek wechselnd und unscharf verwendet, stellt die Verfasserin eine präzisierte Begriffsdefinition vor.

#### 2.1.1 Präzisierte Begriffsdefinition Spezialbibliothek

Basis der vorliegenden Arbeit ist die folgende präzisierte Begriffsbestimmung des Bibliothekstypus Spezialbibliothek. Nur wenn die aufgezeigten Charakteristika vorliegen, soll im folgenden von einer Spezialbibliothek gesprochen werden.

---

<sup>90</sup> Ewert/Umstätter (1997), S. 10 – vgl. auch „Die Definition der Bibliothek“ Ewert/Umstätter (1999)

Die Spezialbibliothek ist eine interne Dienstleistungseinrichtung mit dem Auftrag der Informationsversorgung für ihre Trägerorganisation bzw. eine definierte Zielgruppe. Ausgerichtet auf den aktuellen und zukünftigen Informationsbedarf der Kunden beschafft, sammelt, organisiert und vermittelt sie Informationen und bietet bedarfsorientierte Informationsdienstleistungen an, um die Trägerorganisation in ihren Zielen zu unterstützen.

Den zentralen Kern der Definition bildet **die Einbindung der Bibliothek in eine Trägerorganisation** als interne Dienstleistungseinrichtung. Der Begriff Trägerinstitution oder -organisation bezeichnet dabei die Institution, als deren Bestandteil die Spezialbibliothek existiert. Die Trägerinstitution ist nicht automatisch mit dem (finanziellen) Unterhaltsträger gleichzusetzen.<sup>91</sup>

Die Bibliothek ist als Abteilung, Dezernat, Fachgebiet oder Stabsstelle innerhalb der übergeordneten Trägerinstitution organisiert und in aller Konsequenz, d. h. von der Aufgabenbestimmung, Finanzierung bis zur Existenzfrage an die Mutterorganisation gebunden. Als Trägerinstitution können Organisationen jeder Art, Größe und der unterschiedlichsten Wirkungskreise vorkommen (s. Kap. 2.3.2); als Trägerinstitution ausgenommen sind Bibliotheken.<sup>92</sup>

Damit gehören Spezialbibliotheken grundsätzlich zwei Makrosystemen an, der Trägerinstitution und dem Bibliotheks- und Informationswesen. Die Bedeutung der Makrosysteme ist je nach Typ von Spezialbibliothek und Interesse des Trägers unterschiedlich, mehrheitlich dominiert die Einbindung in die Organisation. So ist die Spezialbibliothek in erster Linie Teil der Mutterorganisation und erst in zweiter Linie Bestandteil des Informationswesens. Teilweise legt die Organisation keinen Wert darauf, die Öffentlichkeit und das Bibliothekswesen von der Existenz der internen Informationseinrichtung zu informieren oder untersagt dies sogar aus Wettbewerbsgründen. Entsprechend diffizil und unvollständig ist der Nachweis und die Statistik von Spezialbibliotheken (s. Kap. 2.4).

Aus der Organisationsform leitet sich das zweite Kriterium ab, die zentrale Aufgabe der Spezialbibliothek. Die Funktion der internen Informationseinrichtung ist die ausschließliche oder vorrangige Informations- bzw. Literaturversorgung für die Trägerinstitution. Diese Aussage umfaßt drei Charakteristika: die eindeutige Begrenzung der Zielgruppe, die Dienstleistungsfunktion und das Aufgabenspektrum der Spezialbibliothek.

Spezialbibliotheken bedienen eine sehr unterschiedliche Klientel, die stets in einer Beziehung zur Trägerorganisation steht. Viele Spezialbibliotheken, vor allem Firmenbibliotheken, sind ausschließlich den Mitarbeitern des Unternehmens zugänglich. Außenstehende können die Bibliothek nur in Ausnahmefällen auf besonderen Antrag

---

<sup>91</sup> Im Falle einer Firmenbibliothek ist die Firma gleichzeitig Trägerinstitution und Unterhaltsträger. Hingegen stellt z. B. bei einer Museumsbibliothek das Museum die Trägerorganisation dar; Unterhaltsträger des Museums und damit auch der Museumsbibliothek ist jedoch die Kommune, das Land oder ein privater Träger.

<sup>92</sup> Somit gelten Spezialsammlungen an Bibliotheken nicht als Spezialbibliotheken.

nutzen. Andere Spezialbibliotheken, vor allem an aus öffentlichen Mitteln finanzierten Einrichtungen, wie z. B. Parlaments- oder auch Museumsbibliotheken, sind zwar vorrangig für die primäre Zielgruppe, die Mitarbeiter der Trägerinstitution, tätig, stehen daneben aber auch der interessierten Öffentlichkeit zur eingeschränkten Nutzung zur Verfügung.

Innerhalb der Institution nimmt die Spezialbibliothek den Status einer **Dienstleistungsabteilung** ein. Der Auftrag ist ausgerichtet an den Aufgaben und Zielen der Institution. Die Bibliothek trägt mittels bedarfsorientierter Informationsversorgung für die Mitarbeiter bei ihren täglichen Aufgaben und Projekten zum Erfolg der Organisation bei. So sind Dienstleistungsbereitschaft und Kundenorientierung für viele Spezialbibliotheken schon lange selbstverständlich.

Während im allgemeinen bibliothekarischen Sprachgebrauch der Terminus Benutzer oder Nutzer verbreitet ist, sprechen Spezialbibliotheken zunehmend vom Kunden. Das gilt nicht nur für Firmenbibliotheken oder für Bibliotheken, die ihre Dienstleistungen in Rechnung stellen. Vielmehr bringt der Begriff zum Ausdruck, daß die Spezialbibliothek auf der Basis betriebswirtschaftlicher Grundlagen plant und handelt. In diesem Verständnis wird der Begriff in der vorliegenden Arbeit verwendet.

Die Definition beschreibt **Informationsversorgung** als Aufgabe der Spezialbibliothek und weist damit auf ein Aufgabenspektrum hin, das in Breite und Tiefe inzwischen weit über das einer traditionellen Bibliothek hinausreicht. Die meisten Spezialbibliotheken beschränken sich heute nicht darauf, Medienbestände zu verwalten. Vielmehr verschiebt sich die Funktion deutlich in Richtung der aktiven Informationsvermittlung, der Informationsberatung und des Informationsmanagements.

Im Sinne der Kundenorientierung ist die Spezialbibliothek zentrale Anlaufstelle für alle Informationsanfragen der Kunden, die unter Nutzung in- und externer Quellen aus allen Dokument- und Medienarten beantwortet werden. Zunehmend entwickeln sich viele Spezialbibliotheken zu aktiven Informationsdienstleistern und bieten nach genauer Ermittlung des Informationsbedarfs ihrer Kunden maßgeschneiderte Informationsprodukte an. Zur Zielerreichung werden gleichermaßen bibliothekarische wie dokumentarische Kenntnisse, Arbeitsweisen und Methoden eingesetzt. Damit weisen Spezialbibliotheken einen hohen Grad an Integration der Bereiche Bibliothek und Dokumentation auf.

Die Kundenorientierung prägt das gesamte Wirken der Informationseinrichtung von der Betriebsorganisation, dem Bestandsaufbau bis zum Dienstleistungsangebot. Daraus läßt sich der Grundsatz formulieren, daß Spezialbibliotheken mehrheitlich stärker kunden- und informationsorientiert als bestandsorientiert sind.

Bisherige Definitionen des Bibliothekstyps Spezialbibliotheken zielen zumeist auf das Charakteristikum des spezialisierten Bestandes. Nach der hier vertretenen Auffassung wird dieser Aspekt deutlich überbewertet, entsteht doch der spezialisierte Bestand erst als Konsequenz aus den oben genannten Kriterien und stellt kein primäres Ziel der Bibliothek dar. Vielfach bringt gerade dieses Kriterium eine Unschärfe in die Definition, denn viele wissenschaftliche Bibliotheken weisen einen spezialisierten Bestand auf, ohne im Umkehrschluß zu den Spezialbibliotheken zu zählen.

Die Spezialisierung beim Bestandsaufbau bedeutet meist eine Begrenzung auf eine Wissenschaftsdisziplin, ein Fachgebiet, eine Branche, ein Thema oder einen interdiszi-

plinären Wissenschaftsausschnitt. Diese thematische Ausrichtung wird bestimmt durch die Art der Trägerorganisation (Behörde oder Wirtschaftsunternehmen), ihre Aufgabe (Verwaltung, Forschung, Produktion) und ihren Wirkungskreis innerhalb eines Fachgebiets oder einer Branche. So wie sich all diese Faktoren in der Spezialisierung des Bestandes widerspiegeln, so wirkt sich gleichfalls jede Veränderung innerhalb der Trägerinstitution, wie wechselnde Aufgaben, neue Forschungsgegenstände, Projekte, hinzukommende oder wegfallende Märkte, Produkte usw., auf die fachliche Bestandsorientierung aus. Resultat ist häufig eine fachliche Spezialisierung, die aber sehr unterschiedlichen Charakters sein kann. Selten wird ein Fachgebiet in seiner ganzen Breite gesammelt, häufiger werden einzelne Forschungsbereiche in besonderer Tiefe gepflegt. Da sich das Bestandsmanagement der Spezialbibliothek grundsätzlich an der zukünftigen Arbeit der Institution ausrichtet, werden Themen abgeschlossener Projekte nicht länger verfolgt. Spezialbibliotheken, insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, nehmen seltener Archivfunktionen wahr und legen zumeist großen Wert auf die Aktualität ihrer Bestände.

In anderen Fällen führt die Interdisziplinarität eines Forschungsprojektes oder die Aufgabe einer Institution auch zum Aufbau eines interdisziplinären, in Einzelfällen sogar universellen Bestandes. Zu Spezialbibliotheken mit interdisziplinären Beständen gehört z. B. die Bibliothek des Europäischen Übersetzerkollegiums in Straelen.

Eine Definition sollte zugleich die zukünftige Entwicklung berücksichtigen. Alle genannten Definitionskriterien eröffnen Entwicklungsspielräume für die Zukunft. Im virtuellen Unternehmen bleibt die Funktion der Spezialbibliothek auch ohne physische Mediensammlung erhalten. Als virtuelle Bibliothek bietet sie ihren Kunden elektronische Dienstleistungen und Informationsberatung per Intranet an. Die Funktion der Informationsversorgung ist weder an eigene Medienbestände noch besondere (gedruckte oder elektronische) Formate gebunden. Die Dienstleistungen können auf Basis des eigenen Bestandes oder als Mehrwertdienste aus externen Quellen erstellt werden und lassen sich in vielfältigster Form weiterentwickeln. Daraus ist die Schlußfolgerung zu ziehen, daß allein die Anbindung an die Trägerinstitution, der Dienstleistungscharakter und die Zielgruppenorientierung die einzigen Kriterien darstellen, welche Spezialbibliotheken jetzt und zukünftig von allen anderen Bibliotheken unterscheiden.

### **2.1.2 Entwicklungsgeschichte der Definition des Bibliothekstyps**

Die bisherige Definition des Bibliothekstyps Spezialbibliothek, sogar als eines der ungelösten Probleme des Bibliothekswesens bezeichnet, ist gekennzeichnet durch ein Nebeneinander von unterschiedlichen Begriffsbestimmungen und unterliegt zusätzlich einer chronologischen Veränderung.

Eine Schwierigkeit resultiert aus der Unschärfe des Wortbestandteils „Spezial-“, welches einerseits das Gegenteil von „allgemein“ oder „universal“ beschreibt, andererseits im Sinne von „besonders“ die Andersartigkeit gegenüber den vorherrschenden Bibliotheksarten charakterisiert.

Zweitens ist eine Definition, die als Charakteristikum auf der Abgrenzung zu einem anderen Bibliothekstyp basiert, von der Veränderung ihres Gegenparts abhängig.

In den USA, wo sich dieser Bibliothekstyp vergleichsweise früh herausbildete und durch viele Bibliotheksgründungen etablierte, wurde der Begriff „Special library“ bereits seit Mitte des 19. Jahrhunderts verwendet, so z. B. auf dem „First Annual Meeting of the Library Association“ 1879.<sup>93</sup> In der ersten Phase der Professionalisierung von Spezialbibliotheken in den USA und Großbritannien (1910-1919) gründete sich die Definition auf das Kriterium des fachlich spezialisierten Bestandes.<sup>94</sup> Die Begriffsdefinition veränderte sich stetig, und in den zwanziger Jahren wurden der Einfluß und die Bedeutung des Spezialbibliothekars, später (in den vierziger Jahren) die Bestandserweiterung um Nonprint-Materialien zu weiteren Merkmalen für Spezialbibliotheken.

In Deutschland dominierten die Geisteswissenschaften und große wissenschaftliche Universalbibliotheken das Bibliothekswesen in größerem Maße als in den USA. Auch wenn die ersten Spezialbibliotheken bereits in der Mitte des 19. Jahrhunderts gegründet wurden, so waren sie von der Anzahl und Größe doch so unbedeutend, daß sie eher als Randerscheinung denn als neuer Bibliothekstyp begriffen wurden. Das damalige Verständnis des Bibliothekswesens spiegelt sich im „Handbuch der Bibliothekswissenschaft“<sup>95</sup>, das den Begriff Spezialbibliothek zwar erklärend verwendet, den Bibliothekstyp jedoch als „Bibliotheken mit beschränktem Sammelgebiet“ bezeichnet. Hierzu zählen Paul Trommsdorff<sup>96</sup> und Gotthold Naetebus<sup>97</sup> die technischen Bibliotheken, insbesondere die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstandenen Bibliotheken an Technischen Hochschulen und die universitären Institutsbibliotheken, die vor allem nach 1870 in verstärktem Maß aufgebaut wurden. Dabei erwähnen sie, daß die Institutsbibliotheken in erster Linie Studienzwecken dienen, eine Reihe von Institutsbibliotheken sich darüber hinaus zu „Fachbibliotheken“ entwickelt haben. Besondere Berücksichtigung finden die Behördenbibliotheken, während Bibliotheken an freien Forschungsinstituten, Museen und Vereinen nur kurz erwähnt werden. Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen werden am Rande genannt, gelten aber nur im Falle einer öffentlichen Nutzungsmöglichkeit als Bestandteil des Bibliothekswesens.<sup>98</sup>

Bis in die fünfziger Jahre werden die Begriffe „Bibliothek mit beschränktem Sammelgebiet“, „Fachbibliothek“, „Sonderbibliothek“ und „Spezialbibliothek“ synonym gebraucht ohne Vorlage einer eindeutigen Definition. Vielmehr umfaßt der Begriff alle Bibliotheken, die vom dominierenden Bibliothekstyp, der Universal- oder Allgemeinbibliothek, abweichen. Auch wenn die Fachliteratur konkrete Beschreibungen der Merkmale enthält, erreichen diese nicht den Status einer Definition.<sup>99</sup>

---

<sup>93</sup> vgl. Ashworth (1979), S. 5

<sup>94</sup> Die Ausführungen zur Veränderung der Definition in den USA und Großbritannien beziehen sich auf den Artikel von MacKenna (1980), S. 389-397.

<sup>95</sup> Handbuch der Bibliothekswissenschaft. 3 Bde. 1931-1940

<sup>96</sup> vgl. Trommsdorff (1933)

<sup>97</sup> vgl. Naetebus (1933)

<sup>98</sup> vgl. Naetebus (1933), S. 562

<sup>99</sup> Wilhelm Grunwald beschreibt die Merkmale für naturwissenschaftliche und technische Spezialbibliotheken wie folgt: „1. Ihre Arbeit dient nahezu ausschließlich der aktuellen Literatur, archivari-sche und museale Gesichtspunkte treten dem gegenüber zurück. 2. Leichte, unmittelbare Benutzbarkeit ihrer Einrichtungen und klar hervortretender Nutzeffekt bei der Bewältigung von gerade anliegenden Aufgaben ist von besonders großer Wichtigkeit. 3. Die Erledigung der an sie heran-kommenden Anforderungen muß oft eilig bzw. sofort erfolgen. 4. Die Erschließung der vorhande-nen Literatur ist bis zu sehr speziellen Themen hin notwendig. 5. Der Auskunft- und Ermittlungs-dienst sowie ein darüber hinausgehender Informationsdienst spielen eine hervorragende Rolle.“

Diese Sachlage greift Norbert Fischer<sup>100</sup> 1961 in der zweiten Auflage des Handbuchs der Bibliothekswissenschaft auf und kritisiert den umgangssprachlichen Gebrauch des Begriffs Spezialbibliothek ohne zugrundeliegende Definition. Den Aspekt „Beschränkung auf ein Fachgebiet“ weist er mit dem Hinweis auf die zunehmende Spezialisierung auch in Teilbibliotheken von Universalbibliotheken als ungeeignetes Kriterium für eine Definition zurück. Statt dessen bemerkt er:

„Gegenüber den Allgemeinbibliotheken haben die Spezialbibliotheken einige Besonderheiten im Aufbau ihrer Bestände und in ihren Verwaltungsformen und -grundsätzen. Ein höherer Grad der Aufbereitung, stärkere Rationalisierung unter Heranziehung technischer [...] Fortschritte, der unbedingte Vorrang der Benutzerwünsche und das Zurücktreten musealer Aufgaben, die Anschaffung von Schrifttum und Dokumentationsgut, das nicht in den herkömmlichen Sammlungsrahmen der Allgemeinbibliotheken paßt, - das könnte man als besondere Merkmale der Spezialbibliotheken ansehen.“<sup>101</sup>

So modern diese Definition erscheint, insbesondere im Hinblick auf die Integration der Dokumentation und die Hervorhebung der Kundenorientierung, so sehr bleibt die sich anschließende Beschreibung von Spezialbibliotheken der Vergangenheit verbunden.<sup>102</sup> Im Zusammenhang mit Behördenbibliotheken bezeichnet Fischer die Anbindung der Bibliothek an eine Institution als ein besonderes Merkmal, das „sie allerdings mit manchen Spezialbibliotheken gemeinsam haben“.<sup>103</sup>

Damit zeichnet sich eine langsame, zeitlich verzögerte Übernahme einer veränderten Begriffsbestimmung aus dem angloamerikanischen Raum ab. Die Anbindung an eine Institution, die Arbeit für deren Ziele und der damit verbundene enge Benutzerkreis waren dort in den fünfziger Jahren die bestimmenden Definitionsmerkmale.

In Deutschland gibt es bis in die siebziger Jahre ein Nebeneinander der bisherigen ausschließlich bestandsorientierten Definition und einer erweiterten Begriffsbestimmung. Hermann Fuchs verwendet in seiner Beschreibung der verschiedenen Bibliotheksarten den Begriff „wissenschaftliche Fach- oder Spezialbibliothek“ und hält an dem Merkmal der „fachlich eingeschränkten Sammelaufgabe“ fest. Auch die Nennung von Beispielen folgt im wesentlichen den obengenannten Quellen.<sup>104</sup>

6. Für die sämtlichen Dienstzweige der Bibliothek ist oft nur ein einzelner wissenschaftlicher Bibliothekar vorhanden.“ – Grunwald (1954), S. 183

<sup>100</sup> vgl. Fischer (1961), S. 555-557

<sup>101</sup> Fischer (1961), S. 557

Dieser Interpretation schließt sich der Wissenschaftsrat an, wenn er in seinen Empfehlungen bemerkt, „Kennzeichnung solcher Bibliotheken ist, daß sie stärker als die Allgemeinbibliotheken nicht nur der Literaturversorgung sondern auch der Information, und zwar auch der speziellen Information dienen.“ – Wissenschaftsrat (1964), S. 49. – Teilweise werden Spezialbibliotheken und Dokumentationsstellen vom Wissenschaftsrat gleichgestellt. – Vgl. Wissenschaftsrat (1964), S. 51

<sup>102</sup> Weiterhin liegt der Schwerpunkt auf den Bibliotheken der Technischen Hochschulen, den Institutsbibliotheken, Behördenbibliotheken, aber auch auf Bibliotheken mit Spezialsammlungen. – Vgl. Fischer (1961)

<sup>103</sup> Fischer (1961), S. 591

<sup>104</sup> So führt Fuchs aus: „Zu den Spezialbibliotheken rechnen zunächst die Bibliotheken der Technischen Hochschulen und die Institutsbibliotheken an den Universitäten. [...] Zu den Fachbibliotheken [die Begriffe werden synonym verwendet, d. Verf.] gehören ferner die Bibliotheken der tierärztlichen, landwirtschaftlichen und Handelshochschulen, der Forst- und Bergakademien, pädagogische Bibliotheken, die Büchersammlungen einiger großer Gesellschaften, Vereine und Industriefirmen, [...] die Bibliotheken wissenschaftlicher Forschungsanstalten, die Militärbüchereien und vor allem die Büchersammlungen der Behörden und Parlamente.“ – Fuchs (1973), S. 11-12

Rolf Kluth hingegen gebraucht eine erweiterte Begriffsdefinition und erklärt:

„Die Spezialbibliothek, die durch spezialisierten Bestand, intensive Erschließung und aktive Vermittlungsarbeit mit einem kleinen, individuellen Benutzerkreis gekennzeichnet ist, gibt es in vielerlei Formen, Größen und Aufgabenstellungen.“<sup>105</sup>

Die Ursache für die aufgezählten Besonderheiten von Spezialbibliotheken – die Einbindung der Spezialbibliothek in eine Trägerorganisation – bleibt unerwähnt. Daneben hält Clemens Köttelwesch die bestehenden Definitionen für unzureichend und ergänzt als Merkmal die „uneingeschränkte Nutzung der Bestände“<sup>106</sup> (gemeint ist die überregionale Nutzung der oft einmaligen Bestände von Spezialbibliotheken), ohne zu erläutern, daß dieses ein Anliegen des wissenschaftlichen Bibliothekswesens ist, das häufig mit dem Interesse der Trägerinstitution und dem Auftrag der internen Bibliothek kollidiert.

Seit den siebziger Jahren setzte sich in den USA und Großbritannien eine komplexere Definition für Spezialbibliotheken durch. Nach Shirley Echelman definiert sich eine Spezialbibliothek durch die folgenden vier Kriterien:

- “a physical collection of information, knowledge, and/or opinion limited to a single subject or group of related subjects or to a single format of information product or a group of related formats;
- organized under the aegis of an institution which provides funds for its continuance;
- administered by a librarian or a specialist in the subjects or subjects covered;
- and carrying the mission of acquiring, organizing, and providing access to information and knowledge in furtherance of the goals of the parent institution.“<sup>107</sup>

Dabei betont Echelman vor allem die Einbindung der Spezialbibliothek in eine Institution und die Aufgabe, durch Schaffung von Informationszugängen die Ziele der Trägerorganisation zu unterstützen, als Kriterien mit zentraler Bedeutung.<sup>108</sup>

Auf exakt diesen beiden Kriterien basiert auch die von Wilfred Ashworth aufgestellte Definition:

“The special library is established to obtain and exploit specialized information for the private advantage of the organization which provides its financial support [...]“<sup>109</sup>

Auch in Deutschland umfassen die Definitionen inzwischen mehr Aspekte als den fachlich spezialisierten Bestand. Die Auswertung der spezialbibliothekarischen Fachliteratur<sup>110</sup> zeigt, daß diese Entwicklung im Kreis der Spezialbibliothekare deutlich früher auftrat als in der allgemeinen bibliothekarischen Fachliteratur. Dort differenziert erstmals Gisela von Busse zwischen den „Spezialbibliotheken im engeren Sinn“<sup>111</sup> und den

---

Hingegen hat Fuchs die mit der Einrichtung des neuen Hochschultyps im Aufbau befindlichen Fachhochschulbibliotheken noch nicht im Blick.

<sup>105</sup> Kluth (1970), S. 259

<sup>106</sup> Köttelwesch (1978), S. 150 – vgl. Köttelwesch (1978) Kap. zu Spezialbibliotheken S. 152-183

<sup>107</sup> Echelman (1976), S. 91

<sup>108</sup> “[...] all conform to the most salient characteristics – that a parent institutions exists, and that the library *provides access* to information in furtherance of the goals of the parent.“ – Echelman (1976), S. 91 [Hervorhebungen im Original]

<sup>109</sup> Ashworth (1979), S. 6

<sup>110</sup> Vgl. Tagungsberichte der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken z. B. Otto (1973), S. 12 ff.

<sup>111</sup> Der Begriff findet sich erstmals bei Fischer, ohne dort konkretisiert zu werden. – Vgl. Fischer (1961), S. 562

Bibliotheken von Technischen Hochschulen und Institutsbibliotheken, die sie den Hochschulbibliotheken zurechnet.<sup>112</sup>

So wird nach Busse

„unter Spezialbibliothek im engeren Sinn [...] die an eine Institution gebundene, nur – oder jedenfalls primär – dieser verpflichtete, auf ein enges oder auch weiteres Fachgebiet ausgerichtete, produktiver Forschung oder ihrer Anwendung dienende Bibliothek verstanden, gleichgültig, ob die Institution der sie zugeordnet ist, staatlichen oder privaten Charakter hat.“<sup>113</sup>

Damit bewertet sie erstmals die Anbindung an eine Institution als wichtigstes Kriterium.

Parallel sei auf die Situation in der damaligen DDR hingewiesen, wo der Begriff „Fachbibliothek“ verwendet und von Horst Kunze wie folgt definiert wurde:

„Das wichtigste Kriterium einer wissenschaftlichen Fachbibliothek ist ihre Praxisbezogenheit. Sie arbeitet unmittelbar für ein bestimmtes Gebiet, für einen Betrieb oder ein Kombinat, für eine Forschungsstelle - kurzum für einen fachlich abgegrenzten, relativ konstanten Nutzerkreis.“<sup>114</sup>

Die Bedeutung der wissenschaftlichen Fachbibliotheken manifestiert sich in der großen Zahl von Bibliotheken an staatlichen Organen und Betrieben und dem hohen Stellenwert im Bibliothekswesen der DDR.<sup>115</sup>

Die Unterscheidung der übergeordneten Gruppe der „Spezial- und Fachbibliotheken“ und der „Spezialbibliotheken im engeren Sinn“ wird in der deutschen Fachliteratur beibehalten.<sup>116</sup> Zu den Spezial- und Fachbibliotheken zählen danach alle Bibliotheken mit fachlich spezialisiertem Bestand, darunter auch die zentralen Fachbibliotheken und die Forschungsbibliotheken. Die Bibliotheken an Kunst- und Musik-, Fachhochschulen und Hochschulinstiuten werden, da bei ihnen die Funktion der Hochschulbibliothek dominiert, zu den Hochschulbibliotheken gerechnet.

In den USA schafft die von Elizabeth Ferguson und Emily R. Mobley erarbeitete Definition, die vielfach als Standard zitiert wird, Klarheit bei der Abgrenzungsproblematik gegenüber Spezialsammlungen innerhalb größerer selbständiger Bibliotheken und Hochschulbibliotheken:

“A special library is characteristically a unit or department of an organization primarily devoted to other than library or educational purposes.”<sup>117</sup>

In den achtziger Jahren wird der Aspekt der Informationsdienstleistungen, die diese Bibliotheken im großen Umfang anbieten, hervorgehoben. Die besondere Kundenorientierung, der Übergang von der Dokumentverwaltung zur Informationsversorgung bis hin zum Informations- und Wissensmanagement sind Charakteristika von Spezialbibliotheken, die in den neunziger Jahren und zu Beginn des neuen Jahrtausends betont werden.

<sup>112</sup> vgl. Busse (1977), S. 118, 119

<sup>113</sup> Busse (1977), S. 122

<sup>114</sup> Kunze (1977), S. 48

<sup>115</sup> vgl. Kloth/Barth/Möbus (1975)

<sup>116</sup> vgl. Busse/Ernestus/Plassmann (1983), S. 68 ff. und Plassmann/Seefeldt (1999) S. 115 ff.

<sup>117</sup> Ferguson, Elizabeth and Emily R. Mobley: Special libraries at work. – 1984. – S. 4 zitiert nach St. Clair/Williamson (1986), S. 23

Auch die Normen reflektieren die sich wandelnde Begriffsbestimmung. Die DIN-Norm zur Bibliotheksstatistik von 1981 verwandte als alleiniges Kriterium die Bestandsorientierung; als Spezialbibliotheken galten

„Bibliotheken, deren Bestände zum größten Teil ein bestimmtes Sachgebiet oder Thema betreffen. Ausgenommen sind Hochschulbibliotheken.“<sup>118</sup>

Inzwischen floß die DIN-Norm in die neue Norm zur internationalen Bibliotheksstatistik ein. Diese definiert Spezialbibliotheken zwar weiterhin als

„selbständige Bibliothek, die eine Disziplin oder ein bestimmtes Wissensgebiet abdeckt.“<sup>119</sup>

Gleichzeitig findet jedoch durch die aus der ISO-Norm zum Fachvokabular übernommene Anmerkung eine Ergänzung um verschiedene parallel genannte Charakteristika statt:

„Die Benennung ‚Spezialbibliothek‘ kann auch für eine Bibliothek angewendet werden, die vorrangig einer speziellen Kategorie von Benutzern dient oder sich in erster Linie auf eine bestimmte Dokumentart konzentriert oder für eine Bibliothek, die von einer Organisation getragen wird, um deren eigenen aufgabenbezogenen Zielen zu dienen. (Im Sinne von ISO 5127/1)“<sup>120</sup>

So zeigt die Auswertung der Fachliteratur zur Definition des Bibliothekstyps Spezialbibliothek, daß der Begriff einer kontinuierlichen Veränderung unterlag und auch gegenwärtig abweichende Interpretationen kursieren. Obgleich Gisela von Busse, Horst Ernestus und Engelbert Plassmann in dem Handbuch „Das Bibliothekswesen der Bundesrepublik Deutschland“ sowie in der Neubearbeitung ihres Standardwerkes von 1999 die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Spezialbibliotheken, zentralen Fachbibliotheken und universitären Institutsbibliotheken differenziert darlegen, hat sich eine klare Unterscheidung, wahrscheinlich bedingt durch die sprachliche Ähnlichkeit, in der bibliothekarischen Fachliteratur nicht durchgesetzt.

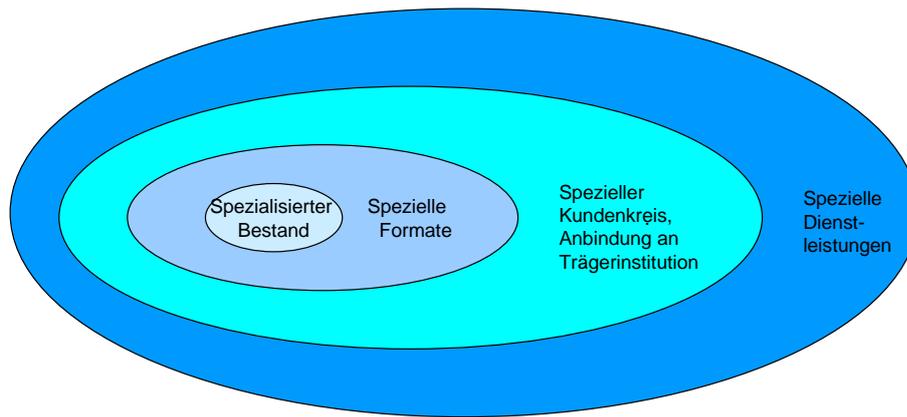
Die wesentlichen Ströme der Entwicklungsgeschichte der Definition des Begriffes Spezialbibliothek gehen aus vom Kriterium des fachlich spezialisierten Bestandes, das später um spezielle Dokumentarten und -formate ergänzt wurde. Heute werden vor allem die Anbindung an eine Trägerinstitution und der spezielle Kundenkreis als Charakteristika betont, Bedingungen, auf denen die speziellen Dienstleistungen aufsetzen. Die folgende Grafik illustriert die Veränderung der verschiedenen Definitionskriterien.

---

<sup>118</sup> Bibliotheksstatistik (1981), S. 2

<sup>119</sup> DIN EN ISO 2789-1995 – vgl. Internationale Bibliotheksstatistik (1995), S. 2

<sup>120</sup> Internationale Bibliotheksstatistik (1995), S. 2, Anmerkung 4. – Damit wurde der Wortlaut der internationalen Norm ISO 5127/1-1983 Documentation and information : Vocabulary, pt. 1: Basic concepts übernommen.



**Abbildung 6: Entwicklungsgeschichte der Definition des Begriffes Spezialbibliothek**

Diese Erkenntnis und die Tatsache, daß der Begriff Spezialbibliothek zwar seit langem im Bibliothekswesen eingeführt ist, aber unscharf gebraucht wird, zeigen den Bedarf für eine Präzisierung der Definition. Dabei sind die Kriterien der konkretisierten Begriffsbestimmung nicht neu, sondern wurden – wie dargelegt – als einzelne Merkmale oder in wechselnden Kombinationen und mit unterschiedlicher Gewichtung bereits verwendet.

In der spezialbibliothekarischen Fachliteratur wird seit den siebziger und achtziger – verstärkt seit den neunziger – Jahren neben dem Begriff Spezialbibliothek eine veränderte Terminologie benutzt. Viele Spezialbibliotheken weisen in ihren Aufgaben eine große Nähe zur Dokumentation auf und drücken diesen Trend zur Integration in den Bezeichnungen der Einrichtungen aus: Informationszentrum, Informationsabteilung, Informationsstelle, Bibliothek und Dokumentation, Bereich Information und Dokumentation, Wissenschaftliche Bibliothek/Informationsstelle, Informationsdienste, Informationseinrichtung, Info Center, Informationsvermittlungsstelle oder im Englischen: Information Services, Information Centre, Information Resources Department, Information Unit, Learning Resource Centre, Information Management Department.

Eine ähnliche Tendenz ist bei der Berufsbezeichnung festzustellen. Spezialbibliothekare bezeichnen sich heute zunehmend als Informationsspezialisten oder im Englischen als Information Professionals.

In Anbetracht dieser Entwicklung erscheint es fraglich, ob der Begriff Spezialbibliothek beibehalten oder ersetzt werden sollte. Hauptargument für eine neue Terminologie ist das traditionelle, „verstaubte“ Image, das den Begriffen Bibliothek und Bibliothekar in den Augen vieler anhaftet. Da viele Institutionen derartige Assoziationen im Zusammenhang mit ihrer Informationseinrichtung vermeiden wollen, werden Bezeichnungen wie die obengenannten bevorzugt.

Hier spiegelt sich die allgemeine Diskussion um den Begriff Bibliothek wider. Einerseits bezeichnet die Bibliothek den Raum, in dem Bücher gesammelt und aufbewahrt werden. Diese Bedeutung trifft im Zeitalter der digitalen Bibliothek nicht mehr zu, da neben den physisch vorhandenen Beständen vielmehr der Zugang zur Information verwaltet wird und die Funktion der Bibliothek nicht mehr räumlich begrenzt oder gebunden ist. Andererseits wird argumentiert, daß der Begriff Bibliothek aus Sicht der Kunden vor allem die Funktionen der Informationsbereitstellung, -vermittlung und der Informationsdienstleistungen umfaßt, die unverändert bestehen.

Ein Trend zur Umbenennung existiert auch bei den bibliothekarischen Ausbildungsinstitutionen. Viele Ausbildungseinrichtungen in den USA, den europäischen Nachbarländern und inzwischen auch in Deutschland haben den Begriff „Bibliothek“ in ihren Namen um „Information“ ergänzt oder ersetzt.

Da mag es als Widerspruch erscheinen, daß gerade für die Bibliothekssparte, die am fortschrittlichsten die Integration bibliothekarischer und dokumentarischer Aufgaben betreibt, die Bezeichnung *Spezialbibliothek* erhalten bleibt.

Die wechselnde Terminologie läßt sich teilweise auch aus den beiden Makrosystemen erklären, denen eine Spezialbibliothek angehört. Innerhalb der Trägerinstitution und gegenüber ihren Kunden muß die Spezialbibliothek auf ein modernes, innovatives Image Wert legen. Dieses führt zur Benennung als Informationszentrum oder der gegenüber Außenstehenden verwendeten Berufsbezeichnung Informationsspezialist. In bibliothekarischen und dokumentarischen Fachkreisen betonen Spezialbibliotheken und Spezialbibliothekare zwar die Nähe zur Dokumentation, halten aber durchaus an den Termini Bibliothek und Bibliothekar fest und leugnen diese Wurzeln keinesfalls.<sup>121</sup>

In Großbritannien bringt der seit einigen Jahren eingeführte Begriff „special library and information centre“ (SLIC)<sup>122</sup> die bibliothekarisch-dokumentarische Integration und die Vielfalt der Einrichtungen verstärkt zum Ausdruck. Hinsichtlich der Schwierigkeit einer definitorischen Abgrenzung zu anderen Bibliothekstypen schlägt David Spiller<sup>123</sup> den Begriff „libraries in the workplace“ also „Bibliotheken am Arbeitsplatz“ vor.

Eine Übernahme dieser Begriffe ins Deutsche zeichnet sich derzeit nicht ab; ähnliche Benennungen erscheinen zu umständlich und ihre Einführung fraglich. Infolgedessen wird in der vorliegenden Arbeit der Begriff Spezialbibliothek beibehalten. Die Bezeichnungen Informationszentrum oder interne Informationseinrichtung werden synonym gebraucht.

### 2.1.3 Abgrenzung zu anderen Bibliothekstypen und zum Bereich Dokumentation

Neben einer eindeutigen Definition bedarf es der klaren Abgrenzung gegenüber benachbarten und verwandten Bibliotheksarten, um Kritik zu entkräften, wie z. B. Aubrey Skinner sie gegenüber dem Begriff „special library“ äußert:

“[...] the term has been used to describe so many types of library that it has lost any very precise meaning.”<sup>124</sup>

Eine eindeutige Grenzlinie zu ziehen, ist hier diffiziler als bei den „klassischen“ Bibliothekstypen, da in der Praxis Überschneidungen und Kombinationen auftreten. Abgrenzungsprobleme ergeben sich vor allem beim Definitionsmerkmal des spezialisierten Bestandes, der neben den Spezialbibliotheken auch die zentralen Fachbibliotheken, die Fachbereichs- und Institutsbibliotheken, die Bibliotheken an Hochschulen wie Kunsthochschulen, medizinischen und theologischen Hochschulen ebenso wie viele Fachhochschulbibliotheken kennzeichnet.

<sup>121</sup> Die innovative Special Libraries Association änderte zwar den Titel ihrer Zeitschrift von „Special libraries“ in „Information outlook“ behielt selbst aber die Bezeichnung „Bibliothek“ im Namen bei.

<sup>122</sup> Der Begriff wurde von Claire Creaser und David Spiller im Rahmen der „UK special libraries statistics“ gebildet. – Vgl. Creaser/Spiller (1997), S. 6

<sup>123</sup> Spiller zitiert nach: Janke (1999), S. 179

<sup>124</sup> Skinner (1980), S. 291

Im folgenden wird der Bibliothekstyp Spezialbibliothek – gemäß der präzisierten Definition – gegenüber verwandten Bibliotheksarten des wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliothekswesens differenziert.

Die vier **zentralen Fachbibliotheken**, die Technische Informationsbibliothek (im folgenden: TIB) in Hannover, die Deutsche Zentralbibliothek für Medizin in Köln, die Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften in Kiel und die Zentralbibliothek für Landbauwissenschaften in Bonn, stehen in enger Beziehung zu den Spezialbibliotheken. Gemeinsame Wurzeln und fachliche Übereinstimmungen zwischen beiden Bibliothekstypen sind der Grund, warum die zentralen Fachbibliotheken lange zu den Spezialbibliotheken gezählt wurden. So waren es u. a. die Spezialbibliotheken, die in einer Umfrage der Deutschen Forschungsgemeinschaft (im folgenden: DFG) 1956 massive Kritik an der deutschen Literaturversorgung äußerten<sup>125</sup> und sich in dem Kontext für die spätere Gründung der zentralen Fachbibliotheken aussprachen.<sup>126</sup>

Die zentralen Fachbibliotheken sind keine Bibliotheksneugründungen, sondern entstanden an geeigneten Spezialbibliotheken gemäß dem damaligen Verständnis. Die TIB wurde 1959 an die damalige Technische Hochschulbibliothek in Hannover angegliedert. Die Zentralbibliothek für Landbauwissenschaften in Bonn ging 1962 aus der Abteilung Landwirtschaft der Universitätsbibliothek Bonn<sup>127</sup> hervor. Die Medizinische Abteilung der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln wurde 1962 zur heutigen Deutschen Zentralbibliothek für Medizin ausgebaut und die Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften in Kiel erwuchs aus der Bibliothek des Instituts für Weltwirtschaft, einer universitären Institutsbibliothek.

1972 wurde in der DDR die Bezeichnung „Zentrale Bibliothek“ für Bibliotheken mit überregionaler Aufgabenstellung für die Pädagogische Zentralbibliothek Berlin, die Landwirtschaftliche Zentralbibliothek Berlin und die Militärbibliothek der DDR Dresden eingeführt; 1982 erhielten fünf weitere Bibliotheken diesen Status.<sup>128</sup>

Die verbindende Gemeinsamkeit von Spezialbibliotheken und zentralen Fachbibliotheken liegt in der fachlichen Spezialisierung des Bestandes und der Orientierung am Informationsbedarf von Forschung und Entwicklung. Kennzeichen sind umfangreiche Zeitschriftenbestände, Bestandsschwerpunkte bei aktueller Literatur, speziellen Publikationsarten und „grauer“ Literatur sowie Veröffentlichungen auch aus schwer zugänglichen Sprachen. Anders als bei Spezialbibliotheken pflegen die zentralen Fachbibliotheken jedoch ein langfristig definiertes Erwerbungsprofil, das die gesamte Breite der ihnen übertragenen Sammelgebiete abdeckt.

Im Unterschied zu den meist kleinen bis mittleren Spezialbibliotheken handelt es sich bei den zentralen Fachbibliotheken um sehr große Bibliotheken,<sup>129</sup> die selbständige

---

<sup>125</sup> Beklagt wurden u. a. die Schwerfälligkeit des Leihverkehrs, mangelnde Berücksichtigung von „grauer“ Literatur und Literatur aus schwer zugänglichen Sprachen.

<sup>126</sup> vgl. Fischer (1961), S. 599

<sup>127</sup> An der Universität in Bonn bot sich die seltene Situation einer eigenen landwirtschaftlichen Fakultät. Damit war die Bibliothek prädestiniert zum Aufbau der entsprechenden zentralen Fachbibliothek. Seit der Wissenschaftsrat im September 1999 empfahl, die Bibliothek von der „Blauen Liste“ zu streichen, ist die Zukunft der Zentralbibliothek für Landbauwissenschaften ungewiß.

<sup>128</sup> vgl. Plassmann/Seefeldt (1999), S. 125-126

<sup>129</sup> Die UB/TIB ist mit 3 Mio. Bänden und 18.000 laufend gehaltenen Zeitschriften die größte zentrale Fachbibliothek, gefolgt von der Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (2,5 Mio. Bände,

Institutionen darstellen, also keiner Trägerinstitution<sup>130</sup> zugeordnet sind. Noch offensichtlicher wird der Unterschied zwischen Spezialbibliotheken und zentralen Fachbibliotheken in ihrer konträren Aufgabe. Während die Spezialbibliothek vorrangig oder ausschließlich für die Literaturversorgung ihrer Mutterorganisation zuständig ist und im Bibliotheksplan '93 der dritten Stufe („spezialisierte Bedarf“) zugeordnet ist, wurden die zentralen Fachbibliotheken gerade für die Aufgabe der überregionalen Literaturversorgung und der Deckung des „hochspezialisierten“ Literaturbedarfs (vierte Stufe im Bibliotheksplan '93) gegründet.<sup>131</sup> Der Kundenkreis der Spezialbibliothek stellt also meist eine relativ kleine, genau bestimmbare Zielgruppe dar, deren differenzierter Informationsbedarf zu befriedigen ist. Im Gegensatz dazu nehmen die zentralen Fachbibliotheken eine eher „nationale“ Aufgabe wahr, einen umfassenden Bestand, vor allem an ausländischer und „grauer“ Literatur zu ihrem Sammelschwerpunkt aufzubauen und diesen für die überregionale Literaturversorgung zur Verfügung zu stellen.

Aus diesen unterschiedlichen Aufgaben ergibt sich eine enge Kooperation zwischen beiden Bibliothekstypen. Da Spezialbibliotheken heute und zukünftig nie in der Situation sein werden, die Informationsversorgung ausschließlich aus ihren eigenen Beständen zu realisieren, sind sie bei der schnellen Dokumentbeschaffung auf die Ressourcen der zentralen Fachbibliotheken angewiesen. Aus der Perspektive der zentralen Fachbibliotheken stellen Spezialbibliotheken, insbesondere aus Wirtschaft und Forschung, derzeit und künftig eine wichtige (und zahlungskräftige) Klientel der angebotenen Dienste dar.<sup>132</sup>

Anhand der aufgezeigten Argumente ist eine klare Unterscheidung der beiden Bibliothekstypen möglich. In der Realität gibt es aber einen Überschneidungsbereich, der nicht verschwiegen werden soll. Diesen bilden jene Spezialbibliotheken, die sich zu Bibliotheken mit überregionaler Bedeutung entwickelt haben und Sammelschwerpunkte betreuen. In dieser Funktion sind einige Spezialbibliotheken ebenfalls wie die zentralen Fachbibliotheken auf der vierten Funktionsstufe des Bibliotheksplans zur Deckung des hochspezialisierten Bedarfs angesiedelt (s. auch Kap. 2.3.3)

Unter dem hier zu behandelnden Blickwinkel lassen sich **Hochschulbibliotheken** in drei Gruppen untergliedern: Erstens die großen zentralen Bibliotheken von Universitäten, Gesamthochschulen und Fachhochschulen, zweitens die Fachbereichs-, Instituts- und Seminarbibliotheken in Hochschulbibliothekssystemen und drittens die Bibliotheken an Hochschulen, an denen ausschließlich eine Disziplin gelehrt wird, z. B. Kunst-, Musik-, Sport-, theologische, medizinische Hochschulen usw. Bei der erstgenannten Gruppe handelt es sich tendenziell um Universalbibliotheken, deren Aufgabe die Literaturversorgung für die gesamte Hochschule darstellt.<sup>133</sup> Dieser Auftrag, der sich vor

---

17300 lfd. Zeitschriften), der Zentralbibliothek für Medizin (1 Mio. Bände, 8.100 lfd. Zeitschriften) und der Zentralbibliothek für Landbauwissenschaften (520.000 Bände, 4.500 lfd. Zeitschriften).

<sup>130</sup> Vgl. dazu die Definition des Begriffes Trägerinstitution im Unterschied zu Unterhaltsträger in Kap. 2.1.1. Die zentralen Fachbibliotheken stellen durch Größe, Bedeutung und Handlungsspielraum vielmehr eigene Institutionen dar, obgleich sie organisatorisch mit anderen Bibliotheken oder Universitäten verbunden sind.

<sup>131</sup> vgl. Bibliotheken '93 (1994), S. 11

<sup>132</sup> Vor allem Dienstleistungen wie elektronische Dokumentlieferungen, kostenpflichtige und eilige Direktbestellungen werden von den Spezialbibliotheken nachgefragt.

<sup>133</sup> Wenn auch Fachhochschulen und kleinere Universitäten nicht universell ausgerichtet sind, so ist es zumeist nicht nur ein Fachgebiet, das an der Hochschule gelehrt wird.

allem in der Art des Bestandes (wissenschaftliche Grundlagenliteratur, Lehrbuchsammlung usw.), den Diensten und der Zugänglichkeit der Bibliothek widerspiegelt, ist Basis für die Definition als Hochschulbibliothek und unterscheidet sich damit eindeutig vom Typ der Spezialbibliothek.

Schwieriger hingegen wird die Abgrenzung zu den Hochschulbibliotheken der zweiten und dritten Gruppe, die einen fachlich spezialisierten Bestand aufweisen.<sup>134</sup> Die Unterschiede zu den Spezialbibliotheken liegen vor allem in dem Verhältnis zur Trägerinstitution. In der Spezialbibliothek mit ihrem engen Kontext zur Trägerorganisation kommt der Nutzen der gelieferten Information direkt der Arbeit der Organisation zu gute. In Hochschulbibliotheken ist das Verhältnis je nach Nutzergruppe (Studierende oder Lehrende) recht unterschiedlich und der Nutzen eher individuell und kaum quantifizierbar. In der Hochschulumgebung nimmt auch die Bibliothek einen Bildungsauftrag wahr und soll den Studierenden während ihres Studiums die Nutzung von Bibliotheken, den Umgang mit Literatur und Informationen und Prinzipien für das persönliche Informationsverhalten vermitteln.

Der Informationsbedarf von Mitarbeitern einer Institution unterscheidet sich signifikant von dem der Studierenden, der anteilig größten Nutzergruppe in den Hochschulbibliotheken. Entsprechend unterschiedlich sind die Bestandsstrukturen (z. B. der Anteil an Grundlagenliteratur und die Lehrbuchsammlung) in der Hochschulbibliothek. Außerdem können Hochschulbibliotheken ihren größeren, inhomogenen Nutzergruppen keine derartig maßgeschneiderten Dienstleistungen anbieten, wie es die Kunden von „ihrer“ Spezialbibliothek erwarten.

Die Verwandtschaft von Spezialbibliotheken und „speziellen Hochschulbibliotheken“ zeigt sich in der Zusammenarbeit in fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften für Spezialbibliotheken und auf der Ebene der entsprechenden Wissenschaftsdisziplin. Befragte Bibliothekare aus speziellen Hochschulbibliotheken definieren ihre Bibliotheken oft gleichermaßen als Spezial- und Hochschulbibliothek und fühlen sich beiden Bibliothekstypen zugehörig. Die Darstellung von Engelbert Plassmann und Jürgen Seefeldt weist ebenfalls auf die Verwandtschaft dieser Bibliotheken zu Spezialbibliotheken hin, ordnet sie aber den Hochschulbibliotheken zu.

Da bei den genannten Bibliotheken die Aufgabe als Hochschulbibliothek im Vordergrund steht und diese Prägung zu deutlichen Unterschieden zu den typischen Spezialbibliotheken führt, werden Fachbereichs-, Instituts- und Bibliotheken an speziellen Hochschulen in erster Linie den Hochschulbibliotheken zugerechnet. Obgleich viele Aspekte der vorliegenden Arbeit gleichfalls auf die Gruppe der „speziellen Hochschulbibliotheken“ übertragbar sind, sollen die „typischen“ Spezialbibliotheken im Zentrum der Betrachtung stehen.

Der Begriff **Forschungsbibliothek** bezeichnet eine relativ neu definierte Gruppe von Bibliotheken im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften. Forschungsbibliothe-

---

<sup>134</sup> In diesem Fall werden die Hochschule, der Fachbereich, das Institut oder Seminar als Trägerinstitution angesehen.

Die Definition bewirkt eine unterschiedliche bibliothekstypologische Zuordnung je nachdem, ob z. B. die Bibliothek eines Instituts für Festkörperphysik vom Max-Planck-Institut oder von einem universitären Institut getragen wird. Diese Abgrenzung wird in der spezialbibliothekarischen Praxis durchaus in Frage gestellt, z. B. von Eberhard Janke. – Vgl. Janke (1999b), S. 251

ken verfügen über umfangreiche Sammlungen an bedeutender Primär- und der forschungsrelevanten Sekundärliteratur, die in Breite und Tiefe die Voraussetzung für intensive wissenschaftliche Arbeit und eigene Forschungstätigkeit bieten. Keinesfalls sollte der Begriff für wissenschaftliche Spezialbibliotheken an Forschungsinstituten und Forschungsanstalten verwendet werden.<sup>135</sup>

Klassische Forschungsbibliotheken sind die Herzog-August-Bibliothek in Wolfenbüttel, die Herzogin-Anna-Amalia-Bibliothek in Weimar, die Hauptbibliothek der Franckeschen Stiftungen in Halle und die Landes- und Forschungsbibliothek Gotha. Aber auch die Bibliothek des Deutschen Literaturarchivs in Marbach, die Dombibliothek Hildesheim oder die Bibliothek des Deutschen Museums nehmen auf sehr unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen Funktionen einer Forschungsbibliothek wahr. Die Beispiele zeigen die differierende Entstehungsgeschichte sowie die Ähnlichkeiten bzw. Überschneidungen zu den Bibliothekstypen Landesbibliothek und Spezialbibliothek. Die Forschungsbibliotheken, soweit sie keine Überschneidung zu Spezialbibliotheken aufweisen, sind nicht Objekt der vorliegenden Arbeit.<sup>136</sup>

Häufig wurden **spezielle Sammlungen in wissenschaftlichen Bibliotheken** ebenfalls zu den Spezialbibliotheken gezählt. Diese Zuordnung basierte ausschließlich auf dem Charakteristikum des spezialisierten Bestandes und ist nach der präzisierten Begriffsdefinition nicht mehr gegeben.<sup>137</sup> Derartige Einrichtungen bleiben in der vorliegenden Arbeit unberücksichtigt.

Der Begriff „wissenschaftliche Spezialbibliothek“ deutet an, daß ebenfalls im Bereich des **öffentlichen Bibliothekswesens** verwandte Einrichtungen existieren. Insbesondere in der älteren Fachliteratur wird der Terminus Spezialbibliothek auch im öffentlichen Bibliothekswesen verwendet. Hier umfaßt er Bibliotheken, die sich mit einem zielgruppenorientierten Medienangebot zur Information und Unterhaltung, also dem Auftrag einer öffentlichen Bibliothek, an besondere Personengruppen wenden. Die auch als Sonderbibliotheken<sup>138</sup> bezeichneten Einrichtungen werden teilweise als Zweigstellen oder Abteilungen von Stadtbibliotheken unterhalten, wie z. B. Kinder- und Jugend- oder Musikbibliotheken. Teilweise sind sie in Einrichtungen öffentlicher Trägerschaft eingebunden z. B. als Schul-, Patienten-, Gefängnisbibliotheken oder Truppenbüchereien. Als öffentliche Bibliotheken decken sie den Grundbedarf gemäß Bibliotheksplan ab. Sie wenden sich an besondere Zielgruppen und leisten dabei auch soziale Bibliotheksarbeit. Des weiteren nehmen Bibliotheken in kirchlicher und privater Trägerschaft als Werk-, Gemeinde- und Gewerkschaftsbibliotheken<sup>139</sup> Funktionen öffentlicher Bibliotheken wahr.

Blinden- und Hörbibliotheken übernehmen die Aufgabe der Literaturversorgung für Blinde und Sehbehinderte mit Materialien wie Brailleschrift-Publikationen und Hörbüchern. Da sie gleichzeitig die wissenschaftliche Literaturversorgung (z. B. für Studie-

---

<sup>135</sup> Diese falsche Begriffsverwendung wird teilweise umgangssprachlich praktiziert, findet sich jedoch auch vereinzelt in der Fachliteratur.

<sup>136</sup> Ausführungen zum Bibliothekstyp der Forschungsbibliothek finden sich z. B. bei Plassmann/Seefeldt (1999), S. 131-135 und ebenda im Literaturverzeichnis S. 442 sowie bei Knoche (1993).

<sup>137</sup> Bibliotheken sind als Trägerinstitution per Definition ausgeschlossen (s. Kap. 2.1.1).

<sup>138</sup> vgl. Kluth (1970), S. 106 ff.

<sup>139</sup> Die Gewerkschaftsbibliotheken spielten vor allem in der DDR eine wichtige Rolle, wurden im Zuge der Wiedervereinigung aber meist aufgelöst. – Vgl. Tröger (1999)

rende) gewährleisten, sind sie nicht ausschließlich dem öffentlichen Bibliothekswesen zuzuordnen.

Daneben gibt es öffentliche Bibliotheken, die sich an die gesamte Öffentlichkeit wenden, aber auf eine Fachrichtung oder einen Medientyp spezialisiert sind. Zu diesen auch als öffentliche Fachbibliotheken benannten Einrichtungen zählen z. B. öffentliche Musikbibliotheken und Artotheken, die Kunstobjekte (meist Graphiken) verleihen und häufig an Stadtbibliotheken oder Volkshochschulen angegliedert sind.

Auch die Bibliotheken der Kulturinstitute, die wie die Goethe-Institute deutsche Kulturarbeit in den verschiedenen Gastländern leisten, oder die Kulturinstitute anderer Staaten in Deutschland wie Institut Français, British Council oder die Amerika-Häuser, stehen dem Typ der öffentlichen Bibliotheken nahe.

Spezialisierte Bibliotheken des öffentlichen Bibliothekswesens werden in der vorliegenden Arbeit nicht behandelt.

Die Abgrenzung der Bereiche **Dokumentation** und **Bibliothek** gestaltet sich grundsätzlich schwierig, gegenüber den Spezialbibliotheken ist eine Differenzierung jedoch kaum möglich. Die Gründe liegen in den gemeinsamen Wurzeln von Spezialbibliotheken und Dokumentationsstellen<sup>140</sup> (s. auch Kap. 2.2.1), der sich wandelnden Bedeutung des Begriffes Dokumentation<sup>141</sup> und der Integration von Bibliothek und Dokumentation in der digitalen Bibliothek.

Viele Institutionen beauftragten für ihre Informationsversorgung zeitweise zwei Abteilungen: eine Dokumentationsstelle, meist mit den Schwerpunkten der internen Dokumentation und Online-Recherche, und daneben eine Spezialbibliothek. Dort wo es um die Bearbeitung publizierter Informationen geht, wuchsen bibliothekarische und dokumentarische Aufgabenbereiche durch die Anwendung gleicher Methoden und Techniken inzwischen zusammen. So ist es verständlich, daß sich Spezialbibliothekare schon immer als Bindeglied zwischen Bibliothek und Dokumentation gesehen haben, bzw. sich beiden Bereichen zugehörig fühlten und fühlen.

In den USA prognostizierte die Special Libraries Organisation (im folgenden: SLA) bereits 1961, daß es 1980 unmöglich sein würde, zwischen Spezialbibliotheken und Dokumentationsstellen zu unterscheiden. Seit den achtziger Jahren ist die Differenzierung zwischen Bibliothek und Dokumentation, die in Deutschland weit stärker verbreitet war als in anderen Ländern, auch hier deutlich rückläufig. Die Zuordnung von Informationseinrichtungen zu Spezialbibliotheken oder Dokumentationsstellen wird nicht zuletzt durch den Unternehmenstyp der Mutterorganisation und der Berufsidentität des Informationsspezialisten beeinflusst.

Der Trend zur Integration der Bereiche Bibliothek und Dokumentation manifestiert sich u. a. in folgenden Aspekten:

- der Zusammenlegung von internen Bibliotheken und Dokumentationsstellen in vielen Institutionen zu Informationszentren seit den neunziger Jahren;

---

<sup>140</sup> vgl. Ball (1998), S.234 und Laux (1989), S. 48-49

<sup>141</sup> Anfang des 20. Jahrhunderts bezeichnete Dokumentation „eine bibliographische Tätigkeit mit modernen Methoden“, entwickelte im Zusammenhang mit der Dezimalklassifikation erste EDV-Anwendungen und führte über den technologischen Wandel zur Literaturdokumentation und Information Retrieval, um heute einzumünden in die digitale Bibliothek. – Vgl. Ewert/Umstätter (1997), S. 12-13

- der Namensänderung der Deutschen Gesellschaft für Dokumentation (im folgenden: DGD) in Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis (im folgenden: DGI);
- der Kooperation von bibliothekarischen und dokumentarischen Verbänden und der Veranstaltung eines ersten gemeinsamen Kongresses der BDB und der DGI in Leipzig im März 2000;<sup>142</sup>
- der Integration von bibliothekarischen und dokumentarischen Studiengängen und den Namensänderungen von Studiengängen und Abschlüssen;
- dem neu geschaffenen Beruf des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste;<sup>143</sup>
- der Praxis, wo ausgebildete Bibliothekare und Dokumentare gemeinsam in Spezialbibliotheken und Dokumentationsstellen arbeiten.<sup>144</sup>

Parallel zum Integrationstrend wird die Gegenwart jedoch weiterhin vom Nebeneinander und einem gewissen Wettbewerbsdenken geprägt. Die Inhalte, Methoden und Instrumentarien sind in beiden Arbeitsbereichen identisch, aber je nach Standpunkt oder Zielgruppe gebrauchen die Autoren eine unterschiedliche Terminologie.<sup>145</sup> Dabei profitiert der Bereich Dokumentation eher von einem moderneren Image.

Die Diskussion, ob die Dokumentation nur eine zeitweise Abspaltung vom Bibliothekswesen unter dem Einfluß der Informationstechnologie war, die zu dem Zeitpunkt, an dem auch die Bibliotheken neue Techniken und Methoden einsetzten, ihre Eigenständigkeit aufgibt und sich wieder in das Bibliothekswesen integriert, oder ob weiterhin ein Kernbereich Dokumentation existieren wird, soll hier nicht weiter verfolgt werden.

Vielmehr soll im Zeitalter der digitalen Bibliothek gemäß der Definition von Gisela Ewert und Walther Umstätter das Verbindende im Vordergrund stehen.

„Die Digitale Bibliothek beinhaltet im Gegensatz zur klassischen Bibliothek nicht nur gedruckte Bücher bzw. andere analog gespeicherte und publizierte Dokumente. Sie ist durch die wesentliche Erweiterung um binäre Informationen gekennzeichnet. Im Gegensatz zur klassischen Dokumentation weist sie die Dokumente nicht nur bibliographisch nach, sondern stellt sie auch im Volltext zur Verfügung.“<sup>146</sup>

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden folglich alle Informationseinrichtungen, gleich welche Benennung sie in der Praxis führen, dann als Spezialbibliotheken bezeichnet, wenn sie der präzisierten Definition entsprechen (s. Kap. 2.1.1). In Konsequenz gehören dazu auch Dokumentationsstellen innerhalb von Trägerinstitutionen, die

<sup>142</sup> Vgl. hierzu auch Leonhard (2000)

<sup>143</sup> Nach der vorbereitenden Studie durch das BIBB (vgl. Sand/Neumann, 1997) wurde die Neuordnung des Berufes 1998 realisiert. – Vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (1998)

<sup>144</sup> In einigen Trägerinstitutionen (z. B. bei der Firma Knoll AG Ludwigshafen) sind Bibliothekare in internen Firmenarchiven beschäftigt, während Dokumentare die Spezialbibliothek leiten. – Vgl. Häußermann (2000)

<sup>145</sup> Dazu sei ein Beispiel aus der dokumentarischen Fachliteratur angeführt. Das Standardwerk „Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation“ enthält in seiner 4. Auflage 1997 kein Stichwort „Spezialbibliotheken“. Selbst Wolfrudolf Laux (langjähriger Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken), der in seinem Beitrag die Gesamtheit der Arbeitsvorgänge in einer „Dokumentationsstelle/Informationsabteilung“ behandelt, gebraucht den Begriff nicht. Zwar werden die Anwendung bibliothekarischer Methoden beschrieben und die „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“ zitiert, ein Hinweis auf die institutionelle Verwandtschaft zu Spezialbibliotheken fehlt jedoch. – Vgl. Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation (1997)

<sup>146</sup> Ewert/Umstätter (1997), S. 13

für die Informations-/Literaturversorgung ihrer Mutterorganisation verantwortlich sind – jedoch keine selbständigen Dokumentationseinrichtungen, wie z. B. Fachinformationszentren. Setzt sich eine Informationsabteilung aus Spezialbibliothek und Dokumentation zusammen, so umfaßt die Definition sowohl die gesamte Informationsabteilung als auch die Unterabteilung Bibliothek.

## **2.2 Entstehung und Geschichte von Spezialbibliotheken**

Die Geschichte und Entstehung von Spezialbibliotheken soll unter zwei Aspekten betrachtet werden. Erstens gilt es aufzuzeigen, wann der Bibliothekstyp erstmals auftritt und welche Arten von Spezialbibliotheken unter den verschiedensten Rahmenbedingungen entstanden. Zweitens wird die Entwicklungsgeschichte der einzelnen Spezialbibliothek untersucht.

### **2.2.1 Historischer Überblick**

Ogleich Spezialbibliotheken in ihrer Gesamtheit als der jüngste Bibliothekstyp gelten, haben einzelne Spezialbibliotheken schon eine weitzurückreichende Geschichte.

Der Bibliothekstyp weist keine einheitliche geschichtliche Entwicklung auf. Vielmehr lassen sich Phasen der Entstehung der unterschiedlichen Typen von Spezialbibliotheken feststellen. Bestimmt werden diese durch den Einfluß verschiedener Entwicklungsströmungen auf die Trägerinstitutionen der Spezialbibliotheken. So brachte die fortschreitende Industrialisierung die Industriebibliotheken oder die Ausweitung der staatlichen Verwaltung die Behördenbibliotheken hervor.

Greift man auf Einzelbibliotheken zurück, dann mag die Geschichte der Spezialbibliotheken mit der Bibliothek des assyrischen Königs Assurbanipal (668-625 v. Chr.) beginnen, dessen Sammlung ca. 1.500 Texte für die Gruppe der Magier und Wahrsager des Königs enthielt.<sup>147</sup> Dieser Ansatz von Frank E. MacKenna, die spezialbibliothekarische Komponente historischer Bibliotheken aufzuzeigen – obgleich sehr interessant – wird hier nicht weiterverfolgt. Häufig lassen sich Aussagen über diese Bibliotheken als Spezialbibliotheken nur aus Berichten ableiten. Gleichzeitig ergab die Erforschung dieser „Frühgeschichte“ keine neuen Erkenntnisse für die Entwicklung des Bibliothekstyps.

In Deutschland gibt es zwar bereits im 17. und 18. Jahrhundert erste Vorläufer von Spezialbibliotheken, jedoch sind dies Einzelercheinungen, die auf individuelle Personen oder Organisationen zurückgehen und noch nicht als „Geburtsstunde“ eines neuen Bibliothekstyps zu interpretieren sind. Als Beispiele sind die 1735 in Hamburg gegründete Commerzbibliothek und die 1763 aus einer Stiftung hervorgegangene Senckenbergische Bibliothek in Frankfurt am Main zu nennen. Daß Spezialbibliotheken als Bibliothekstyp hierzulande bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts unbekannt sind, belegt der Bericht Friedrich von Rauners über seine Amerikareise aus dem Jahr 1845. Darin weist er ausdrücklich auf ihm bis dahin fremde Sonderbibliotheken für Rechtsgelehrte, Ärzte, Geistliche, Kaufleute usw. und auf technische Bibliotheken hin.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> vgl. MacKenna (1980), S. 386

<sup>148</sup> vgl. Handbuch der Bibliothekswissenschaft (1940) Bd. 3, S. 944

Der Zeitraum von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis in das erste Drittel des 20. Jahrhunderts kennzeichnet die erste Entstehungsphase der Spezialbibliotheken in Deutschland. Ausgelöst wurde sie durch die Folgen der Industrialisierung: das verstärkte Aufkommen von Forschung, die Ausweitung der industriellen Produktion und die außerordentliche Entwicklung in den Naturwissenschaften und der Technik.<sup>149</sup> Der starke Aufschwung der wissenschaftlichen Forschung führte zur Gründung von freien Forschungsinstituten, u. a. zu den Forschungsinstituten der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft.<sup>150</sup> Vor allem fand Forschung aber in den Forschungsabteilungen der naturwissenschaftlich-technischen Industrieunternehmen statt.

Mit der Zunahme von Wissenschaft und Forschung wuchs die Anzahl der Forscher und ihr Informationsbedarf stetig. Die Ergebnisse von Wissenschaft und Forschung führten zu einem Anstieg an wissenschaftlichen Publikationen insgesamt, insbesondere der Veröffentlichungen in Zeitschriften. Neben den etablierten Publikationen entstanden erste Formen der „grauen“ Literatur: Forschungsberichte, Konferenzveröffentlichungen, Patente und Normen.

Dem steigenden Informationsbedarf der Forscher und Wissenschaftler, ihrer Nachfrage nach unselbständiger, „grauer“ und Zeitschriftenliteratur und ihrer schnellen Verfügbarkeit konnten die damaligen Bibliotheken nicht gerecht werden. Als durch die Vorherrschaft der Geisteswissenschaften geprägte Universalbibliotheken besaßen sie oft nur unzureichende Bestände im Bereich Naturwissenschaft und Technik, die vorwiegend Monographien, weniger Zeitschriften und kaum spezielle Publikationsarten umfaßten. Die Sacherschließung in den aufkommenden technischen Wissenschaften war ungenügend, ein Nachweis unselbständiger Literatur nicht vorhanden.<sup>151</sup> Die Infrastruktur der Literaturversorgung befand sich in der Anfangsphase ihrer Entwicklung: Gesamtkataloge waren erst im Aufbau, der überregionale Nachweis unvollständig und der Leihverkehr langwierig. Fehlende Vervielfältigungsverfahren erlaubten nur eine Nutzung der Originalpublikation, d. h. die Nutzung durch einen Forscher blockierte andere Nutzer.<sup>152</sup>

Zugleich wuchs die wirtschaftliche Bedeutung der Information, und die Forschungsergebnisse waren zunehmend wichtige Faktoren für die expandierende Industrie und Wirtschaft, bildeten sie doch die Voraussetzung für neue technische Entwicklungen und Produkte. Aus wirtschaftlichen Erwägungen<sup>153</sup> und als Ausweg aus dem beschriebenen Informationsdilemma bauten Industrieunternehmen und Forschungsinstitute eigene Bibliotheken auf. Spezialbibliotheken aus dieser Entstehungsphase sind vor allem tech-

---

<sup>149</sup> Die Koppelung an die Industrialisierung mag der Grund dafür sein, daß in England früher Spezialbibliotheken an Industrie- und Forschungseinrichtungen entstanden als in Deutschland.

<sup>150</sup> Die Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ist der Vorläufer der 1948 gegründeten Max-Planck-Gesellschaft.

<sup>151</sup> So berichtet Paul Trommsdorff über die „Klagen der Ingenieurwelt vor allem gegen die Preußische Staatsbibliothek in Berlin. [...] ihre technischen Bestände seien unzureichend, im Realkatalog sei die Technik nur ein Anhängsel anderer Fächer [...]“ – Trommsdorff (1933), S. 519 – und stellt fest, daß diese Vorwürfe am Anfang des 20. Jahrhunderts berechtigt waren. Als einzige bedeutsame technische Bibliotheken, die allen Interessierten zur Präsenznutzung zur Verfügung standen, sind in dieser Zeit die Bibliotheken des Reichspatentamtes und des Deutschen Museums zu nennen.

<sup>152</sup> vgl. Laux (1989), S. 46-47

<sup>153</sup> Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sind – damals wie heute – Vollständigkeit der Information und Schnelligkeit in der Informationsversorgung der Forschungsabteilung, um neue Forschungsergebnisse schnell zu verwerten und Doppelforschung zu vermeiden.

nisch-naturwissenschaftliche Bibliotheken an Industrieunternehmen, an Forschungsinstitutionen und an staatlichen Organisationen, die in Zusammenhang mit Forschung, Naturwissenschaft und Technik stehen.

- Einige Beispielbibliotheken mit ihren Gründungsjahren:
- Werksbücherei im Kruppschen Unternehmen in Essen (1873),
- Bibliothek des Kaiserlichen Patentamtes (1877),<sup>154</sup>
- Bergbau-Bücherei in Essen (1880),
- Handbücherei der Farbenfabriken Bayer (1885).<sup>155</sup>

Die internen Bibliotheken boten unbestreitbare Vorteile: Die Bestände der Bibliothek standen den Mitarbeitern des Werkes oder Instituts jederzeit uneingeschränkt zur Verfügung. Für das spezielle Fach- und Forschungsgebiet wurde die vollständige Beschaffung aller Publikationen angestrebt, ohne Begrenzung auf bestimmte Publikationsarten.<sup>156</sup> Durch die Verlagerung der Literaturversorgung in die Organisation erfolgte gleichzeitig eine Abschirmung vom Mitwettbewerb. Die Erschließung entsprach in Tiefe und Umfang exakt den Bedürfnissen der Institution.

Eine andere Entwicklung, die teilweise zeitgleich zum Entstehen der naturwissenschaftlich-technischen Bibliotheken stattfand, war die Zunahme der Verwaltungstätigkeit des Staates, die zur Gründung von Ämtern, Behörden und Organisationen mit staatlichem Forschungsauftrag und den nachgeordneten Bibliotheken führte.<sup>157</sup> Zwar sind einige Parlaments- und Behördenbibliotheken älteren Ursprungs, teilweise zählen sie sogar zu den ältesten Spezialbibliotheken<sup>158</sup> überhaupt, in größerer Zahl treten sie jedoch erst im ausgehenden 19. Jahrhundert auf.<sup>159</sup> Anders als die meist nicht öffentlich zugänglichen Industriebibliotheken werden die Behördenbibliotheken vom Bibliothekswesen durchaus beachtet, was sich auch an der vergleichsweise umfangreichen Fachliteratur ablesen läßt.<sup>160</sup>

Ein dritter Trend ist die Entstehung von Bibliotheken an Vereinen und Berufsverbänden, die durch die Entwicklung der Berufe getragen wird. Beispiele sind die von Lehrervereinen begründeten pädagogischen Bibliotheken, z. B. die Comenius-Bibliothek (1871) in Leipzig, die Deutsche Lehrerbücherei in Berlin (1875) und die Süddeutsche Lehrerbücherei in München (1897),<sup>161</sup> aber auch die Bücherei Deutscher Eisenhüttenleute (1905).

Da es sich bei den ersten Spezialbibliotheken um recht kleine, überschaubare Sammlungen handelte, wurde zunächst keine Notwendigkeit gesehen, bibliothekarische Regeln und Methoden für die Erfassung, Erschließung und Aufstellung der Bestände

<sup>154</sup> Seit 1949 Bibliothek des Deutschen Patentamtes in München

<sup>155</sup> Heute: Kekulé-Bibliothek, Leverkusen

<sup>156</sup> Diesem Anspruch können große wissenschaftliche Bibliotheken mit repräsentativem Bestandsaufbau per definitionem nicht genügen.

<sup>157</sup> Als Beispiele sind u. a. zu nennen die Bibliotheken des Reichsgesundheitsamtes, der Biologischen Reichsanstalt für Land- und Forstwirtschaft, der Deutschen Seewarte und des Preußischen Instituts für Infektionskrankheiten Robert Koch.

<sup>158</sup> Wilfred Ashworth führt als Beispiele an: "a library at the Foreign Office in the 1780s and a librarian at The Board of Trade in 1843." – Ashworth (1979), S. 7

<sup>159</sup> Im Adreßbuch der Deutschen Bibliotheken von 1893 werden bereits 330 Behördenbibliotheken verzeichnet. – Vgl. Naetebus (1933), S. 555

<sup>160</sup> vgl. Naetebus (1933), S. 555

<sup>161</sup> vgl. Naetebus (1933), S. 562

anzuwenden.<sup>162</sup> Infolgedessen wurden diese Bibliotheken nicht von Bibliothekaren, sondern einem Fachwissenschaftler oder einem anderen Mitarbeiter der Institution, meist nebenbei, betreut. Dieser Mitarbeiter besaß die fachwissenschaftliche Qualifikation, um den Informationsbedarf der Organisation, der sich vorwiegend in inhaltlichen Fragestellungen äußerte, befriedigend zu decken. Zentrale Aufgaben waren daher die inhaltliche Erschließung der selbständigen und unselbständigen Publikationen. Die formale Erfassung der Dokumente erschien bei einem kleinen Bestand, der stärkeren Gewichtung des Inhalts (im Vergleich zum Dokument) und in Anbetracht der damaligen Regelwerke weniger wichtig. Da bestehende bibliothekarische Regeln und Methoden sich für Spezialbibliotheken als wenig praktikabel erwiesen, wurden neue, besser den spezifischen Bedürfnissen angepaßte Instrumente entwickelt. Die Erstellung von Klassifikationssystemen und Thesauri trug der Bedeutung der Inhaltsauswertung Rechnung. Die teilweise Ablehnung der Preußischen Instruktionen führte zur Ausarbeitung eines Regelwerkes zur formalen Erfassung als DIN-Norm (s. auch Kap. 4.3.1.3). Referateblätter, Fachbibliographien und Karteidienste waren die Vorläufer der heutigen Informationsdienste und Datenbanken. Hier zeigt sich, daß viele später als „dokumentarisch“ bezeichnete Instrumente und Methoden ihren Ursprung in Spezialbibliotheken haben. Zahlreiche dokumentarische Einrichtungen wurden an Spezialbibliotheken angesiedelt oder gehen auf entsprechende Vorgängereinrichtungen zurück.

In der Entstehungsphase arbeiteten die kleinen Spezialbibliotheken, ausschließlich ausgerichtet an den Ansprüchen ihrer Trägerinstitution, weitgehend isoliert. Eine Einbindung in das bibliothekarische Umfeld, Kooperation mit anderen Bibliotheken und berufliche Kontakte fehlten. Das allgemeine Bibliothekswesen betrachtete Spezialbibliotheken eher als „Wildwuchs“ und Randerscheinung denn als Bibliothekstyp der Zukunft.<sup>163</sup>

Nach dem Zweiten Weltkrieg folgte der Wiederaufbau der Wirtschaft und die politische Neuordnung mit direkten Einflüssen auf Spezialbibliotheken. Die Kriegsschäden an Bibliotheken und Beständen betrafen auch die Spezialbibliotheken und die Bibliotheken an den Technischen Hochschulen. Diese fanden sich im Oktober 1945 zu einer Art „Notgemeinschaft“ zusammen und gründeten im November 1946 die „Arbeitsgemeinschaft der technisch-wissenschaftlichen Bibliotheken“, die Vorgängerin der heutigen Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken. Infolge des wirtschaftlichen Aufschwungs kam es zum Ausbau bzw. zur Neugründung zahlreicher Firmen- und Industriebibliotheken.

Mit Einrichtung demokratischer Institutionen der Exekutive, Legislative und Jurisdiktion sowie ihren nachgeordneten Körperschaften erfolgte in Bund und Ländern die Gründung von Parlaments- und Behördenbibliotheken. Dazu zählen die Bibliotheken an Bundestag und Bundesrat, die Landtagsbibliotheken, die Ministerialbibliotheken auf Bundes- und Länderebene und die Gerichtsbibliotheken.

Die fortschreitende Spezialisierung der Wissenschaften und die Zunahme der staatlichen Forschungsförderung führte zu Ausbau und Neugründung von Forschungsinstitutionen und infolgedessen zum Aufbau von Bibliotheken an Forschungsinstituten und Bundesanstalten.

---

<sup>162</sup> vgl. Laux (1989), S. 46 ff.

<sup>163</sup> vgl. Laux (1989), S. 47

Doch lassen sich nicht für alle Arten von Spezialbibliotheken allgemeine gesellschaftliche oder politische Trends identifizieren, die die Herausbildung eines speziellen Typs zur Folge haben. Die Gründung von Kunst- und Museumsbibliotheken oder der kirchlich-theologischen Bibliotheken geht ausschließlich auf die Initiative einzelner Institutionen zurück, und Beispiele belegen, daß es sowohl sehr alte Bibliotheken als auch Neugründungen in beiden Bibliotheksarten gibt.<sup>164</sup>

Obwohl der Bibliothekstyp der Spezialbibliothek ein im Bibliothekswesen ungewöhnliches Wachstumstempo aufweist, wurde dem Bereich seitens der bibliothekarischen Fachkreise lange Zeit wenig Beachtung geschenkt. Teilweise galten öffentlich nicht zugängliche Bibliotheken nicht als Bestandteil des ansonsten öffentlichen Bibliothekswesens. Viele Spezialbibliotheken wurden aufgrund der mangelnden Größe nicht ernst genommen. So kritisierte S. Joost die Berufskollegen wegen

„der abwegigen Vorstellung etwa, als handle es sich hier um ‚kleine‘ Bibliotheken, deren Betreuung nicht mehr und anderes erfordere als die Verwirklichung eines vereinfachten, gleichsam verdünnten Aufgusses traditioneller, an den ‚großen‘ Bibliotheken gewonnener Lehren und bezüglich des Personals eine Verwendung unerfahrener, bestenfalls soeben dem Examen entronnener junger Leute, die sich nun die Sporen verdienen dürfen.“<sup>165</sup>

Die Koordinierungsprojekte im deutschen Bibliothekswesen, wie die Erstellung von Gesamtkatalogen, die Durchführung des Leihverkehrs und der 1949 von der DFG aufgestellte Sondersammelgebietsplan betreffen die Spezialbibliotheken zunächst wenig. 1964 würdigt der Wissenschaftsrat die Bedeutung der Spezialbibliotheken und berücksichtigt in seinen Empfehlungen 13 Spezialbibliotheken (s. auch Kap. 2.3.3). Eine umfassende bibliothekspolitische Planung wurde erstmals mit dem Bibliotheksplan '73 vorgelegt. Positiv hervorzuheben ist, daß, „ein alle Bibliothekseinheiten und -typen umfassendes Netz mit Durchlässigkeit zum Dokumentationswesen“<sup>166</sup> gefordert wird, das auch die Spezialbibliotheken beinhaltet. Die Bedeutung der Spezialbibliotheken im Bibliothekssystem Deutschlands wird unterstrichen und die Befriedigung des internen Literaturbedarfs ihrer Trägerinstitution als Aufgabe anerkannt. Die ihnen zugeordnete Rolle innerhalb des Bibliotheksnetzes blieb jedoch wenig konkret<sup>167</sup> und bezog nur die Spezialbibliotheken öffentlich-rechtlicher Träger<sup>168</sup> ein. Besondere Beachtung erfuhren die Spezialbibliotheken, die aufgrund der Bedeutung oder Einmaligkeit ihrer Bestände eine Rolle in der überregionalen Literaturversorgung übernahmen. Sie wurden in den Sondersammelgebietsplan aufgenommen und im Funktionsstufenmodell den Bibliotheken der vierten Stufe zugeordnet (s. Kap.2.3.3). Die Masse der kleinen bis mittleren

<sup>164</sup> Sicherlich gehören Klosterbibliotheken zu den ältesten kirchlichen Spezialbibliotheken, neuere kirchliche Bibliotheken sind z. B. die Bibliotheken der Kirchenverwaltungen.

Erste Museumsbibliotheken sind z. B. die sogleich im Gründungsprotokoll des Museums vorgesehene Bibliothek des Deutschen Museums (1903). – Vgl. Berninger (1997), S. 8

<sup>165</sup> Joost (1957), S. 118

<sup>166</sup> Bibliotheksplan '73 (1973), S. 10

<sup>167</sup> „Zum Bibliotheksnetz gehören auch jene Bibliotheken, die auf besondere Benutzergruppen ausgerichtet sind. Spezialbibliotheken dienen vornehmlich ihren Instituten, leisten aber zugleich einen wichtigen Beitrag zur umfassenden Informations- und Literaturversorgung.“ – Bibliotheksplan '73 (1973), S. 10

<sup>168</sup> „Im Rahmen des Bibliotheksplans kann es sich nur darum handeln, solche Spezialbibliotheken in das allgemeine Bibliotheksnetz einzubeziehen, die aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden. Für die von privaten Organisationen, Verbänden, Unternehmen u. a. gegründeten und geführten Bibliotheken können nur Richtlinien gegeben oder Empfehlungen ausgesprochen werden.“ – Bibliotheksplan '73 (1973), S. 23

Spezialbibliotheken fand bei der Einteilung in Funktionsstufen zunächst keine Erwähnung.

Einerseits wurde und wird die Integration der Spezialbibliotheken in das Bibliothekswesen gefordert, andererseits wollen oder können damals wie heute viele interne Bibliotheken dem nicht unbedingt folgen. Teilweise lehnen Spezialbibliotheken die Zulassung zum Leihverkehr und die Beteiligung an Zentralkatalogen bzw. Verbundsystemen ab, da eine zu starke externe Inanspruchnahme der internen Einrichtung unerwünscht oder nicht zu leisten ist.

In den sechziger und siebziger Jahren entwickelten sich verstärkt Dokumentationseinrichtungen. Da ihre Ziel- und Aufgabenstellung den Spezialbibliotheken ähnlich war, gingen sie oft aus Spezialbibliotheken hervor oder wurden als Ergänzung zu diesen aufgebaut. So ist verständlich, daß sich die Spezialbibliotheken dem Bereich Dokumentation verbunden fühlen und eine enge Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Dokumentation pflegen.

Die Zahl der Spezialbibliotheken stieg stetig an und mit ihr auch die Anerkennung des Bibliothekstyps innerhalb des Bibliothekswesens. 1968 erfolgte der Beitritt der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken (im folgenden: ASpB) zur Deutschen Bibliothekskonferenz. 1972 begannen Verhandlungen über die Aufnahme in den Deutschen Bibliotheksverband (im folgenden: DBV), die schließlich 1977 zur Bildung der „Sektion 5“ mit der ASpB führten.<sup>169</sup>

Gleichzeitig vollzog sich ein Wandel in den Spezialbibliotheken, der durch folgende Faktoren charakterisiert war:

- Die wachsenden Bestände erforderten den Einsatz bibliothekarischer Regeln und Methoden; bibliothekarische Fachkompetenz wurde zunehmend wichtiger.
- Anhaltende Publikationsflut, weitere Spezialisierung der Wissenschaften und stagnierende finanzielle Ressourcen ließen den Anspruch vieler Spezialbibliotheken auf die Vollständigkeit ihrer Sammlungen unrealistisch werden. Keine Spezialbibliothek konnte den Informationsbedarf ihrer Trägerinstitution ausschließlich mehr aus eigenen Beständen decken.
- Die Kooperation mit anderen Bibliotheken gewann an Bedeutung.
- Diese Veränderungen bewirkten einen allmählichen Wandel in der Personalpolitik, und führten zur vermehrten Einstellung bibliothekarischen Personals.<sup>170</sup>

In den USA ist seit den siebziger Jahren eine stärkere Wahrnehmung der Spezialbibliotheken und ihrer Rolle sowie ihrer Bedeutung für das gesamte Bibliothekswesen zu verzeichnen. In Deutschland ist diese Tendenz mit einer Verzögerung von ca. zehn Jahren erkennbar.

Der Trend zur Spezialisierung in der Forschung hielt an, daneben setzte eine stärkere Interdisziplinarität ein. Der Informationsbedarf stieg mit dem Fortschritt der modernen Industriegesellschaft kontinuierlich an. Mit dem Übergang in die Informationsgesellschaft, die per definitionem die Informatisierung aller Lebensbereiche ausdrückt, wird der Informationsbedarf weiter wachsen.

---

<sup>169</sup> vgl. Laux (1990), S. 128 ff.

<sup>170</sup> Jedoch gibt es auch gegenwärtig noch Spezialbibliotheken, in denen die Trägerinstitution die fachwissenschaftliche Kompetenz höher gewichtet als die bibliothekarisch-dokumentarische und Fachexperten mit der Leitung ihrer Bibliothek betraut (s. auch Kapitel 3).

Im Vergleich zum Bibliotheksplan '73 schenkt die neuere Bibliotheksplanung in „Bibliotheken '93“ den Spezialbibliotheken deutlich mehr Beachtung<sup>171</sup> und ordnet sie eindeutig der Funktionsstufe drei, bzw. im Falle von Spezialbibliotheken mit zusätzlichen überregionalen Aufgaben, der Funktionsstufe vier zu.<sup>172</sup> Spezialbibliotheken werden heute zunehmend als wichtiger Bestandteil der Bibliothekslandschaft angesehen und wirken an überregionalen Projekten wie der Zeitschriftendatenbank (im folgendem: ZDB), der Pflege der Regeln für den Schlagwortkatalog (im folgendem: RSWK), dem Aufbau der Personen-Normdatei (im folgendem: PND) oder Verbundsystemen mit.

Die nachfolgenden Aspekte belegen, daß Spezialbibliotheken darüber hinaus auf einigen Gebieten besondere Leistungen erbracht haben. In vielen Bereichen sind Spezialbibliotheken heute führend im Bibliothekswesen, und die derzeitigen Entwicklungstrends deuten daraufhin, daß sie durchaus das Potential besitzen, sich zum Bibliothekstyp der Zukunft zu entwickeln.

- Spezialbibliotheken zählen zu den innovativen Bereichen des Bibliothekswesens. Sie gehörten zu den ersten Bibliotheken, die vom traditionellen Bibliothekskonzept durch frühzeitige Automatisierung den Wandel zur elektronischen Bibliothek und später zur digitalen Bibliothek vollführten. Die im wissenschaftlichen Bibliothekswesen häufig beklagte Implementierungslücke wird in Spezialbibliotheken vielfach rasch geschlossen.<sup>173</sup>
- So lange die Bedeutung einer Bibliothek über die Bestandsgröße definiert wurde, so lange galten Spezialbibliotheken als eher unbedeutend. Mit dem Übergang von traditionellen, automatisierten, elektronischen Bibliotheken zu digitalen Bibliotheken verlieren lokale Bestände an Bedeutung. Die Qualität einer Bibliothek orientiert sich nicht mehr an Bestands- und Ausleihzahlen, sondern an Kriterien wie Kundenorientierung, Dienstleistungsangebot, Qualität der Dienstleistungen und des Services. Unbestreitbar haben viele Spezialbibliotheken auf diesem Sektor einen Vorsprung gegenüber anderen wissenschaftlichen Bibliotheken.
- Neue Anforderungen an die Bibliotheken wie Serviceorientierung, Qualitätsmanagement, Kosten-Nutzen-Analyse und eine stärker betriebswirtschaftliche Arbeitsweise sind in zahlreichen Spezialbibliotheken bereits realisiert oder in Einführung begriffen.
- Viele Spezialbibliotheken nutzen die Chance moderner IuK-Technologie, die die dezentrale, kundennahe Ansiedlung von kleinen spezialisierten Informationseinheiten ohne Leistungseinbußen gegenüber großen, zentralen Bibliotheken ermöglicht.
- Als kleinere Organisationseinheiten können Spezialbibliotheken schneller und flexibler auf sich wandelnde Anforderungen ihrer Kunden reagieren, bzw. proaktiv neue Produkte und Dienste entwickeln und anbieten. Ob neue technologische Trends, die Einführung von betriebswirtschaftlichen Prinzipien oder veränderte Organisationsstrukturen – Spezialbibliothekare haben vielfach erkannt, daß nur der Wandel stetig ist, und handeln danach.

---

<sup>171</sup> vgl. Bibliotheken '93 (1994), S. 47-48

<sup>172</sup> vgl. Bibliotheken '93 (1994), S. 11

<sup>173</sup> Als ein Indiz für die Innovationen und den Wandel im Bereich der Spezialbibliotheken mag der Hinweis gelten, daß das von der Association of Special Libraries and Information Bureaux (im folgendem: Aslib) herausgegebene „Handbook of special libraries and information work“ seit seinem erstmaligen Erscheinen 1955 bis heute sieben jeweils vollständig überarbeitete Auflagen erfahren hat. – Handbook of special libraries and information work (1997)

- Die viel zitierte Integration der Bereiche Bibliothek und Dokumentation ist in Spezialbibliotheken mehrheitlich bereits vollzogen. Bibliothekarisches und/oder dokumentarisches Personal kooperiert in integrierten Informationseinrichtungen und stellt die Informationsversorgung der Trägerorganisation, unabhängig von der Quelle der Information (intern oder weltweit im Netz), dem Medium und dem Informationsträger sicher.
- Spezialbibliotheken bieten über die Informations- und Dokumentbeschaffung hinausreichende Dienste an. Die Selektion der Information, die Aufbereitung von Recherche-Ergebnissen, das Zusammenstellen von Dossiers, Informationsberatung oder der Aufbau interner Informationssysteme sind neue Aufgaben, die den Übergang vom Bestands- zum Informations- und Wissensmanagement kennzeichnen.

Jedoch soll nicht verschwiegen werden, daß neben den fortschrittlichen Spezialbibliotheken auch weiterhin kleine, konventionell arbeitende Bibliotheken existieren.

Im Kontrast dazu beachtet die nationale Informationspolitik das Potential von Spezialbibliotheken jedoch kaum. Der herausragende Faktor Information für den Wirtschaftsstandort Deutschland wird zwar vielfach betont, die Rolle der internen Informationseinrichtungen dabei ignoriert. In den Programmen „Info 2000“ oder „IRI“ finden Spezialbibliotheken nur dort Erwähnung, wo sie überregionale Aufgaben wahrnehmen.

In den USA stellt sich die Situation deutlich anders dar. Dort forderte die nationale Informationspolitik von den staatlichen Organisationen die Einführung eines umfassenden „Information Resources Management“ (IRM) und ebenso rasch wurde das Informationsmanagement von den Firmen aufgegriffen. Die Prinzipien von „Information Resources Management“ stellen die Erweiterung der Arbeit von Spezialbibliotheken dar und binden in den USA mehrheitlich eine bestehende Spezialbibliothek in das interne Informationssystem einer Organisation ein.

### **2.2.2 Entstehung der einzelnen Spezialbibliothek**

Im vorangegangenen Kapitel wurden die gesellschaftlichen, technischen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen aufgezeigt, die das Entstehen der Typen von Spezialbibliotheken beeinflussen. Die Gründung der einzelnen Spezialbibliothek hängt jedoch ausschließlich und unmittelbar von der Trägerinstitution ab. Sie allein entscheidet, ob, wann, in welcher Form und mit welchen Aufgaben eine Bibliothek eingerichtet wird. Nur wenn die Leitung der Institution einen Nutzen in der Informationsversorgung sieht, wie Förderung der Kreativität der Mitarbeiter, Reduzierung von Arbeiten oder Vermeidung von Doppelforschung, wird sie den Aufbau einer eigenen Bibliothek veranlassen.

Die Gründung einer Spezialbibliothek findet in folgenden Situationen statt:

- Der Aufbau einer neuen Institution führt aufgrund eines erwarteten Informationsbedarfs zur zeitnahen Gründung einer Spezialbibliothek.
- Neu entstandener, sich wandelnder oder wachsender Informationsbedarf der Institution ist Auslöser für den Aufbau einer internen Bibliothek.
- Die Institution kann ihren Informationsbedarf nicht oder nur ungenügend durch externe Bibliotheken decken und entschließt sich zum Aufbau einer eigenen Informationseinrichtung.

Ist bereits bei Gründung der Institution von der Existenz eines Informationsbedarfs auszugehen, wie z. B. bei Forschungsinstituten, so wird eine Bibliothek von Anfang an mit eingeplant. In anderen Institutionen wird erst im Laufe der Zeit deutlich, daß ein Bedarf der Mitarbeiter an Literatur und Information besteht, der nicht vom einzelnen Mitarbeiter nebenbei gedeckt werden kann. Informationsbedarf kann sich auch durch neue Aufgaben und Forschungsprojekte ergeben. Das Anwachsen der Handapparate und ihre mangelnde Verwaltung oder die Unzufriedenheit mit anderen externen Bibliotheken können weitere Gründe für eine nachträgliche Bibliotheksgründung sein, wie bei vielen Firmenbibliotheken geschehen.

Voraussetzung für den Aufbau einer internen Informationseinrichtung ist also das Bewußtsein eines bestehenden Informationsbedarfs und die Unzufriedenheit mit der bisherigen Informationssituation. Entsprechend hohe Erwartungen werden an die Spezialbibliothek gestellt: Schnelligkeit, thematisch spezialisierte Bestände in großer Tiefe, in den verschiedensten Publikationsformen und Formaten, spezielle Aufbereitung der Materialien und besonderer Service.

### **2.3 Einzelne Typen von Spezialbibliotheken**

Die Heterogenität des Bibliothekstyps wurde bereits betont und offenbart sich an der Vielfalt der verschiedenen Typen von Spezialbibliotheken. Für eine weitere Differenzierung bieten sich zwei Unterscheidungskriterien an:

- die fachwissenschaftliche Differenzierung und
- die Unterscheidung nach Trägerinstitutionen.

Obleich in der Praxis beide Aspekte kombiniert auftreten, sollen die Unterscheidungskriterien an dieser Stelle systematisch dargestellt werden. Das Anliegen der folgenden Kapitel (2.3.1 und 2.3.2) ist es, die große Bandbreite und Vielfalt der Landschaft der Spezialbibliotheken vorzustellen und die typischen Merkmale sowie einige Beispiele für die verschiedenen Arten von Spezialbibliotheken zu benennen.

#### **2.3.1 Spezialbibliotheken differenziert nach Fachgebieten**

Auf der ersten Ebene werden die beiden großen Gruppen, die naturwissenschaftlich-technischen und die geistes- und sozialwissenschaftlichen Spezialbibliotheken unterschieden. Die Wissenschaftsdisziplin prägt vor allem die Literaturformen, die Art der nachgefragten Information und die Vorbildung und Erwartungshaltung der Kunden.

Die **naturwissenschaftlich-technischen Spezialbibliotheken**, die im letzten Viertel des 19. und in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufgebaut wurden, begründen den Typ der modernen Spezialbibliothek (s. auch Kap. 2.2.1). Dazu gehören vor allem die chemischen und technischen Bibliotheken in Firmen und Industrieunternehmen, technischen Vereinen und Verbänden, an Forschungsinstitutionen (wie der Max-Planck- und Fraunhofer-Gesellschaft) an Forschungszentren und an Bundesanstalten. Die schnelle Literatur- und Informationsversorgung für Forschung und Entwicklung wird vor allem durch „graue“ Literatur und Publikationsarten mit hoher Aktualität gedeckt: Reports, Konferenzliteratur, Zeitschriften, Patente und Normen.

Zu dieser Gruppe gehören ebenso die **medizinischen Bibliotheken**, die an Forschungsinstituten, medizinischen Hochschulen, in Unternehmen der Pharma-Branche und in Krankenhäusern angesiedelt sind. Hingegen sind die Patientenbibliotheken Bestandteil des öffentlichen Bibliothekswesens.

Im Zusammenhang mit der Ökologiebewegung wurden die ersten **Umweltbibliotheken** in den siebziger Jahren gegründet. Der interdisziplinäre Bibliothekstyp umfaßt Bibliotheken der unterschiedlichsten Institutionen zum Thema Umwelt: Behördenbibliotheken (z. B. die Bibliotheken des Umweltbundesamtes und der Umweltministerien) bis zu den Bibliotheken an Forschungsinstituten und Bürgerinitiativen.<sup>174</sup>

Bei den **geistes- und sozialwissenschaftlichen Spezialbibliotheken** lassen sich folgende Typen unterscheiden:

Die große Gruppe der **juristischen Spezialbibliotheken** umfaßt die Parlaments- und Behördenbibliotheken, Gerichtsbibliotheken, Bibliotheken an juristischen Forschungsinstituten, in Anwaltskanzleien und juristische Bibliotheken in großen Unternehmen. Vorherrschende Publikationsarten sind Amtsdrukschriften, Entscheidungssammlungen, primäre (Gesetze, Verträge) und sekundäre juristische Quellen (Kommentare), die als Printausgaben, Periodika und Loseblattausgaben, zunehmend aber auch in elektronischer Form als CD-ROM vorliegen.

Zu den **Kunstabibliotheken** zählen im engeren Sinne die Bibliotheken an Kunstmuseen, Kunstvereinen, Kunsthochschulen und -akademien sowie kunstwissenschaftlichen Forschungsinstituten. In der Praxis wird heute die Benennung Kunst- und Museumsbibliotheken verwendet, die sämtliche Museumsbibliotheken einschließt. Auch in der Wirtschaft existieren kleine Kunstbibliotheken im Bereich von Werbung und Design, in Architekturbüros, Auktionshäusern und Galerien. Artotheken bleiben als Teil des öffentlichen Bibliothekswesens in dieser Arbeit unberücksichtigt.

**Musikbibliotheken** finden sich an speziellen Musikhochschulen oder als Fachbereichsbibliotheken an allgemeinen Hochschulen, an musikwissenschaftlichen Instituten, Musikschulen, Opern, Orchestern, Chören, Plattenfirmen, Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie als Abteilungen von größeren Stadtbibliotheken. Der Medienbestand umfaßt Musikalien, je nach Aufgabenschwerpunkt als Ausgaben der Musikpraxis und/oder der Musikwissenschaft, Tonträger und Musikschrifttum.

Zu den **pädagogischen Bibliotheken** zählen Bibliotheken an den Lehrerfortbildungsinstituten der Bundesländer, an pädagogischen Instituten wie z. B. am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin, am Georg-Eckert-Institut für Internationale Schulbuchforschung in Braunschweig oder der Bibliothek für Bildungsgeschichtliche Forschung Berlin.

**Sozialwissenschaftliche Bibliotheken** existieren an sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten (z. B. am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) oder werden getragen von Stiftungen, Gewerkschaften und Parteien (z. B. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn).

---

<sup>174</sup> Zur Situation der Umweltbibliotheken vgl. die aktuelle Untersuchung von Müller/Quester (2000), S. 11-28 und Strzolka (1993). Der aktuelle Wegweiser verzeichnet 103 öffentlich zugängliche Umweltbibliotheken – vgl. Müller/Quester (2000). Das Informationssystem Umweltbibliotheken findet sich unter der URL: <http://www.umweltbibliotheken.de>.

**Theologische Bibliotheken** umfassen die entsprechenden Hochschulbibliotheken sowie Bibliotheken für Priesterseminare und Klöster, Bibliotheken der Kirchen, soweit die Bestände zur Theologie, Kirchengeschichte, Liturgie usw. überwiegen.

Der Begriff **Wirtschaftsbibliotheken** ist wenig verbreitet, wird hier aber in Ermangelung einer anderen geeigneten Bezeichnung verwendet. Dazu werden gezählt: Industrie- und Firmenbibliotheken, Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen wie Banken, Krankenkassen, Unternehmensberatungen, Versicherungen usw., Bibliotheken an Organisationen der Wirtschaft (soweit wirtschaftswissenschaftliche Bestände dominieren), an wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstituten und Wirtschaftsakademien. Beispiele für bedeutende Wirtschaftsbibliotheken sind die Bibliothek des ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München und das Informationszentrum des HWWA-Instituts für Wirtschaftsforschung in Hamburg.

### 2.3.2 Spezialbibliotheken differenziert nach Trägerinstitutionen

Die Grobdifferenzierung zwischen Bibliotheken an Institutionen öffentlich-rechtlicher Träger und Bibliotheken an privaten Institutionen war lange Zeit begründet, zeigten sich hier doch markante Unterschiede in der Zugänglichkeit der Bibliothek, der Etatverwaltung und der Relevanz betriebswirtschaftlichen Handelns.<sup>175</sup> Auch heute werden in der Praxis häufig Positionen vertreten, die eine Unterscheidung zwischen Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen im Unterschied zu nicht-kommerziellen Organisationen für wichtig halten. Jedoch verliert diese Differenzierung mit Einführung neuer Steuerungs- und Budgetierungsmodelle sowie Managementmethoden in den Bereichen des öffentlichen Dienstes an Bedeutung. Die spezielle Art der Trägerinstitution – Museum, Behörde, Firma usw. – und der damit verbundene Auftrag, besitzen weit stärkeren Einfluß auf die Spezialbibliothek und werden folglich als Unterscheidungskriterium herangezogen.

Die folgenden Gruppen von Spezialbibliotheken werden nach der jeweiligen Trägerinstitution bezeichnet:

- Parlaments- und Behördenbibliotheken
- Bibliotheken an Bundesanstalten und an staatlichen Forschungsanstalten
- Bibliotheken der Bundeswehr
- Gerichtsbibliotheken
- Bibliotheken an Kammern
- Bibliotheken an Forschungsinstitutionen
- Bibliotheken von Parteien, Stiftungen, Vereinen und Verbänden
- Bibliotheken an Medieneinrichtungen und Rundfunkanstalten
- Museumsbibliotheken
- Kirchenbibliotheken
- Firmenbibliotheken und Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen
- Bibliotheken an internationalen Organisationen.

---

<sup>175</sup> Bibliotheken privater Träger, insbesondere Firmenbibliotheken, waren von ihren Trägern seit jeher dazu angehalten ihren Nutzen nachzuweisen, einen Teil der Kosten zu erwirtschaften und stehen meist nur einem internen Kundenkreis offen. Spezialbibliotheken an staatlichen Institutionen sind i. d. R. öffentlich zugänglich.

Die **Parlaments- und Behördenbibliotheken** stellen einerseits eine der größten Sparten der Spezialbibliotheken dar, und andererseits zählen die Parlamentsbibliotheken auch zu den größeren Spezialbibliotheken. Die Parlamentsbibliotheken sind in Deutschland vertreten durch die Bibliothek des Deutschen Bundestages, des Bundesrates und der Landtage der einzelnen Bundesländer. In einigen Staaten sind die Funktionen von Parlaments- und Nationalbibliothek in einer Bibliothek integriert.<sup>176</sup>

Die Funktion einer Parlamentsbibliothek ist die Literatur-/Informationsversorgung für die Parlamentarier, die persönlichen Mitarbeiter der parlamentarischen Organe und Einrichtungen einschließlich der Parlamentsverwaltung. Dabei wird weniger eine Bibliothek im traditionellen Sinn benötigt, sondern ein Informationszentrum, welches auch wissenschaftliche Fachdienste umfaßt oder mit ihnen in enger Kooperation zusammenarbeitet. Schnelle Auskunft- und Informationstätigkeit, erweiterte Informations- und Pressedienste, Auswertung tagespolitischer Informationen und Pressedokumentation und die Archivierung der Dokumente des Parlaments sind vorrangige Aufgaben von Parlamentsbibliotheken. Spezifische Publikationsarten sind Parlamentsmaterialien, Amtsdruckschriften und Nachschlagewerke. Die Erschließung unselbständiger Publikationen hat lange Tradition.<sup>177</sup> Besonderheiten in der Informationsnachfrage finden ihren Niederschlag in der Erfassung der Materialien mittels spezieller Regelwerke und Systeme zur formalen und inhaltlichen Erschließung.<sup>178</sup> Als wissenschaftliche Bibliotheken mit bedeutenden Beständen zu Politik und Zeitgeschichte stehen sie der interessierten Öffentlichkeit zur Präsenznutzung zur Verfügung. Die Beachtung der Parlamentsbibliotheken im Bibliothekswesen zeigt die umfangreichen Fachliteratur.<sup>179</sup>

Zu den **Behördenbibliotheken** gehören die Bibliotheken der Ministerien auf Bundes- und Länderebene, die Bibliotheken in Ämtern und Behörden von Bundes-, Landes-, Kreis- oder städtischen Einrichtungen. Während die Bibliotheken auf Bundesebene zu den größeren, die der Landesebene meist zu den mittleren Spezialbibliotheken zählen, ist die Mehrheit der Behördenbibliotheken eher klein mit einem großen Anteil an One-Person Libraries.

Die **Bibliotheken an Bundesanstalten** und an **staatlichen Forschungsanstalten** werden entweder den Behördenbibliotheken zugerechnet oder als eigene Gruppe betrachtet. Einerseits sind die Einrichtungen Behörden, andererseits stehen sie in ihrer Aufgabe der Forschung nahe; so weisen die Bibliotheken typische Charakteristika sowohl von Behördenbibliotheken als auch von Bibliotheken an Forschungseinrichtungen auf. Beispiele sind die Bibliotheken der Bundesforschungsanstalt für Landwirtschaft (FAL) Braunschweig und der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (Braunschweig und Berlin).

Die **Bibliotheken der Bundeswehr** umfassen sehr unterschiedliche Bibliotheksarten: die Bibliotheken der Bundeswehrhochschulen, der Bundeswehrverwaltung und der Wehrbereiche sowie die Truppenbüchereien. Die letztgenannten nehmen Funktionen der öffentlichen Bibliotheken für die Soldaten wahr.

<sup>176</sup> Diese Situation ist in den USA und in Japan anzutreffen.

<sup>177</sup> So wurde in der Reichstagsbibliothek seit 1875 unselbständige Literatur nachgewiesen.

<sup>178</sup> Als Beispiele seien genannt das Gülüchische Katalogsystem, die Regeln für die alphabetische Katalogisierung in Parlaments- und Behördenbibliotheken (RAK-PB) und der Thesaurus PARTHES.

<sup>179</sup> vgl. Bibliotheksarbeit für Parlamente und Behörden (1980), Parlament und Bibliothek (1986), Plassmann (1986), Kohl (1989), Leitfaden für Parlamentsbibliotheken (1997)

Für die **Gerichtsbibliotheken** gelten sinngemäß die Ausführungen zu den Behördenbibliotheken. Die Gerichte auf Bundesebene verfügen über größere Spezialbibliotheken mit bedeutenden juristischen Beständen, die übrigen Gerichtsbibliotheken an Oberlandes- und Landgerichten unterhalten eher kleine Bibliotheken. An vielen Amtsgerichten existiert nur ein mehr oder weniger umfangreicher Handapparat für die Richter. Hier schlägt sich die inflationär steigende Anzahl an Gerichtsentscheiden in zahlreichen Loseblattausgaben oder CD-ROM-Publikationen nieder. Die Recherche in juristischen Online-Datenbanken für die aktuelle Information spielt eine große Rolle.

**Bibliotheken an Kammern** wie Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern werden zwar traditionell zu der Sparte der Behördenbibliotheken gerechnet, obwohl die Trägerinstitutionen keine staatlichen Einrichtungen, sondern Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft sind. Der Zusammenhang erklärt sich eher über Gemeinsamkeiten in Bestand und Aufgaben sowie die enge Kooperation.<sup>180</sup>

Die **Bibliotheken an Forschungsinstitutionen** werden teilweise auch unscharf als Forschungsbibliotheken bezeichnet, sind aber von diesem eigenständigen Bibliothekstyp zu unterscheiden (s. Kap. 2.1.3). Zu dieser Gruppe zählen alle Bibliotheken an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die Institute von Gesellschaften, wie der Max-Planck-, der Fraunhofer-Gesellschaft und die Forschungszentren der Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft – ungeachtet der unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen. Zur Deckung des Informationsbedarfs der Wissenschaftler spielen vor allem die Publikationsarten eine große Rolle, die aktuelle Forschungsergebnisse dokumentieren: die Report- und Tagungsliteratur sowie Normen und Patente, die den Stand der Technik aus Perspektive der Standardisierung bzw. der neuesten Entwicklungen repräsentieren. Der Informationsbedarf der Forschung bezieht sich zu einem erheblichen Teil auf fremdsprachige Veröffentlichungen (auch aus entlegenen Sprachen). Die Relevanz des Zeitfaktors in der Forschung zeigt sich in der Zunahme des elektronischen Publizierens und der steigenden Nachfrage von schnellen Dokumentlieferdiensten.

**Bibliotheken von Parteien, Stiftungen, Vereinen und Verbänden** bilden eine vielfältige Mischung von Spezialbibliotheken in privater Trägerschaft. Als Beispiele seien angeführt die Fachbibliothek der Hanns-Seidel-Stiftung in München, die Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn, in der auch Bibliotheken von Gewerkschaften aufgegangen sind, die Bibliothek des Deutschen Notariatsinstituts und die Bibliothek des Ärztevereins.

Zu den Bibliotheken an **Medieneinrichtungen** zählen Bibliotheken von Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie Buch-, Zeitschriften- und Zeitungsverlagen. Bei Bibliotheken von **Rundfunk- und Fernsehanstalten und Zeitungsverlagen** steht besonders die schnelle Bearbeitung der Informationsanfragen der Redakteure im Vordergrund. Wegen der Kurzfristigkeit der Informationslieferung muß der Bestandsaufbau den potentiell zu erwartenden Bedarf berücksichtigen, die Dokumentbeschaffung beim Auftreten des Informationsbedarfs ist meist zu langwierig. Internet- und Datenbank-Recherchen ergänzen die Informationsvermittlung; erweiterte Inhaltserschließung und die visuelle Auswertung der Dokumente<sup>181</sup> sind wichtig. Die Kooperation mit anderen Informati-

<sup>180</sup> Als Literatur zu Kammerbibliotheken vgl. Otto (1980) und Doffing (1996).

<sup>181</sup> Die visuelle Auswertung erfolgt im Hinblick auf den Nachweis fernsehtauglicher oder zu veröffentlichender Bilder.

onseinrichtungen der Organisation (z. B. den Schall- und Bildarchiven) ist Voraussetzung für eine optimale Informationsdienstleistung.

Neben einigen wenigen großen **Museumsbibliotheken** (z. B. der Bibliothek des Deutschen Museums) finden sich unter den Museumsbibliotheken mehrheitlich kleine Bibliotheken mit einem hohen Anteil von One-Person Libraries (s. Kap. 2.3.4). Überwiegend sind sie organisiert als Dienstbibliothek für die Kustoden und die wissenschaftlichen Mitarbeiter des Museums und bedienen damit eine meist recht kleine Zielgruppe. Daneben existieren Museen, die ausdrücklich eine verstärkte Nutzung ihrer Bibliotheken durch die Öffentlichkeit vorsehen.<sup>182</sup> Die Publikationsart der Ausstellungskataloge prägt die Bestände und die Erwerbung (Tausch). Der Sachverhalt, daß Medien aus dem Bestand gleichzeitig Ausstellungsobjekte sein können oder die Ausstellungen durch Bild und Text ergänzen, bestimmt die Methoden der Erfassung und Erschließung<sup>183</sup> und läßt archivarische, museale und konservatorische Aufgaben hinzutreten.

Der Begriff **kirchliche Bibliothek** oder Kirchenbibliothek bezeichnet alle Bibliotheken in der Trägerschaft der Kirchen, unabhängig von Zielgruppe, Sammelauftrag und Bestand. Damit umfaßt er die Bibliotheken an konfessionellen Hochschulen (Hochschulbibliotheken), Gemeindebibliotheken (öffentliche Bibliotheken) und Spezialbibliotheken wie Bibliotheken an Priesterseminaren, Kloster-, Dom-, Diözesanbibliotheken ebenso wie die Bibliotheken der Kirchenverwaltung. Etliche kirchliche Bibliotheken gehören sicherlich zu den ältesten Spezialbibliotheken. Innerhalb der kirchlichen Bibliotheken nehmen einige Bibliotheken eine Sonderposition ein und sind nicht eindeutig als Spezialbibliotheken einzuordnen, z. B. die Dombibliothek Hildesheim oder die Johannes-a-Lasco-Bibliothek der Großen Kirche Emden. Beide Bibliotheken befinden sich zwar in kirchlicher Trägerschaft, besitzen aber eine gewisse Selbständigkeit und sind nicht vorrangig für die Literaturversorgung ihrer Träger zuständig. Aufgrund ihrer umfangreichen historischen, häufig eher universalen denn theologischen Bestände dominiert vielmehr die Funktion einer Forschungsbibliothek.<sup>184</sup>

Zu den **Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen** gehören die Firmen- und Industriebibliotheken, die den Bibliothekstyp der Spezialbibliothek im 19. Jahrhundert mit begründet haben. Aber nicht nur Unternehmen mit Abteilungen der Forschung und Entwicklung verfügen über eigene Bibliotheken. Hinzu gekommen sind Bibliotheken an Banken, Versicherungen, Krankenkassen, Unternehmensberatungen, Handelsunternehmen. Große Unternehmen unterhalten teilweise mehrere Bibliotheken, um den verschiedenen Standorten oder Abteilungen mehr Kundennähe und Spezialisierung zu

---

<sup>182</sup> Als Beispiele sind zu nennen: Sprengel-Museum (Hannover), Stadtmuseum Oldenburg, Deutsches Museum (München).

<sup>183</sup> So gehen die Kunst- und Museumsbibliotheken in der formalen Erfassung über die RAK-Regeln hinaus und weisen z. B. mehr Künstler oder Ausstellungen nach als vorgesehen. Bei der inhaltlichen Erschließung finden Fachthesauri Anwendung, z. B.: Art and Architecture Thesaurus (AAT) betreut vom Getty Information Institute – s. <http://www.gii.getty.edu/> – oder ICONCLASS, das als ikonographisches Klassifikationssystem besonders für die Beschreibung von Bildmaterial aus Kunst und Architektur geeignet ist – <http://iconclass.let.ruu.nl/>.

<sup>184</sup> Die Dombibliothek Hildesheim wurde ca. 815 gegründet, stellt damit die älteste Büchersammlung Niedersachsens dar, besitzt 850 Inkunabeln und einen großen universalen Altbestand. Die Johannes-a-Lasco-Bibliothek pflegt neben den theologischen Sammelgebieten auch Ostfrisia.

bieten.<sup>185</sup> Neben der Fachinformation spielt Wirtschaftsinformation mit einem sehr hohem Aktualitätsanspruch eine große Rolle. Informationseinrichtungen in Wirtschaftsunternehmen stehen in einer besonderen Beziehung zur Trägerinstitution und sind aus Gründen des Wettbewerbs meist ausschließlich den Firmenangehörigen zugänglich.<sup>186</sup> Eingebunden in das wirtschaftliche Umfeld, unterliegen Firmenbibliotheken stärker als andere Spezialbibliotheken dem Druck, ihre Existenzberechtigung unter Beweis zu stellen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.<sup>187</sup> Die hohen Ansprüche des Unternehmens an seine Dienstleistungsabteilung in puncto Schnelligkeit, Service und Qualität der Informationsversorgung führen dazu, früher als andere Bibliotheken neue Technologien und innovative Methoden zu implementieren.<sup>188</sup> Damit nehmen Bibliotheken in Wirtschaftsunternehmen häufig die Position von Pionieren ein.<sup>189</sup> Gleichzeitig gelten Informationseinrichtungen in der Wirtschaft als der Typ Spezialbibliothek mit den größten Wachstumsraten (in Anzahl und Bedeutung) und sind durch die Globalisierung der Wirtschaft von internationalen Entwicklungen am stärksten betroffen. Zögernd erkennen Wirtschaftsunternehmen auch in Deutschland die Bedeutung des Informations- bzw. Wissensmanagements.

Zu den **Bibliotheken an internationalen Organisationen** zählen die Bibliotheken der Vereinten Nationen (UN) und ihren zahlreichen Unterorganisationen z. B. der International Labour Organisation (ILO), der UNESCO oder der World Health Organization (WHO). Auch Informationseinrichtungen von supranationalen Organisationen wie der EU und multiregionalen Institutionen, z. B. der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) werden dieser Gruppe zugerechnet.

Es sei an dieser Stelle angemerkt, daß kein anderer Bibliothekstyp das Merkmal der Internationalität derart signifikant aufweist wie Spezialbibliotheken. Durch die Globalisierung steigt im Bereich der Wirtschaft die Anzahl der Bibliotheken in internationalen Firmen oder in Unternehmen mit Auslandsniederlassungen. Wissenschaft und Forschung arbeiten in Kooperationen auf überregionaler und internationaler Ebene; entsprechendes gilt für ihre Spezialbibliotheken.<sup>190</sup> Besonders wichtig für diese Spezialbibliotheken ist die Internationalität der Publikationen, die Nutzung moderner Technologie zur weltweiten Kommunikation mit ihren Kunden, zur Kooperation mit anderen Bibliotheken oder dezentralen Teilbibliotheken. Im Hinblick auf die Kundenorientierung sind interkulturelle Unterschiede und Sprachbarrieren zu berücksichtigen. Fehlende internationale Standards erschweren derzeit die Arbeit und Kooperation von internationalen Bibliotheken.

---

<sup>185</sup> Teilweise existieren in einem Unternehmen für die jeweiligen Abteilungen z. B. eine „technische“ oder „chemische“ Bibliothek für den Bereich Forschung und Entwicklung, eine Wirtschaftsbibliothek für Management, Marketing und Vertrieb und eine „juristische“ Bibliothek für die Rechtsabteilung.

<sup>186</sup> Hierin lag auch die teilweise geübte Zurückhaltung gegenüber dem Internet begründet, die im Gegensatz zur Innovationsbereitschaft der Firmenbibliotheken stand.

<sup>187</sup> Reengineering, Restrukturierungsmaßnahmen oder Einführung von Qualitätsmanagement betreffen Spezialbibliotheken in Unternehmen häufiger als in anderen Organisationen.

<sup>188</sup> Dieses zeigt sich im vergleichsweise frühen Einsatz von EDV, der Inanspruchnahme schneller, aber kostenpflichtiger Dokumentlieferdienste sowie der Einführung von betriebswirtschaftlichen Methoden und Qualitätsmanagement.

<sup>189</sup> vgl. Cveljo (1995), S. 332; The basic business library (1995)

<sup>190</sup> Ein Beispiel einer internationalen Bibliothek im Bereich Forschung ist das European Southern Observatory, das über eine Hauptbibliothek in Garching (bei München) und eine Zweigbibliothek in Santiago de Chile verfügt (URL: <http://www.eso.org/libraries/>).

### 2.3.3 Spezialbibliotheken mit überregionaler Bedeutung

Aus einigen Spezialbibliotheken entwickelten sich zunehmend umfangreiche und in ihrer Zusammensetzung und Spezialisierung vielfach einzigartige Sammlungen, die über die Trägerinstitution hinaus Bedeutung erlangten.

Der Sondersammelgebietsplan der DFG berücksichtigte 1949 zunächst keine Spezialbibliotheken.<sup>191</sup> In seinen Empfehlungen von 1964 zum Ausbau der wissenschaftlichen Einrichtungen und der wissenschaftlichen Bibliotheken<sup>192</sup> würdigt der Wissenschaftsrat die Bedeutung von Spezialbibliotheken und ihrer speziellen Bestände. Da sich die Förderungsmöglichkeiten aber ausschließlich auf Bibliotheken mit öffentlich-rechtlicher Finanzierung beziehen, erklärte der Wissenschaftsrat lediglich 13 Spezialbibliotheken für förderungswürdig.<sup>193</sup>

Die Erfahrung der nächsten Jahre zeigte, daß einige Wissenschaftsbereiche im Sondersammelgebietsplan durch große wissenschaftliche Bibliotheken nicht optimal abgedeckt werden konnten, andererseits aber hierfür geeignete Spezialbibliotheken existierten. In diesen Fällen wurden die entsprechenden öffentlich zugänglichen Spezialbibliotheken mit der Pflege der Sammelschwerpunkte betraut. Die folgende Tabelle nennt die Spezialbibliotheken, die heute Aufgaben im Rahmen des Sondersammelgebietsplanes wahrnehmen.<sup>194</sup>

---

<sup>191</sup> Der Sondersammelgebietsplan enthielt zunächst nur die Tierärztliche Hochschule Hannover und die damalige Bergakademie Clausthal als spezielle Hochschulbibliotheken. Die Senckenbergische Bibliothek wurde nur im Zusammenhang mit der Stadt- und Universitätsbibliothek Frankfurt genannt. – Vgl. Wissenschaftsrat (1964), S. 245-248

<sup>192</sup> vgl. Wissenschaftsrat (1964)

<sup>193</sup> Bibliotheken an Forschungseinrichtungen und Bundesanstalten sowie Parlaments- und Behördenbibliotheken sind nicht Gegenstand der Empfehlungen. – Vgl. Wissenschaftsrat (1964), S. 49-50  
Als förderungswürdig werden erachtet: die Bibliothek des Ibero-Amerikanischen Instituts Berlin, Kunstbibliothek Berlin, Bibliothek und Archive des Weltwirtschaftsarchivs Hamburg, Bibliothek des Deutschen Hydrographischen Instituts Hamburg, Bibliothek des Instituts für Weltwirtschaft Kiel, Bibliothek des J.-G.-Herder-Instituts Marburg, Bibliothek des Deutschen Museums München, Bibliothek des Deutschen Patentamtes München, Bibliothek des Zentralinstituts für Kunstgeschichte München, Bibliothek des Germanischen Nationalmuseums Nürnberg, Bibliothek des Deutschen Wetterdienstes Offenbach, Bibliothek für Zeitgeschichte Stuttgart, Bibliothek des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden.

<sup>194</sup> vgl. DFG-Sondersammelgebietsförderung (1998)

**Tabelle 2: Spezialbibliotheken mit Sammelschwerpunkten**

Spezialbibliothek	Sammelschwerpunkt(e)
Bibliothek des Deutschen Orient-Instituts, Hamburg	Nicht-konventionelle Materialien aus dem Vorderen Orient einschl. Nordafrika
Bibliothek des Instituts für Afrikakunde, Hamburg	Nicht-konventionelle Materialien aus Afrika südlich der Sahara
Bibliothek des Ibero-Amerikanischen Instituts, Preußischer Kulturbesitz Berlin	Ibero-Amerika
Senckenbergische Bibliothek, Frankfurt am Main	Biologie; Botanik; Zoologie
Bibliothek der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe und des Niedersächsischen Landesamtes für Bodenforschung, Hannover	Regionale Geologie
Bibliothek des Deutschen Wetterdienstes, Offenbach	Meteorologie; Meteorologische und klimatologische Karten
Bibliothek im Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie, Hamburg	Physikalische Ozeanographie; Seekarten
Bibliothek der Tierärztlichen Hochschule Hannover <sup>195</sup>	Veterinärmedizin, allgemeine Parasitologie
Fachbibliothek des Deutschen Bibliotheksinstituts, Berlin	Nicht-konventionelle Materialien zum Bibliothekswesen
Bibliothek des Georg-Eckert-Instituts für Internationale Schulbuchforschung, Braunschweig	Schulbücher

Seit 1996 sollen erweiterte Fördermöglichkeiten der DFG

„ausgewählte Spezialbibliotheken, die für ihre Fachgebiete besonders leistungsfähig sind und eine überregionale Bedeutung haben, in das Gesamtsystem der überregionalen Literaturversorgung integrieren.“<sup>196</sup>

Das Programm zielt vor allem auf geisteswissenschaftliche Spezialbibliotheken, deren Bestände mit sehr speziellen, nicht konventionellen Publikationen einschließlich sonstiger wissenschaftlicher Materialien den entsprechenden Sammelschwerpunkt einer Universalbibliothek ergänzen. Die Fördermöglichkeiten sollen die Leistungsfähigkeit der Spezialbibliothek für die überregionale Funktion unterstützen und erstrecken sich auf die finanzielle Unterstützung von Maßnahmen des Bestandsaufbaus, der Bestanderschließung und der Benutzungsdienste.

<sup>195</sup> Die Bibliothek der Tierärztlichen Hochschule Hannover wird sowohl den Hochschul- als auch den Spezialbibliotheken zugerechnet.

<sup>196</sup> Merkblatt, Spezialbibliotheken von überregionaler Bedeutung (1998), S. 1

Da die Förderung langfristige Ziele verfolgt und eine dauerhafte Wirkung erreichen will, müssen die Spezialbibliotheken einige Basiskriterien erfüllen:

- Trägerschaft, Rechtsform und Organisation der Spezialbibliothek müssen eine dauerhafte Existenz garantieren.<sup>197</sup>
- Die Spezialbibliothek sollte in ihrem Fachgebiet bereits ein hohes Ansehen und große Attraktivität für externe Wissenschaftler genießen.
- Da die Förderung nur additiver Natur sein kann, sollte die Spezialbibliothek bereits die Grundlagenliteratur und einen Großteil der spezieller Literatur besitzen.
- Weitere Voraussetzung ist eine „angemessene Grundleistung“<sup>198</sup> der Spezialbibliothek mit entsprechenden personellen Ressourcen und einem ausreichenden und gesicherten eigenen Erwerbungssetat.<sup>199</sup>
- Für die formale und inhaltliche Erschließung der Bestände werden EDV-Einsatz und über den normalen Standard hinausgehende Aktivitäten erwartet.
- Als Mindeststandard für die Benutzung wird die Präsenznutzung eines geordneten Freihandbestandes mit ausreichenden Öffnungszeiten definiert.<sup>200</sup>

Für 1999 stellte die DFG 2,2 Mio. DM für das Förderprogramm Spezialbibliotheken bereit.<sup>201</sup>

Ogleich die genannten Programme den entsprechenden Spezialbibliotheken zu einem adäquaten Stellenwert im Bibliothekswesen verholfen haben, muß betont werden, daß es sich um Einzelfälle handelt. Die Majorität der Spezialbibliotheken arbeitet vorrangig für ihre Mutterorganisation und nimmt weniger überregionale Aufgaben wahr. Diese Rolle ist keinesfalls als Manko zu interpretieren. Hingewiesen sei auf die vielen äußerst innovativen Spezialbibliotheken im Bereich von Wirtschaft und Forschung, die für ihre Trägerinstitution hervorragende Dienstleistungen erbringen. Ihr Erfolg liegt maßgeblich in der Ausschließlichkeit begründet, in der sie für ihre Trägerorganisation tätig sind. Ihre originäre Aufgabe und der Grund ihrer Existenz „verbieten“ diesen Bibliotheken quasi, zusätzlich Aufgaben der überregionalen Literaturversorgung zu übernehmen. Der sich daraus ergebende Interessenkonflikt, der bei Non-profit-Organisationen weniger gravierend ausfällt als bei denen des Profit-Bereichs, ist in jeder Spezialbibliothek in Absprache mit der Trägerorganisation individuell zu lösen.

### 2.3.4 One-Person Libraries

Die Besonderheit von Kleinstbibliotheken findet Ausdruck in der Schöpfung des Begriffes der One-Person Libraries (im folgenden: OPL). Da ca. 50 % der Spezialbi-

---

<sup>197</sup> Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß universitäre Institute dieses Kriterium wegen des möglichen Wandels der Lehrstuhlinteressen nicht erfüllen. Daß dieses Argument gleichfalls alle Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen ausschließt, bleibt unerwähnt.

<sup>198</sup> Merkblatt, Spezialbibliotheken von überregionaler Bedeutung (1998), S. 3

<sup>199</sup> vgl. Merkblatt, Spezialbibliotheken von überregionaler Bedeutung (1998), S. 1

Viele Spezialbibliotheken erfüllen dieses Kriterium nicht. So verfügen viele Firmenbibliotheken zwar über umfangreiche finanzielle Mittel, jedoch nicht unbedingt in Form einer festen Etatzuweisung. Für alle Spezialbibliotheken, die einen Teil ihres Etats erwirtschaften müssen, ist diese Bedingung problematisch.

<sup>200</sup> Mit dem Verzicht auf die generelle Ausleihbarkeit aller Materialien wird der Priorität der internen Nutzer Rechnung getragen.

<sup>201</sup> DFG (1998), S. 84. – Der Betrag beinhaltet nicht die Förderung von Spezialbibliotheken als Sonder-sammelgebietsbibliotheken, die in der Gesamtsumme von 15 Mio. nicht gesondert ausgewiesen ist.

blibliotheken zu dem Typus der OPL zählen, sollen die Charakteristika hier besondere Erwähnung finden.

In den USA wurde der Begriff 1972 von Guy St. Clair geprägt, und in der ersten Veröffentlichung zum Thema stellt er 1976 folgende Definition auf:

“The one-person library is one in which *all* the work is done by the librarian. There may be occasional help in the form of temporary assistance from another department in the organization for one particular project at a time [...]. In a one-person library, there is no distinction between clerical and professional duties [...].”<sup>202</sup>

Natürlich stellen die Kleinstbibliotheken keinen tatsächlich neuen Bibliothekstyp dar, schließlich existierte diese Bibliotheksform stets in vielen Bibliotheksarten des öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliothekswesens.<sup>203</sup> Die Innovation liegt in der Sichtweise, die in den siebziger Jahren in den USA aufkam, diese Bibliotheken als spezielle Bibliotheksform mit besonderen Anforderungen an den Bibliothekar und nicht als verminderte „Großbibliothek“ zu sehen. Der Begriff fand über den Newsletter „The one-person library“<sup>204</sup> große Verbreitung und wurde in der ersten Monographie zur Thematik von Guy St. Clair und Joan Williamson präzisiert:

“A one-person library is one in which all of the work is done by the librarian. In some libraries this work is limited to professional duties, with support staff to handle clerical routines and other tasks around the library. In others the librarian literally does *all* the work, from readers' services to emptying the waste-paper baskets. Between these two extremes are many people, some trained, some not, who have the title 'librarian' and who perform duties related to the library [...].”<sup>205</sup>

Damit umfaßt der Begriff sowohl die teilweise als „*one-professional libraries*“ bezeichneten Bibliotheken, in denen ein ausgebildeter Bibliothekar von Mitarbeitern ohne bibliothekarische Ausbildung unterstützt wird, als auch die „*one-person libraries*“, in denen ausschließlich *ein* Mitarbeiter, ob mit oder ohne Ausbildung für alle Bibliotheksaufgaben zuständig ist.

Um dem immer wieder von OPLs geäußerten Problem der beruflichen Isolation zu begegnen, organisierten Guy St. Clair und Andrew J. Berner erste zweitägige Seminare für die Zielgruppe. In der Folge bildeten sich erste regionale Arbeitsgruppen, und 1988 wurde in der SLA die „Solo Librarians Division“ gegründet.<sup>206</sup> Diese Gruppe formuliert die prägnanteste Definition, die auch von St. Clair und Williamson übernommen wurde:

“[...] the isolated librarian or information collector/provider who has no professional peers within the organization.”<sup>207</sup>

<sup>202</sup> St. Clair (1976), S. 233 [Hervorhebungen im Original]

<sup>203</sup> Obgleich im öffentlichen Bibliothekswesen sehr viele OPLs vorkommen, berücksichtigt die vorliegende Arbeit die Bibliotheksform ausschließlich im Bereich der wissenschaftlichen Spezialbibliotheken.

<sup>204</sup> Der Rundbrief „The one-person library : a newsletter for librarians and management“ wurde 1984 von Guy St. Clair und Andrew J. Berner begründet und wird seit 1998 von Judith A. Siess herausgegeben. – Vgl. One-person library (1984-)

<sup>205</sup> St. Clair/Williamson (1986), S. 1 [Hervorhebungen im Original]

<sup>206</sup> Die Namenswahl wird von Martha Rose Rhine, der ersten Vorsitzenden der Gruppe, wie folgt begründet: Die auch kommerziell verwendete Bezeichnung OPL (im Firmennamen OPL Resources, Ltd., heute InfoManage/SMR International) sollte vermieden werden und “the word solo has the image of featured artists with talents exceeding those of the accompanying group.” – St. Clair/Williamson (1995), S. 3

<sup>207</sup> St. Clair/Williamson (1995), S. 3

Unter den rasanten technologischen Veränderungen, der stärkeren Kundenorientierung, dem Wandel vom Bestands- zum Informationsmanagement und der zunehmenden Bedeutung betriebswirtschaftlicher Methoden findet auch eine Weiterentwicklung der Definition statt. So bezeichnen Berner und St. Clair den One-Person Librarian 1997 als „insourced information specialist“:

“The insourced information specialist/consultant is a departmental or other limited-sphere information management employee who not acquires information but serves as an information counselor, mediator, analyst, and interpreter.”<sup>208</sup>

Im Mittelpunkt der Diskussion um die Kleinstbibliotheken stehen

- die Überwindung der Isolation durch Netzwerke;
- das Selbstverständnis der OPLs;
- die Qualifikation der „Einzelkämpfer“;
- spezielle Fortbildung für OPLs;
- Berücksichtigung von Kleinstbibliotheken in der bibliothekarischen Ausbildung.

In Deutschland wurde das Thema erstmals im Mai 1995 vom Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken des DBI aufgegriffen und zu einem Round Table mit Guy St. Clair eingeladen. Als Ergebnis entstand daraus die erste deutschsprachige Publikation zum Thema – die „One-Person Libraries Checklist“.<sup>209</sup> In Ermangelung einer passenden deutschen Bezeichnung beschlossen die Teilnehmer des Roundtable, den Terminus OPL zu übernehmen. Der Begriff hat sich inzwischen in der deutschsprachigen Fachliteratur durchgesetzt und bezeichnet sowohl die Bibliothek (one-person library) als auch das beschäftigte Personal (one-person librarian).

Seitdem findet die Thematik auch in Deutschland großes Interesse. Lokale und regionale OPL-Arbeitskreise entstanden, der Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken<sup>210</sup> (im folgenden: VdDB) setzte eine OPL-Kommission ein, und der DBI-Beratungsdienst veranstaltete zahlreiche Aktivitäten für die Einzelkämpfer.<sup>211</sup> Die Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken (im folgenden: APBB) führte 1996 auf dem Bibliothekartag eine erste Veranstaltung für die Zielgruppe der OPLs durch.<sup>212</sup> 1997 widmete sich die ASpB auf ihrer Arbeitstagung in Berlin u. a. dem Thema mit einigen nationalen und internationalen Vorträgen.<sup>213</sup> Seit 1997 besuchen jährlich mehr Teilnehmer die OPL-Veranstaltung der VdDB-Kommission auf dem Bibliothekartag, und die OPL-Datenbank beinhaltet bereits über 500 Adressen.<sup>214</sup>

<sup>208</sup> The OPL manifesto (1997), S. 3

<sup>209</sup> vgl. St. Clair (1996)

<sup>210</sup> Im November 2000 wurde die am 22.03.2000 von den Mitglieder von VdDB und dem Verband der Bibliothekare und Assistenten (VBA) beschlossene Fusion zum „Berufsverband Information Bibliothek“ (im folgenden: BIB) mit annähernd 8.000 Mitgliedern rechtskräftig.

<sup>211</sup> Einige Organisationen zum OPL-Bereich werden in Kapitel 2.5.4 vorgestellt. Eine vollständige Liste aller regionalen Arbeitskreise befindet sich auf der Homepage der VdDB/BIB-Kommission für OPLs. – URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl>.

<sup>212</sup> Der Tagungsband erschien mit dem Titel „Die One-person library“ als APBB-Mitteilung. – Vgl. APBB (1996)

<sup>213</sup> Die Beiträge zum Thema OPL finden sich im Tagungsband „50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft“ (1997), S. 105-228: Lacey Bryant (1997), St. Clair (1997d), Jochheim (1997).

<sup>214</sup> Die Adressenliste liegt in elektronischer Form unter der Homepage der OPL-Kommission vor (URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl>), als Print-Version ist sie enthalten in der „One-Person Librarians' Flaschenpost“ (2000), S. 22-46.

Neben der englischsprachigen Fachliteratur<sup>215</sup>, die durch die verschiedenen Veranstaltungen bekannt gemacht wurde, liegen inzwischen auch deutschsprachige Publikationen und teilweise Übersetzungen vor<sup>216</sup>.

Erste Berücksichtigung in der Ausbildung findet der OPL-Bereich im Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken, der 1995 an der FH Hannover eingeführt wurde.<sup>217</sup> Untersuchungen zur Situation von OPLs wurden im Rahmen von Diplomarbeiten<sup>218</sup> und Projekten an verschiedenen Ausbildungsinstitutionen durchgeführt.

Der Zuwachs an Spezialbibliotheken ist zu einem erheblichen Anteil auf die steigende Anzahl von OPLs zurückzuführen. Statistiken belegen, daß die Prognose aus dem Jahr 1986 von Dennis A. Lewis, dem Vorsitzenden der Association of Special Libraries and Information Bureaux (im folgenden: Aslib), zutraf:

“The growth of one-man bands is, I believe, a phenomenon of the 1980s and I further believe that such a growth, matched by reductions in the larger libraries and information units, will characterize the 1990s and will go on well into the third millennium.”<sup>219</sup>

1972 zählten in Großbritannien 32 % der Spezialbibliotheken zu den OPLs, 1982 stieg der Anteil auf 50 %.<sup>220</sup> Die Daten werden von der neuen statistischen Erhebung von 1996 bestätigt.<sup>221</sup>

In Deutschland beträgt der Anteil der OPLs nach eigener Auswertung der Deutschen Bibliotheksstatistik ca. 54 % (s. Abbildung 8: Spezialbibliotheken differenziert nach Anzahl der Personalstellen).

Die Zunahme der OPLs ist auf positive wie negative Ursachen zurückzuführen:

- Viele Neugründungen von Spezialbibliotheken starten als OPL.
- Die Zahl der Kleinstbibliotheken nimmt tendenziell zu, da viele Trägerinstitutionen aus wirtschaftlichen Gründen ihre Bibliotheken verkleinern.
- Unternehmen, die größere Kundennähe anstreben, gehen teilweise dazu über, ihrer zentralen Bibliothek mehrere OPLs in verschiedenen Unternehmensabteilungen oder wechselnden Projekten zuzuordnen bzw. die zentrale Informationsabteilung durch dezentrale OPLs zu ersetzen.

<sup>215</sup> Hier sind z. B. zu nennen: St. Clair/Williamson: *Managing the one-person library* (1986); St. Clair/Williamson: *Managing the new one-person library* (1992) 1. ed., (1995) 2. ed.; die Reader „The best of OPL I-II“ mit ausgewählten Artikeln des Newsletter „One-Person library“ – vgl. Berner/ St. Clair (1990) und Berner/St. Clair (1996); Siess: *The solo librarians's source book* (1997).

<sup>216</sup> So enthalten vor allem der „Bibliotheksdienst“, das VdDB-Rundschreiben und die Informationsorgane der Arbeitsgemeinschaften regelmäßig Beiträge zum Thema OPL. Eine Zusammenstellung anschaulicher Praxisberichte von OPLs publizierte die VdDB-Kommission – vgl. *Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann* (1997). Weitere Berichte finden sich im Internet im Forum Spezialbibliothek (1999). Eine Bibliographie zum Thema OPL (Stand:20.02.2000) ist publiziert in: „One-Person Librarians' Flaschenpost“ (2000), S. 13-20.

<sup>217</sup> vgl. Behm-Steidel (1996), Behm-Steidel (1997)

<sup>218</sup> Um Basisinformationen zur Situation von Kleinstbibliotheken zu gewinnen, wurde z. B. eine Befragung der OPLs in Hannover durchgeführt. – Vgl. Gläser/Heckmann (1997)

<sup>219</sup> Dennis A. Lewis in: St. Clair/Williamson (1986), Vorwort

<sup>220</sup> Serjean, R.: *Librarianship and information work* (1977); East, Harry: *Changes in the staffing of UK special libraries and information services in the decade 1972-1981* (1983) – Beide Quellen zitiert nach: St. Clair/Williamson (1986), S. 8

<sup>221</sup> Danach sind in Großbritannien in Spezialbibliotheken durchschnittlich drei professionelle Mitarbeiter beschäftigt, der Median beträgt zwei Mitarbeiter. – Vgl. Creaser/Spiller (1997), S. 19-22

- Der Einsatz von modernster Informations- und Kommunikationstechnologie, die verstärkte Nutzung externer Ressourcen sowie die Praxis, Aufgaben an Dritte zu vergeben (Outsourcing) schafft Rationalisierungspotential, das einen Personalabbau in Richtung OPL ermöglicht.

Wenn Spezialbibliotheken als Bibliothekstyp der Zukunft angesehen werden, so gilt diese Annahme insbesondere für die Form als OPL. Als Hauptursache für den prognostizierten Anstieg der Beschäftigung von „insourced information specialists“ betont Guy St. Clair die wirtschaftlichen Beweggründe der Organisationen:

“As more and more organizations downsize, rightsize, and otherwise seek to control operations costs, more and more managers are determining that what they need for information delivery is one well-educated, well-organized, and enthusiastic employee who delights in the challenge of providing information services in a focused environment.”<sup>222</sup>

Die besondere Situation der OPLs innerhalb der wissenschaftlichen Spezialbibliotheken wird in der vorliegenden Arbeit ausreichend Berücksichtigung finden. Eine zu starke Differenzierung sollte jedoch vermieden werden, da viele Besonderheiten von OPLs auch auf Spezialbibliotheken mit einem kleinen Team übertragbar sind.

## 2.4 Statistiken zu Spezialbibliotheken

Die statistische Datenlage zu Spezialbibliotheken ist insgesamt schwierig und stellt sich auch in Deutschland unbefriedigend dar. Kein anderer Bibliothekstyp weist eine derartige Dunkelziffer auf, was den Nachweis in Bibliotheksverzeichnissen und Statistiken angeht.

Die Ursachen dafür sind leicht identifiziert, die Verbesserung der Situation erscheint diffiziler. Die unterschiedlichen Definitionen des Bibliothekstyps variieren, und die Abgrenzung zu verwandten Bibliotheksarten und Dokumentationsstellen ist kaum eindeutig zu ziehen. Dadurch wird auch ein internationaler Vergleich erschwert. Zusätzlich beteiligen sich Spezialbibliotheken unzureichend an nationalen Bibliotheksstatistiken.

Die geringe Beteiligung von Spezialbibliotheken an Bibliotheksstatistiken läßt sich auf folgende Ursachen zurückführen<sup>223</sup>:

- Teilweise schätzen sich sehr kleine Bibliotheken als bedeutungslos für das Bibliothekswesen ein.<sup>224</sup>
- Einige Informationseinrichtungen, insbesondere in Profit-Organisationen, werden von ihren Trägern angewiesen, aus Wettbewerbsgründen nicht öffentlich aufzutreten.
- In Bibliotheken, die von Personal ohne bibliothekarische Qualifikation geführt werden, fehlt teilweise das Zugehörigkeitsgefühl zum bibliothekarischen Umfeld und damit das Interesse. Ein Teil der Adressen dieser Bibliotheken ist unbekannt.
- Viele Spezialbibliotheken ziehen keinen Nutzen aus einer standardisierten Bibliotheksstatistik und „ersparen“ sich Datenerhebung und -meldung. Vielfach besaßen die bisher abgefragten Daten für die einzelne Spezialbibliothek vor Ort keinerlei Relevanz.

<sup>222</sup> St. Clair (1997b) S. 27

<sup>223</sup> vgl. Janke (1998), Wendt (1999)

<sup>224</sup> Dieses Argument sollte seit der „OPL-Bewegung“ eigentlich entkräftet sein.

### 2.4.1 Statistische Angaben zu Spezialbibliotheken in Deutschland

Für Deutschland läßt sich die Frage nach der Anzahl der wissenschaftlichen Spezialbibliotheken derzeit wegen der niedrigen Beteiligungsrate der Spezialbibliotheken an der DBS nur ungenau beantworten. So sehr in den fünfziger und sechziger Jahren über die Notwendigkeit einer Statistik für Spezialbibliotheken (z. B. auf den Tagungen der ASpB) diskutiert wurde, so wenig Interesse zeigen die Spezialbibliotheken an „ihrer“ Statistik, die seit 1981 als „Deutsche Bibliotheksstatistik, Teil C: Spezialbibliotheken“ jährlich erhoben wird.<sup>225</sup> Der DBS liegt die bestandsorientierte Definition von Spezialbibliotheken zugrunde, ausgenommen sind Hochschulbibliotheken.<sup>226</sup>

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der Spezialbibliotheken von 1981 bis 1998. In zwei Zeitreihen werden einerseits die DBS-Daten und andererseits die Anzahl der dem DBI bekannten Spezialbibliotheken aufgeführt.<sup>227</sup>

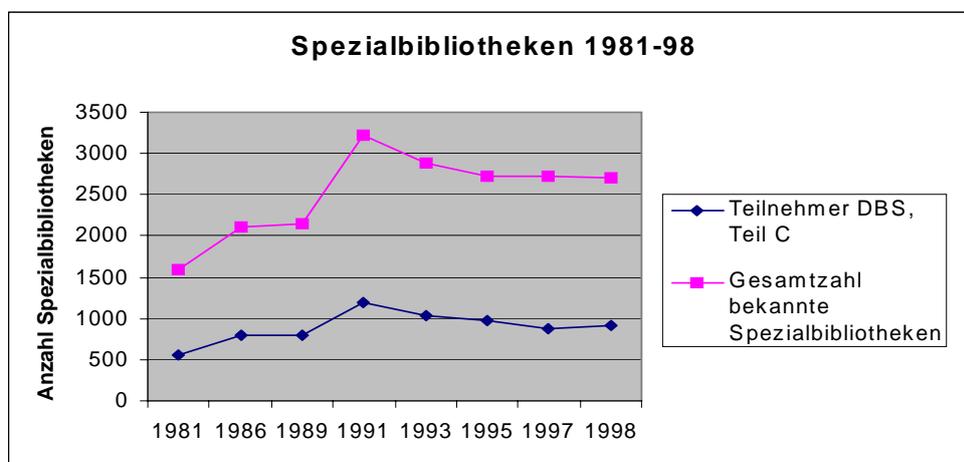


Abbildung 7: Anzahl der Spezialbibliotheken in Deutschland 1981-1998

Die Gesamtzahl der bekannten Spezialbibliotheken bezieht sich auf die dem DBI vorliegenden Adressen von Spezialbibliotheken. Diese Adreßdatei wird bisher kontinuierlich aktualisiert, und es ist davon auszugehen, daß die Anzahl von 2.700 der Menge der in Deutschland existierenden Spezialbibliotheken nahe kommt.<sup>228</sup>

<sup>225</sup> Während die Teile A, „Öffentliche Bibliotheken“ und Teil B, „Wissenschaftliche Universalbibliotheken“ eine Teilnehmerquote von 98 % aufweisen, werden im Teil C, „Spezialbibliotheken“ seit Jahren nur 33-39 % erreicht. – Vgl. Rösner (1997), S. 232

Mit dem Berichtsjahr 1997 erschien die DBS Teil C letztmalig in gedruckter Form. – Deutsche Bibliotheksstatistik, Teil C (1981-1997)

Der Teil C wurde durch eine Expertengruppe vollständig revidiert. Basisdaten aus Teil C fließen in die Gesamtstatistik DBS (Teil D) ein – vgl. Deutsche Bibliotheksstatistik : Gesamtstatistik 1998 (1999). Ein Auszug der DBS-Gesamtstatistik veröffentlicht das EDBI im Internet unter der URL: [http://www.dbi-berlin.de/bib\\_wes/zdf/st/st\\_wb/st\\_wb.htm](http://www.dbi-berlin.de/bib_wes/zdf/st/st_wb/st_wb.htm).

<sup>226</sup> Seit 1983 verwendet die DBS die Definition gemäß der DIN-Norm 1425 – vgl. Bibliotheksstatistik (1981). In den ersten Jahren (1981-1982) enthielt die DBS, Teil C auch die Bibliotheken an Fachhochschulen und an speziellen Hochschulen. Die DBS differenziert nicht zwischen nur intern oder auch öffentlich zugänglichen Spezialbibliotheken.

<sup>227</sup> Datenbasis für Abbildung 7: Anzahl der Spezialbibliotheken in Deutschland 1981-1998 und Tabelle 3: Anzahl der Spezialbibliotheken 1981-1998 bilden die DBS, Teil C 1981-1997 und die DBS, Teil D 1998 (veröffentlicht im Internet, URL s. oben), sowie Rösner (1997).

<sup>228</sup> Diese Annahme wird gestützt durch die Tatsache, daß die Respondenten der DBS Teil C von Jahr zu Jahr variieren – vgl. Rösner (1997), S. 234 – und durch Aussagen und Schätzungen von Kennern der spezialbibliothekarischen Bibliothekslandschaft – vgl. Neubauer (1991), S. 42 und DBS-Expertengruppe (1997), S. 2369.

Die stetige Zunahme der Spezialbibliotheken von 1981 bis 1991 ist markant. Doch resultiert der Anstieg im Jahr 1986 teilweise aus der Ermittlung und Veröffentlichung von zuvor nicht bekannten Spezialbibliotheken. Nach der Wiedervereinigung Deutschlands erfaßt die DBS 1991 erstmals auch die Bibliotheken in den östlichen Bundesländern, was zu einem deutlichen Zuwachs führt. Der Rückgang im Zeitraum von 1991 bis 1995 ist auf die Schließung oder Zusammenführung vieler Spezialbibliotheken infolge der Wiedervereinigung zurückzuführen. Seit 1995 sind die Zahlen nahezu konstant.

**Tabelle 3: Anzahl der Spezialbibliotheken 1981-1998**

Berichtsjahr	Teilnehmer DBS, Teil C	Gesamtzahl der bekannten Spezialbibliotheken	Beteiligungsquote DBS
1981	550 <sup>229</sup>	1.600	34,4 %
1986	800	ca. 2.100	39,0 %
1989	799	2.150	37,0 %
1991	814 (westl. Bundesländer) 375 (östl. Bundesländer)	2.139 (westl. Bundesländer) 1.089 (östl. Bundesländer)	37,0 %
1993	1.043	2.884	36,6 %
1995	973	2.730	35,6 %
1997	871	2.723	32,0 %
1998	909	ca. 2.700	33,7 %

Unzufriedenheit bezüglich der Bibliotheksstatistik für Spezialbibliotheken äußert das DBI, welches die Daten erhebt. Mit dem Hinweis auf die fehlende repräsentative Aussagekraft stellte Helmut Rösner<sup>230</sup> auf der ASpB-Tagung 1997 die Existenz der DBS für Spezialbibliotheken in Frage. Die Kritik der Praxis drückt sich in mangelnder Beteiligung und der Lieferung unvollständiger Daten<sup>231</sup> aus, wobei nicht die Fortsetzung, sondern Umfang und Menge der Erhebungsdaten kritisiert werden.<sup>232</sup> Abhilfe tut not, bietet die Statistik den Spezialbibliotheken doch

„die Möglichkeit und bibliothekspolitische Chance, ihre Leistungen durch Meldung an die Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) auch nach außen darzustellen und untereinander zu vergleichen [...]. Sie riskieren damit, als statistischer Faktor im deutschen Bibliothekswesen eine marginale Rolle zu spielen, die ihrem zahlenmäßigen Gewicht (ca. 3000) im Bereich der wissenschaftlichen Bibliotheken in keiner Weise gerecht wird. Dadurch sind Aussagekraft und Fortbestand des spezialbi-

<sup>229</sup> Das sind ausschließlich die in der Statistik nachgewiesenen wissenschaftlichen Spezialbibliotheken ohne die Fach- und Hochschulbibliotheken.

<sup>230</sup> Die Argumente Rösners zielen auf die geringe Beteiligung und die Fluktuation der teilnehmenden Bibliotheken. Infolge des unvollständigen Datenmaterials seien die Daten weder aussagekräftig noch repräsentativ, und es mangle an chronologischer Vergleichbarkeit. – Vgl. Rösner (1997)

<sup>231</sup> Vielfach führen die Spezialbibliotheken keine Statistik für einzelne Erhebungsdaten, die Daten sind unterschiedlich auszulegen (z. B. die Anzahl der schriftlichen Anfragen), es liegen keine Daten vor (z. B. keine feste Zuweisung eines Etat bei Firmenbibliotheken) oder Daten dürfen auf Weisung der Mutterorganisation nicht veröffentlicht werden (Angaben zum Etat bei Profitorganisationen).

<sup>232</sup> Zur Modernisierung der DBS Teil C vgl. Janke (1998).

bliothekarischen Teils der DBS in Frage gestellt, was die politische Interessenvertretung für diesen Bibliothekstyp erheblich beeinträchtigt.“<sup>233</sup>

Seit dem Berichtsjahr 1999 wird der von der Expertengruppe revidierte Erhebungsbogen eingesetzt, der erstmals auch online ausgefüllt werden kann. Es ist zu hoffen, daß der leichte Anstieg in der Beteiligungsquote ein erstes Anzeichen für ein wachsendes Engagement der Spezialbibliotheken darstellt.<sup>234</sup>

Die tatsächliche Anzahl der Spezialbibliotheken kann folglich auch für das Berichtsjahr 1998 lediglich geschätzt werden. Statistische Angaben liegen für nur 909 Bibliotheken vor; in der Adressendatei des EDBI werden jedoch 2.723 Spezialbibliotheken geführt. Darüber hinaus rechnet man mit einer gewissen „Dunkelziffer“ nicht erfaßter Bibliotheken, darunter sicherlich viele One-Person Libraries, so daß von einer Gesamtzahl von ca. 3.000 wissenschaftlichen Spezialbibliotheken ausgegangen werden kann.<sup>235</sup> Im folgenden soll die Situation der Spezialbibliotheken im Vergleich zu den anderen Bibliothekstypen (Anzahl Bibliotheken und Personalstellen) in Deutschland untersucht werden.<sup>236</sup>

**Tabelle 4: Deutsche Bibliotheksstatistik Berichtsjahr 1998**

Bibliothekstyp	Anzahl der Bibliotheken (inkl. Einzelbibl.) <sup>237</sup>	Anzahl der Personalstellen	Durchschnittl. Anzahl Personalstellen/Bibliothek
National- und zentrale Fachbibliotheken	7 (9)	2.190	312,9 (243,3)
Regionalbibliotheken	39 (47)	1.243	31,9 (26,5)
Universitätsbibliotheken	79 (747)	8.008	101,4 (10,7)
Sonstige Hochschulbibliotheken	176 (375)	1.257	7,1 (3,4)
Spezialbibliotheken (laut DBS)	909	ca. 2.600 (korr. DBS-Daten <sup>238</sup> )	ca. 2,9
Spezialbibliotheken (insgesamt)	3.000 (DBI-Adreß-Datenbank + „Dunkelziffer“)	ca. 5.000 (laut eigener Schätzung <sup>239</sup> )	ca. 1,7 (laut eigener Schätzung)

<sup>233</sup> DBS-Expertengruppe (1997), S. 2369

<sup>234</sup> Zur Zielsetzung der geplanten Weiterentwicklung der DBS Teil C vgl. Janke (1999b).

<sup>235</sup> vgl. Deutsche Bibliotheksstatistik / Teil C, Wissenschaftliche Spezialbibliotheken. 1997 (1998), S. 5

<sup>236</sup> Die Daten basieren auf dem Auszug aus der DBS-Gesamtstatistik u. d. T.: Wissenschaftliche Bibliotheken 1998, Gliederung nach Typen – Stand: 31.12.98. – , online:

URL: [http://www.dbi-berlin.de/bib\\_wes/zdf/st/st\\_wb/st\\_wb.htm](http://www.dbi-berlin.de/bib_wes/zdf/st/st_wb/st_wb.htm).

<sup>237</sup> Die Angaben in Klammern beziehen sich jeweils auf die Einzelbibliotheken. Im Fall der Nationalbibliothek sind es die Standorte, bei den Universitätsbibliotheken die Fachbereichsbibliotheken usw.

<sup>238</sup> Die von der DBS-Gesamtstatistik 1998 genannten 6.375 Personalstellen wurden nach einer groben Plausibilitätsprüfung durch die Verfasserin um 3.884 Stellen nach unten korrigiert. Begründung: Bei acht Spezialbibliotheken war offensichtlich die Gesamtzahl der Personalstellen der Trägerinstitution (und nicht der Bibliothek) mit teilweise mehr als 100 Stellen genannt worden. Bei drei Bibliotheken ist ein Wert von jeweils „999“ Stellen auf Eingabefehler zurückzuführen. Leider kann das von der Verfasserin errechnete Ergebnis von 2.491 Stellen nicht als gesicherter Wert angesehen werden, da die Statistik nicht zwischen „0 Stellen“ und „keine Angabe“ differenziert (sondern bei ca. 100 Bibliotheken lediglich den Wert „0“ aufführt). Auf Basis der DBS-Daten ist von einer Anzahl von 2.600 Spezialbibliotheken auszugehen. Das EDBI sagte eine Richtigstellung der DBS zu und teilte am 03.07.2000 eine korrigierte Zahl von ca. 4.287 Stellen mit. – Mail von Sabine Kieslich, EDBI vom 03.07.2000. – Vgl. Deutsche Bibliotheksstatistik : Gesamtstatistik 1998 (1999), Tabelle „Wissenschaftliche Spezialbibliotheken“, S. 174-199

Der Vergleich verdeutlicht, daß die Spezialbibliotheken mit 909 in der Statistik nachgewiesenen Bibliotheken der Bibliothekstyp mit der größten Anzahl Bibliotheken ist. Tatsächlich wird der Abstand signifikanter sein, geht man von den 3.000 geschätzten Spezialbibliotheken aus. Die Gegenüberstellung der Personalstellen zeigt, daß in den Universitätsbibliotheken die meisten Personalstellen (8.008 Stellen) angesiedelt sind, gefolgt an zweiter Position von den Spezialbibliotheken (2.600 bzw. 5.000 Stellen). Mit vorsichtig geschätzten ca. 5.000 Arbeitsplätzen stellt der Bereich Spezialbibliotheken einen beachtenswerten Sektor des bibliothekarischen Arbeitsmarktes dar. Gerd Paul gelangt in seiner Untersuchung von 1999 zu einem ähnlichen Ergebnis, so daß die Realitätsnähe der geschätzten Werte bestätigt wird.<sup>240</sup>

Da die Spezialbibliotheken keine selbständige Einheiten darstellen, sondern per Definition stets als Abteilung einer Trägerorganisation auftreten, sind sie i. d. R. kleiner als wissenschaftliche Universal- und Hochschulbibliotheken. Andererseits variiert die Größe der Trägerorganisationen bei Spezialbibliotheken vom internationalen Konzern mit einigen Tausend Mitarbeitern bis zu einem kleinen Team in einem Museum oder einer Kanzlei und wirkt sich wiederum auf die Größe der internen Bibliothek aus.<sup>241</sup>

Unter den Spezialbibliotheken gibt es einige wenige „große“ Bibliotheken, z. B. die Bibliotheken des Deutschen Bundestages, des Deutschen Museums, des Deutschen Patentamtes oder die Kekulé-Bibliothek (650.000 Bände). Zur „mittleren“ Größenordnung gehören z. B. die Bibliothek der Bundesbank sowie viele Bibliotheken an Forschungsinstituten, Bundesanstalten und -ministerien. Die Mehrheit der Spezialbibliotheken zählt in Personal- und Bestandsgröße zu den „kleinen“ Bibliotheken bis zu Kleinstbibliotheken mit nur 2.000 Bänden und einem hohen Anteil von One-Person Libraries.

Die Auswertung der Personalstellen und Bestandsgrößen in Spezialbibliotheken sind, basierend auf der DBS, also für nur ca. ein Drittel der deutschen Spezialbibliotheken möglich. Datenbasis der Untersuchung sind die 909 Spezialbibliotheken, deren statistische Angaben in der Tabelle „Wissenschaftliche Spezialbibliotheken“ der DBS-Gesamtstatistik aus dem Berichtsjahr 1998 enthalten sind.<sup>242</sup> Die folgende Graphik illustriert das Untersuchungsergebnis hinsichtlich der Personalstellen.<sup>243</sup>

---

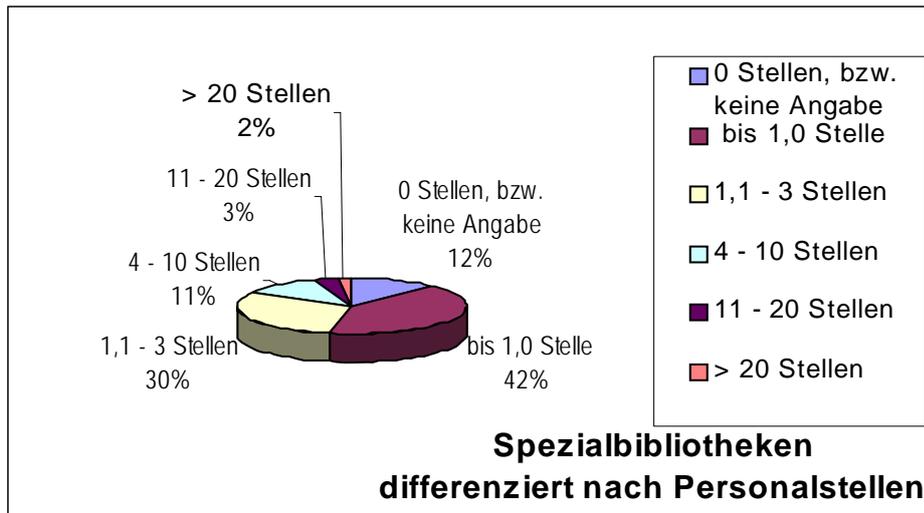
<sup>239</sup> Bei der Schätzung der Personalstellen und der durchschnittlichen Anzahl Personalstellen pro Bibliothek wird davon ausgegangen, daß die größeren Spezialbibliotheken sich tendenziell eher an der DBS beteiligt haben als kleine Spezialbibliotheken und OPLs. – Vgl. Rösner (1997), S. 234

<sup>240</sup> Paul schätzt die Anzahl der Personalstellen innerhalb des Typs Spezialbibliothek, allerdings erweitert um Institutsbibliotheken (an Universitäten), auf rund 6.000 Stellen. – Vgl. Paul (1999), S. 58, 61

<sup>241</sup> Das Verhältnis Anzahl der Bibliotheksmitarbeiter zur Mitarbeiterzahl der Organisation steht jedoch in keiner festen Relation, wie die britische Statistik der Spezialbibliotheken ergab. – Vgl. Creaser/Spiller (1997), S. 22

<sup>242</sup> Deutsche Bibliotheksstatistik : Gesamtstatistik 1998 (1999), Tabelle „Wissenschaftliche Spezialbibliotheken“, S. 174-199

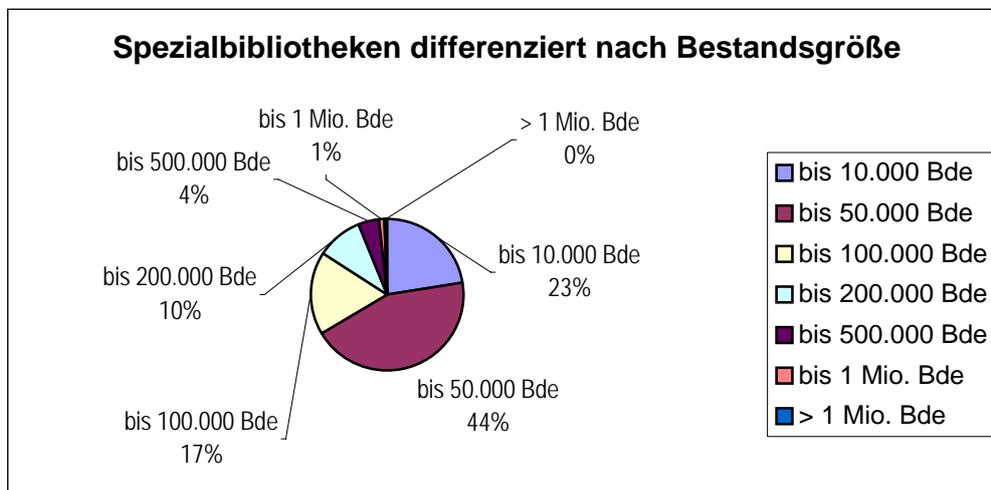
<sup>243</sup> Datentabelle s. Anhang A, Tabelle 1



**Abbildung 8: Spezialbibliotheken differenziert nach Anzahl der Personalstellen**

Die detaillierte Auswertung der DBS-Daten zu Spezialbibliotheken verdeutlicht den großen Anteil an OPLs (42-54 %) und an Bibliotheken mit einem kleinen Team bis drei Mitarbeitern (30 %). Hingegen weisen nur 2 % der Spezialbibliotheken mehr als 20 Personalstellen auf.

Die Analyse der Bestandsdaten von Spezialbibliotheken<sup>244</sup> zeigt ein breites Spektrum von einem großen Anteil von Kleinstbibliotheken (23 % der Bibliotheken besitzen bis 10.000 Medieneinheiten) bis zu einigen Einzelfällen mit mehr als 1 Mio. Bände (<1 %).



**Abbildung 9: Spezialbibliotheken differenziert nach Bestandsgröße**

Diese statistischen Daten sind rein quantitativer Art, auf dieser Basis können keine qualitativen Aussagen getroffen werden. Wie auch die Beispiele der folgenden Tabelle zeigen, stehen Bestand und Personal nicht unbedingt in einer Relation zueinander, wie es z. B. bei Hochschulbibliotheken stärker der Fall ist. Die folgende Tabelle nennt die Daten einiger Beispielbibliotheken.

<sup>244</sup> Datentabelle s. Anhang A, Tabelle 2

**Tabelle 5: Beispiele von Spezialbibliotheken - Bestands- und Personalgröße**

<b>Bibliothek</b>	<b>Bestand</b>	<b>Personalstellen</b>
Deutscher Bundestag, Bonn	1.186.557	88,5
HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung, Hamburg	1.120.000	57,0
Deutsches Patenamnt, München	722.984	126,0
Deutsches Museum, München	844.525	27,5
Deutsche Bundesbank, Frankfurt/Main	190.824	19,0
Bundesforschungsanstalt für Landwirtschaft, Braunschweig	191.133	10,0
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik, Garching	105.367	3,5
Hoechst AG, Wiesbaden	28.900	4,0
Sprengel-Museum, Hannover	46.922	2,0

Ogleich die statistischen Angaben die quantitative Präsenz der Spezialbibliotheken innerhalb des wissenschaftlichen Bibliothekswesens belegen, sowohl durch die Anzahl an Bibliotheken als auch durch die Zahl der Beschäftigten, wird der Bibliothekstyp bislang quantitativ und qualitativ noch unterbewertet.<sup>245</sup>

Inzwischen ist der Nachweis der Spezialbibliotheken über fachspezifische Verzeichnisse, vor allem durch das von Petra Hauke herausgegebene Werk „Spezialbibliotheken in Deutschland“<sup>246</sup>, (weitere Verzeichnisse von Spezialbibliotheken s. Anhang B der vorliegenden Arbeit) sowie mittels des OPL-Datenpools verbessert worden. Auch die allgemeinen Bibliotheksverzeichnisse<sup>247</sup> enthalten heute einen Teil der mittleren bis größeren Spezialbibliotheken. Die Aktualität der Verzeichnisse ist wegen der vielen Neugründungen, Veränderungen aber auch Schließungen von Spezialbibliotheken besonders wichtig. So kommt dem Aufbau entsprechender Datenbanken zukünftig große Bedeutung zu.

#### 2.4.2 Statistiken zu Spezialbibliotheken aus den USA und Europa

Statistische Vergleichsdaten zu Spezialbibliotheken sind international nicht verfügbar, und Eberhard Janke konstatiert: „Die statistische ‚Unterbelichtung‘ von Spezialbibliotheken ist kein national beschränktes Phänomen.“<sup>248</sup> Janke weist darauf hin, daß der Bibliothekstyp in der europäischen Studie zu Bibliotheksstatistiken und Leistungsindikatoren in zwölf Ländern<sup>249</sup> lediglich in Großbritannien Erwähnung findet.

<sup>245</sup> Zu wenig berücksichtigt wurde bisher der bedeutende Anteil an qualitativ hochwertiger Informationsarbeit, den die Spezialbibliotheken für Wirtschaft, Forschung und Verwaltung häufig im Verborgenen leisten.

<sup>246</sup> Seit 1996 publiziert Petra Hauke das Verzeichnis „Spezialbibliotheken in Deutschland“ von dem bisher vier Bände zu den Fachgebieten Medizin, Kunst - Kultur - Museen, Parlamente und Behörden sowie Geschichte vorliegen. – Vgl. Spezialbibliotheken in Deutschland (1996- ); s. auch Anhang B

<sup>247</sup> Das „Handbuch der Bibliotheken Deutschland, Österreich, Schweiz“ erscheint seit 1984 inzwischen in der 6. Ausgabe. Die aktuelle Ausgabe 2000 verzeichnet insgesamt 6.160 deutsche Bibliotheken, darunter einen beträchtlichen Anteil von Spezialbibliotheken. – Vgl. Handbuch der Bibliotheken Deutschland, Österreich, Schweiz (1999). Auch im Internet-Informationsangebot „Bibliotheken online“ sind zahlreiche Spezialbibliotheken aufgeführt. – URL: <http://www.hbz-nrw.de/hbz/germlst>

<sup>248</sup> Janke (1998), S. 878

<sup>249</sup> Collection and use of library statistics and performance indicators in Europe. - in: Library performance indicators and library management tools / European Commission, DG XIII-E3, Luxembourg, 1995, S. 31-53

So werden im folgenden Statistiken zu Spezialbibliotheken einiger ausgewählter Länder aufgezeigt.<sup>250</sup> Diese Informationen vermitteln einen Eindruck von der Rolle der Spezialbibliotheken und illustrieren gleichzeitig die Schwierigkeit einheitlicher Bibliotheksstatistiken für den Bibliothekstyp. Aufgrund fehlender und unvollständiger Daten sowie unterschiedlicher Methoden der Datenerhebung ist ein Vergleich nicht möglich.

Über die Anzahl der Spezialbibliotheken existieren auch in den **USA** und **Kanada** keine exakten Angaben<sup>251</sup>, Ida M. Flynn<sup>252</sup> nennt 1998 die Zahl von ca. 12.000 Spezialbibliotheken in den USA. Die Anzahl der Beschäftigten in Bibliotheken nahm in den USA von 1978 bis 1990 insgesamt um nur 9 %, die in Spezialbibliotheken jedoch um 47 % zu.<sup>253</sup> Weitere statistische Informationen für die nordamerikanischen Spezialbibliotheken können aus den präzisen Mitgliederstatistiken der SLA abgeleitet werden (s. Kap. 2.5.6).<sup>254</sup> Allerdings ist zu bedenken, daß es sich bei der SLA um einen Personalverband handelt und die Mitgliederzahl inzwischen auch mehrere Hundert internationale Mitglieder umfaßt.

In **Großbritannien** werden seit Beginn der neunziger Jahre Bibliotheksstatistiken auf einem hohen Niveau durchgeführt. Nach Bibliothekstypen differenziert werden umfassende Daten systematisch erfaßt, die Basis für aussagekräftige Analysen bilden.<sup>255</sup> Der „TFPL Survey of UK special library statistics“<sup>256</sup> ist geeignet, mit den 1994 und 1996 durchgeführten Befragungen von 1.076 bzw. 772 Bibliotheken als Modell einer Statistik für Spezialbibliotheken auch in anderen Ländern Anwendung zu finden. Neben der Differenzierung nach Trägerinstitutionen (445 special libraries and information centres sind im Bereich „industrial & commercial“ angesiedelt), der Anzahl der Mitarbeiter (durchschnittlich sind drei professionelle Mitarbeiter in einer Spezialbibliothek beschäftigt) werden die Existenz einer Strategieplanung, der Etat, die elektronischen und sonstigen Dienstleistungen erfaßt und systematisch für die 15 verschiedenen Typen von Informationseinrichtungen (nach Sachgebiet und Trägerinstitution) ausgewertet. Die Untersuchung reicht über reine Statistiken hinaus, indem Daten in Relation gesetzt werden und den Bibliotheken damit ein externer Vergleich ermöglicht wird. In Großbritannien wird geschätzt, daß einer von fünf Bibliothekaren als OPL<sup>257</sup> arbeitet.<sup>258</sup>

In **Dänemark** weist die nationale Bibliotheksstatistik 1996 nur 91 Spezialbibliotheken nach. Die relativ geringe Anzahl resultiert aus den Bedingungen für die Aufnahme in

<sup>250</sup> Nach Auskunft von Evelin Morgenstern (DBI) fand die Anfrage des DBI 1998 zu statistischen und sonstigen Daten über Spezialbibliotheken im europäischen Ausland wenig Resonanz und ergab keine Informationen, die einen Vergleich oder eine Übersicht ermöglicht hätten.

<sup>251</sup> Nach den Angaben von Bill M. Woods waren 1953 in den USA und Kanada ungefähr 2.500 Spezialbibliotheken bekannt, 1963 waren es 8.533 und in 1968 bereits 13.000. Inbegriffen sind dabei allerdings spezialisierte Bibliotheken im Hochschulbereich (ca. 2.250) und Spezialsammlungen in öffentlichen Bibliotheken (460). – Vgl. Woods (1980), S. 16

<sup>252</sup> vgl. Flynn (1998), S. 9

<sup>253</sup> vgl. Siess (1997), S. 87

<sup>254</sup> vgl. SLA membership survey (1997); St. Clair (1999)

<sup>255</sup> vgl. Roberts (1998), S. 134

<sup>256</sup> Creaser/Spiller (1997) – Die Statistik wurde in Kooperation zwischen der Beraterfirma TFPL und dem „Department of Information and Library Studies“ der Loughborough University durchgeführt. Die Statistik basiert auf einem nur einseitigen Fragebogen. – Vgl. Creaser/Spiller (1997), Appendix 2

<sup>257</sup> vgl. Lacey Bryant (1995), S. 5

<sup>258</sup> Weitere Informationen zur statistischen Situation insbesondere der Firmenbibliotheken enthält der ASpB-Tagungsbeitrag von David Spiller – vgl. Spiller (1999).

die offizielle Bibliotheksstatistik: überwiegend öffentliche Finanzierung, feste Öffnungszeiten, Zugänglichkeit für die Öffentlichkeit, Teilnahme am Leihverkehr. Folglich ist damit der gesamte Bereich der Bibliotheken an Wirtschaftsunternehmen ausgeschlossen. Die 15 größeren Spezialbibliotheken verfügen zusammen über 156 Stellen (1996), also durchschnittlich 10,4 Stellen pro Bibliothek. Die 76 kleinen Spezialbibliotheken haben zusammen 261 Stellen, das sind durchschnittlich 3,5 Mitarbeiter pro Bibliothek. Der Anteil der bibliothekarisch ausgebildeten Mitarbeiter in den Spezialbibliotheken stieg von 1989 mit 47,6 % des Personals bis 1996 auf 51 %.<sup>259</sup>

In den **Niederlanden** gibt es 350 Spezialbibliotheken, die auch öffentlich zugänglich sind, und weitere 550 Spezialbibliotheken mit ausschließlich interner Nutzung. Damit stellen Spezialbibliotheken ungefähr die Hälfte der geschätzten Gesamtzahl der niederländischen Bibliotheken.<sup>260</sup>

**Norwegen** verfügt über 168 Spezialbibliotheken (1997), 135 im öffentlichen Sektor und 33 an privaten Unternehmen mit insgesamt 389 Stellen, also einer durchschnittlichen Personalstärke von 2,3 Stellen pro Spezialbibliothek.<sup>261</sup>

## 2.5 Arbeitsgemeinschaften und Organisationen für Spezialbibliotheken

Berufsständische Organisationen und Vereinigungen existieren in jeder Branche und sind ein Ausdruck der Professionalität des jeweiligen Berufsfeldes. Häufig kommt ihnen eine Schlüsselfunktion bei der Ausübung des Berufes und der beruflichen Weiterbildung zu. Die Bedeutung der Arbeitsgemeinschaften und bibliothekarischen Verbände im Bereich der Spezialbibliotheken manifestiert sich in der großen Zahl der Vereinigungen.<sup>262</sup>

Die geringe Mitarbeiterzahl in den einzelnen Spezialbibliotheken und die Isolation des Spezialbibliothekars führen zu einem großen Bedarf an Informations- und Erfahrungsaustausch. Gleichzeitig resultiert aus der Aufgabenvielfalt, dem raschen Wandel der Informationstechniken und Methoden und der zusätzlichen fachlichen Orientierung ein steigender Fortbildungsbedarf. Die genannten Aspekte sind damals wie heute Motiv für die Mitgliedschaft in einem Berufsverband und entsprechend auch Zweck und Aufgabe der Arbeitsgemeinschaften.

In Zeiten der wirtschaftlichen Notlage nach 1945 stand die gegenseitige Unterstützung im Vordergrund, und einige der heutigen Arbeitsgemeinschaften haben ihren Ursprung in dieser Phase.<sup>263</sup> Heute sind es vor allem die knappen Ressourcen und die Informationsflut, die nahezu jede Bibliothek zu Kooperationen zwingen. Die für Spezialbiblio-

---

<sup>259</sup> vgl. Harbo (1999), S. 1-2

<sup>260</sup> vgl. Kooijman-Tibbles (1999), S. 1

<sup>261</sup> vgl. Dahlø (1999), S. 1

<sup>262</sup> Als erste Arbeitsgemeinschaften wurden in Berlin bereits 1923 die Arbeitsgemeinschaft der Preussischen Behördenbibliotheken und 1924 die Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Ministerialbibliotheken gegründet. – Vgl. Fischer (1961), S. 590

<sup>263</sup> Die Vorläufer der ASpB haben ihren Ursprung 1945 (s. Kap. 2.5.1). 1949 schlossen sich die Behördenbibliotheken in Hannover zusammen. 1955 bildete sich im Verein Deutscher Bibliothekare eine Kommission für Parlaments- und Behördenbibliotheken, die 1958 in der Arbeitsgemeinschaft für Parlaments- und Behördenbibliotheken (APBB) aufging.

thekare wichtige Zusammenarbeit in Netzwerken berücksichtigt stets das Interesse der Trägerinstitution und basiert meist auf persönlichen Kontakten.<sup>264</sup>

Für Spezialbibliotheken in Deutschland sind vor allem nationale, regionale und lokale Arbeitsgemeinschaften von Bedeutung. Die Mitgliedschaft in internationalen Verbänden scheint in Anbetracht des geringen Anteils deutscher Mitglieder derzeit weniger relevant zu sein. Neben den allgemeinen Arbeitsgemeinschaften für Spezialbibliotheken, wie der „Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken“ in Deutschland oder der internationalen „Special Libraries Association“, existiert eine Fülle von speziellen Arbeitsgemeinschaften für einzelne Typen von Spezialbibliotheken.

Anhang C weist die Internet-Adressen der im folgenden vorgestellten Organisationen nach. Ein regelmäßig aktualisiertes Informationsportal zu internationalen, nationalen und regionalen Arbeitsgemeinschaften für Spezialbibliotheken findet sich im Informationsangebot „Forum Spezialbibliotheken“.<sup>265</sup>

### 2.5.1 Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken

Ursprung der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken (ASpB) war eine Art „Notgemeinschaft“ von größeren Industriebibliotheken und technischen Bibliotheken, die sich seit Oktober 1945 bildete. Anlässlich einer Tagung von Bibliotheken an Technischen Hochschulen, Industrie- und Vereinsbibliotheken in Essen gründete dieser Kreis 1946 zusammen mit anderen technischen Bibliotheken die „Arbeitsgemeinschaft der Technisch-Wissenschaftlichen Bibliotheken“.<sup>266</sup> Erste Arbeitsziele der Gemeinschaft waren die Herausgabe eines Verzeichnisses der Zeitschriftenbestände der Mitgliedsbibliotheken (TWZ)<sup>267</sup> und die gegenseitige Unterstützung.

Zunächst beschränkte sich der Kreis auf die technischen und naturwissenschaftlichen Bibliotheken, später kamen Bibliotheken vor allem aus der Wirtschaft, aber auch aus dem Museums- und dem Verwaltungsbereich hinzu. Die Stationen von einer fachspezifischen zu einer allgemeinen Arbeitsgemeinschaft für alle Typen von Spezialbibliotheken lässt sich auch im Namen nachvollziehen. Seit 1962 führt die Vereinigung den heutigen Namen „Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken“.<sup>268</sup>

Mit 666 Mitgliedern<sup>269</sup> (102 persönlichen und 564 institutionellen Mitgliedern) ist die ASpB die größte deutsche spezialbibliothekarische Arbeitsgemeinschaft. Sie ist organisatorisch verbunden mit der Sektion 5, Wissenschaftliche Spezialbibliotheken des DBV,

<sup>264</sup> So pflegen auch Spezialbibliothekare aus miteinander im Wettbewerb stehenden Firmen durchaus Kooperationen, vorausgesetzt die Interessen der Unternehmen bleiben gewahrt.

<sup>265</sup> Forum Spezialbibliothek – URL: <http://www.spezialbibliothek.de>

<sup>266</sup> Zur Entwicklung der ASpB vgl. auch den Beitrag von Wolfrudolf Laux zur Festschrift des langjährigen Vorsitzenden Paul Kaegbein – Laux (1990).

<sup>267</sup> Technisch-wirtschaftliches Zeitschriftenverzeichnis : Verzeichnis von Zeitschriftenbeständen und Serienwerken aus den Gebieten der Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften (1951)

<sup>268</sup> Die bisherigen Namen der ASpB: bis 1958 „Arbeitsgemeinschaft der technisch-wissenschaftlichen Bibliotheken“, seit 1958 „Arbeitsgemeinschaft technischer und wirtschaftlicher Bibliotheken“, seit 1961 „Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaft“, mit dem Beitritt der „Arbeitsgemeinschaft der Kunstbibliotheken“ 1962 wurde der heutige Name „Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken“ gewählt.

<sup>269</sup> Bericht der ASpB-Geschäftsstelle (Stand August 2000) auf der Sitzung des ASpB-Beirats am 10.11.2000 in Hannover.

die insgesamt 313 Mitglieder umfaßt, darunter 88 Mitglieder, die parallel in der ASpB organisiert sind.

Die nachstehende Tabelle zeigt die aktuelle Mitgliederstruktur der ASpB.

**Tabelle 6: Mitglieder der ASpB (ASpB)<sup>270</sup>**

<b>Institutionelle Mitglieder aus den Bereichen:</b>	<b>Anteil</b>
Naturwissenschaften, Technik	23 %
Universitäts-, Fachhochschul- und Landesbibliotheken	16 %
Kunst- und Museumsbibliotheken	11 %
Bibliotheken von Wirtschaftsunternehmen	23 %
Kirchliche Bibliotheken	4 %
Medizinische Bibliotheken	4 %
Bibliotheken aus Verwaltung, Sozial- und Informationswesen	20 %

Die Tabelle verdeutlicht, daß die Mitglieder sich aus dem gesamten Bereich der Spezialbibliotheken im engeren Sinn (entsprechend der präzisierten Definition) rekrutieren. Daneben stammt ein nicht unerheblicher Anteil der Mitglieder (mindestens 16 %) aus fachlich spezialisierten Bibliotheken des wissenschaftlichen Bibliothekswesens, die früher zu dem erweiterten Kreis der Spezialbibliotheken zählten (vgl. zur Entwicklungsgeschichte der Definition Kap. 2.1.2).

Die ASpB verfolgt die folgenden Ziele und Aufgaben:

- „Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Spezialbibliotheken [...],
- Förderung des Erfahrungsaustauschs zwischen Spezialbibliotheken und die berufliche Fortbildung ihrer Mitarbeiter,
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den bibliothekarischen fachlichen Arbeitsgemeinschaften,
- Vertretung der Interessen der Spezialbibliotheken der Industrie, der Behörden und von Forschungseinrichtungen aller Fachgebiete in Zusammenarbeit mit anderen Verbänden und Institutionen,
- Durchführung von Fachtagungen [...].“<sup>271</sup>

Die alle zwei Jahre stattfindenden Arbeits- und Fortbildungstagungen umfassen ein Vortragsprogramm zu aktuellen Themen mit besonderer Relevanz für Spezialbibliotheken, eine Firmenausstellung und Präsentationen der Aussteller, sowie Besichtigungen von Spezialbibliotheken am Tagungsort.<sup>272</sup>

Die Kongreßschriften dieser Tagungen<sup>273</sup> sind zugleich die wichtigsten Publikationen der ASpB. Aktuelle Informationen werden über Rundschreiben und die ASpB-Homepage publiziert.

Seit 1965 ist die ASpB Mitglied in der International Federation of Library Associations (im folgenden: IFLA).

<sup>270</sup> ASpB-Homepage, URL: <http://aspb/de> . – Eine Schwäche der Unterscheidung der Mitgliedergruppen liegt in der Differenzierung nach unterschiedlichen Kriterien (nach Fachgebiet bzw. nach Trägerinstitution) und der gerundeten Prozentangabe (Summe=101 %).

<sup>271</sup> ASpB-Informationen (1997), S. 2

<sup>272</sup> vgl. Schwarzer (1990)

<sup>273</sup> vgl. ASpB-Tagungband (1946- ). – Arbeitsgemeinschaft der technisch-wissenschaftlichen Bibliotheken: Bericht über die ... Tagung 1. 1946- , heute u. d. T.: Arbeitsgemeinschaft für Spezialbibliotheken: Arbeits- und Fortbildungstagung

### 2.5.2 Spezielle Arbeitsgemeinschaften für Spezialbibliotheken

Bei den speziellen Arbeitsgemeinschaften treten jene zwei Aspekte, die jede Spezialbibliothek vorrangig prägen, als Unterscheidungsmerkmal auf:

- die Art der Trägerinstitution;
- die dominante Wissenschaftsdisziplin, der Themen- und Aufgabenbereich der Mutterorganisation.

So gibt es bei den speziellen Arbeitsgemeinschaften fachspezifische, institutionsbezogene sowie Mischformen in denen die in Kapitel 2.3.1, 2.3.2 und 2.3.4 charakterisierten Bibliotheken zusammenarbeiten.

Zielsetzung der fachlichen Arbeitsgemeinschaften ist:

- Förderung des Bibliothekswesens in ihrer fachlichen Sektion;
- Interessenvertretung;
- Kooperation zwischen den Mitgliedseinrichtungen;
- fachliche Förderung der persönlichen Mitglieder und Mitgliedseinrichtungen, insbesondere durch berufliche Fortbildung.

Da Fortbildung einen hohen Stellenwert einnimmt, veranstalten die Arbeitsgemeinschaften sowohl regelmäßige Treffen und Arbeits- und Fortbildungstagungen als auch gezielte Fortbildungsveranstaltungen zu aktuellen Themen. Dabei steht der fachspezifische Anwendungsbezug im Vordergrund. Bei der Organisation und Realisierung von Fortbildungsmaßnahmen hat sich die Unterstützung durch den Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken als erfolgreich erwiesen.

Für die Information der Mitglieder wählen die Arbeitsgemeinschaften unterschiedliche Wege: eine Homepage, teilweise mit elektronischen Publikationen und weiteren Informationsangeboten, eine Mitgliederzeitschrift, Tagungsberichte und Veröffentlichungen über Fortbildungsveranstaltungen, Jahresberichte usw.

Die Situation in der Bibliothekssparte und der aktuelle Bedarf bestimmen die Arbeitsschwerpunkte oder Programme der einzelnen Arbeitsgemeinschaften. Die folgenden Projekte seien als Beispiel genannt:

- der Kirchliche Verbundkatalog (KiVK) auf CD-ROM;
- der Leihverkehr innerhalb der kirchlichen Bibliotheken;
- Organisations- und Managementfragen in Behördenbibliotheken;
- der EDV-Einsatz für Museumsbibliotheken und die Weiterentwicklung von Allegro speziell für Kunst- und Museumsbibliotheken;
- neue Managementtechniken in medizinischen Bibliotheken.

Im folgenden werden die wichtigsten Arbeitsgemeinschaften mit ihren Strukturdaten und Informationen zu Veröffentlichungen aufgeführt (s. auch Anhang C).

Die **Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken** (APBB) wurde 1955 zunächst als VDB-Kommission gegründet und arbeitet seit 1957 unter dem heutigen Namen. Die APBB umfaßt mehr als 500 korporative Mitglieder und unterhält in etlichen Städten lokale Gruppen. Sie verfügt über eine eigene Homepage<sup>274</sup> und publiziert zweimal jährlich die APBB-Mitteilungen und in unregelmäßiger Folge die

<sup>274</sup> APBB-Homepage unter der URL: <http://www.apbb.de>

APBB-Arbeitshefte. Die Fachtagungen finden im Rahmen des Bibliothekartages statt, daneben werden weitere Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Kooperationen bestehen mit der 1971 gegründeten **Arbeitsgemeinschaft für juristisches Bibliotheks- und Dokumentationswesen** (AjBD), in der 162 überwiegend korporative Mitglieder organisiert sind. Sie versteht sich mehr als Gremium zur Klärung fachlicher Fragen und weniger als Berufsverband. Die AjBD ist gleichzeitig die deutsche Sektion der International Association of Law Libraries (IALL).

Die Bibliotheken an den Industrie- und Handelskammern schlossen sich 1982 im **Arbeitskreis Kammerbibliotheken** beim Deutschen Industrie- und Handelstag zusammen.

Die Musikbibliotheken sind im internationalen Verband **Association Internationale des Bibliothèques, Archives et Centres des Documentation Musicaux** (AIBM) als Gruppe Deutschland<sup>275</sup> organisiert.

Die **Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen** (AGMB) zählt mit ca. 400 persönlichen und korporativen Mitgliedern zu den größten fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften. Die AGMB existiert seit 1970 (seit 2000 als eingetragener Verein) und unterhält Arbeitskreise für Hochschul-, Pharma- und Krankenhausbibliotheken. Sie veranstaltet eine separate, mehrtägige, jährliche Arbeitstagung. Die Publikationen umfassen den Tagungsband (AGMB-Mitteilungen) und die zweimal jährlich erscheinende Zeitschrift AGMB aktuell<sup>276</sup>, die als Printversion und als elektronische Publikation vorliegt. Über die Homepage<sup>277</sup> veröffentlicht die AGMB elektronische Volltexte, aktuelle Informationen und eine fachspezifische Linksammlung.

Im naturwissenschaftlichen Bereich sind zu nennen die **Gesellschaft für Bibliothekswesen und Dokumentation des Landbaus** (GBDL), die eng mit der ASpB kooperiert und ihre Treffen im Rahmen der ASpB-Tagungen abhält, und die **Arbeitsgemeinschaft Meereskundlicher Bibliotheken**<sup>278</sup>.

Die kirchlichen und theologischen Bibliotheken organisieren sich in zwei Arbeitsgemeinschaften der beiden Konfessionen. Der **Verband kirchlich wissenschaftlicher Bibliotheken** (VkWB)<sup>279</sup> in der Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken in der Evangelischen Kirche (AABevK) mit ca. 100 kirchlich-wissenschaftlichen Bibliotheken und der **Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Theologischer Bibliotheken**<sup>280</sup> (AKThB). In der AKThB sind 152 katholisch-theologische Bibliotheken zusammengeschlossen. Dazu zählen Hochschul-, Diözesan-, Instituts- und Ordensbibliotheken. Gemeinsam mit der VkWB werden drei Kommissionen unterhalten zu den Arbeitsbereichen EDV, Altbestand und Leihverkehr, die aus Mitgliedern beider Verbände paritätisch besetzt sind. Die Verbände veranstalten eigene Jahrestagungen (im Jahr 2000 fand eine erste gemeinsame Tagung statt) und gesonderte Fortbildungsseminare.

<sup>275</sup> Die Homepage der deutschen AIBM-Gruppe findet sich unter der

URL: <http://musnov1.unige.ch/iaml97/ger/home.htm>

<sup>276</sup> Ab 2001 erscheint die Zeitschrift der AGMB u. d. T. „Medizin - Bibliothek - Information“.

<sup>277</sup> Die Homepage der AGMB ist erreichbar unter der URL: <http://www.agmb.de>.

<sup>278</sup> Die meereskundlichen Bibliotheken unterhalten eine eigene Homepage unter der

URL: <http://www.fh-wilhelmshaven.deterramare/amb.htm>.

<sup>279</sup> Der Verband bietet eine Homepage an unter der URL: <http://www.ekd.de/bibliotheken>.

<sup>280</sup> AKThB-Homepage unter der URL: <http://www.akthb.de>

1995 bildete sich die **Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken** (AKMB), die inzwischen mehr als 200 korporative und persönliche Mitglieder zählt. Die AKMB pflegt eine Homepage<sup>281</sup> mit umfangreichen Informationsangeboten und publiziert dreimal jährlich die AKMB-News. Es wurden Fachgruppen zu den Themen EDV, Erwerbung, Katalogisierung, Schlagwort-Normdatei, OPL, Museumsbibliotheken und Fachverbindungen Ausland eingerichtet. Die AKMB veranstaltet ihre Jahrestagungen im Rahmen der Bibliothekartage und bietet zahlreiche weitere Fortbildungsseminare an.

Daneben gibt es die **Initiative Design-Bibliotheken** (seit 1988) mit Mitgliedsbibliotheken aus Kunsthochschulen, Fachbereichsbibliotheken und Design-Sammlungen, den **Bundesverband der Bibliotheken und Museen für Darstellende Künste** mit 25 korporativen und fünf persönlichen Mitgliedern (seit 1981) und die **Arbeitsgemeinschaft der Gedenkstättenbibliotheken** mit ca. 15 Bibliotheken (seit 1998).

Neben den überregionalen Arbeitsgemeinschaften existieren regionale Arbeitskreise, z. B. die Arbeitsgemeinschaft Medizinischer Bibliotheken beim Landesverband Brandenburg des DBV, die Arbeitsgemeinschaft der Hannoverschen Behördenbibliotheken (AHB) oder der Thüringer Arbeitskreis der Behördenbibliotheken (ThABB).

Die Arbeitsgemeinschaften tragen dazu bei, den Stellenwert der Spezialbibliotheken in der deutschen Bibliothekswelt zu erhöhen. Dank ihres Wirkens finden die Interessen von Spezialbibliotheken inzwischen stärkere Berücksichtigung, sei es in der Diskussion um die Nutzung überregionaler Dienste – z. B. der Schlagwortnormdatei durch die AKMB-Bibliotheken<sup>282</sup> – oder die Bedürfnisse von Spezialbibliotheken bei Aufnahme in einen Verbund.

### 2.5.3 Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis und die Arbeitskreise für Information

Die Verwandtschaft zwischen dokumentarischen Einrichtungen und Spezialbibliotheken wurde bereits mehrfach angesprochen. Folglich sollten Spezialbibliothekare ebenfalls die Gelegenheit zur Mitarbeit in der DGI<sup>283</sup> nutzen. Der Verband wurde 1948 unter dem Namen Deutsche Gesellschaft für Dokumentation für die Berufsgruppe der Dokumentare und Informationsvermittler gegründet. Die ca. 2000 persönlichen, institutionellen und fördernden Mitglieder stammen überwiegend aus dem Bereich der Dokumentation, zunehmend aber auch aus der Informationswirtschaft und dem Bibliothekswesen. Die Integration der Informationsberufe, die erweiterte Zielgruppe und Programmatik des Berufsverbandes fanden ihren Niederschlag in der Namensänderung von 1999. Die DGI veranstaltet den Deutschen Dokumentartag (im Jahr 2000 erstmals zusammen mit dem Bibliothekskongress) und die DGI-Online-Tagung, publiziert Tagungsveröffentlichungen und als wichtigstes Informationsorgan die Zeitschrift „nfd : Information, Wissenschaft und Praxis“ als Print- und Online-Version.

Vor allem bietet sich für Spezialbibliothekare die Mitgliedschaft in den regionalen Arbeitskreisen für Information (AKI) an, die sich in Ballungsräumen und verschiedenen

<sup>281</sup> AKMB-Homepage unter der URL: [http://www.uni-duesseldorf.de/WWW/ulb/akmb\\_hom.htm](http://www.uni-duesseldorf.de/WWW/ulb/akmb_hom.htm)

<sup>282</sup> vgl. Hoyer (1998)

<sup>283</sup> Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis : Homepage, URL: <http://www.dgd.de>

Regionen gebildet haben. Die Mitglieder sind selbständige Informationbroker und Beschäftigte in Dokumentationsstellen und Informationseinrichtungen jeder Art. Aufgabe und Ziel ist die Unterstützung der Arbeit der Mitglieder durch Kooperation auf lokaler und regionaler Ebene, das Angebot fachlicher Fortbildungsveranstaltungen und Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.

Bestehende Arbeitskreise sind u. a.: Berliner Arbeitskreis für Information (BAK), AKI RheinMain, AKI Stuttgart, Infotreff Ruhrgebiet, Arbeitskreis für Information Leipzig (AKIL) und Infonetz Bayern.<sup>284</sup>

#### 2.5.4 Organisationen für One-Person Librarians

Der DBI-Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken vertrat als erste Einrichtung die Anliegen der OPLs und veranstaltete 1995 den ersten Round-Table zum Thema (s. Kap. 2.3.4). Von den bestehenden bibliothekarischen Verbänden wurde die Gruppe der OPLs zunächst nur zögerlich wahrgenommen.

Auf dem 7. Deutschen Bibliothekskongreß 1997 setzte der VdDB (heute BIB) eine spezielle Kommission ein. Das erste von der Kommission organisierte OPL-Treffen<sup>285</sup> hatte großen Zulauf und ist inzwischen eine feste Einrichtung der Bibliothekartage mit eigenem Vortragsprogramm. Seitdem startete die OPL-Kommission unter ihrer Vorsitzenden Regina Peeters bereits umfangreiche Aktivitäten:

- das Angebot einer Homepage der Kommission, die neben der OPL-Adreßdatenbank weitere Links zu relevanten Texten erhält;<sup>286</sup>
- spezielle Fortbildungsveranstaltungen für die Gruppe der Einzelkämpfer (s. Kap. 6.2.1);
- die Einrichtung einer Mailingliste;<sup>287</sup>
- die Herausgabe eigener Publikationen<sup>288</sup>.

Die Zahl der regionalen und lokalen OPL-Gruppen, die vor allem dem Erfahrungsaustausch und dem Aufbau eines Netzwerks dienen, nimmt stetig zu.<sup>289</sup>

Von den bestehenden Arbeitsgemeinschaften richtete die AKMB einen eigenen OPL-Arbeitskreis ein, da gerade in dieser Bibliothekssparte viele One-Person Librarians beschäftigt sind.

In unregelmäßigen Abständen trifft sich die vom DBI-Beratungsdienst eingerichtete OPL-Multiplikatorenrunde mit Vertretern der Arbeitsgemeinschaften, um den Fortbildungsbedarf zu ermitteln sowie Veranstaltungen zu planen und zu koordinieren.

---

<sup>284</sup> Die vollständige aktuelle Liste der regionalen Arbeitskreise und Online-Benutzergruppen der DGI findet sich unter der URL: <http://www.dgd.de/arbeitskreise/regakis.html>.

<sup>285</sup> vgl. Tussing (1997)

<sup>286</sup> Homepage der OPL-Kommission des VdDB bzw. BIB,

URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl/>

<sup>287</sup> Adresse und Archiv der OPL-Mailingliste betreut von Stefan Goetz (Hannover) s.

URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl/oplmail.htm>.

<sup>288</sup> vgl. Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann (1997), One-person librarians' Flaschenpost (1998-)

<sup>289</sup> Eine Übersicht der OPL-Arbeitskreise findet sich auf der Homepage der OPL-Kommission.

### 2.5.5 Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken

Bereits mehrfach erwähnt wurde der Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken des DBI als eine wichtige Infrastruktureinrichtung.

Das DBI entstand 1987 aus den beiden Vorgängereinrichtungen der Arbeitsstelle für das Büchereiwesen (AfB), gegründet 1958, und der 1969 eingerichteten Arbeitsstelle für Bibliothekstechnik (ABT). In der DDR wurde bereits 1950 das Zentralinstitut für Bibliothekswesen (ZIB) gegründet, in dem u. a. ein Arbeitsgremium „Fachbibliothek“ existierte. Das 1964 gegründete Methodische Zentrum für Wissenschaftliche Bibliotheken (MZ) diente der Fortbildung und Beratung für alle wissenschaftlichen Bibliotheken der DDR. 1990 wurden die drei bibliothekarischen Infrastruktureinrichtungen zum (erweiterten) DBI zusammengelegt.

Wie alle Bibliothekssparten profitierten die Spezialbibliotheken von der Arbeit der verschiedenen Fachabteilungen, Kommissionen und Expertengruppen zu den unterschiedlichsten Fragen und Problemen des Bibliothekswesens. Für die Spezialbibliotheken besonders wichtig ist jedoch der 1979 eingerichtete Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken.

Das Angebot speziell auf die Zielgruppe ausgerichteter Seminare, die Koordination von Fortbildung in Zusammenarbeit mit den Arbeitsgemeinschaften, die Bearbeitung des Themas OPL und die Herausgabe der „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“ sind neben der Beantwortung von Einzelfragen bis hin zur gutachterlichen Tätigkeit zentrale Aufgaben des Beratungsdienstes. Daneben ist der Beratungsdienst seit 1996 maßgeblich am Projekt „New Book Economy“ beteiligt.

Seit 1997 zeichnete sich ab, daß das DBI nicht mehr in der bisherigen Form weitergeführt wird. Im März 1998 beschloß die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, das DBI nicht mehr im Rahmen der „Blauen Liste“ zu fördern, und die Bund-Länder-Finanzierung endete 1999. Der Fortbestand des Ehemaligen Deutschen Bibliotheksinstituts (im folgenden: EDBI) während des dreijährigen Abwicklungszeitraums und darüber hinaus ist ungewiß. Unter dem Dach der Stiftung Preußischer Kulturbesitz wird die Einrichtung eines Deutschen Instituts für Bibliotheksinnovation und -entwicklung geplant, das die als unverzichtbar eingeschätzten Kernfunktionen, die von keiner anderen Institution übernommen werden, wahrnehmen soll (z. B. die Fortführung der DBS).

Die Arbeitsgemeinschaften und die in diesem Zusammenhang gegründete „Initiative fachspezifischer Arbeitsgemeinschaften wissenschaftlicher Spezialbibliotheken“<sup>290</sup> haben zusammen mit anderen bibliothekarischen Verbänden entschieden aber erfolglos gegen die Auflösung der einzigen zentralen Bibliotheksinfrastruktureinrichtung protestiert und auf die besondere Bedeutung des Beratungsdienstes für die wissenschaftlichen Spezialbibliotheken hingewiesen.<sup>291</sup> Nach Maßgabe des Abwicklungsplans wird der Beratungsdienst im Februar 2001 eingestellt.

<sup>290</sup> An der Initiative unter Federführung der AKMB beteiligten sich die APBB, AjBD, AkthB, VkwB und die Initiative Designbibliotheken.

<sup>291</sup> Im September 1998 und März 1999 wies die Initiative der fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften wissenschaftlicher Spezialbibliotheken in einem gemeinsamen Positionspapier nochmals auf die Leistungen des Beratungsdienstes hin und forderte das Weiterbestehen der zentralen Arbeitsstelle. – Vgl. Zukunft des Deutschen Bibliotheksinstituts (1999)

Inzwischen ist absehbar, daß das neu einzurichtende Institut nicht die für die Spezialbibliotheken wichtigen Funktionen des Beratungsdienstes wahrnehmen können. Infolge der Aufforderung des zuständigen Senators an die spezialbibliothekarischen Arbeitsgemeinschaften, Eigeninitiative zu ergreifen,<sup>292</sup> wurde am 30.06.2000 in Berlin die „**Initiative Fortbildung für wissenschaftliche Spezialbibliotheken und verwandte Einrichtungen**“ gegründet. Aufgabe des Vereins soll die Förderung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten in Spezialbibliotheken durch Entwicklung und Durchführung von maßgeschneiderten Fortbildungsveranstaltungen sein.<sup>293</sup>

Dieser Schritt zeigt, daß Spezialbibliothekare sich der Bedeutung von Fortbildung und lebenslangem Lernen bewußt sind und der Situation des Umbruchs mit Innovationsbereitschaft und Eigeninitiative begegnen.

### 2.5.6 Internationale und ausländische Organisationen für Spezialbibliotheken

Die größte internationale Arbeitsgemeinschaft für Spezialbibliotheken ist die in den USA gegründete **Special Libraries Association**, die ihr Ziel im Gründungsjahr 1909 wie folgt formulierte:

“[...] unite along cooperative lines, by interchange of ideas, by publication of bibliographies, by circulation of bulletins, and in short by establishing in this new association a clearinghouse for answering inquiries arising among the various members.”<sup>294</sup>

Obwohl inzwischen international ausgerichtet, stammen die Mitglieder überwiegend aus den USA und Kanada. Ebenso liegt hier der Schwerpunkt des Dienstleistungsangebots und der Arbeitsgruppen. Jedoch stellen der Ausbau der Internationalität, die Gewinnung neuer Mitglieder und der vereinfachte Zugang zur SLA, z. B. durch das Projekt „Building the virtual association“, vorrangige Arbeitsziele der SLA dar.<sup>295</sup> Die SLA zählt heute weltweit fast 15.000 Mitglieder<sup>296</sup>, die aus folgenden Bereichen kommen:

**Tabelle 7: Mitglieder der SLA**<sup>297</sup>

<b>Persönliche Mitglieder aus den Bereichen:</b>	<b>Anteil</b>
„corporate environment“	57,0 %
„academic libraries“	15,0 %
„government agencies“	13,0 %
„non-profit community“	8,8 %
„information broker, consultant ...“	4,4 %

<sup>292</sup> vgl. Schaper/Bohrmann/Schön (2000), S. 1490

<sup>293</sup> vgl. Schaper/Bohrmann/Schön (2000)

<sup>294</sup> SLA zitiert nach: Woods (1980), S. 22

<sup>295</sup> Die SLA offeriert mit ihrem Web-Angebot das umfangreichste Informations- und Dienstleistungsangebot für Spezialbibliotheken. – SLA-Homepage unter der URL: <http://www.sla.org>.

<sup>296</sup> Die SLA definierte 1958 Mindestanforderungen für die Mitgliedschaft, um die Professionalität zu unterstreichen. Heute unterscheidet die SLA zwar zwischen regulären Mitgliedern (Voraussetzung Master-Abschluß oder College-Abschluß und dreijährige Berufserfahrung in Spezialbibliotheken oder Personen ohne bibliothekarische Ausbildung aber mit mindestens siebenjähriger Praxiserfahrung) und außerordentlichen Mitgliedern, die die obigen Bedingungen nicht erfüllen. Die Differenzierung ist jedoch ohne Konsequenz für Dienstleistungen, Wahlen usw.

<sup>297</sup> Ergebnisse der SLA-Mitgliederbefragung von 1996. – Vgl. St. Clair (1999). – Aus dem Zusammenhang ist zu schließen, daß die restlichen 1,8 % Studierende, institutionelle und fördernde Mitglieder beinhalten.

24,5 % der SLA-Mitglieder arbeiten in Bibliotheken mit bis zu einer Stelle, 34,5 % in Bibliotheken mit zwei bis fünf Personalstellen. Mittlere und größere Bibliotheken sind seltener (18,6 % mit sechs bis 13 Stellen, 15 % mit 14-50 Stellen) und nur 7,4 % sind in Bibliotheken mit mehr als 50 Stellen beschäftigt.<sup>298</sup>

Die Organisation arbeitet in 56 Chaptern (geographischen Sektionen) und 25 Divisions, unterteilt einerseits nach fachspezifischen Ausrichtungen (wie z. B. „Chemistry“, „Engineering“ oder „Business & Finance“) und andererseits nach Themenschwerpunkten wie „Education“, „Library Management“ oder „Solo Librarians Division“ (seit 1988).

Die SLA versteht sich gemäß ihrem Leitbild als Organisation „for dynamic and change-oriented information professionals“.<sup>299</sup> Leitbild, Vision und Strategieplan belegen das hohe Maß an Zukunftsorientierung und Innovationsbereitschaft, das die Arbeit der SLA bestimmt. Hauptaufgabe ist die Vorbereitung und Qualifizierung der Mitglieder für die zukünftigen Anforderungen der Informationsberufe. Darauf zielen die Aktivitäten der SLA, wie z. B.:

- Durchführung von Fortbildungsseminaren;
- Angebot von Fernlehre;<sup>300</sup>
- fachwissenschaftliche Veröffentlichungen;
- Herausgabe der Zeitschrift „Information outlook“;<sup>301</sup>
- eigene Forschungstätigkeit;
- Veranstaltung mehrerer regelmäßiger Tagungen und der internationalen Konferenz „Global 2000“;<sup>302</sup>
- Einrichtung einer Vielzahl themenspezifischer elektronischer Listen;
- regionale Netzwerke;<sup>303</sup>
- ein umfangreiches Informationsangebot im Internet, z. B. mit einer Datenbank von Bibliotheksberatern;
- ein eigenes Information Resources Center, das sowohl der SLA intern, dem Management und dem SLA-Personal als auch den Mitgliedern für Informationsanfragen und Beratung zur Verfügung steht;
- Erarbeitung von Stellungnahmen und Empfehlungen zur Ausbildung von Informationsspezialisten.<sup>304</sup>

Das Spektrum wird durch die umfangreichen fachspezifischen und themenzentrierten Angebote der einzelnen Sektionen und Divisionen im Form von Veranstaltungen, Informationsangeboten im Internet und Zeitschriften ergänzt.<sup>305</sup>

Daneben verfolgt die SLA das Ziel der externen Öffentlichkeitsarbeit für den Beruf der Informationsfachleute unter dem Slogan „Promoting the value of the information professional“.

<sup>298</sup> vgl. SLA membership survey (1997)

<sup>299</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1996), S. 1

<sup>300</sup> Das Angebot umfaßt Videos, Online-Fernkurse sowie Video-Konferenzen über das Internet.

<sup>301</sup> Information outlook (1997-) früher u. d. T.: Special libraries

<sup>302</sup> Global 2000 fand als zweite weltweite Konferenz für Spezialbibliotheken vom 16.-19. Oktober 2000 in Brighton (Großbritannien) statt. – Vgl. URL: <http://www.slaglobal2000.org>

<sup>303</sup> Das bezieht sich vor allem auf die Sektionen in den USA. Deutsche Mitglieder sind in der europäischen Sektion vertreten, deren Treffen im mitgliederstärksten Raum, also Großbritannien, veranstaltet werden.

<sup>304</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998)

<sup>305</sup> Als Beispiele seien genannt: „European Chapter Newsletter“, „Library Management quarterly“ von der Library Management Division und „Flying Solo“ von der Solo Librarians Division.

Die Voraussetzung, um diese Leistungen für die Mitglieder erbringen zu können, sind (aus deutscher Sicht) hohe Mitgliedsbeiträge, die die Finanzierung eines professionellen Mitarbeiterstabes ermöglichen. Das Information Resources Center, ein Mitarbeiter für strategische Entwicklung und Weiterbildung sowie eine eigene Forschungsabteilung unterstützen den Vorstand durch die nötige Basisarbeit.

Innerhalb des internationalen Verbandes bibliothekarischer Vereinigungen – der **International Federation of Library Associations (IFLA)**<sup>306</sup> - existiert die „Division of Special Libraries“<sup>307</sup> die sich ihrerseits in sechs Sektionen unterteilt: „Administrative Libraries“, „Biological and Medical Sciences Libraries“, „Geography and Map Libraries“, „Science and Technological Libraries“, „Art Libraries“, und „Social Science Libraries“. Die „Division of Special Libraries“ publiziert die Zeitschrift „INSPEL“<sup>308</sup> und plant die Erstellung eines „meta-directory of special librarians“.

Die Sektionen dienen dem Erfahrungsaustausch, der Durchführung von Projekten, z. B. der Förderung von Bibliotheken in unterentwickelten Ländern über zweiseitige Bibliothekspartnerschaften; sie bieten Informationen über das IFLA-Net an<sup>309</sup> und publizieren elektronische Newsletters.

In den **USA** gibt es eine Reihe weiterer fachspezifischer Arbeitsgemeinschaften, die teils auch international tätig sind, z. B.:

- Medical Libraries Association (MLA)
- American Association of Law Libraries
- Art Libraries Society (ARLIS)
- Music Library Association (MLA).<sup>310</sup>

Hingegen gehören nur wenige Spezialbibliotheken der American Library Association (im folgenden: ALA) an.

In **Großbritannien** äußerten die ersten Spezialbibliothekare bereits in den zwanziger Jahren den Wunsch nach einem Zusammenschluß zum Zweck des Erfahrungsaustausches<sup>311</sup> und gründeten 1924 die **Association of Special Libraries and Information Bureaux**.<sup>312</sup> Gegenwärtig zählt die Aslib 2.000 persönliche und korporative Mitglieder weltweit mit dem Schwerpunkt in Großbritannien.

---

<sup>306</sup> Homepage der IFLA unter der URL: <http://www.ifla.org>

<sup>307</sup> 1976 erhielt die Sektion Spezialbibliotheken den Status einer Division.

Homepage der Division of Special Libraries unter der URL: <http://www.ifla.org/VII/d2/dsl.htm>

<sup>308</sup> Die Zeitschrift wird vom derzeitigen Vorsitzenden der Division Hans-Christoph Hobohm herausgegeben und erscheint seit 1997 auch online, URL: <http://www.fh-potsdam.de/~IFLA/INSPEL>.

<sup>309</sup> IFLA-Net ist erreichbar über das EDBI, den kanadischen Server

URL: <http://www.nlc-bnc.ca/ifla/home.htm> oder über den französischen Server

URL: <http://ifla.inist.fr>.

<sup>310</sup> Weitere Arbeitsgemeinschaften mit Links zu den Homepages s. Forum Spezialbibliothek (1999)

<sup>311</sup> vgl. Ashworth (1979), S. 9

<sup>312</sup> Homepage von Aslib s. unter der URL: <http://www.aslib.co.uk/>

Die Aslib bezeichnet sich heute als „The Association for Information Management“ und definiert ihren Auftrag durch die folgenden drei Aspekte:

- “to stimulate awareness of the benefits of good management of information resources and its value,
- to represent and lobby for the interest of the information sector on matters and networks which are national and international important,
- to provide a range of information related products and services to meet the needs of the information society.”<sup>313</sup>

Damit befaßt die Aslib sich zwar maßgeblich mit dem Informationsmanagement in Organisationen jeder Art, berücksichtigt daneben aber sämtliche Bibliothekstypen. Die Breite der Informationslandschaft spiegelt sich in 14 „Special Interest Groups“ wider. Das Aufgabenspektrum umfaßt die vier Hauptfunktionen Beratung, Publikationstätigkeit, Schulung<sup>314</sup> und Rekrutierung von Information professionals.

Neben dem Hauptbüro in London mit einem eigenen „Information Resource Centre“ unterhält die Aslib ein Büro in Brüssel zur Beobachtung der EU-Aktivitäten zur Informationsgesellschaft und weitere Zweigstellen in Großbritannien. Die Internationalisierung der Organisation soll durch weitere Niederlassungen (z. B. in Australien), vor allem aber durch den Ausbau als virtuelle Organisation, vorangetrieben werden.

Seit Anfang der achtziger Jahre wurde die „One-Man Band Group“ für Kleinstbibliotheken innerhalb der Aslib eingerichtet. Entsprechend bezeichnen sich allein arbeitende Bibliothekare in Großbritannien meist als One-Man Band (OMB).

### **2.5.7 Analyse der gegenwärtigen Situation spezialbibliothekarischer Arbeitsgemeinschaften**

Die Ausführungen zeigen, daß die Vielfalt der Arbeitsgemeinschaften mit dem Nebeneinander von allgemeinen und fachlichen Arbeitsgemeinschaften auf der internationalen bis regionalen Ebene äußerst verwirrend ist. Im Unterschied zu den USA und Großbritannien ist in Deutschland keine signifikante Konzentration auf eine Vereinigung (wie der SLA oder Aslib) festzustellen.<sup>315</sup> Das führt dazu, daß viele deutsche Spezialbibliotheken in mehreren Arbeitsgemeinschaften organisiert sind, andere Einrichtungen dagegen keinerlei Verbänden angehören. Internationale Arbeitsgemeinschaften spielen, abgesehen von den Musikbibliotheken, die als deutsche Sektion in die internationale AIBM integriert sind, derzeit keine gewichtige Rolle.

Die Vielzahl an Organisationen bietet zwar den Vorteil der zielgruppenorientierten Arbeit, nachteilig wirken sich die geringen Mitgliederzahlen und die damit einhergehende begrenzte Außenwirkung für die Interessenvertretung der Spezialbibliotheken aus. So erreichen die deutschen Spezialbibliotheken durch die starke Zersplitterung ihrer Verbände einen deutlich geringeren Wirkungsgrad hinsichtlich der Interessenvertretung als z. B. die SLA.

---

<sup>313</sup> Aslib: Information management : knowledge for the information age –  
URL: <http://www.aslib.co.uk/aslib.html>

<sup>314</sup> Näheres zum umfangreichen Fortbildungsangebot s. Kap. 6.5.

<sup>315</sup> In Deutschland repräsentiert die ASpB als größte Arbeitsgemeinschaft ca. 20 % der Spezialbibliotheken.

Obwohl die ASpB die Zusammenarbeit mit den fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften und die Interessenvertretung aller Spezialbibliotheken als Ziele verfolgt, zeichnen sich gegenwärtig erst Ansätze einer Kooperation ab. Eine Überwindung der Zersplitterung erscheint kurzfristig nicht erreichbar.<sup>316</sup>

Ein direkter Vergleich zwischen deutschen und ausländischen bzw. internationalen Arbeitsgemeinschaften verbietet sich allein durch die Größenordnung. Auffällig ist vielmehr das unterschiedliche Selbstverständnis, das der Arbeit der Verbände zugrunde liegt. In Deutschland ist eine korporative Mitgliedschaft die Regel, bei der SLA die persönliche Mitgliedschaft. Deutsche Arbeitsgemeinschaften erheben meist keine Mitgliedsbeiträge, verpflichten teilweise zur Abnahme des Tagungsbandes oder der Zeitschrift und sind bemüht, die ehrenamtliche Tätigkeit in Vorstand, Beirat u. ä. Gremien möglichst kostenneutral zu organisieren. Damit fehlen die personellen und finanziellen Ressourcen, um Dienstleistungen anzubieten, wie sie SLA und Aslib ihren Mitgliedern zur Verfügung stellen. Die Arbeit der Vereinigungen hierzulande widmet sich vorwiegend den gegenwärtigen Problemen, die es durch Fortbildung und Erfahrungsaustausch zu überwinden gilt. Die Zukunftsorientierung der SLA, die sich in klar definierten Zielen, im Leitbild, einer Vision, einem langfristigen Strategieplan und jährlich neu gesetzten Prioritäten widerspiegelt, ist in Deutschland derzeit in keiner Arbeitsgemeinschaft anzutreffen.

Die Gegenüberstellung will zu der Frage hinführen, wie die Verbandsarbeit für Spezialbibliotheken in Deutschland zu optimieren ist. Erwarten Spezialbibliothekare von den Arbeitsgemeinschaften die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch, jährliche Treffen und eine Informationsmöglichkeit über eine Zeitschrift oder Homepage, so entspricht die gegenwärtige Arbeit der Vereinigungen diesem Anspruch. Sobald die Erwartungen der Mitglieder steigen und eine wirkungsvolle Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit, maßgeschneiderte, aktuelle Fortbildungsangebote, ein umfangreiches Informations- und Dienstleistungsangebot nachgefragt werden, lassen sich diese Ziele nur in größeren Verbänden mit entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen realisieren.

Daß sich eine große mitgliederstarke Vereinigung und weitere spezielle fachliche und regionale Foren nicht ausschließen, zeigen die Strukturen von SLA und Aslib mit ihren diversen Divisionen, Sektionen bis zu lokalen Einheiten. Dieses Modell wäre auf deutsche Verhältnisse übertragbar: Alle bestehenden Arbeitsgemeinschaften könnten gemeinsam eine neue Organisation gründen, unter deren Schirm sie die Arbeit in fachspezifischen Sektionen fortsetzen. Wenn die Fusion von bibliothekarischen Verbänden Realität wird, sollte auch *eine* spezialbibliothekarische Interessenvertretung möglich sein. Derzeit sehen aber die Spezialbibliothekare aus den verschiedenen Bereichen ebenso wie die diversen Arbeitsgemeinschaften vielfach eher das Trennende als das Gemeinsame, und die Berge der gegenwärtigen Probleme sowie ein gewisses Konkurrenzdenken verstellen den Blick auf die Anforderungen der Zukunft, die gemeinsam leichter zu meistern wären.

Zu derartigen zukünftigen Aufgaben könnte auch die Kooperation mit den Ausbildungsinstitutionen gehören, um gemeinsam Kompetenzprofile zu erarbeiten, Initiativen

---

<sup>316</sup> Als eine negative Auswirkung der Zersplitterung sei an den Protest gegen die Auflösung des DBI erinnert, den die Arbeitsgemeinschaften nicht mit einer Stimme aussprachen.

zu den Bereichen Akkreditierung und Zertifizierung (s. Kap. 7.6.3) zu ergreifen oder über studentische Arbeitsgruppen geeignetes Personal zu rekrutieren.

Um den Spezialbibliothekaren optimale Möglichkeiten zur eigenen Fortbildung und beruflichen Weiterentwicklung zu bieten, sollte ein spezialbibliothekarischer Verband die folgenden Angebote offerieren:

- Fortbildung und Training;
- Fachkonferenzen;
- Treffen zum Erfahrungsaustausch;
- Foren für besondere Fachrichtungen und Interessengruppen
- regionale/lokale Unterabteilungen;
- Mitgliederverzeichnis;
- Forschungsprogramm;
- Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit;
- Informationsdienste: Neuerscheinungslisten für relevante Fachliteratur, Tagungs- und Fortbildungskalender, Jobbörse, Informationen über Dienstleister für Bibliotheken, Beratungsdienste, Informationszentrale;
- Publikationen: Homepage, regelmäßiges Mitteilungsorgan, Veröffentlichungen der Forschungsergebnisse usw.<sup>317</sup>

Einen Teil dieses Anforderungskatalogs decken die derzeitigen Arbeitsgemeinschaften und Organisationen im spezialbibliothekarischen Umfeld in Deutschland mehrfach ab, hier ließe sich Doppelarbeit einsparen. Andere Angebote, die bisher vom DBI bearbeitet wurden, sind zukünftig ungewiß. Das Informationsangebot „Forum Spezialbibliothek“<sup>318</sup> versucht zumindest einen Teil der Informationsdienste anzubieten. Das gegenwärtig größte Defizit offenbart sich in dem fehlenden Angebot personalintensiver Dienstleistungen für die Mitglieder, berufsspezifischer und zukunftsorientierter Forschung sowie der Koordination hinsichtlich der Interessenvertretung und der externen Öffentlichkeitsarbeit (s. auch Kap. 3.7).

## 2.6 Spezialbibliothekarische Fachliteratur

Die deutsche Fachliteratur zum Thema Spezialbibliotheken wurde bisher größtenteils vom Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken des DBI bzw. EDBI herausgegeben. Insbesondere die Reihe „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“, die teilweise in Kooperation mit der ASpB entstand, stellt mit den seit 1983 publizierten elf Bänden wichtige spezialbibliothekarische Grundlagenliteratur dar.<sup>319</sup> Es bleibt abzuwarten, wer nach der Schließung des EDBI-Beratungsdienstes diese Funktion übernehmen wird.

Des weiteren erscheint spezialbibliothekarische Literatur in Form der Mitteilungsorgane der fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften und der Tagungsbände der ASpB. Die Publikationen der einzelnen Arbeitsgemeinschaften wurden im Kapitel 2.5.2 erwähnt.

<sup>317</sup> vgl. St. Clair/Williamson (1986), S. 18 ff.

<sup>318</sup> vgl. Forum Spezialbibliothek (1999)

<sup>319</sup> Bei einigen Titeln handelt es sich dabei um Übersetzungen aus dem Amerikanischen.

Beiträge mit spezialbibliothekarischem Bezug sind darüber hinaus in den Zeitschriften „Bibliotheksdienst“ und „nfd“ enthalten. Die weitere monographische Literatur, die nicht von den obengenannten Herausgebern publiziert wird, beschränkt sich auf wenige Titel.

Daneben entstanden in den letzten Jahren an den Ausbildungsinstitutionen Projekt-, Studien-, Abschluß- und Diplomarbeiten zu spezialbibliothekarischen Themen.<sup>320</sup>

Auf internationaler Ebene veröffentlicht die Sektion der Spezialbibliotheken in der IFLA die vierteljährliche Zeitschrift „INSPEL“.

Die Zeitschrift der SLA „Special Libraries“ erscheint seit 1910 und enthält sowohl viele Erfahrungsberichte als auch Artikel mit visionärem Charakter. Seit 1997 wird die Zeitschrift unter dem Titel „Information outlook“ als Print- und elektronische Version publiziert. Die SLA veröffentlicht seit den fünfziger Jahren zahlreiche Monographien als Grundlagenliteratur<sup>321</sup> und zu Einzelthemen spezialbibliothekarischer Berufspraxis und Forschung.<sup>322</sup>

In Großbritannien wird die spezialbibliothekarische Fachliteratur vor allem von Aslib publiziert (s. auch Kap. 2.5.6). Zu den Veröffentlichungen zählen u. a. die Zeitschriften „Managing information“, „Journal of documentation“, „Records management journal“, die in gedruckter und elektronischer Ausgabe erscheinen, sowie zahlreiche Monographien, darunter das Standardwerk „Handbook of special librarianship and information work“.

Zusätzlich erscheinen weitere Zeitschriften und Monographien als Verlagsveröffentlichungen bei informationswissenschaftlichen Verlagen.

Bei einem Vergleich der deutschen und angloamerikanischen Fachliteratur fällt vor allem der deutlich größere Themenschwerpunkt Management bei den englischsprachigen Publikationen auf. Daneben zeichnet sich die amerikanische Literatur durch eine stärkere Praxisorientierung aus, die sich auch in den Titeln, z. B. der Reihe der „How-to-do-manuals“, ausdrückt. Einige Titel wenden sich explizit an die Zielgruppe der Bibliotheksmitarbeiter ohne bibliothekarische Qualifikation.<sup>323</sup>

---

<sup>320</sup> Beispiele sind als Projektbericht der Bibliotheksschule Frankfurt am Main: Aufgaben, Organisation und Arbeitsabläufe in One-Person libraries (1996); als Hausarbeit der FH Köln: Dorendorf (1998); als Hausarbeit am Institut für Bibliothekswissenschaft der HU Berlin: Aleksander (1999); als Diplomarbeiten am FB IK Hannover: Gläser/Heckmann (1997), Jecht/Moschkov (1999), Katzenski (2000).

<sup>321</sup> Eine Bibliographie zur amerikanischen spezialbibliothekarischen Literatur für den Zeitraum 1950-1970 s. Woods (1980), S. 28-29.

<sup>322</sup> Die aktuellen Publikationen der SLA sind über die Homepage nachgewiesen und elektronisch bestellbar.

<sup>323</sup> Als Beispiel sei die Publikation von Sutton (1995) „So you're going to run a library“ genannt.



### 3 Personal in Spezialbibliotheken

Als Grundlage für die Erarbeitung eines Qualifikationsprofils soll im vorliegenden Kapitel eine Ist-Analyse der gegenwärtigen Arbeitsmarkt- und Personalsituation sowie der Sachlage von Qualifikation und Professionalisierung erfolgen.

Aufgezeigt werden die Diskussion um Image, Selbstbild und Berufsbild der Spezialbibliothekare und die spezifischen Beschäftigungsverhältnisse in Spezialbibliotheken. Es folgt eine ausführliche quantitative und qualitative Analyse des Arbeitsmarktes auf Basis einer statistischen Auswertung von Stellenanzeigen. Die Betrachtung der Arbeitsorganisation und -situation in Spezialbibliotheken und der personellen Auswirkungen schließen sich an. Abschließend wird die Professionalisierung von Spezialbibliothekaren angesprochen.

Eine Untersuchung der spezialbibliothekarischen Situation ist sinnvoll, da sie sich durch besondere Heterogenität bezüglich der

- unterschiedlichen Qualifikation des Personals,
- gestellten Anforderungsprofile,
- organisatorischen und hierarchischen Position des Bibliothekspersonals,
- Berufsbezeichnungen<sup>324</sup>
- von den übrigen Bibliothekstypen abhebt.

#### 3.1 Image, Identität und Berufsbild

Der Beruf des Bibliothekars ist mit einer langen Tradition, einem „festen“ Berufsbild und einer Zuordnung an Institutionen wie öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken verbunden. Arbeiten nun Bibliothekare außerhalb des traditionellen Berufsfeldes, so hat dies Konsequenzen auf Image und Selbstbild. Im folgenden wird Image als das Bild verstanden, das die Außenwelt vom Bibliothekar hat; Identität meint das Selbstbild der Bibliothekare.

Zu **Image** und Selbstbild der Bibliothekare liegen einige Untersuchungen vor; Spezialbibliothekare wurden dabei selten explizit berücksichtigt.<sup>325</sup> Die Studien bescheinigen dem Beruf ein recht traditionelles Image.<sup>326</sup> Die Gesellschaft sieht den Beruf zwar mehrheitlich als neutral an, allerdings fühlen sich weiterhin mehr Frauen als Männer von dem Beruf angezogen. Als typischer Frauenberuf hat der Beruf ein relativ geringes Image. Der Status ist vergleichbar mit dem eines Grundschullehrers. Wird nach Bibliothekstypen differenziert, so ergibt sich eine absteigende Rangfolge von Beschäftigten an National-, Hochschul-, Spezial- und öffentlichen Bibliotheken.<sup>327</sup>

---

<sup>324</sup> Im Englischen werden neben der heute üblichen Bezeichnung „library and information professionals“, in Spezialbibliotheken vor allem Begriffe wie „special librarian“, „information officer“, „documentalist“ und immer häufiger „information manager“ verwendet.

<sup>325</sup> vgl. Bruijns (1992); The status, reputation and image of the library and information profession (1994); Prins/Gier (1995)

<sup>326</sup> Bibliothekare werden von der Gesellschaft mit den Eigenschaften hilfreich, ordentlich, freundlich, ruhig, intelligent charakterisiert und die Bibliotheksarbeit als nützlich, auf Routine basierend, interessant und ruhig eingeschätzt. – Vgl. Prins/Gier (1995), S. 37-61

<sup>327</sup> Prins/Gier (1995), S. 40-41

Weitere Ursachen für das mäßige Ansehen des Berufes ergeben sich aus den folgenden Aspekten:

- Die Dienstleistungen der Bibliothek werden i. d. R. kostenlos zur Verfügung gestellt; kostenlose und preiswerte Dienste gelten häufig als weniger „wertvoll“.
- Viele bibliothekarische Tätigkeiten finden zumeist „hinter den Kulissen“ statt, sind für Außenstehende nicht transparent und beeinflussen kaum das Image des Berufes. Hingegen gehören die vom Kunden wahrgenommenen Aktivitäten des Personals (wie das Einstellen von Büchern, die Ausleihverbuchung u. ä.) zu den Routinetätigkeiten von häufig nur angelerntem Kräften.
- Der Kunde differenziert kaum zwischen dem unterschiedlich qualifizierten Personal in der Bibliothek; für ihn sind sämtliche Mitarbeiter „Bibliothekare“. Entspricht der erwartete Service nicht den Kundenerwartungen (z. B. weil die Aushilfskraft mit der Anfrage des Kunden überfordert ist), so wirkt sich das auf das Ansehen aller Beschäftigten aus.
- Auch mit dem Übergang zur Informationsgesellschaft tragen Bibliotheken in den Augen der Allgemeinheit wenig zum Fortschritt und zum Wirtschaftswachstum bei.

Bezogen auf die Situation der Spezialbibliothekare stellen Hans Prins und Wilco de Gier in ihrer Studie für die IFLA fest:

„In many cases, librarians in special libraries (company libraries) feel that they are regarded as inferior to other employees in the organisation. Although the library is an integral part of the organisation, they see that it is treated very differently from other parts of the organisation. They feel that the library is not seen as part of the organisation's core business. This feeling of operating on the periphery of an organisation is perceived as a status problem by librarians working in special libraries.“<sup>328</sup>

Daraus läßt sich folgern, daß mit zunehmendem Informationsbewußtsein das Informationsmanagement (inklusive Bibliothek) zum „Kerngeschäft“ der Organisation avancieren könnte und der Bibliothekar infolgedessen von der Peripherie näher ins Zentrum rücken würde. Dieser Wandel wäre automatisch verbunden mit einer Aufwertung von Status und Image innerhalb der Institution.

Da die Kunden den Beruf des Bibliothekars, ebenso wie die Bezeichnung Bibliothek, häufig ausschließlich mit dem traditionellen Image assoziieren, bezeichnen sich Bibliothekare zunehmend als Informationsspezialisten oder im Englischen als information professionals:

„Special librarians define themselves as library and information professionals who provide focused, working information to a specialized clientele on an ongoing basis, to further the mission and goals of a particular parent company or organization, and they often use the terms ‘special librarians’ and ‘information professionals’ interchangeably.“<sup>329</sup>

Der Begriff Spezialbibliothekar, seit den fünfziger Jahren in der Fachliteratur<sup>330</sup> gebraucht, findet in Deutschland deutlich seltener Verwendung als die Bezeichnung des

<sup>328</sup> Prins/Gier (1995), S. 28

<sup>329</sup> St. Clair/Williamson (1995), S. 3

<sup>330</sup> Grunwald: Der Spezialbibliothekar (1954); Schwarzer/Kaegbein: Das Berufsbild der Spezialbibliothekare (1993)

Bibliothekstyps. Der Trend zu alternativen Berufsbezeichnungen wird inzwischen auch bei den Studierenden erkennbar.<sup>331</sup>

Die mangelnde Wertschätzung der Spezialbibliothekare durch Kollegen aus großen wissenschaftlichen Bibliotheken geht in dem Maße zurück, wie Spezialbibliotheken und ihre Leistungen im Bibliothekswesen zunehmende Beachtung finden.

Teilweise wird die Meinung vertreten, die dauernde Diskussion um Image und Identität festige eher den Status quo und belaste bibliothekarische Berufsanfänger unnötig.<sup>332</sup> Eine Veränderung ist sicherlich über praktizierte Dienstleistungsbereitschaft und Kundenorientierung besser zu erlangen als durch fortdauerndes Klagen. Andererseits fördern Diskussionen in Fachkreisen zumindest intern die Auseinandersetzung mit einem zeitgemäßen Image.<sup>333</sup>

Im Zusammenhang mit dem Begriff Spezialbibliothek charakterisieren Elizabeth Ferguson und Emily R. Mobley die **Identität** und Rolle des Spezialbibliothekars:

“A special librarian is first an employee, a staff member of the parent organization, and second, a librarian.”<sup>334</sup>

Diese in der amerikanischen Literatur vertretene These wird von vielen Praktikern bestätigt, findet sich aber in der deutschen Fachliteratur nur in Andeutungen.<sup>335</sup> Daß deutsche Spezialbibliothekare sich nicht primär als Beschäftigte der Mutterorganisation sehen, korrespondiert mit der bisherigen Definition von Spezialbibliotheken, die die Einbindung der Informationsabteilung in die Trägerinstitution kaum berücksichtigte.

Im Vergleich zur mehrheitlichen Berufssituation von Bibliothekaren stellt die Tätigkeit in einer Spezialbibliothek eine atypische Situation dar, die dazu führt, daß Bibliothekare sich in der Trägerorganisation teilweise unverstanden und in ihrer Professionalität zu niedrig eingeschätzt fühlen. Bei „neueren“ Berufen mit einem „offenen“ Berufsbild (z. B. den Dokumentaren und Technischen Redakteuren) oder in der gesamten IT-Branche, wo sich durch den rasanten Wandel keine derartig feste Berufsstruktur ausgebildet hat, ist diese Berufssituation hingegen die Regel.

Einige Spezialbibliothekare berichten über den inneren Widerstreit zwischen ihrem Selbstverständnis als Bibliothekar und ihrer Aufgabe innerhalb der Institution. Derartige Konflikte können in verschiedenen Situationen auftreten:

- Der Bibliothekar fühlt sich stärker der bibliothekarischen Institution als der Organisation/dem Unternehmen etc. verpflichtet.
- Das bibliothekarische Verständnis, möglichst alle Kunden optimal mit Informationen versorgen zu wollen, scheitert an begrenzten Ressourcen, die eine Prioritätensetzung erfordern.

<sup>331</sup> In der Befragung der Studierenden im Studiengang Bibliothekswesen und Dokumentation der FH Köln dominierte die „Wunsch“-Bezeichnung Bibliothekar (44 %), neben Dokumentar (27 %), Informationsspezialist (14 %) und Informationswirt (10 %). – Vgl. Fühles-Ubach/Rösch (1999), S. 23

<sup>332</sup> vgl. Wilson, Pauline: Stereotype and status, librarians in the United States. – 1982. zitiert nach: St. Clair/Williamson (1986), S. 107

<sup>333</sup> Die Erfahrungen der Verfasserin bei der Beratung von Absolventen in der Bewerbungssituation zeigen, daß besonders engagierten und innovativen Absolventen in Bibliotheken mit eher traditionellen Strukturen häufig mit Skepsis begegnet wird.

<sup>334</sup> Ferguson, Elizabeth and Emily R. Mobley: Special libraries at work. – 1984. – S. 4 zitiert nach: St. Clair/Williamson (1986), S. 23

<sup>335</sup> vgl. auch St. Clair (1999), S. 2

- Der Bibliothekar beschafft und verwaltet die Informationen, hat aber Vorbehalte gegen die Informationsselektion, -aufbereitung und -bewertung.

Die Konflikte können vermieden werden, wenn der angehende Spezialbibliothekar seine eigenen Vorstellungen zur Informationsethik entworfen und für sich entschieden hat, ob diese mit den Rahmenbedingungen der Informationsarbeit in Spezialbibliotheken im allgemeinen und mit den Wertvorstellungen der Organisation im besonderen in Einklang zu bringen sind.

Unter dem Begriff des **Berufsbildes** werden hier die Maßnahmen zur Außendarstellung des Berufes verstanden. Die von den Berufsverbänden erarbeiteten Berufsbilder wenden sich an die allgemeine Öffentlichkeit wie auch an die Zielgruppe der Berufsinteressenten. In diesem Sinne zählen auch die von Berufsvertretern verfaßten „Blätter zur Berufskunde“ dazu. Aufgabe des Berufsbildes ist es, allgemeinverständliche Informationen über den Beruf zu vermitteln, die Hauptaufgabenbereiche aktuell und realistisch vorzustellen und über die wesentlichen Qualifikationsanforderungen bzw. Kompetenzen zu informieren, um z. B. die Berufswahl zu unterstützen.

Die Auswertung der verschiedenen Ausgaben der „Blätter zur Berufskunde Diplom-Bibliothekar“<sup>336</sup> ergab, daß das Arbeitsfeld Spezialbibliothek stets berücksichtigt wurde,<sup>337</sup> wenn die Spezifika des Bibliothekstyps auch nur knapp angedeutet werden.

Hinsichtlich der Berufsbildes sind die von Jutta Nafzger-Glöser aufgeführten Voraussetzungen für die Berufswahl von Interesse, die sie 1981 innovativ und kritisch beschreibt:

„Ein Diplom-Bibliothekar muß beweglich sein. [...] muß sich ständig an neue Gegebenheiten anpassen können. [...] Wer Führungsaufgaben wahrnehmen will, benötigt darüber hinaus innovatorischen Geist, Schwung für das Neue, Risikobereitschaft für das Ungewohnte. [...] Bei der Arbeit an wissenschaftlichen Bibliotheken stehen für den Diplom-Bibliothekar nicht wissenschaftliche Arbeit oder Arbeit mit dem Buch als Vermittler schöngeistiger Inhalte im Vordergrund, sondern vielmehr verwaltungstechnische Funktionen [...]. Nicht die Liebe zum Buch, der Umgang mit Literatur oder die Lust am Bücherlesen sollte daher die Motivation zu diesem Beruf sein, sondern Freude am organisatorischen und verwaltungstechnischen Aufgabenstellungen und die Freude, informationssuchenden Benutzern helfen zu können.“<sup>338</sup>

Damit wurde der Versuch unternommen, ein aktuelles Berufsbild zu kommunizieren und dem gängigen Klischee zu widersprechen. Leider entfernte der Herausgeber diese Passagen in der folgenden Auflage. Statt dessen findet sich in der sechsten Auflage von 1995 die vom Berufsverband VdDB heftig kritisierte Bemerkung:

„Wer die Aufnahme eines Studiums des Bibliothekswesens, gleich ob in der verwaltungsinternen oder -externen Form, aufzunehmen erwägt, sollte vor allem Interesse an ordnenden und systematischen Tätigkeiten besitzen, [...], Neigung zum informierenden und beratenden/bedienenden Umgang mit Menschen mitbringen.“<sup>339</sup>

<sup>336</sup> Verglichen wurden die vierte bis siebte Auflage: Nafzger-Glöser (1981), Nafzger-Glöser (1987), Nafzger-Glöser (1995) und Nafzger-Glöser (1998).

<sup>337</sup> Bis 1987 wird dabei die „weite“ Definition des Bibliothekstyps verwendet einschließlich der zentralen Fachbibliotheken, der Fachhochschul- und Fachbereichsbibliotheken.

<sup>338</sup> Nafzger-Glöser (1981), S. 12-13

<sup>339</sup> Nafzger-Glöser (1995), S. 15

Es ist zu erwarten, daß derartige Aussagen an die Zielgruppe angehender Bibliothekare die Rekrutierung geeigneten Personals weder für wissenschaftliche Bibliotheken im allgemeinen noch für Spezialbibliotheken im besonderen unterstützt.

Das 1990 vom VdDB zur Diskussion gestellte Berufsbild, das 1991 veröffentlicht wurde,<sup>340</sup> informiert umfassend über die Veränderungen in den Tätigkeitsbereichen und beruflichen Aufgaben. Das Berufsbild betont die zunehmende Bedeutung der EDV in allen bibliothekarischen Arbeitsbereichen, nennt alternative berufliche Arbeitsfelder (z. B. Datenbankproduktion) und behandelt neben den großen wissenschaftlichen Bibliotheken auch Spezialbibliotheken.

Im „Berufsbild 2000 : Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel“<sup>341</sup> unternahm die BDB erstmals den Versuch ein einheitliches Berufsbild für alle Bibliotheksbereiche und Laufbahnen zu erarbeiten. Das spartenübergreifende Berufsbild geht nicht mehr von einzelnen Bibliothekstypen aus, sondern von Handlungsfeldern in Bibliotheken (Bestandsaufbau, Bestands- und Informationsvermittlung, Bestandserschließung, Management usw.). Zu jedem Handlungsfeld werden Ziele definiert, Inhalte und Tätigkeiten aufgeführt und die nötigen Qualifikations- und Kompetenzanforderung benannt. Des weiteren werden die Tätigkeiten den Qualifikationsstufen (Universitäts-, FH-Studium, Berufsausbildung, Anlerntätigkeit) zugeordnet. Als großer Fortschritt ist die Überwindung der Spartenentrennung zu bewerten. Die bisherige Institutionenbindung wurde jedoch nicht aufgehoben, treten doch an die Stelle von Bibliothekstypen jetzt Handlungsfelder, die ihrerseits, zumindest so wie sie beschrieben werden, eben wieder an der Institution Bibliothek als Ort der Berufsausübung fixiert sind. Zur Qualifikationsanforderung stellt das gemeinsame Berufsfeld fest:

„Bibliotheken brauchen Mitarbeiter, die entweder über eine große Bandbreite unterschiedlicher Kompetenzen verfügen (Generalisten) oder einzelne Kompetenzen schwerpunktmäßig vertieft haben (Spezialisten).“<sup>342</sup>

Insgesamt sind die im Berufsbild 2000 formulierten Kompetenzen und die Thesen für die zukünftige Entwicklung des Berufes in vollem Umfang auf Spezialbibliotheken übertragbar.

Die stärker auf die Fachöffentlichkeit ausgerichteten Berufsbilder für Spezialbibliothekare<sup>343</sup> und für Dokumentare<sup>344</sup> werden im Vorfeld der Erarbeitung des Qualifikationsprofils in Kapitel 5.1.2 behandelt.

### 3.2 Beschäftigungsverhältnisse

Die Organisation der Arbeitsverhältnisse wird maßgeblich durch die Zuordnung der Trägerorganisation zum öffentlichen Dienst oder zur Wirtschaft bestimmt.

Der bibliothekarische Beruf ist nach wie vor stark geprägt durch die Beschäftigung in Bibliotheken als Einrichtungen oder Zuwendungsempfängern des öffentlichen Dienstes. Das zeigt sich z. B. in der hierarchischen Struktur der drei Bibliothekslaufbahnen bzw.

<sup>340</sup> vgl. VdDB-Rundschreiben (1990), Heft 3 und Der Diplom-Bibliothekar an wissenschaftlichen Bibliotheken (1991)

<sup>341</sup> Berufsbild 2000 (1998)

<sup>342</sup> Berufsbild 2000 (1998), S. 12

<sup>343</sup> vgl. Schwarzer/Kaegbein (1993)

<sup>344</sup> vgl. Stoll/Nerlich (1999)

Qualifikationsebenen, die obgleich sie nur für den öffentlichen Dienst verbindlich ist, in den Grundzügen auch von den Spezialbibliotheken in privater Trägerschaft übernommen wurde.

Die Arbeitsorganisation im Bereich des öffentlichen Dienstes ist derzeit durch Faktoren wie Hierarchie, Laufbahnprinzip und mangelnde Leistungsanreize gekennzeichnet. Die Reformbedürftigkeit wird seit den siebziger Jahren einheitlich festgestellt, doch vollzieht sich die Verwaltungsreform und die Einführung neuer Steuerungsmodelle recht schleppend.<sup>345</sup>

Für alle Spezialbibliotheken in öffentlicher Trägerschaft gilt die Einstufung in die Hierarchiestufen:

- Bibliotheksassistent bzw. Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (mittlerer Dienst)
- Diplom-Bibliothekar (gehobener Dienst)
- Wissenschaftlicher Bibliothekar (höherer Dienst).

Dem entsprechen die unterschiedlichen Ausbildungswege von der dualen Berufsausbildung bis zu Fachhochschul- und universitären Studiengängen sowie der Referendariatsausbildung.

Die Problematik der drei Eingruppierungsstufen im Hinblick auf Spezialbibliotheken liegt vor allem in folgenden Aspekten:

- Die Organisation der Laufbahnen erlaubt kaum eine Durchlässigkeit von einer Ebene zur nächsten.
- Die Vergütung erfolgt ausschließlich auf Basis der formalen Qualifikation.
- Die stark veränderten Tätigkeiten korrespondieren nicht mehr mit den tradierten Tätigkeitsprofilen; jede Berufsgruppe sucht nach neuen Kompetenzprofilen.<sup>346</sup>
- Die meist integrierten Arbeitsvorgänge in kleinen und mittleren Spezialbibliotheken entziehen sich vielfach einer eindeutigen Zuordnung zu den drei Profilen.

So vertreten Hinrich Vollers und Eberhard Sauppe hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst die folgende Position:

„Wir haben davon abgesehen, Arbeitsvorgänge des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes in Spezialbibliotheken zu beschreiben und zu bewerten, da sie sich einer typisierenden Darstellung weitgehend entziehen. Dessen ungeachtet sind wir der Auffassung, daß die von uns vorgelegten Muster-AV [Muster-Arbeitsvorgänge, Anm. d. Verf.] auch Grundlage für die Beschreibung und Bewertung wissenschaftlich fundierter Tätigkeiten in Spezialbibliotheken sein können. [...] Da universitäre Teilbibliotheken Spezialbibliotheken eigener Prägung sind, dürfte das dort Ausgesagte auf viele Spezialbibliotheken übertragbar sein. Für die Beurteilung der Tätigkeiten nach quantitativen Maßstäben können auch hier die Darlegungen in Abschnitt 2.3.1 (Indikatoren) von Nutzen sein.“<sup>347</sup>

Als Indikatoren führen die Verfasser die Zahl der Personalstellen, Zugang in Bänden und Zahl der Ausleihen an.<sup>348</sup>

<sup>345</sup> Zur Arbeitsorganisation der wissenschaftlichen Bibliotheken im öffentlichen Dienst vgl. Paul (1999), S. 37-47.

<sup>346</sup> Diese Situation zeigt sich z. B. in der Diskussion um die Zukunft des höheren Bibliotheksdienstes, die in den letzten Jahren verstärkt geführt wird.

<sup>347</sup> Vollers/Sauppe (1997), S. 46

<sup>348</sup> vgl. Vollers/Sauppe (1997), S. 35-37

Das Einkommen des Spezialbibliothekars ist abhängig von der Art der Trägerinstitution. Beschäftigte an öffentlich-rechtlichen Institutionen werden als Beamte entsprechend der Besoldungsstufe oder als Angestellte nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (im folgenden: BAT) bezahlt. Die Beschreibung und Bewertung der Arbeitsplätze erfolgt gemäß dem BAT, bzw. den darauf zugeschnittenen Ausführungen „Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken“, herausgegeben von Sauppe und Vollers.<sup>349</sup> Die allgemeine Kritik an der Starrheit des BAT ist, wie Gerd Paul<sup>350</sup> mit dem Hinweis auf Interpretationsspielräume aufzeigt, nur zum Teil berechtigt. Allerdings liegt es oft nicht im Interesse der Arbeitgeberseite, die Freiräume zu nutzen.

Da die Situation sich nicht grundsätzlich von der in anderen Bereichen des Bibliothekswesen unterscheidet, soll hier nur auf Besonderheiten hinsichtlich des zu untersuchenden Berufsfeldes eingegangen werden. Einige Regelungen des bestehenden Tarifvertrags wirken sich für Spezialbibliothekare, vor allem für kleine Informationseinrichtungen und OPLs, sehr negativ aus. So wendet der BAT die Indikatoren Bestandsgröße und Zahl der untergeordneten Mitarbeiter als Maßstäbe für die Eingruppierung der Personalstellen an. Diese Kennzahlen sind nicht nur wenig aussagekräftig, sondern kontraproduktiv für Spezialbibliotheken. Gerade die leistungsfähigen Spezialbibliotheken, die durch ständige Aussonderung einen qualitativ hochwertigen Bestand an aktueller, viel genutzter Literatur anstreben oder verstärkt auf externe Dokumentlieferung setzen, die mit wenig Personal wertvolle Dienstleistungen anbieten, werden durch diese Bewertungskriterien benachteiligt.

Die Strategie der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (im folgenden: ÖTV), die Streichung der besonderen Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheken zu erreichen, liegt im Interesse der Spezialbibliothekare, scheint aber derzeit nicht durchsetzbar.<sup>351</sup>

Hinzu kommt, daß in kleinen Spezialbibliotheken die Aufgaben, die sich sonst auf Mitarbeiter der drei Qualifikationsebenen verteilen, häufig von nur einem Mitarbeiter wahrgenommen werden. So übernehmen in kleineren Informationseinrichtungen selbstverständlich Diplom-Bibliothekare Leitungsfunktionen, und der „Textbaustein: Wahr-

---

<sup>349</sup> vgl. Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken (1978). – Unter dem Vorsitz von Barbara Jedwabski erarbeitete eine Expertengruppe am DBI eine aktualisierte Fassung, deren Erscheinen für 2000/2001 angekündigt ist. – Vgl. Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken

<sup>350</sup> Paul nennt zwei Aspekte, die durchaus flexible Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen: die „Kongruenz von Tätigkeitsmerkmalen und Vergütungsgruppe“ und andererseits das Kriterium der „selbständigen Leistungen“. – Vgl. Paul (1999), S. 45

<sup>351</sup> Die Unterschriften-Aktion der BDB im Mai 1997 mit der Forderung an die Tarifpartner, Verhandlungen für einen neuen Tarifvertrag aufzunehmen, blieb erfolglos. Nachdem die Arbeitgeber einen neuen Tarifvertrag für Beschäftigte in Bibliotheken seit Jahren ablehnen, entschloß sich die Gewerkschaft ÖTV die Verhandlungsstrategie zu ändern. Ausgehend u. a. von der Tatsache, daß der Organisationsgrad der Bibliotheksbeschäftigten im Vergleich zu anderen in der ÖTV organisierten Berufsgruppen recht gering ist, strebt die ÖTV jetzt die Streichung der speziellen Tätigkeitsmerkmale für den Bereich Bibliotheken an. Das hätte zur Folge, daß dann auch für Bibliothekare die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT mit den unbestimmten Rechtsbegriffen gelten würden. „Da die Reform der Anlage 1a ebenfalls notwendig ist und einen besonderen Stellenwert für die Gewerkschaft ÖTV hat, würden Verbesserungen in diesem Tarifwerk automatisch auf den Bereich der Bibliotheken übergreifen.“ – BDB (1998), S. 1191  
Jedoch wird auch die Streichung der speziellen Tätigkeitsmerkmale, die ohne größere Verhandlungen vereinbart werden könnte, von den Arbeitgebern mit dem Hinweis auf die schwierige Finanzsituation abgelehnt.

nehmung der allgemeinen Leitungsaufgaben“<sup>352</sup> aus der Arbeitsplatzbewertung des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes findet sich in ähnlicher Form in vielen Arbeitsplatzbeschreibungen von Mitarbeitern des gehobenen Dienstes in Spezialbibliotheken.

An dieser Stelle soll keine kontroverse Diskussion um die Problematik höherer Dienst kontra gehobener Dienst geführt werden. Es sei aber auf die Tatsache hingewiesen, daß die genannten Funktionen eine höhere Wertschätzung und tarifliche Eingruppierung verlangen. Ein grundsätzliches Überdenken der Indikatoren zur Arbeitsplatzbewertung erscheint sinnvoll. So orientieren sich derzeit alle Kennzahlen am Input, hingegen bleiben die erzielte Leistung und der Kundennutzen unberücksichtigt.<sup>353</sup>

Über die Beschäftigungsverhältnisse in der Wirtschaft können keine einheitlichen Aussagen getroffen werden. Ohne die starren Barrieren des BAT lassen sich Arbeitsorganisation und Personaleinsatz flexibler gestalten. Das Beschäftigungssystem außerhalb des öffentlichen Dienstes weist eine höhere Flexibilität auf, ist weniger an feste Stellenpläne und Eingruppierungen nach formaler Qualifikation gebunden. Aufstiegsmöglichkeiten, Vergütung, Zuständigkeiten und Entscheidungsfreiräume sind mehrheitlich von der Leistung des Arbeitnehmer, seiner tatsächlichen Kompetenz und Position abhängig. Im Durchschnitt liegen die Gehälter über denen im öffentlichen Dienst gezahlten, schwanken aber nach Branche und Unternehmensgröße und sind in vielen Firmen Verhandlungssache.<sup>354</sup> Zunehmend werden Modelle der leistungsorientierten Bezahlung in Kombination mit Zielvereinbarungen praktiziert.

Die Selbständigkeit als Beschäftigungsform stellt gegenwärtig eher eine Ausnahme dar. Freiberufliche Bibliothekare arbeiten heute meist als Informationbroker. Das künftige Spektrum wird jedoch weitaus vielfältiger: Bibliothekare können als Anbieter von Dienstleistungen für Bibliotheken (z. B. im Bereich Retrokonversion), als Informationsberater für Spezialbibliotheken, Unternehmen und Organisationen ohne eigene Informationsabteilung oder auch für Privatpersonen auftreten. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen ist mit steigendem Informationsbewußtsein zu rechnen. Da die zu leistende Informationsarbeit zumeist nicht den Umfang für die Anstellung eines „eigenen“ Informationsspezialisten erreichen wird, ist zu erwarten, daß selbständige Informationsfachleute mit dem Aufbau von Datenbanken, der Einführung eines Dokumentenverwaltungssystems, der Informationsrecherche usw. oder der regelmäßigen Dokumentenverwaltung beauftragt werden. Erste Ansätze dieses Trends zeichnen sich ab und werden in Kapitel 7.5 als Beispiel genannt.

---

<sup>352</sup> „Ziel- und ergebnisorientierter, auf den Bedarf von Forschung, Lehre, Studium und sonstiger wissenschaftlicher Arbeit ausgerichteter Einsatz der Ressourcen (Personal, Arbeitsmittel, Informations- und Kommunikationstechniken, finanzielle Mittel) im Rahmen der konzeptionellen und organisatorischen Vorgaben: Planung und Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Steuerung und Kontrolle der Arbeitsabläufe, Abstimmung der Arbeitsabläufe mit anderen Organisationseinheiten, Planung, Festlegung und Kontrolle des Arbeitseinsatzes.“ – Vollers/Sauppe (1997), S. 53

<sup>353</sup> Die input-bezogenen Indikatoren Bestandsgröße, Zugangszahlen, die benötigten Kenntnisse, der Arbeitszeitanteil usw. spiegeln aber nicht die angestrebte Leistung wieder z. B. die Qualität und den Nutzen der angebotenen Dienstleistung.

<sup>354</sup> Die Special Libraries Association stellt seit 1967 jährlich für die USA und Kanada den „SLA Salary Survey“ zusammen, der ausführliche statistische Angaben zu Gehältern in Spezialbibliotheken mit vielen Vergleichsmöglichkeiten präsentiert. Die Übersicht wird im Internet-Angebot der SLA und als jährliche Print-Ausgabe publiziert.

### 3.3 Arbeitsmarkt

Der Mangel verlässlicher statistischer Daten zu Spezialbibliotheken wurde bereits angesprochen (s. Kap. 2.4.1). **Quantitative Arbeitsmarktanalysen** des Bereichs wissenschaftliche Bibliotheken ergeben laut DBS 12.698 Stellen in großen wissenschaftlichen Bibliotheken.<sup>355</sup> Dem stehen 2.600 Stellen (nach korrigierten DBS-Daten), bzw. 5.000 Stellen (nach eigener Schätzung) in Spezialbibliotheken gegenüber.<sup>356</sup> Die Tabelle zeigt die Vergleichsberechnung der Personalstellen.

**Tabelle 8: Personalstellen in wissenschaftlichen und Spezialbibliotheken**

	Personalstellen (DBS)	Prozent	Personalstellen (Schätzung)	Prozent
große wissenschaftliche Bibliotheken	12.698	83,0 %	12.698	71,7%
Spezialbibliotheken	ca. 2.600	17,0 %	ca. 5.000	28,3%
Summe	15.298	100 %	17.698	100 %

Die Berechnung auf Grundlage der DBS-Daten fällt so gering aus, da hierbei nur ein Drittel der bekannten Spezialbibliotheken berücksichtigt wird. Die sehr vorsichtige Kalkulation von ca. 5.000 Personalstellen zeigt mit 28,3 % einen Wert, der früheren Schätzungen recht nahe kommt.

Ein verdeckter Arbeitsmarkt entzieht sich jeglicher quantitativen Einschätzung. Analog zu den Ergebnissen der Mobilisierungskampagne zur Imageförderung dokumentarischer Berufe<sup>357</sup> an der FH Potsdam kann auch für Spezialbibliothekare von der Existenz einer verdeckten Nachfrage ausgegangen werden, die jedoch nicht Gegenstand der folgenden Untersuchungen ist.

Auf Basis der Untersuchungen von Ilse Reichel aus dem Jahre 1970<sup>358</sup> und von Franz Fischer für den Zeitraum 1984-88<sup>359</sup> wurde bislang angenommen, daß ca. ein Drittel aller Bibliotheksstellen in Spezialbibliotheken angesiedelt ist.

<sup>355</sup> Das ist die Summe der Personalstellen an National- und zentralen Fachbibliotheken, Regional-, Universitäts- und sonstigen Hochschulbibliotheken laut DBS Berichtsjahr 1998 – vgl. Kap. 2.4.1, Tab. 4

<sup>356</sup> Nach Korrektur der DBS-Daten kann von 2.600 Stellen bei den 909 DBS-Teilnehmerbibliotheken ausgegangen werden. – Vgl. Kap. 2.4.1, Tabelle 4 und Fußnoten

Die Annahme, daß die DBS-Daten für die Spezialbibliotheken bezüglich der Personalstellen repräsentativ seien, führt zu 7.800 Personalstellen in Spezialbibliotheken, was einen Anteil von 38 % am bibliothekarischen Arbeitsmarkt entspräche. Da jedoch davon auszugehen ist, daß sich tendenziell eher größere Spezialbibliotheken an der DBS beteiligen und die Nicht-Teilnehmer mehrheitlich OPLs sind, erscheint dieser kalkulierte Wert überhöht.

<sup>357</sup> „Mehr als die Hälfte der Befragten [Multimediaunternehmen im Raum Berlin-Brandenburg, die bisher keine Dokumentare eingestellt haben] sehen prinzipiell Möglichkeiten, Dokumentare in ihrem Unternehmen zu beschäftigen. Das trifft auf knapp 40 % der Unternehmen zu, die bereits [...] Kenntnis vom Berufsbild des Dokumentars hatten, und erfreulicherweise sogar auf fast 20 % jener Firmen, denen der Beruf des Dokumentars bislang unbekannt war.“ – Vgl. Mobilisierungskampagne zur Imageförderung dokumentarischer Berufsfelder (1997) S. 57 [Ergänzung d. Verf.]

<sup>358</sup> Reichel ermittelte, daß ein Drittel der Stellenausschreibungen in der „Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie“ (ZfBB) im ausgewerteten Jahrgang 1970 auf Stellen in Spezialbibliotheken entfiel. – Vgl. Reichel (1971), S. 259

<sup>359</sup> Die Auszählung der Stellenanzeigen für Positionen des gehobenen Bibliotheksdienstes veröffentlicht in der Zeitschrift „Bibliotheksdienst“ (Jahrgänge 1984-1988) ergab folgende Verteilung auf die

Für die aktuelle Arbeitsmarktanalyse und als Grundlage für das zu erstellende Kompetenzprofil für Spezialbibliothekare (s. Kap. 5) wurde im Rahmen der vorliegenden Arbeit eine statistische Untersuchung und Auswertung aktueller Stellenausschreibungen durchgeführt.

Ziele dieser Untersuchung sind:

- die quantitative Analyse des Arbeitsmarktes Spezialbibliotheken – auch im Vergleich zum Stellenangebot in großen wissenschaftlichen Bibliotheken;
- die qualitative Auswertung der Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken hinsichtlich der Anforderungsprofile.

Als Publikation mit dem umfangreichsten Stellenangebot für Positionen im wissenschaftlichen Bibliothekswesen insgesamt wurde die Fachzeitschrift „Bibliotheksdienst“ ausgewählt.

Eine Vollerhebung ist für die spezialbibliothekarischen Stellenausschreibungen aus den folgenden Gründen nicht realisierbar:

- Die Anzeigen für Positionen in Spezialbibliotheken verteilen sich über die bibliothekarischen und dokumentarischen Fachorgane mit einem eindeutigen Schwerpunkt auf dem „Bibliotheksdienst“.
- Ein nicht quantifizierbarer Anteil weiterer Stellenausschreibungen wird außerhalb der Fachpublikationen in Zeitungen und elektronischen Listen ausgeschrieben.
- Eine eindeutige Identifizierung spezialbibliothekarischer Positionen wird erschwert durch die unklare Abgrenzung zu dokumentarischen Stellen und durch die unterschiedlichsten Berufsbezeichnungen (insbesondere bei Stellenausschreibungen außerhalb der Fachpresse).

Infolgedessen wird der Untersuchung der spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen ebenfalls der „Bibliotheksdienst“ als bestgeeignete und vollständigste Quelle zugrunde gelegt, im Bewußtsein, daß die ausgewerteten Daten zwar den Großteil – aber keinesfalls die Gesamtheit – aller spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen darstellen.

Grundlage der Untersuchung des Arbeitsmarktes wissenschaftliche Bibliotheken sind sämtliche im „Bibliotheksdienst“ veröffentlichten Stellenanzeigen der Jahre 1997-99. Um mittelfristige Veränderungen im Zeitvergleich zu ermitteln, wurden zusätzlich die Stellenangebote des Jahres 1994 (ebenfalls im „Bibliotheksdienst“)<sup>360</sup> ausgewertet.

Zunächst ist die Verteilung der offenen Stellen auf die verschiedenen Bibliothekstypen zu untersuchen. Dazu wurden die Stellenanzeigen den folgenden Kategorien zugeordnet: „Spezialbibliotheken“ (gemäß der präzisierten Definition), sonstige „wissenschaftliche Bibliotheken“, „öffentliche Bibliotheken“ und „Sonstiges“.<sup>361</sup> Die Graphik zeigt die Verteilung der Stellenanzeigen auf dem bibliothekarischen Arbeitsmarkt.

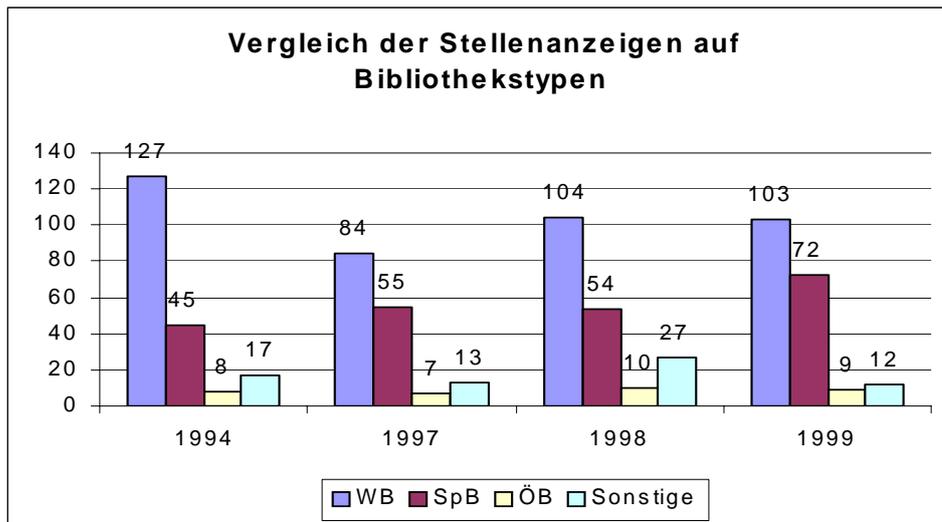
---

Bibliothekstypen: 32,49 % Spezialbibliotheken, 45,65 % alle übrigen wissenschaftlichen Bibliotheken, 19,61 % öffentliche Bibliotheken, 2,24 % Sonstige. – Vgl. Fischer (1990), S. 308

<sup>360</sup> Das Vergleichsjahr 1994 wurde gewählt, um eventuelle Veränderungen des Arbeitsmarktes zu untersuchen. Die Zeit direkt nach der Wiedervereinigung Deutschlands ist wegen der starken Umbrüche als Vergleichszeitraum ungeeignet.

<sup>361</sup> Die Daten zum ÖB-Bereich sind nicht repräsentativ, da Stellen für diesen Sektor überwiegend in anderen Zeitschriften publiziert werden. Sie wurden lediglich der Vollständigkeit halber erfaßt, um die Grundgesamtheit abzubilden.

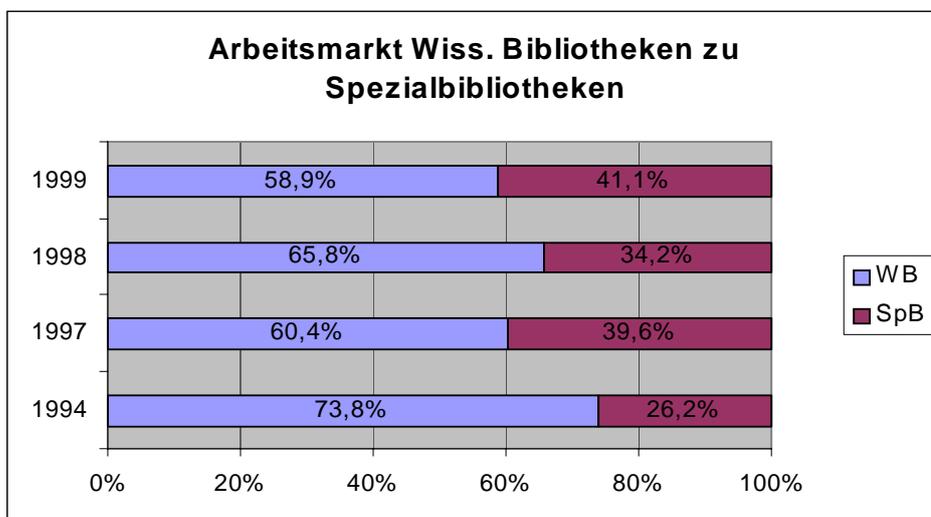
In die Kategorie „Sonstiges“ fallen Stellen an Ausbildungsinstitutionen, Infrastruktureinrichtungen (z. B. DBI), bei Bibliotheksdienstleistern (z. B. ekz) und Anbietern von Bibliothekssoftware.



**Abbildung 10: Verteilung der Stellenanzeigen auf Bibliothekstypen**

Die quantitative Auswertung belegt, daß ein konstanter Arbeitsmarkt für Spezialbibliothekare besteht. Der Zeitvergleich zeigt eine Wachstumstendenz.<sup>362</sup>

Der Vergleich der Stellenanzeigen für die Bereiche der großen wissenschaftlichen Bibliotheken einerseits und der Spezialbibliotheken andererseits ist geeignet, Verschiebungen innerhalb des engeren Arbeitsmarktes aufzuzeigen. Die folgende Grafik illustriert die prozentualen Anteile für beide Bereiche.<sup>363</sup>



**Abbildung 11: Arbeitsmarktvergleich wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken**

Das Ergebnis der Untersuchung<sup>364</sup> zeigt, daß im Durchschnitt der letzten drei Jahre 38,3 % der offenen Stellen im gesamten wissenschaftlichen Bibliothekswesen auf Positionen in Spezialbibliotheken entfallen. Damit ist der Nachweis erbracht, daß der Ar-

<sup>362</sup> Datentabelle zur Untersuchung s. Anhang A, Tabelle 3 und 4

<sup>363</sup> Die Grundgesamtheit der folgenden Auswertungen bezieht sich auf die Stellenanzeigen für wissenschaftliche Bibliotheken und Spezialbibliotheken (ohne Sonstiges und ÖB).

<sup>364</sup> Datentabelle zur Untersuchung s. Anhang A, Tabelle 5

beitsmarkt Spezialbibliotheken in Umfang und Wachstumstendenz einen für Aus- und Fortbildung zu berücksichtigenden Faktor darstellt.<sup>365</sup>

Als Grundlage für die Erarbeitung eines aktuellen zukunftsorientierten Qualifikationsprofils für Spezialbibliothekare soll zunächst eine **qualitative Arbeitsmarktanalyse** durchgeführt werden.

Das Qualifikationsprofil der Spezialbibliothekare von den ersten Anfängen der Spezialbibliotheken bis in die Gegenwart unterliegt einem signifikanten Wandel.

Da beim Aufbau der ersten Spezialbibliotheken die inhaltlich-fachliche Betreuung der kleinen Sammlung im Vordergrund stand, übernahmen Fachwissenschaftler oder andere Mitarbeiter aus den Institutionen diese Funktion. Ihre fachspezifische Qualifikation wurde höher eingeschätzt als die der damals eher geisteswissenschaftlich orientierten Bibliothekare, deren Methoden und Regelwerke für die neuen Publikationsarten wenig geeignet schienen. Erst ab einer gewissen Bestandsgröße wurde der bibliothekarischen Qualifikation größere Bedeutung beigemessen.<sup>366</sup> Die Notwendigkeit der bibliothekarischen Qualifikation war und ist den Trägerinstitutionen jedoch häufig schwer zu vermitteln. So analysiert Georg Leyh 1940:

„Die Fülle der Spezialbibliotheken bestimmt in hervorragendem Maße das äußere Gesamtbild des Bibliothekswesens der Gegenwart. In der inneren Entwicklungsgeschichte der modernen Bibliothek spielen sie, von wenigen Ausnahmen abgesehen [...] keine wesentliche Rolle. Nur mit der [...] geforderten fachmännischen Leitung werden auch die Spezialbibliotheken in den Zug der Entwicklung eingeschaltet sein.“<sup>367</sup>

Die besondere Personalsituation in Spezialbibliotheken wurde im Bibliotheksplan '73 durch die Anmerkung berücksichtigt, daß für Spezialbibliotheken von der Leitung durch einen ausgebildeten Bibliothekar – ansonsten eine Grundvoraussetzung – zugunsten eines Fachwissenschaftlers abgesehen werden kann.<sup>368</sup>

In dem Maße, in dem Spezialbibliotheken den Informationsbedarf ihrer Klientel nicht mehr aus den eigenen Beständen decken konnten und auf die Kooperation mit anderen Bibliotheken angewiesen waren, erfuhr die bibliothekarische Qualifikation eine deutliche Aufwertung, und eine langsame Veränderung der Einstellungspolitik setzte ein.

In den fünfziger und sechziger Jahren herrschte im deutschen Bibliothekswesen ein Mangel an Fachkräften. Da die Berufsanfänger meist eine Beschäftigung in den traditionellen Ausbildungsbibliotheken bevorzugten, klagten die Spezialbibliotheken über Nachwuchssorgen und griffen verstärkt auf Buchhändler oder angelerntes Personal

<sup>365</sup> Am Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin 1998/99 wurden im Vorfeld der Planung des Master-Studiengangs Bibliothekswissenschaft 719 IuD-Stellen zum zukünftigen Personalbedarf befragt. Auf Basis der 24,6 % auswertbaren Antworten wird ein jährlicher Bedarf von 26 Personen (zuzüglich Ersatzbedarf) prognostiziert. – Vgl. Reformierungsaspekte des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums (1999), S. 2075 Diese Ergebnisse erscheinen aufgrund des differierenden Berufsfeldes, der geringen Grundgesamtheit und der niedrigen Rücklaufquote für die vorliegende Arbeit nicht relevant.

<sup>366</sup> Die Praxis des Kaiserlichen Patentamtes mag ein Beispiel sein: Dort wurde zwar schon kurz nach der Gründung, nachweislich aber seit 1889, ein wissenschaftlicher Bibliothekar als Vorsteher eingesetzt, bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs wurden jedoch weitere Personalstellen ausschließlich mit Kräften, die aus dem Kanzlei- und Verwaltungsdienst der Behörde hervorgingen, besetzt. – Vgl. Fischer (1961), S. 563

<sup>367</sup> in: Handbuch der Bibliothekswissenschaft (1940), Bd. 3, S. 826

<sup>368</sup> vgl. Bibliotheksplan '73 (1973), S. 11

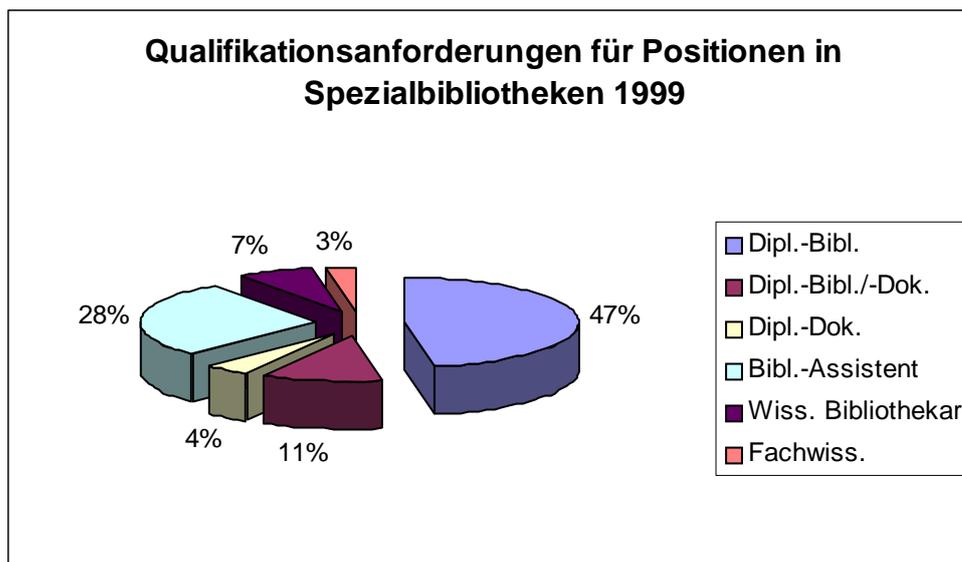
zurück. Spezialbibliotheken wurden in Ausbildung und Beruf nur als Randerscheinung wahrgenommen. In dieser Situation nahmen Bibliothekare eher durch „Zufall“ oder später infolge des in den großen wissenschaftlichen Bibliotheken einsetzenden Stellenrückgangs eine Stelle in einer Spezialbibliothek an.

Die Analyse der gegenwärtigen Situation zeigt, daß die Personalstruktur in Spezialbibliotheken weiterhin durch große Heterogenität gekennzeichnet ist. Die Beschäftigten verfügen über sehr unterschiedliche formale Qualifikationen:

- Beschäftigte aller bibliothekarischen Qualifikationsstufen (Assistenten, Diplom-Bibliothekare und wissenschaftliche Bibliothekare);
- Fachwissenschaftler;
- angelernte Mitarbeiter ohne bibliothekarische Qualifikation.

Um konkrete Aussagen über die gegenwärtigen und zukünftigen Qualifikationsanforderungen formulieren zu können, wurde eine qualitative Analyse der Stellenanzeigen für Positionen in Spezialbibliotheken durchgeführt.<sup>369</sup> Die Grundgesamtheit in den folgenden Untersuchungen bezieht sich ausschließlich auf die Stellenanzeigen für spezialbibliothekarische Positionen im „Bibliotheksdienst“.

Die 72 Personalstellen, die 1999 für Positionen in Spezialbibliotheken ausgeschrieben waren, erstrecken sich über alle Qualifikationsstufen.

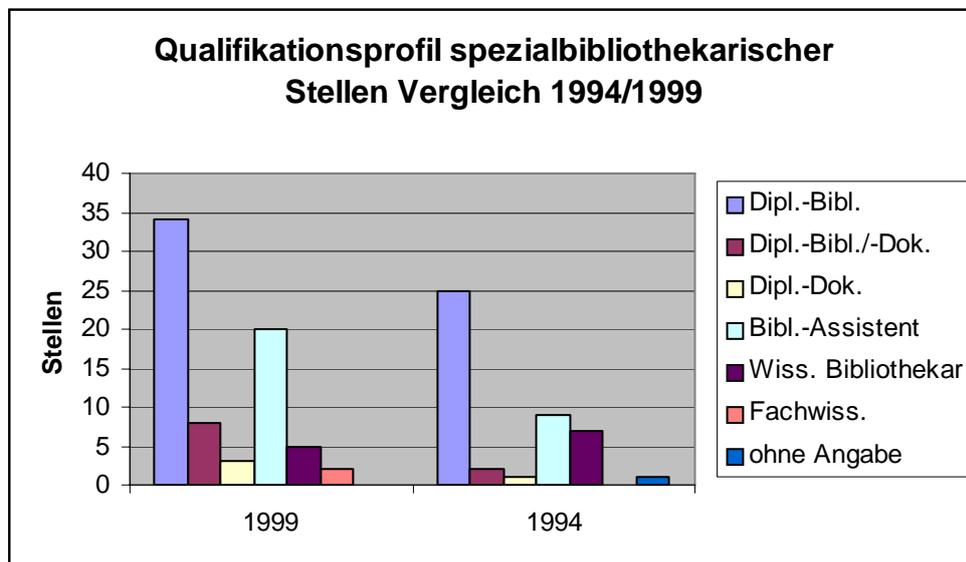


**Abbildung 12: Qualifikationsanforderungen für Positionen in Spezialbibliotheken 1999**

20 Stellen entfallen auf Bibliotheksassistenten, 37 sind auf der Diplom-Ebene und insgesamt sieben Stellen auf der Ebene des höheren Bibliotheksdienstes (fünf Stellen) bzw. Fachwissenschaftler (zwei Stellen) angesiedelt. Mit insgesamt 62 % dominiert die Nachfrage nach diplomierten Absolventen den spezialbibliothekarischen Arbeitsmarkt.

<sup>369</sup> Über die Beschäftigten in Spezialbibliotheken liegen (außer den unvollständigen DBS-Daten) keine statistischen Daten vor. Andere Quellen wie die DBI-Adreßdatei oder die Handbücher „Spezialbibliotheken in Deutschland“ (1996- ) weisen zwar Bibliotheken nach, lassen aber keine Rückschlüsse auf die Anzahl und Qualifikation der Beschäftigten zu. Die statistischen Daten der SLA-Mitglieder sind hinsichtlich der Qualifikation der Spezialbibliothekare nicht auf deutsche Verhältnisse übertragbar: 88 % haben einen Master-Abschluß in Library and Information Science, 21 % in einem anderen Fach. – Vgl. SLA membership survey (1997)

Vergleicht man dieses Ergebnis mit den 45 Stellen, die im Vergleichszeitraum 1994 für eine Tätigkeit in Spezialbibliotheken ausgeschrieben waren, so werden Veränderungstrends erkennbar.



**Abbildung 13: Qualifikationsprofil spezialbibliothekarischer Stellen 1994/1999**

Einerseits fällt die Zunahme der Stellen für Bibliotheksassistenten auf.<sup>370</sup> Des Weiteren ist die Tendenz festzustellen, daß Arbeitgeber zunehmend sowohl Diplom-Bibliothekare als auch Diplom-Dokumentare für Positionen in Spezialbibliotheken für geeignet halten (zwei Stellen 1994, acht Stellen 1999). Die konkrete Nachfrage nach Dokumentaren steigt kaum; Stellen für Fachwissenschaftler wurden 1994 nicht angeboten. Stellen des höheren Bibliotheksdienstes spielen in Spezialbibliotheken insgesamt keine große Rolle. Dieses entspricht der Schätzung von Gerd Paul, der auf Basis der DBS von 600 Stellen im höheren Dienst ausgeht.<sup>371</sup> Diese sind vor allem in Spezialbibliotheken öffentlich-rechtlicher Trägerschaft angesiedelt, in der mittleren Größenordnung als Leitungsfunktionen (z. B. bei den Landtagsbibliotheken) oder in größeren Bibliotheken als Fachreferenten und Abteilungsleiter.

Da das Untersuchungsergebnis eine signifikante Nachfrage nach diplomierten Informationsfachleuten (62 %) belegt, erscheint es folgerichtig für die Ausbildung auf dieser Ebene eine stärkere Berücksichtigung des Arbeitsfeldes Spezialbibliotheken vorzunehmen. Wenn nicht ausdrücklich erwähnt, geht die vorliegende Arbeit im folgenden von der Qualifikation eines Diplom-Bibliothekars oder -Dokumentars aus.

Gleichzeitig wird in der vergleichenden Auswertung die These bestätigt, daß die Integration von bibliothekarischen und dokumentarischen Tätigkeiten in Spezialbibliotheken zunimmt.

<sup>370</sup> Datentabelle s. Anhang A, Tabelle 6

<sup>371</sup> vgl. Paul (1999), S. 59-60, Anmerkung 11 und 12. In der Begründung des Schätzwertes wird jedoch auf die vielen Institutsbibliotheken (an Universitäten) hingewiesen, die durch Wissenschaftler geleitet werden. Da es sich bei diesen Bibliotheken nach der präzisierten Definition nicht um Spezial-, sondern um Hochschulbibliotheken handelt, wird die Anzahl der Positionen im höheren Dienst für die Spezialbibliotheken (im engeren Sinne) keinesfalls höher liegen.

### 3.4 Qualifikation von Spezialbibliothekaren

Aus der Perspektive der wahrzunehmenden Funktionen übernimmt der Spezialbibliothekar drei unterschiedliche Rollen als:

- Bibliothekar,
- Manager und
- Spezialist auf einem Fachgebiet.

Das spezifische Qualifikationsprofil des Spezialbibliothekars leitet sich ab aus den Voraussetzungen für die Ausübung der jeweiligen Funktionen. Indem der Bibliothekar aktive Dienstleistungen anbietet, sollte er flexibel weitere unterschiedliche Funktionen wahrnehmen, z. B. die Funktion eines Redakteurs bei der Erstellung von Dossiers, als Trainer bei der Schulung von Kunden oder als Berater, wenn es um die Unterstützung und Informationsversorgung von Forschungsprojekten geht.

Anders als in anderen Bibliothekstypen ist die **bibliothekarische Qualifikation** von Spezialbibliothekaren keine Selbstverständlichkeit. Auch heutzutage sind einige Trägerinstitutionen noch der Überzeugung, keine bibliothekarischen Fachkräfte zu benötigen. Teilweise erhalten Mitarbeiter der Institution den Auftrag, die Bibliothek „nebenbei“ zu betreuen. Andere Organisationen versetzen Mitarbeiter, die aus den verschiedensten Gründen ihren bisherigen Arbeitsplatz in der Institution nicht mehr wahrnehmen, in die Bibliothek oder beauftragen einen Sekretär oder eine Schreibkraft mit der Bibliotheksarbeit. Insbesondere in den Kleinstbibliotheken ist der Anteil der Mitarbeiter ohne bibliothekarische Qualifikation besonders hoch.<sup>372</sup> Eine derartige Personalpolitik zeugt von Unkenntnis oder Ignoranz der Informationsversorgung und belegt, daß der Stellenwert der Information in den entsprechenden Organisationen noch nicht erkannt wurde, ist aber die Realität und das nicht nur im öffentlichen Dienst.<sup>373</sup>

Dabei erfordert die Breite des Tätigkeitsspektrums in einer kleinen Bibliothek Kompetenzen für alle anfallenden Aufgaben und daher den bibliothekarischen „Generalisten“ weniger den „Spezialisten“. Diplom-Bibliothekare können in Spezialbibliotheken i. d. R. ein größeres Spektrum ihrer Sachkompetenz einsetzen als in den stark arbeitsteilig organisierten großen Bibliotheken.

Die Beschäftigung ehrenamtlichen Personals, das in Zeiten knapper Kassen zunehmend in den öffentlichen Bibliotheken eingesetzt wird, ist in wissenschaftlichen Spezialbibliotheken eher selten.<sup>374</sup>

<sup>372</sup> In den USA spricht man von „para-professionals“, „technicians“, „associates“ oder „support staff“. Laut einer Ermittlung von Joan Williamson hatten 1988 in Großbritannien ein Viertel der Mitarbeiter in OPLs keine bibliothekarische/dokumentarische Ausbildung. – St. Clair/Williamson (1995), S. 12

Die Untersuchung von Gläser/Heckmann (1997) über OPLs in Hannover kommt (allerdings unter Einbeziehung von universitären Institutsbibliotheken) zu dem Ergebnis, daß nur ca. ein Drittel der OPLs über eine bibliothekarische Ausbildung verfügt.

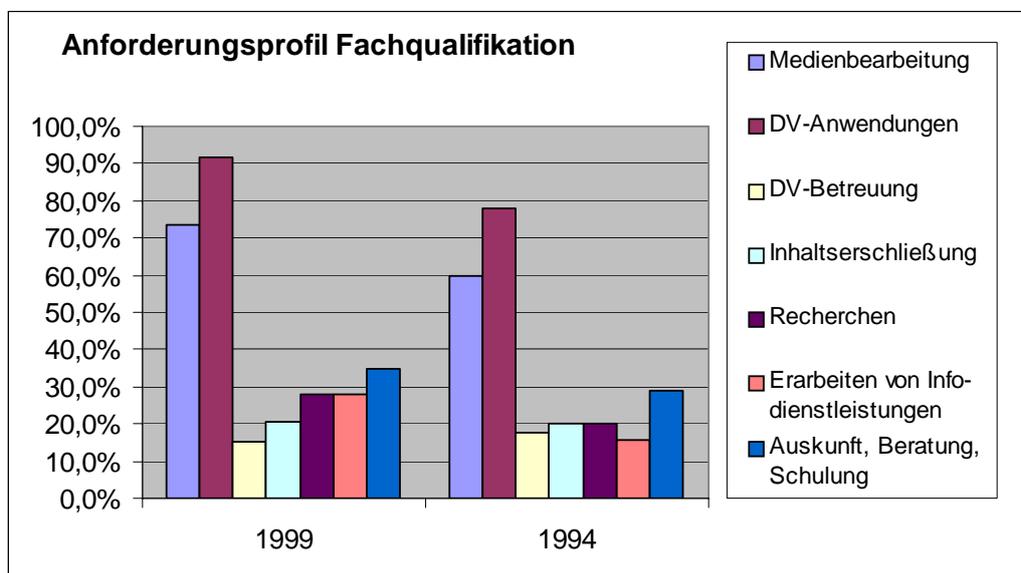
<sup>373</sup> Von derartigen Schwierigkeiten berichtet u. a. die Arbeitsgemeinschaft der Hannoverschen Behördenbibliotheken.

<sup>374</sup> Bei einer Befragung des DBV gaben nur vier Spezialbibliotheken an, ehrenamtliche Mitarbeiter zu beschäftigen. – Vgl. Thier (1998), S. 108

Freiwillige Helfer sollten ausschließlich für zusätzliche Aufgaben eingesetzt werden. In Spezialbibliotheken konzentriert sich dieses meist auf Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder die Arbeiten mit besonderen Beständen, Archiven etc. Im Positionspapier des DBV werden die Art der Aufgabe, die Vertragsgestaltung und die rechtlichen Rahmenbedingungen dargelegt. – Vgl. Freiwillige – (k)eine Chance für Bibliotheken (1999), S. 1235

Um die gegenwärtigen Qualifikationsanforderungen an Spezialbibliothekare für einzelne Kompetenzen zu konkretisieren, wurden die Ausschreibungstexte der Anzeigen im Hinblick auf die geforderten Kenntnisse und Eigenschaften analysiert. Da die Arbeitgeber bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter nicht nur die gegenwärtigen Aufgaben, sondern auch die zukünftigen Herausforderungen bedenken, ist davon auszugehen, daß die Stellenanzeigen ein Qualifikationsprofil mit Gültigkeit für die kurz- bis mittelfristige Zukunft reflektieren. Ausgehend von den vorliegenden Formulierungen der Stellenanzeigen wurden für die Analyse die folgenden Qualifikationsbereiche unterschieden: bibliothekarisch-dokumentarische Fachqualifikation, Managementqualifikation, fachspezifische Qualifikation und Schlüsselqualifikationen.

Hinsichtlich der bibliothekarisch-dokumentarischen Fachqualifikation ergibt sich folgende prozentuale Nennung der Qualifikationen in den Stellenanzeigen für spezialbibliothekarische Positionen.<sup>375</sup>



**Abbildung 14: Anforderungsprofil Fachqualifikation**

Am häufigsten enthielten die Stellenanzeigen Aussagen zu EDV-Kenntnissen. Dieses Ergebnis unterstreicht die Relevanz der Kompetenz im Bereich der Informationstechnologie. Die klassisch bibliothekarischen Aufgaben (Medienbearbeitung) werden überwiegend genannt und bestätigen den Stellenwert der Fachqualifikation als Kernkompetenz. Im zeitlichen Vergleich wird eine Zunahme der eher dokumentarischen Aufgaben (Inhaltserschließung und Recherchen) deutlich. Im Bereich „Auskunft, Beratung, Schulung“ deutet sich ein Wandel der Aufgaben an: während 1994 hier vor allem Auskunftstätigkeit genannt wurde, kommen 1999 zunehmend Beratungs- und Schulungsaufgaben hinzu. Der Eindruck, daß von den Bewerbern ein zunehmend breiteres fachliches Anforderungsprofil gefordert wird, läßt sich durch den insgesamt leichten Anstieg aller Tätigkeitsbereiche belegen. Damit bestätigt die Untersuchung die These, daß in Spezialbibliotheken der bibliothekarische/dokumentarische Generalist gefragt ist.

<sup>375</sup> Datentabelle s. Anhang A, Tabelle 7

Die wachsende Bedeutung der **Managementqualifikation** wird in den USA seit den achtziger und in der deutschen Literatur seit den neunziger Jahren thematisiert. Informationseinrichtungen sind aufgefordert, Leistung und Nutzen nachzuweisen und wirtschaftlich zu arbeiten. Der Bibliothekar muß auf interne und externe Veränderungen reagieren und die Spezialbibliothek kontinuierlich weiterentwickeln. Soll der Bibliothekar den Unternehmenserfolg aktiv durch innovative Informationsarbeit unterstützen, so muß er neben dem bibliothekarischen auch über Management-Knowhow verfügen.

Bei der Analyse der Stellenauswertung wurde deutlich, daß sich die Anforderung an die Managementqualifikation zwar aus dem Kontext der Stellenausschreibung ergibt oder aus Hinweisen ableiten läßt, der Interpretationsspielraum sich aber einer objektiven Erfassung entzieht.

Daneben dauert die Diskussion um die Frage an, welche Bedeutung der **fachspezifischen Qualifikation** beizumessen ist. Da Personal mit einer Doppelqualifikation u. a. wegen der Studienstruktur in Deutschland kaum verfügbar ist,<sup>376</sup> muß die Trägerinstitution entscheiden, welche Qualifikation sie im Einzelfall je nach Tätigkeitsbereich und Wissenschaftsdisziplin höher bewertet.<sup>377</sup> In der Praxis müssen sich die Mitarbeiter die jeweils fehlende Qualifikation am Arbeitsplatz aneignen.

Die Auswertung der Stellenausschreibungen für Spezialbibliothekare ergab, daß in 33 % (1999) bzw. 27 % (1994) der Stellenausschreibungen fach- bzw. branchenspezifische Kenntnisse des Bewerbers gefordert werden. Jedoch variiert die Tiefe der Kenntnisse von einem „Fachstudium mit Promotion“ über „Grundkenntnisse des Faches“ bis zu „Interesse am Fachgebiet“.

Bei der Potsdamer Umfrage von Beschäftigten in Dokumentationsstellen halten sogar fast 60 % der Befragten eine zusätzliche Qualifikation (im Sinne von Fachkenntnissen im Bereich Naturwissenschaften, Fremdsprachen, Kunst, Wirtschaft usw.) für wünschenswert, allen voran Kenntnisse im Bereich Naturwissenschaften.<sup>378</sup> Die Problematik der fachspezifischen Qualifikation von Informationsfachleuten wird im weiteren Verlauf der Arbeit wieder aufgegriffen (s. Kap. 5.6.4).

Des Weiteren wurde über die Analyse der Stellenausschreibungen untersucht, inwieweit **Schlüsselqualifikationen** bei den Bewerbern für Positionen in Spezialbibliotheken vorausgesetzt werden. Die sehr unterschiedlichen Hinweise auf Schlüsselqualifikationen wurden zu den vier Bereichen „selbständiges Arbeiten und Verantwortung“, „Teamfähigkeit“, „Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit“ sowie „Service- und Kundenorientierung“ zusammengefaßt.<sup>379</sup>

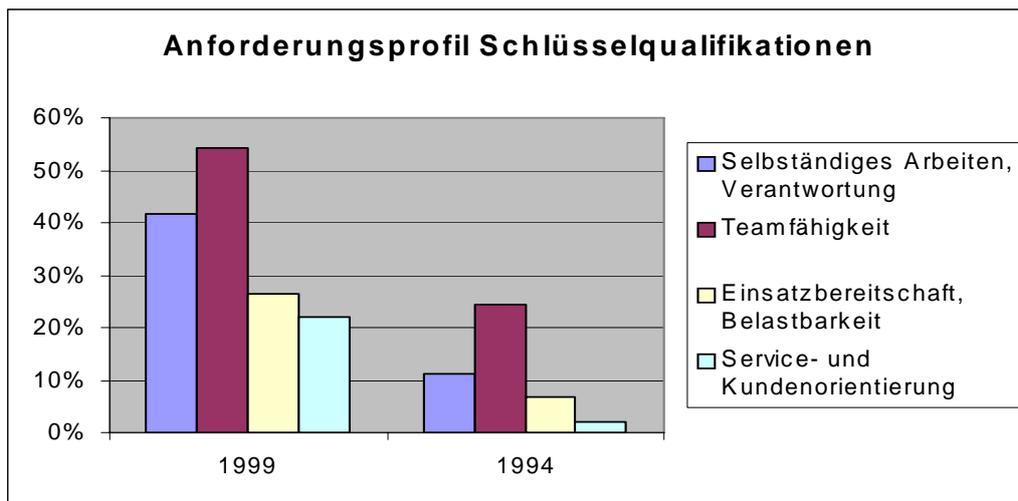
---

<sup>376</sup> In den USA ist eine Doppelqualifikation durch die Kombination von Bachelor- und Master-Studiengängen in verschiedenen Disziplinen leichter erreichbar.

<sup>377</sup> Der Grund warum Trägerinstitutionen weiterhin die fachspezifische Qualifikation von Spezialbibliothekaren favorisieren, liegt nach Aussage von Berufspraktikern u. a. in der besser einschätzbaren Qualifikation des Fachwissenschaftlers und am Festhalten an bestehenden Strukturen. Über das Knowhow von Bibliothekaren sind potentielle Arbeitgeber hingegen oft nicht ausreichend informiert.

<sup>378</sup> vgl. Hennings (1997), S. 275

<sup>379</sup> Datentabelle s. Anhang A, Tabelle 8



**Abbildung 15: Anforderungsprofil Schlüsselqualifikationen**

Werden die sogenannten „soft skills“ 1994 vor allem als „Teamfähigkeit“ oder seltener als „Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten“ in weniger als der Hälfte der Stellenanzeigen genannt,<sup>380</sup> so legen 1999 bereits deutlich mehr Arbeitgeber Wert auf Schlüsselqualifikationen, und es finden sich in jeder Stellenanzeige durchschnittlich 1,4 Hinweise auf Schlüsselqualifikationen.<sup>381</sup> Die Rangfolge der einzelnen Schlüsselqualifikationen verändert sich dabei nicht. Zunehmend werden besonderes Engagement, Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft, häufig kombiniert mit einer ausgeprägten Service- und Kundenorientierung, von den Spezialbibliothekaren erwartet. Diese Ergebnisse weisen auf einen Bedeutungszuwachs der persönlichen und sozialen Kompetenz im spezialbibliothekarischen Anforderungsprofil hin.

Im Hinblick auf die Qualitäts-, Kunden- und Zukunftsorientierung ist die Kompetenz des Personals wohl der wichtigste Erfolgsfaktor in Spezialbibliotheken.

Ein Qualitätsmerkmal stellt die fachliche Qualifikation dar. Einige Informationseinrichtungen informieren ihre Kunden in einer professionellen Präsentation über die Kompetenzen ihres Personals. Das vermittelt dem Kunden Transparenz und reduziert unrealistische Kundenerwartungen an das Personal.<sup>382</sup> Die Klarstellung von Kompetenzen ist dabei keine neue Form der Hierarchie, sondern wird als Verantwortung gegenüber dem Kunden verstanden. Kundenorientierung und Dienstleistungsbereitschaft sind weitere Qualitätsmerkmale, die von allen Mitarbeitern getragen und in ihrer Arbeitshaltung „gelebt“ werden sollten.

Die detaillierte Definition eines Anforderungsprofils, in das die aufgezeigten Untersuchungsergebnisse einfließen, wird in Kapitel 5 vorgelegt.

<sup>380</sup> 1994 enthalten nur 20 der 45 Stellenanzeigen Anzeichen auf Schlüsselqualifikationen.

<sup>381</sup> Datentabelle s. Anhang A, Tabelle 8

<sup>382</sup> Spezialbibliotheken erreichen das, ohne bürokratisch oder übertrieben hierarchisch zu wirken, z. B. über ihre Homepage oder in einer Info-Broschüre über die Bibliothek. Dort werden die einzelnen Mitarbeiter mit ihren Aufgabengebieten vorgestellt. Oder die Bibliotheksmitarbeiter tragen Namensschilder mit dem Zusatz eines Titels. Dies ist seltener der offizielle akademische Titel als vielmehr eine im Unternehmen eingeführte Bezeichnung, welche die Kompetenz zum Ausdruck bringt (z. B. Informationsmanager, Information officer, Bibliothekar, Bibliotheksassistent). In dieses System sind alle Mitarbeiter von der Aushilfskraft bis zum Fachwissenschaftler gut einzugliedern.

### 3.5 Arbeitsorganisation

Wissenschaftliche Bibliotheken stehen stets im Spannungsverhältnis von Verwaltung und Wissenschaft.<sup>383</sup> Große wissenschaftliche Bibliotheken tendieren dabei i. d. R. stärker zur Verwaltungsnähe. Als selbständige Institutionen beschäftigen sie jeweils eigene Verwaltungsabteilungen, die Anzahl der Beschäftigten erfordert einen hohen Koordinations- und Organisationsaufwand, und gegenüber ihrem großen, meist recht heterogenen Kundenkreis präsentieren sie sich mit festen Regularien und Abläufen häufig eher als Verwaltungsorgan, weniger als Kooperationspartner oder Dienstleister für die Wissenschaft. Im Gegensatz dazu nehmen Spezialbibliotheken als kleinere Abteilungen innerhalb von Institutionen weniger Verwaltungsaufgaben wahr. Ihr Auftrag erfordert eine starke Dienstleistungsorientierung im Hinblick auf die Bedürfnisse ihres meist kleinen, homogenen Kundenstamms. Interne Regeln und Abläufe werden der ausgeprägten Kundenorientierung untergeordnet bzw. angepaßt. So sind Spezialbibliotheken gekennzeichnet durch eine größere Nähe zum Kunden bzw. zur Wissenschaft.

In den großen bis mittleren wissenschaftlichen Bibliotheken findet man eine verhältnismäßig einheitliche Arbeitsorganisation vor, die durch eine starke Zergliederung in einzelne Arbeitsprozesse charakterisiert ist. Die klassischen Hauptsegmente Erwerbung, Erschließung und Benutzung entsprechen der traditionellen Abteilungsstruktur. Die Abteilungen untergliedern sich zunächst nach Medienarten und speziellen Funktionen, auf einer weiteren Ebene zusätzlich durch fachliche und funktionale Spezialisierung der Mitarbeiter. Ein derartig tayloristisches Arbeitsprinzip führt vielfach zu langen Prozeßzeiten,<sup>384</sup> geringer Flexibilität, mangelnder Prozeßorientierung und hohem Organisations- und Koordinierungsbedarf. Auf die paradoxe Konsequenz des arbeitsteiligen Personaleinsatzes weist Klaus Ceynowa hin:

„Dieser ‚Taylorismus‘ der Bibliotheksarbeit ist ein erstaunliches Phänomen, wenn man bedenkt, daß Bibliotheksmitarbeiter in der Regel hochqualifizierte, durch eine Laufbahnprüfung ausgewiesene und zudem oft auf Lebenszeit ‚eingekaufte‘ Fachkräfte sind. Sind diese Mitarbeiter nicht viel zu wertvoll, um ihre Fähigkeiten auf die dauernde Wiederholung eines und nur eines Arbeitsganges zu verschwenden? Sollte man von ihnen nicht mehr und Wichtigeres verlangen, als sich ausschließlich um ein einzelnes Element der Bibliotheksleistung zu kümmern?“<sup>385</sup>

Die Arbeitsteilung nach hierarchischen, funktionalen und organisatorischen Prinzipien nimmt von mittleren zu kleineren Bibliotheken sukzessive ab, ist also in der Mehrheit der Spezialbibliotheken wenig ausgeprägt. Die stärkere Kundenorientierung und ein hoher Arbeits- und Leistungsdruck fordern einen möglichst effizienten und flexiblen Personaleinsatz und führen zu überwiegend multifunktionalen Arbeitsplätzen.

Während einige große wissenschaftliche Bibliotheken noch im Jahr 2000 abwägen, ob eine Integration von Erwerbung und Katalogisierung sinnvoll ist,<sup>386</sup> praktizieren die meisten Spezialbibliotheken schon lange – unabhängig vom EDV-Einsatz – integrierte

<sup>383</sup> vgl. Paul (1999), S. 54

<sup>384</sup> Die zahlreichen Schnittstellen und die damit verbundenen Warte- und Liegezeiten führen im Vergleich zu einem integrierten Arbeitsablauf zu längeren Bearbeitungszeiten.

<sup>385</sup> Ceynowa (1997), S. 255

<sup>386</sup> Aus der mehr als zwei Jahrzehnte langen positiven Erfahrung mit integrierten Geschäftsgängen am Bibliothekssystem Oldenburg und an der Universitätsbibliothek (im folgenden: UB) Konstanz, äußerte Han Wätjen in seinem Vortrag auf dem Bibliothekskongreß 2000 in Leipzig seine Ver-

Arbeitsabläufe. Mischarbeitsplätze<sup>387</sup>, oft in Verbindung mit Team- oder Gruppenarbeit, sind hier die vorherrschende Arbeitsorganisation.

Die vertikale Differenzierung in drei bis vier Laufbahnen, die sich am Beamtenrecht orientiert, prägt in allen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes die hierarchische Struktur. In den meist kleineren Spezialbibliotheken tritt sie im Gegensatz zu den größeren wissenschaftlichen Bibliotheken wegen der geringeren Personalstärke weniger stark in Erscheinung und umfaßt oft nur zwei Ebenen. Im Bereich der Wirtschaft werden heute eher „flache“ Hierarchien bevorzugt. Rationalisierungsmaßnahmen haben in den letzten Jahren in vielen Spezialbibliotheken zu einer Reduzierung des Personals geführt.

Eine optimale Arbeitsorganisation in der Spezialbibliothek zeichnet sich aus durch:

- die maximale Bündelung von Aufgaben und eine geringe Arbeitsteilung bzw. Spezialisierung, so können Aufgaben ganzheitlich bearbeitet werden;
- hohe Flexibilität, um die Arbeitsform den wechselnden Erfordernissen anzupassen (Projektarbeit);
- Kongruenz, d. h. daß im optimalen Fall Entscheidungsfindung, Verantwortung und Aufgabenbearbeitung von einem Mitarbeiter wahrgenommen werden.

Ein **Wandel der Organisationsstrukturen** im Hinblick auf eine verbesserte Kundenorientierung setzt unabhängig von der Art der Institution einen Perspektivenwechsel voraus. Die Informationsberaterin Barbie E. Keiser betont die Notwendigkeit zum strukturellen Wandel für Spezialbibliotheken und konstatiert:

“Special libraries cannot move towards new structures without first shifting from a departmentalized structure to a project-oriented approach.”<sup>388</sup>

Die nachstehende Tabelle stellt die wichtigsten Aspekte von bisherigen und neuen Strukturen in Organisationen gegenüber.<sup>389</sup>

**Tabelle 9: Wandel der Organisationsstrukturen in Spezialbibliotheken**

Bisherige Struktur	Neue Struktur
Untergliederung in Abteilungen	Aufteilung in Arbeitsgruppen/Teams
nach innen gerichteter Blickwinkel	nach außen gerichteter Blickwinkel, kundenorientiert
Spezialisierung der Mitarbeiter	breite Aufgabenvielfalt
hohe Identifikation gegenüber der Abteilung, geringer gegenüber Bibliothek und Institution	hohe Identifikation mit dem Team/Projekt
eingeschränkter Zugang zur Information	offenes Informationssystem für alle Mitarbeiter, lernendes System

wunderung über das nachhaltige Festhalten am traditionellen Geschäftsgang in vielen großen wissenschaftlichen Bibliotheken. – Vgl. Wätjen (2000)

<sup>387</sup> Einen Zusammenhang zwischen dem „Taylorisierungsgrad“ der Arbeitsorganisation und dem institutionellen Arbeitsumfeld weist Gerd Paul in seiner Studie nach. Danach fällt der Anteil der Mischarbeitsplätze (mit drei oder mehr Haupttätigkeiten) in Spezialbibliotheken in Forschungseinrichtungen (mit 49,1 %) und in Behördenbibliotheken (41,4 %) deutlich höher aus als in Hochschulbibliotheken (37,4 %). – Vgl. Paul (1999), S. 229

<sup>388</sup> Keiser (1999), S. 18

<sup>389</sup> Die Tabelle wurde von der Verfasserin zusammengestellt auf Grundlage der Diskussion im Workshop von Barbie E. Keiser: Essential management techniques for the technology-based special library, September 1998, DBI Berlin.

Vor allem unter der Perspektive einer Qualitäts- und Kundenorientierung führen einige Spezialbibliotheken neue Organisationsmodelle ein. Dabei scheinen Strukturen, die Prinzipien der Zentralisierung und Dezentralisierung kombinieren, das größte Erfolgspotential zu bieten.

Beispiele für veränderte Organisationsstrukturen, die dem Trend der **Dezentralisierung** folgen, sind in der Praxis in den folgenden Entwicklungen zu finden:

- In großen Unternehmen oder Organisationen werden in direkter Nähe zu den Kundengruppen dezentrale Informationseinrichtungen angesiedelt.
- Dort wo Institutionen auf Teamstrukturen und Projektarbeit umstellen, werden Informationsspezialisten teilweise als Mitglieder in feste oder wechselnde Teams integriert.
- Die Zielgruppenorientierung wird als Organisationsstruktur in die Informationseinrichtung transferiert. So fungiert ein Teil der Bibliotheksmitarbeiter jeweils als fester Ansprechpartner für einen Kundenkreis, eine Abteilung, ein Projekt oder eine spezifische Zielgruppe. Für „seine“ Kunden nimmt der Bibliothekar alle kundenorientierten Bibliotheksfunktionen wahr, wie z. B. die Bearbeitung sämtlicher Anfragen und Recherchen, Dokumentbestellungen, Erstellung von kundenspezifischen Dienstleistungen usw.

In anderen Aspekten bietet die **Zentralisierung** optimale Kundenorientierung wie die Praxisbeispiele innovativer Informationseinrichtungen zeigen:

- Ein zentrales Portal für in- und externe Informationssysteme für alle Arten der Information und sämtliche Medien usw. bietet dem Kunden einfacheren Zugang als das bisherige Nebeneinander von Katalogen, Datenbanken, Nachweisen und Dokumenten.
- Eine zentrale Anlaufstelle der Bibliothek ist jederzeit für alle Kunden erreichbar. Hier erfolgt die Entgegennahme aller Kundenanfragen; Kurzinformationen werden möglichst sofort vermittelt, alle anderen Anliegen intern an die entsprechenden Spezialisten weitergeleitet.

Der Einsatz neuer Organisationsmodelle soll am Beispiel zweier Spezialbibliotheken kurz vorgestellt werden.

Die Abteilung „Bibliothek und Dokumentation“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung praktiziert Kundenorientierung, indem jeder Forschungsschwerpunkt von einem oder mehreren Bibliotheksmitarbeitern betreut wird. Dieser ist Ansprechpartner für alle Informationsanliegen „seiner“ Kunden und übernimmt die Bearbeitung sämtlicher daraus resultierender Aufgaben (Erwerbung, Dokumentbeschaffung, Online- und Internetrecherchen usw.). Daneben gibt es eine zentrale Informationsstelle, die für alle Kunden zuständig und während der gesamten Öffnungszeiten besetzt ist.<sup>390</sup>

In der Spezialbibliothek des Pharma-Unternehmens Hoffmann-LaRoche bildet ein Teil der Bibliotheksmitarbeiter das sogenannte „front office“. Ihre Aufgabe ist es, auf die unterschiedlichen Zielgruppen von Kunden zuzugehen, in cross-funktionalen Teams der verschiedenen Unternehmensbereiche mitzuarbeiten und die Teams durch Informationsversorgung und -beratung zu unterstützen. Die supportive Infrastruktur der Biblio-

---

<sup>390</sup> Auskunft von Gerd Paul, Leiter der Abteilung Bibliothek und Dokumentation des Wissenschaftszentrums Berlin

theek bilden die Mitarbeiter des „back office“, die z. B. die Funktionen des Geschäftsgangs übernehmen.<sup>391</sup>

Den Trend zur Dezentralisierung konstatieren auch Guy St. Clair und Andrew J. Berner und sprechen vom „insourced information specialist“:

“As managers and department chiefs realize that they need information (and come to understand the competitive advantage of excellence in the delivery of mission-critical information), they are also beginning to recognize that the department might very well need its own information management specialist, someone who can perform all functions connected with the management and delivery of information and who performs them exclusively for the department in question. When that unit's manager decides to hire a person to do this work, with his or her tasks limited to serving that unit, the unit is insourcing.”<sup>392</sup>

Der Informationsspezialist übernimmt für die Abteilung oder die jeweilige Einheit alle Funktionen der Informationsversorgung (Informationsbeschaffung, -selektion, -verteilung, -management usw.). Diese Situation bietet optimale Möglichkeiten zur Interaktion zwischen dem Informationsspezialisten und den anderen Mitarbeitern der Abteilung. Die Rolle des Bibliothekars wandelt sich von einer „nur“ unterstützenden Funktion (Supportfunktion) zu einer aktiven Mitwirkung und einem kritischen Erfolgsfaktor für die Abteilung.

**Telearbeit**, als neue Form der Arbeitsorganisation, spielt nach Aussage von Michaela Mautrich vom EDBI in Spezialbibliotheken derzeit noch keine Rolle. Allerdings ist in nächster Zeit mit einem deutlichen Anstieg der Telearbeit auch in deutschen Organisationen und Unternehmen zu rechnen.<sup>393</sup> Umfragen bei Unternehmen, die alternierende Telearbeit einsetzen (wie BMW oder IBM<sup>394</sup>) zeigen positive Erfahrungen sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch bei ihren Vorgesetzten. Die Produktivität am Heimarbeitsplatz wird höher eingeschätzt als am herkömmlichen Firmenarbeitsplatz, ein Defizit an Kommunikation wird nicht beklagt. Voraussetzungen für die positive Akzeptanz sind eine gezielte Personalauswahl und geeignete Arbeitsaufgaben, die moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes und das Funktionieren der IuK-Technik, eine teamzentrierte Arbeitsweise mit Möglichkeiten der Kommunikation und persönlicher Kontakte sowie ein zielorientiertes Management (Management by objectives). Daß in einigen Organisationen das Management nicht von Telearbeit überzeugt ist, liegt teilweise am letztgenannten Aspekt und dem Festhalten am bisherigen Führungsverhalten. Der Mitarbeiter untersteht nicht mehr der direkten Kontrolle. Damit setzt Telearbeit Vertrauen in den Mitarbeiter voraus und überträgt dem Mitarbeiter eine größere Verantwortung und mehr Freiraum, erfordert aber auch mehr Selbstdisziplin. Als geeignete Tätigkeiten für einen Telearbeitsplatz nennt Jürgen Kotschenreuter:

„Sachbearbeitung, Knowledge-work, problemlösende Aufgaben, Aufgaben, die viel Konzentration erfordern, Daten-/Texterfassung, Informations- und Auskunftsdienste, Übersetzarbeit, Recherchen, Verfassen umfangreicher Unterlagen,

<sup>391</sup> Kessler (2000), S. 167

<sup>392</sup> St. Clair (1997c), S. 20

<sup>393</sup> Diese Schlußfolgerung kann aufgrund der Auswertung der zahlreichen Veröffentlichungen und Studien (zusammengestellt in der Bibliographie „Arbeit in der Informationsgesellschaft“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit) gezogen werden. – Vgl. Wagner (1999)

<sup>394</sup> vgl. Glaser (1995)

Berichte, Studien und Analysen, Entwickeln von Programmen und Softwaremodulen, Trouble shooting“.<sup>395</sup>

Auch die Erfahrungen mittelständischer Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen mit Telearbeit in den verschiedensten Anwendungsbereichen<sup>396</sup> zeigen, daß die Arbeitsform tendenziell für spezialbibliothekarische Aufgabenbereiche zukünftiges Entwicklungspotential bietet. Die Einrichtung von Call-Centern<sup>397</sup>, die Durchführung von Recherchen, Tätigkeiten des elektronischen Publizierens u. ä. lassen sich problemlos in alternierender Telearbeit in bestehende Spezialbibliotheken integrieren.

Von der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird als eine zukünftige Unternehmensform das **virtuelle Unternehmen** prognostiziert.<sup>398</sup>

Die zukünftige Rolle der Spezialbibliotheken in den sich wandelnden Organisationsstrukturen beschreibt der Berater im Wissensmanagement Rory L. Chase:

„Libraries and information centers are not immune to the forces that are transforming organizations. In fact, they are at the forefront of the digital revolution. The romantic view of libraries as physical structures housing the wisdom of the ages is being swept away by the cold reality of the Internet, Intranets, and multimedia technologies. It is the knowledge workers – not the offices where they work, nor the supporting IT technologies – who are the wealth creators in the Knowledge Age.“<sup>399</sup>

Virtuelle Unternehmen präsentieren sich gegenwärtig in zwei unterschiedlichen Modellen: Einerseits bilden sich virtuelle Unternehmen in Form eines Netzwerks mehrerer kleiner Firmen oder einzelner Selbständiger, die temporär zur Bearbeitung von Projekten kooperieren. Andererseits sind es globale Konglomerate mit einer Holding im Unternehmenszentrum und einem mehr oder weniger permanenten Netz von Zulieferern, die überwiegend virtuell zusammenarbeiten. Bereits weit fortgeschritten in der Entwicklung zum virtuellen Unternehmen, in dem es meist nur noch einen kleinen festen Personalstamm geben wird und das teilweise zumindest nur auf Zeit existiert, sind z. B. Ingenieurbüros, Unternehmensberatungen und Firmen im Bereich der Software-Entwicklung. Im ersten Szenario ist die Einbeziehung eines selbständigen Informationsvermittlers in das Projekt denkbar. Im zweiten Fall wird die Informationsabteilung oder der einzelne Informationsspezialist seine extern arbeitenden Kunden über das WWW oder ein Intranet mit Informationen und Dienstleistungen versorgen.<sup>400</sup> Die Arbeit in virtuellen Organisationen setzt erweiterte Kompetenzen des Spezialbibliothekars voraus.<sup>401</sup> Die Bewältigung dieses Wandels wird eine Voraussetzung für den zukünftigen

<sup>395</sup> Kotschenreuter (1995) S. 17

<sup>396</sup> Mittelständische Unternehmen nennen vielfach Informationsrecherchen, Publizieren, Produktplanung und konzeptionelle Tätigkeiten als hauptsächliche Einsatzbereiche für Telearbeit. – Vgl. Telearbeit (1999), S. 59, 65, 75

<sup>397</sup> vgl. Mautrich/Weisel (2000)

<sup>398</sup> vgl. Wagner (1999)

<sup>399</sup> Chase (1998), S. 24

<sup>400</sup> Erste Beispiele für virtuelle Unternehmen existieren bereits in den USA und in Ansätzen auch in Europa und Deutschland. Die Bibliotheksarbeit von Spezialbibliotheken innerhalb dezentraler, vernetzter Unternehmensstrukturen verlagert sich größtenteils auf Informationsangebote im Intranet und elektronische Kommunikation mit den dezentralen Kunden. Praktiziert wird dies z. B. in der Bibliothek der deutschen Niederlassung von Lucent Technologies. – Auskunft von Alexandra Nelles, Lucent Technologies, Nürnberg

<sup>401</sup> Zu diesem Schluß kommt Claire R. MacInerney nach der Untersuchung von amerikanischen Firmenbibliotheken, die die Informationsversorgung für externe Mitarbeiter (remote workers) übernehmen. – Vgl. MacInerney (1999)

Erfolg von Spezialbibliotheken darstellen und erfordert von den Spezialbibliothekaren Engagement und Kompetenz im Veränderungsmanagement.

### 3.6 Arbeitssituation

Die besondere Arbeitssituation in kleinen Informationseinrichtungen ist der Aspekt, der von Spezialbibliothekaren gleichzeitig als größter Vor- und Nachteil ihres Berufsfeldes angeführt wird.

Die folgende Tabelle stellt positive und negative Faktoren der Arbeitssituation in Spezialbibliotheken gegenüber.<sup>402</sup>

**Tabelle 10: Arbeitssituation in Spezialbibliotheken**

Arbeitssituation in Spezialbibliotheken	
negative Aspekte	positive Aspekte
berufliche Isolation (besonders in OPLs)	Unabhängigkeit und großer Entscheidungsspielraum
Rollenkonflikt Manager – Dienstleister	größere Autonomie; Möglichkeit, Arbeitsprozesse zu beeinflussen und zu gestalten
Kundenkontakte als unerwünschte Arbeitsunterbrechungen	Kundenkontakte als wichtiger Bestandteil der Dienstleistung
große Arbeitslast, Arbeit unter Zeitdruck	Gefühl, wichtige Arbeit zu leisten
fehlendes Feedback	Feedback von Kunden
Last der vielen unterschiedlichen Aufgaben	Aufgabenvielfalt
unterschiedliche Anforderungsniveaus (Unter- bis Überforderung)	qualifizierte Aufgaben als Herausforderung, Routinetätigkeiten als Ausgleich
nicht endende Arbeitsprozesse (Erwerbung, Katalogisierung)	Erfolgserlebnisse beim Abschluß von Projekten
Anforderung, stets auf dem laufenden zu bleiben	lebenslanges Lernen und persönliche Weiterentwicklung
Last der Verantwortung für Personal, Budget, Strategieplanung, Infrastruktur usw.	Möglichkeiten der Steuerung, Entscheidungsspielraum, Einflußnahme

Damit weist die Arbeitssituation in Spezialbibliotheken eine Reihe negativer Streßfaktoren auf, die in anderen wissenschaftlichen Bibliotheken allein durch die Zusammenarbeit in einem größeren Kollegenkreis schwächer ausfallen. Dem stehen viele Vorteile gegenüber, die sich entweder aus der Integration in eine Institution oder der kleinen Betriebsgröße ableiten.

Die aufgeführten positiven Aspekte sind im wissenschaftlichen Bibliothekswesen – vor allem in Bibliotheken mit zahlreichen Personalstellen, stark ausgeprägter Hierarchiestruktur und einem bürokratischen Führungsstil – selten zu finden, insbesondere im Bereich des gehobenen Dienstes. Vielfach wirkt die Arbeitssituation im öffentlichen Dienst mit starren Hierarchiestufen demotivierend, begünstigt Status-quo-Mentalität und Passivität; Flexibilität, Eigeninitiative und Innovationsbereitschaft werden tendenziell eher behindert.<sup>403</sup>

<sup>402</sup> vgl. Caputo (1991)

<sup>403</sup> vgl. Paul (1999), S. 43 ff.

Zu dieser Einschätzung der Arbeitssituation gelangen auch viele Studierende, wie die Kölner Studentenbefragung von Simone Fühles-Ubach und Hermann Rösch zeigt. Die Untersuchungsergebnisse zu diesem Aspekt

„erlauben den Schluß, daß die bibliothekarische Arbeit dann besonders positiv bewertet wird, wenn die (zukünftige) eigene Tätigkeit mit der Übernahme von Verantwortung verbunden ist. Je stärker hingegen Routine dominiert und der Übernahme eigenverantwortlicher Tätigkeiten hierarchische Strukturen im Wege stehen, desto negativer wird der Beruf beurteilt.“<sup>404</sup>

Aus der individuellen Beurteilung der „idealen“ zukünftigen Arbeitssituation entsteht bei vielen Studierenden die Grundmotivation, später eine Tätigkeit in einer Spezialbibliothek anzustreben.<sup>405</sup> Gleichzeitig zeigt die tabellarische Gegenüberstellung, daß es vielfach einzig in der Perspektive und persönlichen Einstellung des Bibliothekars begründet liegt, ob er eine Situation negativ als Streß oder positiv als Herausforderung einschätzt.

In den USA wurde die Streßbelastung von Bibliothekaren untersucht und u. a. Spezialbibliothekare als besondere Risikogruppe identifiziert.<sup>406</sup> Danach liegen die Auslöser des „Burnout-Syndroms“ im Zusammentreffen einer ungünstigen Arbeitssituation mit negativen Stressoren und in der persönlichen Einstellung des Mitarbeiters. Dauert diese Situation länger an, besteht die Gefahr, daß chronischer Dauerstreß in Zusammenhang mit der Arbeit zu mehr oder weniger starken emotionalen, physischen und mentalen Leiden (dem „Burnout“) führen. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, daß die Arbeitssituation nie alleiniger Auslöser ist, und weist auf die Bedeutung der persönlichen Arbeitseinstellung hin. Denn je höher die beruflichen Ideale und Ansprüche, der Hang zum Perfektionismus von gut ausgebildeten Bibliothekaren, um so eher leiden sie unter dem Streß. Schafft es der Mitarbeiter, seine Ideale an ein realistisches Maß anzupassen und sich flexibel auf die Arbeitssituation und die Aufgaben einzustellen, wird er auch in einer unveränderten Arbeitssituation deutlich weniger Streß empfinden.<sup>407</sup>

Die folgende Tabelle stellt die in der Untersuchung genannten Persönlichkeitsmerkmale gegenüber, die darüber entscheiden, wie der Mitarbeiter Streß wahrnimmt.

---

<sup>404</sup> Fühles-Ubach/Rösch (1999), S. 32

<sup>405</sup> Diese Einschätzung der Verfasserin basiert auf den Aussagen zahlreicher Studierender, die nach einem ersten sechsmonatigen Praktikum (im vierten Studiensemester) in einer großen wissenschaftlichen Bibliothek zum Zeitpunkt der Befragung gerade ein dreimonatiges Praktikum (im siebten Semester) überwiegend in Spezialbibliotheken absolviert hatten. – Praxiskolloquium (2000). Bestätigt werden die Aussagen durch Erfahrungsberichte von Absolventen, die heute in Spezialbibliotheken tätig sind.

<sup>406</sup> Die Studie „Stress and burnout in library service“ stellt fest: “Research studies produced by librarians about librarians have shown that reference librarians, school librarians, and special librarians seem particularly at risk.” – Caputo (1991), S. 151

<sup>407</sup> vgl. Caputo (1991)

Tabelle 11: Streßbelastung von Spezialbibliothekaren

Merkmale des Mitarbeiters	
eher „streßanfällig“	eher „streßresistent“
hohe Ideale und Ansprüche	realistische Einschätzungen
Perfektionismus	Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, Zeit-, Ziel- und Aufgabenmanagement
Zielstrebigkeit	Flexibilität
alleinstehend, wenig soziale Kontakte	eingebunden in soziale Kontakte
Berufsanfänger	Berufserfahrung

Aus der Analyse der Arbeitssituation sind für die Ausbildung von angehenden Spezialbibliothekaren zwei Schlußfolgerungen zu ziehen:

- Die Studierenden sind gründlich über die Besonderheit der Arbeitssituation mit ihren Vor- und Nachteilen zu informieren. Nur auf dieser Basis können die Studierenden während der Ausbildung eine bewußte Entscheidung für das Berufsfeld treffen und ihre persönliche Eignung dafür einschätzen.
- In der Ausbildung sind die Bedeutung einer realistischen Einstellung und positiven Haltung des Bibliothekars für die erfolgreiche Arbeit in Spezialbibliotheken zu vermitteln.<sup>408</sup>

Beide Aspekte werden in den Realisierungsvorschlägen zur Ausbildung von Spezialbibliothekaren (s. Kap. 7.4) und dem Angebot eines Studienschwerpunkts Spezialbibliotheken (s. Kap. 7.4.4) ausführlich behandelt.

### 3.7 Professionalisierung der Spezialbibliothekare

Ausgangspunkt einer Professionalisierung bildet das von den Vertretern der jeweiligen Berufsgruppe geäußerte Bewußtsein zu den Besonderheiten des Berufsfeldes sowie den spezifischen Aufgaben und Funktionen in Abgrenzung zu anderen benachbarten Bereichen. Die Funktion der Professionalisierung ist es, diese Charakteristika zu beschreiben, sie öffentlich zur Geltung zu bringen und ihnen Anerkennung zu verschaffen. Dies ist i. d. R. die Voraussetzung, um eine gewisse Zugangskontrolle zu den Berufspositionen zu erlangen.

Die allgemeinen Maßnahmen zur Professionalisierung sind vielfältig<sup>409</sup>:

- Gründung eines Berufsverbandes mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches und der Interessenvertretung;
- Wahl einer spezifischen Berufsbezeichnung;
- Entwicklung eines Berufsbildes, Kompetenzprofils o. ä., um über die Aufgaben, Qualifikation und Potentiale der Profession zu informieren;
- Information der Berufsangehörigen durch Publikationen;
- Initiativen zu Aus- und Fortbildung für den Beruf.

Die Abgrenzungsfunktion und die staatliche Anerkennung der Professionalisierung, die z. B. Thomas Seeger für den Dokumentationsbereich beschreibt,<sup>410</sup> sind für die Berufs-

<sup>408</sup> Im Hinblick auf die vielen Arbeitsplätze in OPLs ist das von besonderer Relevanz, denn wie Guy St. Clair es pointiert formuliert: “[...] one-person librarianship is the last place in the world for an unmotivated, uninterested employee.“ – St. Clair/Williamson (1986), S. 56

<sup>409</sup> vgl. Seeger (1997)

<sup>410</sup> vgl. Seeger (1997), S. 931

gruppe der Spezialbibliothekare innerhalb der Profession der Informationsspezialisten weniger relevant.

Vordergründig scheint die Maßgabe Gründung eines Berufsverbandes erfüllt (vgl. Kap. 2.5), existieren doch zahlreiche spezialbibliothekarische Arbeitsgemeinschaften. Bedingt durch die starke Zersplitterung in viele kleine Gruppen und die Tatsache, daß es sich vornehmlich um Institutionenverbände (nicht um Personalverbände) handelt, findet zwar ein reger interner Erfahrungsaustausch statt, die Funktion der externen Interessenvertretung aller Spezialbibliothekare kann jedoch derzeit keine Arbeitsgemeinschaft tatsächlich wahrnehmen.

Dieses stellt ein großes Hindernis auf dem Weg der Professionalisierung von Spezialbibliothekaren dar und ist die Ursache dafür, daß die nachgenannten Maßnahmen sowie das Ziel der Zugangskontrolle zu Berufspositionen in Deutschland nur in Ansätzen realisiert sind.

Eine spezifische Berufsbezeichnung verliert durch die Integration der Informationsberufe einerseits zukünftig an Bedeutung. Andererseits müssen Spezialbibliothekare, die in der Schnittmenge von Bibliothek und Dokumentation agieren, die Veränderungen der Berufsbezeichnungen vorausschauend beobachten. Wenn es gelingt den Begriff Bibliothek mit der funktionalen Bedeutung allgemein zu etablieren, spricht nichts gegen die Berufsbezeichnung „Bibliothekar“ bzw. „Spezialbibliothekar“. Kündigt sich eine den Integrationstrend betonende Bezeichnung wie „Informationsspezialist“ oder „Informationsmanager“ an, sollte diese übernommen werden. Im Interesse einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit gegenüber dem Arbeitsmarkt verwendet z. B. die SLA den Terminus „information professional“. Sowohl im angloamerikanischen Raum wie auch in Deutschland gehen die Meinungen über die Berufsbezeichnungen weit auseinander, ohne daß sich derzeit ein eindeutiger Trend abzeichnet.<sup>411</sup> Festzustellen ist, daß die Informationsabteilungen, die Ausbildungsinstitutionen an Fachhochschulen und die Positionsbezeichnungen in der Wirtschaft dem Trend zur Umbenennung weitgehend folgen.

Die ASpB stellte 1993 ein spezialbibliothekarische Berufsbild in Form eines Zeitschriftenaufsatzes<sup>412</sup> vor und wirkte bei der Erarbeitung des gemeinsamen Berufsbildes 2000<sup>413</sup> mit. Jedoch findet eine breitere Diskussion des Berufsbildes in der spezialbibliothekarischen Fachöffentlichkeit nicht statt, und weitergehende Ansätze zur Professionalisierung wie die Erarbeitung von Kompetenzprofilen (wie z. B. durch die SLA, s. Kap. 5.1.2), Initiativen für die Ausbildung von angehenden Spezialbibliothekaren (vergleichbar mit der Untersuchung und anschließenden Empfehlung der SLA<sup>414</sup>) oder die Mitwirkung an der Planung von Zertifizierungsmaßnahmen (wie z. B. bei der DGI, s. Kap. 5.1.2 und 7.6.3) werden gegenwärtig nicht verfolgt und übersteigen die personellen Kapazitäten.

Die Information der Berufsangehörigen sowie die Organisation von Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen sind derzeit die Hauptaufgaben der Arbeitsgemeinschaften.

<sup>411</sup> Eine breite Palette von Vorschlägen für neue Berufsbezeichnungen, aber auch Meinungen zur Beibehaltung führt Marydee Ojala an. – Vgl. Ojala (1993)

Ebenso kontrovers wurde das Thema in der Mailingliste SOLOLIB-L im Juni 2000 diskutiert.

<sup>412</sup> Schwarzer/Kaegbein (1993)

<sup>413</sup> Als Vertreter der ASpB gehörten Martina Reich und Reinhard Trudzinski zeitweise der Arbeitsgruppe Gemeinsames Berufsbild an.

<sup>414</sup> Competencies for special librarians of the 21st century (1998)

Von den zahlreichen Arbeitsgemeinschaften wird hier wertvolle Arbeit geleistet, die jedoch nur einen relativ kleinen Wirkungskreis erreicht.

Aus der Analyse kann folgende Schlußfolgerung gezogen werden: Die Professionalisierung der Spezialbibliothekare ist im Vergleich zu den großen Berufsgruppen der Bibliothekare und Dokumentare unterentwickelt. Die Ursache liegt vor allem in der Zersplitterung der Arbeitsgemeinschaften und der vorrangig institutionellen Mitgliedsstruktur. Diese Faktoren behindern die Umsetzung der obengenannten Maßnahmen. Die Profession der Spezialbibliothekare findet im weiteren Berufsfeld nur langsam und in noch ungenügendem Maße Anerkennung. Insbesondere die Kompetenzen und Potentiale von Spezialbibliothekaren werden nicht genügend kommuniziert. Entsprechend gering ist der Einfluß auf die Zugangskontrolle zum Beruf. Dieses zeigt sich im hohen Anteil von Beschäftigten ohne bibliothekarische oder dokumentarische Qualifikation in Spezialbibliotheken und im aktuellen Personalzugang, der zwar in zunehmendem Maße, aber nicht ausschließlich, Fachpersonal berücksichtigt.

Da Spezialbibliothekare im Wettbewerb mit anderen Berufen stehen, sollte die Berufsgruppe einen höheren Grad an Professionalisierung anstreben.

Die Ausführungen zu Personalsituation und Arbeitsmarkt belegen einen Bedarf an Informationsspezialisten auf der Diplom-Ebene mit einem breiten Anforderungsprofil an fachlich-methodischer Qualifikation und Schlüsselqualifikationen. Die Besonderheiten der Arbeitsorganisation und -situation unterstreichen den Qualifizierungsbedarf hinsichtlich von Managementfunktionen.

Aus diesen Ergebnissen ist das folgende Fazit zu ziehen:

- Eine Ausbildung für den Arbeitsmarkt Spezialbibliotheken erscheint gegenwärtig und zukünftig sinnvoll.
- Es ist zu erwarten, daß eine Ausbildung mit spezialisierter Qualifizierung in Richtung auf das zu definierende Anforderungsprofil von Spezialbibliothekaren zu einer gestärkten Wettbewerbsposition der Absolventen führt.
- Die Ausbildung für das spezialbibliothekarische Berufsfeld ist im Rahmen der bibliothekarisch-dokumentarischen Diplom-Studiengänge zu organisieren.

## 4 Aufgaben und Betrieb von Spezialbibliotheken

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die Position der Spezialbibliotheken im deutschen Bibliothekswesen und ihre personelle Situation vorgestellt. Im vorliegenden Kapitel erfolgt ein Perspektivenwechsel: im Mittelpunkt steht die einzelne Spezialbibliothek, ihre Stellung innerhalb der Trägerinstitution, ihre Aufgaben, ihr Management und natürlich ihre Kunden.

Die Analyse des Auftrags einer Spezialbibliothek und der daraus folgenden konzeptionellen und operationalen Tätigkeiten bildet eine Grundvoraussetzung für die spätere Definition der Kompetenzen. Ausgegangen wird dabei von der gegenwärtigen Situation, wie sie sich heute in Spezialbibliotheken darstellt. Im Hinblick auf die Ziele der Zukunfts- und Qualitätsorientierung werden innovative Spezialbibliotheken und sich abzeichnende Trends stärker berücksichtigt, während traditionell arbeitende Spezialbibliotheken weniger Beachtung finden.<sup>415</sup>

Aufgrund der Breite des Aufgabenspektrums von Spezialbibliotheken wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben, vielmehr sollen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen zu anderen wissenschaftlichen Bibliotheken herausgearbeitet werden.

### 4.1 Die Spezialbibliothek als Teil der Trägerinstitution

Zunächst wird das wichtigste Charakteristikum der Definition des Bibliothekstyps – die Einbindung der Spezialbibliothek in eine übergeordnete Trägerorganisation – behandelt. Diese Rahmensituation ist ein maßgeblicher Faktor und bestimmt die Arbeit der Spezialbibliothek von A bis Z.

Aus der organisatorisch mehr oder weniger engen Einbindung in eine Mutterorganisation, die selbst keine bibliothekarische Aufgabe wahrnimmt, leiten sich folgende Konsequenzen für Spezialbibliotheken ab:

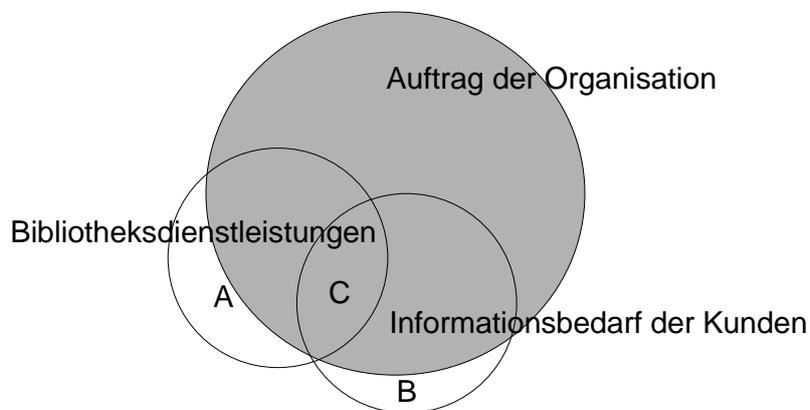
- Spezialbibliotheken sind keine Selbstverständlichkeit. Über die Gründung der Bibliothek, Erweiterung oder Verkleinerung, Schließung, Zentralisierung oder Dezentralisierung – also über die Existenz der Spezialbibliothek – entscheidet die Trägerinstitution.
- Die Organisation bestimmt die finanzielle, personelle und technische Ausstattung „ihrer“ Informationseinrichtung.
- Die Spezialbibliothek ist eine Dienstleistungsabteilung der Mutterorganisation. Ausschließlich oder vorrangig für den klar definierten Kundenkreis erbringt sie konkret auf den Bedarf abgestimmte Informationsdienstleistungen.
- Die Aufgaben und Dienstleistungen der Bibliothek sind darauf ausgerichtet, die Arbeit der Organisation zu unterstützen. Daraus folgt eine Beschränkung auf bestimmte Fachgebiete.

---

<sup>415</sup> Die „durchschnittliche“ oder „typische“ Spezialbibliothek läßt sich nicht definieren. Das Spektrum von der kleinen traditionellen Bibliothek ohne EDV-Einsatz bis zur Spezialbibliothek als virtuelle Bibliothek ist wahrscheinlich breiter als in anderen Bibliothekstypen. Diese Annahme wird durch die aktuelle Umfrage des EDBI zum Einsatz von EDV-Systemen bestätigt. Obgleich das Ergebnis nicht repräsentativ ist, überrascht es, daß 26 % der 491 an der Untersuchung beteiligten Spezialbibliotheken kein EDV-System einsetzen. – Vgl. Pieschel (2000), S. 1

- Der Auftrag der Informationseinrichtung wird in Zusammenarbeit mit der Institution festgelegt.
- Der Spezialbibliothekar ist Mitarbeiter der Institution. Er sollte sich mit den Zielen der Organisation identifizieren können und sie durch die Informationsarbeit unterstützen. Die Trägerinstitution erwartet Loyalität und die Beachtung ihrer Interessen.
- Der Wandel der Mutterorganisation, z. B. in Form organisatorischer Veränderungen, durch neue Aufgaben oder Produkte, durch Fusion oder Verkauf von Geschäftsbereichen, beim Einsatz neuer Managementstrategien usw., zeigt direkte Auswirkungen auf die Spezialbibliothek.

Die genannten Aspekte beeinflussen die Position der Spezialbibliothek, die gleichzeitig zwei Makrosystemen angehört: der Trägerorganisation und dem Bibliotheks- und Informationswesen. Die folgende Grafik verdeutlicht die Positionierung der Spezialbibliothek in Relation zum Auftrag der Organisation und dem Informationsbedarf der Kunden.<sup>416</sup>



**Abbildung 16: Positionierung der Spezialbibliothek (nach Gilman)**

Der Bereich A zeigt das Ausmaß, in dem die Spezialbibliothek außerhalb des Auftrags der Trägerinstitution aktiv ist (z. B. durch Teilnahme an einem Bibliotheksverbund u. ä.). Der Anteil variiert von Bibliothek zu Bibliothek stark im Umfang.<sup>417</sup> Der Ausschnitt B bezeichnet den Bereich, in dem die Kunden direkt mit externen Informationsquellen interagieren (z. B. die Endnutzerrecherche, die Benutzung externer Bibliotheken oder die Dokument-Direktbestellung). Die Schnittmenge C repräsentiert den durch die Spezialbibliothek befriedigten Informationsbedarf. Diese kann, bei ausschließlich internem Wirken der Bibliothek und absoluter Deckung des Informationsbedarfs, mit den Bibliotheksdienstleistungen zusammenfallen. Situationen, in denen Schnittmengen nur zwischen zwei der drei Kreise auftreten, deuten auf Fehler in der Positionierung der Spezialbibliothek hin.

<sup>416</sup> Grafik nach Gillman (1997), S. 46

<sup>417</sup> Im Falle einer Firmenbibliothek mit dem Auftrag der ausschließlich internen Informationsversorgung kann der Bereich vollständig entfallen. Bei einer größeren Spezialbibliothek mit überregionalen Aufgaben, z. B. mit der Betreuung eines Sammelschwerpunktes (s. Kap. 2.3.3), wird der Wirkungskreis im Bibliothekswesen erheblich größer ausfallen.

### 4.1.1 Situation der Trägerorganisation

Um den Dienstleistungsauftrag für die Mutterorganisation wahrnehmen zu können, muß der Spezialbibliothekar umfassend Kenntnis von „seiner“ Organisation haben. Dies gilt für jede Situation und jede Phase: vom Aufbau der Bibliothek und deren Wandel entsprechend den Bedürfnissen der Institution bis zur Einbindung der Bibliothek in die Informationspolitik und die Informationsströme der Organisation.

Die Kenntnisse zur Trägerorganisation umfassen die folgenden Aspekte:

- Art der Organisation (Forschungsinstitut, Kirche, Firma, Museum, Behörde usw.) und Auftrag (Verwaltung, Forschung, Produktion);
- Fachgebiet, Wissenschaftsdisziplin, Branche;
- Ziele und strategische Planung;
- Geschichte und Entwicklung der Organisation;
- Organisationsstruktur;
- Managementstrategien, Unternehmenskultur;
- Informationspolitik.

Aus den beiden erstgenannten Punkten ergeben sich für die Spezialbibliothek die wissenschaftliche Ausrichtung des Bestandes, Bestandsschwerpunkte bei speziellen Publikationsarten und Medien, aber auch die Art des Informationsbedarfs.

Informationen zu den Zielen der Organisation sind i. d. R. schwieriger zugänglich. Spezialbibliothekare werten das Leitbild und Papiere zur Strategieplanung aus und führen Gespräche mit Personen in den entsprechenden Entscheidungspositionen. In einer kurz-, mittel- und langfristigen Strategieplanung definiert die Organisation ihre Ziele, um sich für die zukünftige Bewältigung ihrer Aufgaben und der Sicherung ihrer Position zu rüsten.<sup>418</sup> Nur in Kenntnis dieser Ziele kann die Bibliothek die gegenwärtige und zukünftige Arbeit der Organisation unterstützen. Hier zeigt sich, daß der Stellenwert der Spezialbibliothekare bzw. der Spezialbibliothek in der Informationspolitik der Organisation von großer Relevanz ist. Die Strategieplanung der Organisation fließt dann direkt in die Informationsarbeit der Bibliothek ein, z. B. durch gezielten Bestandsaufbau, Zugang zu bisher nicht genutzten Datenbanken, Anpassung des Zeitschriftenprofils usw.

Jahres-, Tätigkeits- oder Rechenschaftsberichte, Statistiken, Chroniken, Organisationspläne, sowie Mitarbeiter- und Kundenzeitschriften liefern weitere wertvolle Informationen über die Mutterorganisation und gehören zur Pflichtlektüre des Bibliothekars.

Die Organisationsstruktur der Mutterorganisation ist einerseits abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter, die bei einem internationalen Konzern mehrere Tausend betragen kann, in einem Museum oder einer Anwaltskanzlei jedoch vielleicht nur einige wenige Mitarbeiter zählt. Andererseits bestimmt die Managementstrategie die Anzahl und Bedeutung der Hierarchieebenen, die Prinzipien von Entscheidungskompetenz und Delegation, die Arbeitsweise in Projekten, Arbeitsgruppen oder Teams.

Die Organisations- und Managementstruktur wirkt sich nicht nur auf die „Einordnung“ der Bibliothek innerhalb der Institution aus, sondern prägt ebenso die internen Strukturen innerhalb der Bibliothek sowie die Beziehung zwischen Bibliothek und Kunden.

---

<sup>418</sup> Je nach Art und Situation der Institution reichen die Ziele von der „Verschlankung“ der Organisation bis zu einem stärker bürgerorientierten Service bei Behörden, der Erschließung neuer Märkte, der Einführung eines Produkts im Unternehmen oder dem Start zukunftsweisender Forschungsprojekte.

Die Informationspolitik der Organisation enthält Aussagen über:

- den Verlauf und die Richtung der Informationsströme;
- die Formen der Informationsverteilung (Berichtswesen, Konferenzen und Meetings, Memo-System per E-Mail, Intranet usw.);
- den Zugang zu Informationen;
- die Informationseinrichtungen, die Informationen sammeln, dokumentieren und aufbereiten (Bibliothek, Dokumentation, Archiv).

Damit verdeutlicht die Informationspolitik, welcher Stellenwert der Information in der Organisation zugemessen wird. Obwohl Information für alle Organisationen elementar ist, besitzen nur wenige eine durchdachte Informationspolitik.

Die häufigsten Defizite:

- Die Informationspolitik ist nicht festgeschrieben und ist vom Informations-, Kommunikations- und Führungsverhalten der jeweiligen Personen abhängig.
- Die Informationspolitik berücksichtigt nur einseitige Informationsströme von oben nach unten.
- Die Informationspolitik beschränkt sich auf die informationsspezifischen Abteilungen (Bibliothek, Dokumentation, Archiv).
- Fehlt eine Koordination der Informationseinrichtungen, wird teilweise Doppelarbeit geleistet, entstehen Informationsbrüche oder -lücken.
- Die Informationspolitik reduziert sich auf ausschließlich publizierte Informationen oder umfaßt interne Informationen nur unvollständig.<sup>419</sup>
- Teilweise konzentriert sich die Informationspolitik zu sehr auf die informationstechnologische Komponente und vernachlässigt die Organisation der Inhalte.<sup>420</sup>

Für die Spezialbibliothek wirkt sich allein die Existenz einer schriftlich fixierten Informationspolitik bereits positiv aus, wird dadurch doch die Bedeutung der Information in der Organisation hervorgehoben und die Existenz der Informationseinrichtung begründet. Fehlt eine Richtlinie, so ist es ein wichtiges Ziel des Bibliothekars, langfristig die Erarbeitung einer Informationspolitik anzustreben.

Die Einbindung in die Informationspolitik ist für die Spezialbibliothek „überlebenswichtig“. Dabei betont der Begriff Einbindung die Zweigleisigkeit: Viele Organisationen sehen ihr Informationszentrum ausschließlich als Informationslieferanten und verkennen dabei, daß die Bibliothek auf Informationen über die Institution angewiesen ist (z. B. über die strategische Planung), um bedarfsgerecht arbeiten zu können. Obwohl der Zusammenhang transparent ist, stellt dieses gegenwärtig ein großes Problem dar, wie zahlreiche Erfahrungsberichte aus der Praxis belegen. Maßnahmen zur Verbesserung seitens der Spezialbibliothekare lassen sich nur langfristig über eine Position des Informationsspezialisten erreichen, die eine stärkere Einflußnahme und Mitwirkung in der Trägerorganisation ermöglicht.

---

<sup>419</sup> Zu internen Informationen zählen z. B.: Arbeitsplatz- und Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsablaufdiagramme, Zielvereinbarungen, Strategiepläne, Produktions- und Verkaufstatistiken, Sitzungsprotokolle, Projektberichte, Forschungsergebnisse, Versuchsbeschreibungen, Dokumentationen von Tests.

<sup>420</sup> So implementieren zahlreiche Unternehmen ein Intranet und sind der Auffassung damit Informationsmanagement zu praktizieren. Dabei wird übersehen, daß das Intranet zwar die Kommunikation erleichtert, aber noch nicht automatisch die Verwaltung und Wiederauffindbarkeit der Information sinhalte bewirkt.

### 4.1.2 Auftrag der Bibliothek in der Trägerorganisation

Die Spezialbibliothek erhält ihren Auftrag ausschließlich durch die Trägerinstitution, sie stellt keinen Zweck an sich dar. Die Rolle der Informationseinrichtung variiert von der kleinen traditionellen Bibliothek, die ausschließlich Bestände verwaltet, bis zur hybriden Bibliothek mit umfassenden elektronischen Dienstleistungen oder einer Informationsagentur. Die Bestimmung der Spezialbibliothek wird im Dialog mit dem Management der Mutterorganisation definiert und findet ihren Niederschlag in einem Leitbild oder „Mission statement“. Auf Basis dessen erarbeitet der Spezialbibliothekar eine Strategieplanung für die Zukunft des Informationszentrums. Rahmenfaktoren wie die Einbindung in die Organisation, die Infrastruktur und Ausstattung sind u. a. ausschlaggebend für den Erfolg der Bibliothek.

Zunehmend ist es auch in BID-Einrichtungen verbreitet, ein **Leitbild** oder „Mission statement“ auszuarbeiten.<sup>421</sup> Der Begriff Mission bezeichnet im Sinne der Unternehmensführung die allumfassende Zielsetzung eines Unternehmens/einer Organisation. Der amerikanische Informationsspezialist und Berater Guy St. Clair erläutert:

„Ein typisches Mission Statement hat drei Komponenten: eine kurze Beschreibung der Bibliothek und ihrer Relation zur Trägerorganisation, eine Aussage zu ihrer Zielkonzeption und ein Hinweis auf ihren Nutzerstamm und die Dienstleistungen, die diesen Nutzern zur Verfügung gestellt werden.“<sup>422</sup>

Damit hält das Leitbild in allgemeinen Begriffen den dauerhaften, grundlegenden Auftrag der Spezialbibliothek und ihre Rolle fest. Es soll allgemeingültig genug sein, um auch Veränderungen zu ermöglichen, solange das Kerngeschäft gleich bleibt. Die Botschaft des Leitbildes sollte eine Gültigkeit von drei bis fünf Jahren anstreben. Kürzere, regelmäßige Überprüfungen dienen der sprachlichen Aktualisierung und Präzisierung.<sup>423</sup>

Ausgearbeitet wird das Leitbild vom verantwortlichen Bibliothekar unter aktiver Mitwirkung des Bibliotheksteams und in Abstimmung mit dem zuständigen Management. Im Falle von One-Person Libraries wird eine Mitwirkung durch „dafür legitimierte Nutzer“<sup>424</sup> empfohlen. Inhaltlich geben die Gründe für den Aufbau und die Existenz der Bibliothek erste Anhaltspunkte für die Formulierung des Leitbildes.<sup>425</sup>

Die Bedeutung eines Leitbildes liegt vor allem darin, den Kunden eine Vorstellung der Aufgaben, des Dienstleistungsangebots, der Leistungsfähigkeit „ihres“ Informationszentrums, aber auch der Grenzen zu vermitteln. Erfahrungsgemäß sieht sich die Bibliothek andernfalls mit sehr unterschiedlichen, unausgesprochenen Kundenerwartungen

---

<sup>421</sup> Beispiele für Leitbilder von Spezialbibliotheken finden sich in der Publikation von Keiser (1999), S. 112-113 und in einer entsprechenden Sammlung des EDBI. Darüber hinaus veröffentlichen Bibliotheken ihr Leitbild häufig auf ihrer Homepage.

Dorothee Nürnberger berichtet über den Prozeß der Leitbild-Entwicklung mittels professioneller Beratung in der UB/TIB. – Vgl. Nürnberger (1999)

<sup>422</sup> St. Clair (1998), S. 25

<sup>423</sup> Eine nützliche Anleitung zur Erstellung eines Leitbildes findet sich bei Carson/Carson/Phillips (1997), S. 120-130.

<sup>424</sup> vgl. St. Clair (1998), S. 20

<sup>425</sup> “An organisation might set up its own library for a variety of reasons, including the manifest impossibility of general libraries being able to supply adequate depth of coverage of available information on the specific topics of interest to the organisation, a need for rapid on-the-spot service, the obvious advantage of personally-directed dissemination, and in many cases a desire for exclusive information.” – Ashworth (1979), S. 7

konfrontiert, aus denen sich nicht selten Mißverständnisse und Reibungsverluste ergeben.

Leitbilder von Spezialbibliotheken enthalten z. B. Angaben über das Bibliothekskonzept (traditionelle oder elektronische Bibliothek), das Prinzip der Informationsbeschaffung („just-in-case“ oder „just-in-time“, s. Kap. 4.3.1) und die Informationsressourcen (publizierte Informationen oder auch interne Informationen), dargestellt und formuliert aus der Perspektive des Kunden. Die Erfahrungen der Praxis zeigen, daß ein „Mission statement“ nur dann wirkungsvoll ist, wenn es von allen Beteiligten (den Bibliotheksmitarbeitern und dem Management) getragen wird. In diesem Fall wird es gleichzeitig das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken.

Die offizielle Bekanntmachung des Leitbildes durch Bibliothek und Geschäftsleitung unterstreicht die Relevanz. Zur optimalen Verbreitung publizieren Spezialbibliotheken das Leitbild auf ihrer Homepage, in der Hauszeitschrift, einer Mitteilung an alle Mitarbeiter oder ihren Bibliotheksinformationen.

Der Vergleich zwischen Leitbildern deutscher Bibliotheken und Beispielen aus dem angloamerikanischen Raum sowie der entsprechenden Fachliteratur zum Thema zeigt deutliche Unterschiede. Amerikanische Bibliotheken fassen ihr Leitbild meist weiter und untergliedern es in die folgenden präziser formulierten Aspekte: „purpose“ (Unternehmenszweck), „values“ (Werte), „vision“ (allgemeine Zukunftsvision), „mission“ (konkreter Auftrag), „strategy“ (Strategie) und „goals“ (Ziele). Insbesondere Aussagen zu den vertretenen Werten und der Zukunftsvision sind in Leitbildern deutscher Informationseinrichtungen selten enthalten.

Dabei stellt eine **Vision** für die Spezialbibliothek, auch ohne Veröffentlichung, ein hilfreiches Planungsinstrument für den Bibliothekar dar. Als Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Vision empfiehlt sich das Leitbild, das die Bibliothek in ihrer gegenwärtigen Form repräsentiert. Die Vision setzt sich zusammen aus dem Bild, das sich der Informationsspezialist von „seiner“ Spezialbibliothek in der Zukunft entwirft. Dabei bildet die Vision eine allgemeine Zielvorstellung, die mehr über Bedeutung, Atmosphäre, Anerkennung, Image, Klima u. ä. aussagt, weniger über konkrete Feinziele. Mit dieser Vision sollte sich der Bibliothekar hundertprozentig identifizieren, denn sie stellt das emotionale und mentale Rückgrat seiner strategischen Planung dar.

Einigen Kritikern wird diese Vision überflüssig, zu emotional und zu wenig wissenschaftlich erscheinen. Dem sei erwidert, daß die Energie und Motivation, die aus der Identifikation mit einer Vision gezogen werden, die stärkste Kraft für die Zielerreichung darstellt – eine hohe Eigenmotivation. Die Vision ersetzt keinesfalls die Definition von Zielen, dazu ist sie zu diffus. Bibliothekare, die die Methode einsetzen, unterstreichen ihre positive Wirkung beim Einstieg und als Unterstützung bei der strategischen Planung oder wie Joel Parker es ausdrückt: “Vision without action is just a dream. Action without vision is just spending time.”<sup>426</sup>

---

<sup>426</sup> Joel Parker zitiert nach: The Tell it! Manual (1996), S. 74

### 4.1.3 Strategische Planung und Marketing für die Bibliothek

Gegenwärtig wird den Aspekten Leitbild, strategische Planung und Marketing in den Spezialbibliotheken höchst unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Einerseits verfügen vor allem Informationszentren in Wirtschaftsunternehmen über langjährige Erfahrungen im Einsatz dieser Instrumente. Andererseits erkennen etliche Spezialbibliothekare noch nicht die Notwendigkeit einer strategischen Planung. Sie beklagen die Last der Routinetätigkeiten, die sie von Planungsaufgaben abhält, oder bevorzugen, daß vorgesetzte Stellen die Verantwortung dafür übernehmen. Den zukünftigen Veränderungen und Anforderungen, die auf die Spezialbibliothek auf allen Ebenen einwirken, kann der Informationsspezialist jedoch nur mit Strategieplanung und Marketing erfolgreich begegnen.

Allgemeine, übergeordnete Ziele von strategischer Planung sind:

- Klarheit über Vorstellungen und Ziele zu schaffen;
- die Entwicklungsrichtung zu bestimmen und Prioritäten zu setzen;
- einen Rahmen für Richtlinien und Entscheidungen festzulegen;
- Hilfe beim effektiven Einsatz der Ressourcen zu geben.

Der Begriff Marketing<sup>427</sup>, häufig mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet, meint im folgenden die Ausrichtung und Positionierung aller Teilbereiche der Bibliothek auf die Steigerung der Informationsfunktion durch die verschiedensten Maßnahmen wie Öffentlichkeitsarbeit, Optimierung des Geschäftsgangs, Konzeption neuer Dienstleistungen und Produkte usw. Marketing ist also die umfassende Aufgabe, die Bibliothek auf den Markt auszurichten, und steht damit im direkt Zusammenhang mit der strategischen Planung.<sup>428</sup>

Für Spezialbibliotheken sind die positiven Auswirkungen, die sich durch strategische Planung und Marketing erreichen lassen, von weitreichender Bedeutung:

- Die Bibliothek genießt bei Geldgebern und Kunden mehr Ansehen und Vertrauen, da sie in ihrer strategischen Planung die Entwicklungsziele ausweist.
- Ein im Zusammenhang mit der strategischen Planung erstellter Etatantrag hat größere Chancen auf Bewilligung.
- Die Bibliotheksmitarbeiter sind an der strategischen Planung aktiv beteiligt und können so die Zukunft der Bibliothek mitgestalten. Gleichzeitig werden dadurch Motivation, Zusammengehörigkeitsgefühl und Teamgeist gefördert.
- Über die Kommunikation langfristiger Entwicklungsziele werden den Mitarbeitern größere Zusammenhänge sichtbar. Sie erkennen ihre Rolle im Gesamten und können durch das erweiterte Verständnis mehr Kompetenzen und Verantwortung übernehmen, was wiederum die Arbeitszufriedenheit erhöht.
- Die über Marketing und strategische Planung erzielbaren Verbesserungen der Dienstleistungen werden die Kundenzufriedenheit steigern.

Strategische Planung und Marketing setzen immer am Umfeld an. In Vorbereitung der Planung wird der Bibliothekar eine Marktanalyse für die Informationseinrichtung

---

<sup>427</sup> „Marketing: Ausrichtung der Teilbereiche eines Unternehmens auf die Förderung des Absatzes durch Werbung, durch Steuerung der eigenen Produktion u. a. (Wirtsch.)“ – Duden-Fremdwörterbuch (1990), S. 482

<sup>428</sup> Vgl. Umlauf (2000) und aus spezialbibliothekarischer Perspektive Neubauer (1993) und Weingand (1998). Für Spezialbibliotheken geeignete konkrete Beispiele finden sich bei Keiser (1999) „Sample marketing plan“ und „Sample worksheet for planning marketing activities“ S. 141-149

durchführen. Es ist zu klären, für welchen Markt die Bibliothek zuständig ist, ob unterschiedliche Marktsegmente (Kundengruppen) zu unterscheiden sind. Dabei setzt Marketing die Kenntnis der Kundenbedürfnisse voraus (s. Kap. 4.2) und wird die Entscheidungsträger und Hauptkunden gesondert berücksichtigen.

Des Weiteren ist zu untersuchen, ob die Bibliothek im Wettbewerb mit anderen Informationseinrichtungen, externen Informationsanbietern wie Brokern, Agenturen, Internet-Buchhandlungen, Verlagen o. ä. steht. Das Profil der Spezialbibliothek sollte spezifisch sein und sich unverkennbar von anderen Informationsanbietern unterscheiden.

Das Wachstumspotential für die Bibliothek ist zu bestimmen. Abteilungen, für die bisher keine Dienste angeboten wurden, externe potentielle Kundenkreise oder neue Dienstleistungsangebote eröffnen neue Horizonte.

Veränderungen und Trends, die die Trägerinstitution und die Bibliotheksarbeit im weitesten Sinne berühren, müssen beobachtet und hinsichtlich der Auswirkungen bewertet werden (z. B. das elektronische Publizieren, die Preisentwicklung bei Zeitschriften, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, Veränderungen der Standorte der Organisation, die Einführung von Qualitätsmanagement usw.). Es gilt möglichst realistisch einzuschätzen, welche Strömungen direkt oder indirekt Konsequenzen für die Bibliothek haben werden. Vielfach sind allgemeine Entwicklungstrends auf die Bibliothek übertragbar (z. B. die Einrichtung eines Call-Centers oder die Einführung von Telearbeit).

Bei der Abwägung zukünftiger Ziele stehen zwei Fragen im Vordergrund:

- Was sind die Anforderungen der Organisation an das Informationszentrum?
- Wie können diese Anforderungen am besten erfüllt werden, und was sind dabei die kritischen Erfolgsfaktoren?

Als Ausgangspunkt bietet sich eine Analyse der Stärken, Schwächen, Gelegenheiten und Gefahren, die sogenannte SWOT-Analyse<sup>429</sup>, für die Spezialbibliothek unter der Perspektive der zukünftigen Entwicklung an. Zu diesen vier Punkten werden zunächst die verschiedensten Aspekte aufgelistet, dabei fließen ebenso die Ergebnisse der Trend- und Umfeldbeobachtung ein. Danach werden die Aspekte gewichtet: Wie groß sind die Gefahren, und wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie eintreten? Wie sind demgegenüber die Chancen einzuschätzen, und wie wahrscheinlich können sie erfolgreich genutzt werden? Die SWOT-Analyse ermöglicht, die Prognosen mit den Zielen für die Spezialbibliothek in Einklang zu bringen und die Zusammenhänge transparent darzustellen. Dadurch wird kalkulierbar, welche Veränderungen ein Trend X für die Bibliothek bedeutet, welche Auswirkungen auf Service und Kundenzufriedenheit zu erwarten sind oder welche zusätzlichen Bedingungen (z. B. an Equipment) erfüllt sein müssen.

Bei der Definition von Zielen sollten alle Bibliotheksmitarbeiter mitwirken. Über die Einbindung der Mitarbeiter läßt sich ihre Identifikation mit der Bibliothek erhöhen und eine Verbesserung der Informationsdienstleistungen auf breiter Ebene erreichen. Grobziele können z. B. in der folgenden Form definiert werden:

- Verbesserung der Qualität einer Informationsdienstleistung;
- Steigerung der Kundenzufriedenheit;

<sup>429</sup> SWOT steht dabei für „strengths“, „weaknesses“, „opportunities“, „threats“.

- Verminderung der Kosten;
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch Innovationen;
- Verkürzung der Bearbeitungs-, Bereitstellungs- und Antwortzeiten;
- Erweiterung der Öffnungszeiten.

Bei der Auswahl der vorrangigen Ziele sind die Interessen der wichtigsten Personen und Gruppen für die Spezialbibliothek<sup>430</sup> zu berücksichtigen, das sind die Hauptkunden, die Bibliothekskommission, das zuständige Management und die Entscheidungsträger.

Alle strategischen Ziele sind daraufhin zu prüfen, ob sie die übergeordneten Ziele der Organisation unterstützen, dafür unerheblich sind oder in Widerspruch dazu stehen. Ausschließlich den erstgenannten wird vorrangige Priorität eingeräumt.

Praxiserfahrungen zeigen, daß die Bündelung von Energien auf einige wenige Ziele erfolgversprechender ist, als zu viele Ziele parallel zu verfolgen. Aus den Grobzielen werden für die langfristige Planung konkrete Feinziele für die nächsten drei bis fünf Jahre abgeleitet. Der Spezialbibliothekar entwickelt den Strategieplan mit einem realistischen Zeitrahmen und dokumentiert die Planung, denn nur schriftlich Fixiertes vermittelt Verbindlichkeit.

Der Strategieplan enthält für jedes gesetzte Ziel die folgenden Schritte:

- konkrete Definition des Ziels;
- Beschreibung des zu erreichenden Vorteils oder Nutzens;
- Überprüfen der Realisierungsmöglichkeiten, Hindernisse, Kosten und Alternativen;
- Abwägen der Vor- und Nachteile und Entscheidung über die Verfolgung oder Aufgabe des Plans;
- gesonderte Planung einer Strategie für Unterstützung, Genehmigung und Umsetzung des Ziels;
- Erstellung eines realistischen Zeitplans mit dem geplanten Endtermin und den kurz- und mittelfristigen Zwischenschritten sowie Zeitpuffern;
- Nutzung von Unterstützung, Kooperation, Fürsprache, Lobby;
- Einholen von eventuell notwendigen Genehmigungen und Entscheidungen;
- Realisierung des Plans durch Abarbeiten der einzelnen Arbeitsschritte und Dokumentation der Ergebnisse, Probleme, Alternativen u. ä.

In Zeiten ständigen Wandels sind unvorhersehbare Ereignisse unvermeidbar. Hier zeigt sich die Flexibilität des Plans mit möglichen Alternativen und die Fähigkeit des Spezialbibliothekars zum Veränderungsmanagement. Das Erreichen von Zwischen- und Endzielen sollte bewußt wahrgenommen und dokumentiert werden. Der Erfolg wirkt einerseits motivierend für die Weiterentwicklung, andererseits läßt er sich als Beleg der Innovationsbereitschaft in der Öffentlichkeitsarbeit darstellen.

In vielen Spezialbibliotheken wird die strategische Planung, zumindest in der ersten Zeit der Einführung, ausschließlich für bibliotheksinterne Zwecke erarbeitet. Spätestens nach der erfolgreichen Erprobung sollte der Strategieplan auch dem Vorgesetzten, der Bibliothekskommission und dem Management zugeleitet bzw. mit diesen erörtert werden. Damit gewinnt die Planung Verbindlichkeit und wird überprüfbar. Mit diesem Schritt vollzieht der Bibliothekar einen Rollenwechsel: er ist nicht mehr „nur der Mitarbeiter in der Bibliothek“, sondern er zeichnet verantwortlich für die Weiterentwicklung der Informationseinrichtung im Interesse der Organisation. Für den Bibliothekar be-

---

<sup>430</sup> In der amerikanischen Literatur wird vielfach der Begriff „stakeholder“ verwendet.

deutet das, den „Schutz“ der Bibliotheksarbeit zu verlassen, Verantwortung für das Management des Informationszentrums zu übernehmen und als Manager die Abteilung in der Organisation zu repräsentieren.

Zur Anwendung betriebswirtschaftlichen Planens und Handelns wird künftig die Definition von Produkten und Produktlinien gehören, wie es heute bereits in vielen Informationseinrichtungen in Unternehmen verbreitet ist. Die folgende Tabelle zeigt die häufigsten Produktlinien von Spezialbibliotheken mit ihren einzelnen Produkten.

**Tabelle 12: Produktdefinition in Spezialbibliotheken**

<b>Produktlinien:</b>	<b>Medienbestand</b>	<b>Dienstleistungen</b>	<b>Programme</b>
<b>Produkte:</b>	Monographien	Information	Ausstellungen
	Zeitschriften	Ausleihe	Internet-Schulungen
	Elektronische Publikationen	Dokumentlieferung	
		Online-Recherchen	

Eine Produktlinie kann um ein neues Produkt ergänzt werden, ein Produkt kann ein anderes ersetzen bzw. ablösen.<sup>431</sup> Das Produkt selbst kann quantitativ erweitert oder verringert werden.<sup>432</sup> Die Bedeutung der Definition und der kontinuierlichen Entwicklung neuer Produkte unterstreicht Barbie E. Keiser:

“To be successful the special library needs to reinvest itself all the time. Ideally, at any one time, the library manager should have several new information products at different stages of development.”<sup>433</sup>

Eine derartige fundierte strategische Planung unterstützt intern die Entwicklung der Spezialbibliothek zur lernenden Organisation. Gleichzeitig wird innerhalb der Trägerorganisation die professionelle Leitung der Abteilung dokumentiert und damit ein Beitrag zu ihrer Existenzsicherung geleistet.

#### **4.1.4 Position der Bibliothek innerhalb der Organisation**

Die Stellung der Spezialbibliothek im Organisationsgefüge der Institution bestimmt Wirksamkeit, Akzeptanz und Status der Informationseinrichtung. In der Praxis differiert die organisatorische Einbindung von Spezialbibliotheken in den Trägerinstitutionen:

- Die Informationseinrichtung kann als Stabsabteilung oder im Bereich „Zentrale Dienste“ angesiedelt sein. Eine derartige organisatorische Anbindung unterstreicht die zentrale Bedeutung der Informationsversorgung und der dafür zuständigen Abteilungen für die Trägerinstitution.

<sup>431</sup> Die Produktlinie Dienstleistungen könnte um das Produkt Informationsberatung erweitert werden. Das Produkt Fernleihe wird vielfach bereits durch das Produkt Dokumentlieferung ersetzt.

<sup>432</sup> Beispiele wären ein Ausbau des Zugangs zu elektronischen Publikationen oder eine Reduzierung des Monographienbestandes.

<sup>433</sup> Keiser (1999), S. 39

- Vielfach ist die Bibliothek direkt einer Abteilung zugeordnet – meist der Haupt-Nutzergruppe, z. B. in Firmen häufig dem Bereich „Forschung und Entwicklung“ (im folgenden: F&E). Der Vorteil liegt in der hohen Identifikation der Hauptkunden mit „ihrer“ Bibliothek. Nachteilig kann sich eine mangelnde Berücksichtigung der übrigen Kundengruppen auswirken.
- In sehr großen Organisationen gibt es neben einer zentralen Bibliothek häufig zusätzliche den entsprechenden Fachabteilungen oder Instituten zugeordnete Bibliotheken.<sup>434</sup>
- Eine für Status und Image der Bibliothek äußerst ungünstige Situation ist die Zuordnung zur Abteilung „Technische Dienste/Hausverwaltung“ o. ä. Diese Situation stellt glücklicherweise eher eine Ausnahme dar und wurde meist in Ermangelung einer passenderen Zuordnung in kleinen Institutionen gewählt.
- Eine Koordination von Informationszentrum und EDV-Abteilung ist in den USA in kleineren Organisationen bereits vielfach anzutreffen und wird teilweise auch in Deutschland praktiziert. Die betroffenen Spezialbibliothekare beurteilen diese Organisationsform überwiegend positiv. Das innovative Image der EDV-Abteilung wird auf die Bibliothek übertragen, und die gute Kooperation in Sachen Informationstechnologie ist für die Spezialbibliothek von unschätzbarem Vorteil.

Von großer Relevanz ist die Kooperation mit anderen Informationsabteilungen wie Dokumentation und Archiv, soweit sie in der Trägerinstitution vorhanden sind. Die größte Effizienz und Kundenfreundlichkeit läßt sich durch *eine* zentrale Informationsabteilung realisieren, die als einzige Anlaufstelle für Informationsanfragen aller Art fungiert. Bei klar differenzierbaren bibliothekarischen, dokumentarischen und archivarischen Arbeitsbereichen mit jeweils mehreren Personalstellen bietet sich eine weitere Untergliederung in koordinierte Abteilungen an, die eng miteinander kooperieren. Das Nebeneinander einer IuD-Stelle, die z. B. Datenbankrecherchen durchführt, und einer Bibliothek, die ausschließlich Medienbestände verwaltet, ist eine Situation, die vielfach in den sechziger und siebziger Jahren mit dem frühen EDV-Einsatz in der Dokumentation entstanden ist. Da die beiden Abteilungen teilweise unterschiedlichen Bereichen zugeordnet waren, unterblieb vielfach eine Kooperation. Infolgedessen wurde Doppelarbeit geleistet, teilweise entstanden Informationslücken; vor allem aber wirkt sich diese Konstellation nachteilig für die Kunden aus. Sowohl aus Gründen der Effektivität als auch der Kundenfreundlichkeit ist eine integrierte Informationsabteilung vorzuziehen.

Der Status der Spezialbibliothek hängt entscheidend davon ab, welche Unterstützung die Informationsabteilung seitens des Managements erfährt und in welcher Hierarchiestufe die Bibliothek und die Position des Spezialbibliothekars in der Organisationsstruktur angesiedelt sind. Leider ist Wilfred Ashworths Vorstellung von 1979 für die meisten Spezialbibliothekare in Deutschland heute noch weit von der Realität entfernt:

“The ideal situation is for the head of the library service to have managerial status through which he will derive the necessary knowledge (directly as part of the management team) of the continually-changing aims of the organization, of the potential for future growth and of the constraints under which the organization has to operate.”<sup>435</sup>

<sup>434</sup> Als Beispiel seien genannt: das Forschungszentrum Jülich, das neben der Zentralbibliothek 42 Institutsbibliotheken unterhält, und der Konzern BASF, der über eine Chemisch-technische Bibliothek, eine Werkbücherei und eine Fachbibliothek Recht, Versicherung, Steuern verfügt.

<sup>435</sup> Ashworth (1979), S. 17

Seltener als im angloamerikanischen Raum sind Spezialbibliotheken und Informationseinrichtungen als eigene Dezernate oder Stabsstellen organisiert.

Zum organisatorischen Umfeld der Spezialbibliothek gehören ferner Einrichtungen wie eine Bibliothekskommission, ein Bibliotheksbeirat oder -ausschuß. Im wissenschaftlichen Bibliothekswesen sind derartige Gremien in Deutschland aus dem Hochschulbereich bekannt, in anderen Bibliothekstypen jedoch kaum verbreitet. Viele amerikanische Spezialbibliothekare<sup>436</sup> plädieren für eine Bibliothekskommission, vorausgesetzt, das Gremium nimmt eine beratende und unterstützende Funktion, keinesfalls Weisungsbefugnis wahr. Die Einrichtung einer Bibliothekskommission aus Mitarbeitern der Organisation, die besonderes Interesse an der Bibliothek zeigen und sich als Lobby für die Informationseinrichtung einsetzen, ist eine wertvolle Unterstützung.

Des Weiteren ist der Status der Bibliothek abhängig von der Fähigkeit des Informationsspezialisten, sich innerhalb der Organisation ein Netzwerk aufzubauen und Kontakte, u. a. zu den wichtigsten Kunden, dem Management und der Bibliothekskommission zu pflegen. Zusammen mit anderen Dienstleistungsabteilungen, wie der EDV-, Trainings- und Schulungsabteilung oder der Stelle für Öffentlichkeitsarbeit, bieten sich Allianzen und Partnerschaften an.

#### 4.1.5 Infrastruktur der Spezialbibliothek

Neben der organisatorischen Einordnung stellt die Infrastruktur eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Bibliothek dar.

Am offensichtlichsten repräsentieren die **Räumlichkeiten** die Einbindung des Informationszentrums. Nur wenige sehr große Spezialbibliotheken verfügen über eigene Bibliotheksgebäude. Die Mehrheit der internen Informationseinrichtungen ist in Räumen innerhalb der Trägerinstitution untergebracht. Da diese selten für eine Bibliotheksnutzung konzipiert sind, ergeben sich vielfach Probleme mit der Statik, der Raumkapazität und der Raumaufteilung für die Bestandspräsentation, Mitarbeiter- und Benutzerarbeitsplätze.

Es ist zu beobachten, daß der Ausbau der elektronischen Bibliothek zu signifikanten Veränderungen in der Bibliotheksnutzung führt und weniger Kunden die Bibliothek aufsuchen. Da der persönliche Kundenkontakt weiterhin von großer Bedeutung ist (s. Kap. 4.2.1), sollte das Informationszentrum räumlich möglichst leicht erreichbar und in der Nähe von zentralen Einrichtungen bzw. in der Nähe der Hauptkunden liegen.

Der Raumbedarf ist in Abhängigkeit vom Bibliothekskonzept und dem damit verbundenen Medienbestand neu zu überdenken.

Die Spezialbibliothek sollte dem Kunden durch helle, modern eingerichtete Räume und eine angenehme Atmosphäre einen positiven, innovativen Eindruck von der Dienstleistungsabteilung vermitteln.

Viele Spezialbibliotheken stehen den internen Kunden auch in Abwesenheit des Bibliothekspersonals offen. Das sind z. B. Bibliotheken in Krankenhäusern und im Forschungsbereich, zu denen die Kunden 24 Stunden Zugang haben, sowie von Teilzeitkräften betreute OPLs. Die Bibliotheksnutzung in Abwesenheitszeiten des Bi-

---

<sup>436</sup> vgl. St. Clair/Williamson (1986), S. 31

bliothekars wird durch kontrollierte Zugangssysteme und Selbstverbuchungsautomaten erleichtert. Viele kleine Bibliotheken verzichten auf den technischen Aufwand und setzen auf das Vertrauen und die Kooperation ihrer Kunden. Unverzichtbar hingegen für alle Bibliotheken unabhängig von der Größe ist ein professionelles Leitsystem, das den Kunden die selbständige Orientierung ermöglicht.<sup>437</sup>

Bill M. Woods<sup>438</sup> weist in seiner historischen Darstellung nach, daß Spezialbibliotheken zu den innovativsten Bibliotheken gehören. Das zeigt sich u. a. in einer entsprechenden **technischen Ausstattung**. Als Beispiele nennt Woods den Einsatz von Mikroformen und die ersten EDV-Anwendungen in den sechziger Jahren. Meist ermöglicht nur der Einsatz von EDV und moderner Kommunikationstechnologie die effektive Arbeit der Spezialbibliothek, die als kleine Informationseinrichtung alle Rationalisierungspotentiale ausschöpfen muß. Einen Eindruck der gegenwärtigen Situation in Spezialbibliotheken vermitteln die EDBI-Umfragen von 1998 und 2000 zum Einsatz von EDV-Bibliothekssystemen. Aufgrund der geringen Beteiligung der Spezialbibliotheken<sup>439</sup> an der Untersuchung sind die Ergebnisse nicht repräsentativ, sie zeigen aber im Vergleich zur Befragung von 1998 eine Zunahme des Einsatzes von Informationstechnologie. Danach arbeiten 72 % der befragten Spezialbibliotheken mit einem PC-Netz, 72 % setzen CD-ROM ein und 55 % verfügen über einen eigenen E-Mail-Anschluß.<sup>440</sup> Wenige Entwicklungen bewirkten in den letzten Jahren so große Veränderungen im Bibliothekswesen wie das Internet. Insbesondere für kleine Bibliotheken eröffnet es eine neue Dimension der Möglichkeiten. Welche Spezialbibliothek hätte all die Nachschlagewerke, Bibliographien und CD-ROM-Datenbanken erwerben können, die sie heute über das Internet nutzt? Die zunehmende Bedeutung des Internet belegt die EDBI-Umfrage: 41 % der Spezialbibliotheken sind mit eigenen Informationen im Internet vertreten, 32 % mit einer eigenen Homepage, 72 % nutzen Fremdangebote, 47 % recherchieren Online-Datenbanken über das Internet.<sup>441</sup>

Verfügt die Organisation über ein Intranet, so kann die Spezialbibliothek dort weitere Dienstleistungen für die ausschließlich organisationsinterne Nutzung anbieten: den Zugriff auf den OPAC<sup>442</sup>, hausinterne, eigene Datenbanken, den Zugang zu externen Datenbanken, eine Homepage mit weiteren Diensten und Informationen für interne Kunden. Die Kontakte zu Mitarbeitern der Institution, besonders wenn diese dezentral in regionalen bis international verstreuten Niederlassungen, im Außendienst oder an

---

<sup>437</sup> vgl. Roschmann-Steltenkamp (1999), S. 76

Adressen für Lieferanten für Bibliothekseinrichtung und -ausstattung nennt Höckmair (1997), S. 136-137 sowie das Informationsangebot Forum Spezialbibliothek (1999).

<sup>438</sup> Woods (1980), S. 26, 27

<sup>439</sup> An der Umfrage im Jahr 1998 beteiligten sich 325 Spezialbibliotheken, 2000 waren es nur 28,88 % der befragten 1.700 Spezialbibliotheken, das sind 491 Bibliotheken. – Vgl. Pieschel (2000), S. 1

<sup>440</sup> Im Vergleich dazu die Ergebnisse der DBI-Umfrage von 1998: 63 % verfügen über ein PC-Netz, 72 % setzen CD-ROM ein und 45 % haben einen E-Mail-Anschluß. – Vgl. Pieschel (1999), S. 121

<sup>441</sup> Die Vergleichswerte der Befragung von 1998: 85 % der befragten Spezialbibliotheken nutzen das Internet, 34 % sind mit eigenen Informationen im Internet vertreten (25 % mit eigener Homepage), 51 % nutzen das Internet passiv und 34 % suchen in Online-Datenbanken per Internet. – Vgl. Pieschel (1999), S. 121; vgl. auch Riepe (1997), S. 166

<sup>442</sup> Online Public Access Catalog

Telearbeitsplätzen arbeiten, lassen sich per E-Mail effektiv umsetzen und ermöglichen die elektronische Lieferung von Dienstleistungen.<sup>443</sup>

Spezialbibliotheken, die sich an Verbundsystemen beteiligen oder dieses planen, müssen entsprechende kompatible Hard- und Software einsetzen. Derzeit arbeiten die meisten Spezialbibliotheken mit lokalen unabhängigen integrierten Bibliothekssystemen für die Funktionen des Geschäftsgangs. In vielen kleinen Organisationen, z. B. kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ohne fest angestelltes Bibliothekspersonal, steht für die Literaturdatenbank vielfach nur bereits vorhandene Standard-Software zur Verfügung, z. B. Access als Datenbank-System. Diese Situation ist unbefriedigend, da entweder die Datenbank sehr einfach strukturiert ist und bibliothekarischen Aufgaben kaum gerecht wird, oder die entsprechende Programmierung gestaltet sich aufwendig und der Aufwand für die Pflege der Datenbank ist unverhältnismäßig hoch.

Bibliothekssysteme, die explizit für Spezialbibliotheken konzipiert wurden, existieren nicht und erscheinen bei der Heterogenität der Spezialbibliotheken auch wenig sinnvoll. Allerdings stellen Spezialbibliotheken einige besondere Anforderungen an die Bibliothekssysteme:

- Das Bibliothekssystem muß kompatibel sein zu der vorhandenen EDV-Ausstattung der Trägerinstitution (Hardware, Software, Netz).
- Da die Beantragung eines gesonderten EDV-Etats bei bisher konventionell arbeitenden Bibliotheken oft ein großes Problem darstellt, kommen vielfach nur preiswerte Systeme in Frage. So sind häufig die Anschaffungskosten des Systems das entscheidende Auswahlkriterium.
- Das Bibliothekssystem sollte geeignet sein, den vielfältigen Medienbestand (Monographien, Zeitschriften, Serien) der Spezialbibliothek zu verwalten: die verschiedensten physikalischen Medien (z. B. Mikroformen und AV-Medien), unterschiedliche dokumentarische Bezugseinheiten (z. B. einzelne Beiträge, Bilder, Artikel), elektronische Dokumente und unveröffentlichte Informationen der Organisation.
- Teilweise planen Spezialbibliotheken die Integration von Volltexten, Bildmaterial (relevant z. B. für Kunstbibliotheken) oder Film- und Tonmaterial (z. B. für Bibliotheken an Rundfunkanstalten) in bestehende Literaturdatenbanken.
- Die Spezialbibliothek ist bestrebt, durch Einsatz eines integrierten Bibliothekssystems den Service zu verbessern, nicht notwendigerweise Kosten einzusparen.
- Viele Spezialbibliotheken benötigen nicht alle Module eines integrierten Bibliothekssystems (z. B. wird teilweise auf das Ausleih-Modul verzichtet) oder kombinieren die Software mit anderen Programmen (z. B. einem Zeitschriftenverwaltungssystem). Spezialbibliotheken favorisieren Systeme, die sich flexibel erweitern lassen.
- Ein netzfähiger OPAC, der für die Kunden vom Arbeitsplatz abrufbar ist, oder ein WWW-OPAC sind für die meisten Spezialbibliotheken heute unverzichtbar.

Die Beschaffung eines EDV-Systems vom Erstellen eines Pflichtenheftes, über das Einholen von Angeboten und Referenzen, der Praxisvergleich von Teststellungen bis zur endgültigen Kaufentscheidung sind Aufgaben, die die Bedeutung der EDV-Kompetenz des Bibliothekars unterstreichen. Das Studium der entsprechenden Fachliteratur, Be-

---

<sup>443</sup> Vgl. die Beschreibung von Regina Riepe aus der Bibliothek des Lehrerfortbildungsinstituts in Mülheim über die Kommunikation mit der Kundengruppe der externen Dozenten des Instituts – Riepe (1997), S. 163.

ratung durch das EDBI, Unterstützung durch Anwendergruppen und Erfahrungsberichte aus anderen Bibliotheken helfen, grobe Fehler zu vermeiden.<sup>444</sup>

Beim Einsatz von Bibliothekssystemen in Spezialbibliotheken sind unterschiedliche Tendenzen erkennbar:

- Viele Spezialbibliotheken bevorzugen ein System mit größtmöglicher Flexibilität. Das System Allegro ist seit Jahren das am häufigsten in Spezialbibliotheken eingesetzte Bibliothekssystem.<sup>445</sup> Die Stärken von Allegro liegen im geringen Preis (als nicht-kommerzielles Produkt der UB Braunschweig), in der Möglichkeit, das System den individuellen Bedürfnissen der Spezialbibliothek exakt anpassen zu können, und einer hohen Kompatibilität. Dem steht ein erheblicher Pflege- und Anpassungsaufwand (z. B. bei Updates) durch den Anwender gegenüber.<sup>446</sup>
- Andere Bibliotheken erwerben ein kommerzielles System, wobei eventuell notwendige Anpassungen und technische Unterstützung vom Software-Anbieter ausgeführt werden. Mit den deutlich höheren Kosten geht mehr Service, aber nicht unbedingt die Wunschlösung einher.
- Neben den Komplettlösungen macht  
„die heute weitverbreitete Vernetzung von Client-Server-Systemen auf der Basis von TCP/ IP [Transport Control Protocol/Internet Protocol, Anm. d. Verf.] [...] es nicht nur möglich, für verschiedene Aufgaben verschiedene Rechner parallel zu betreiben [...], sie erzwingt förmlich den Einsatz der jeweils richtigen Datenbanksoftware für die verschiedenen Aufgaben.“<sup>447</sup>

Auf den Einsatz eines integrierten Bibliothekssystems kann heute keine Spezialbibliothek mehr verzichten. Nur computerunterstützt läßt sich der Geschäftsgang mit vertretbarem Aufwand bewältigen, und die Spezialbibliothek kann sich den wichtigen Service-Funktionen widmen. Das Bibliothekssystem unterstützt rationelles Arbeiten (z. B. durch Fremddatenübernahme), beschleunigt den Geschäftsgang durch Vermeidung von Doppelarbeit (z. B. durch die Nutzung des Erwerbungsdatensatzes für die formale und inhaltliche Erschließung), erleichtert Haushaltsüberwachung und Statistik und bietet dem Kunden komfortable Recherchemöglichkeiten über den gesamten Bibliotheksbestand in jedem Bearbeitungsstadium.

Die genannten Aspekte zeigen, daß eine Ausstattung, die dem aktuellen Stand der Technik entspricht, nicht nur für ein komfortables Dienstleistungsangebot und ein effektives Arbeiten notwendig ist, sondern zukünftig maßgeblich die Verbindung zum Kunden bestimmt und das Image der Informationseinrichtung prägt.

Voraussetzung für den effektiven und effizienten Einsatz der IuK-Technologie ist einerseits die Aneignung entsprechender Kompetenzen, um EDV einzuführen, Projekte der Konversion bzw. Migration durchzuführen, Arbeitsplätze ergonomisch einrichten zu können und andererseits eine enge Kooperation mit der EDV-Abteilung. Beschäftigt die Organisation keine EDV-Spezialisten, muß das Knowhow über Support- und Wartungsverträge eingekauft werden. Eine andere Situation ist gegeben, wenn der Spezial-

<sup>444</sup> vgl. Ewert/Umstätter (1997), S. 148-158

<sup>445</sup> Nach den Ergebnissen der DBI/EDBI-Umfragen nimmt Allegro seit 1992 bis heute Platz eins der eingesetzten EDV-Systeme ein. – Vgl. Pieschel (2000), S. 8

<sup>446</sup> Die AKMB bemüht sich um eine Anpassung von Allegro für die Kunst- und Museumsbibliotheken. Das entsprechende Knowhow zur Anpassung der Software müssen sich die Bibliothekare selbst erarbeiten oder über Allegro-Anwendergruppen und durch gegenseitige Unterstützung erlernen.

<sup>447</sup> Ewert/Umstätter (1997), S. 151

bibliothekar selbst gesteigertes Interesse an der Technik findet und sich zum EDV-Experten entwickelt.<sup>448</sup>

Geräte für die Nutzung, Reproduktion und Sicherung von Medien wie CD-ROM, Tonträger, Videos, Mikroformen, Dias usw. ergänzen die technische Ausstattung von Spezialbibliotheken.

#### 4.2 Kunden-/Marktorientierung der Spezialbibliothek

Die Kundenorientierung ist seit Anfang der neunziger Jahre ein wichtiger Trend im Bibliothekswesen, der zunächst vor allem von den öffentlichen, etwas verzögert auch von den wissenschaftlichen Bibliotheken aufgegriffen wurde. Für Spezialbibliotheken ist dieses keine neue Entwicklung, sie fühlten sich von Beginn an ihren Kunden verpflichtet. So spricht z. B. Norbert Fischer<sup>449</sup> schon 1961 von „Kundendienst“ im Kontext mit Spezialbibliotheken.

Kundenorientierung wird oft durch Aussagen wie „Der Kunde ist König“<sup>450</sup> geprägt. Das Motto hebt zwar die Bedeutung des Kunden hervor, Kundenorientierung in einer Spezialbibliothek ist jedoch umfassender zu interpretieren: die Informationseinrichtung, sämtliche Dienste und alle Tätigkeiten sind auf die Kunden auszurichten. Daraus ergeben sich konkrete Schlußfolgerungen:

- Die Bibliothek sollte für den Kunden so einfach wie möglich benutzbar sein. Das spiegelt sich in der Erreichbarkeit, den Öffnungszeiten, der Bestandspräsentation, den Ausleihmodalitäten, der Verständlichkeit von Informationsbroschüren, Benutzerschulungen, Bestellmöglichkeiten, Formularen usw.
- Die Bibliothek bietet die Informationen und Dienstleistungen an, die der Kunde nachfragt und benötigt.
- Die Information muß in den vom Kunden favorisierten Formaten und auf den Wegen, die ihm eine optimale Nutzung der Information ermöglichen, vermittelt werden.

Durch die stärkere Kundenorientierung erhalten die Tätigkeitsbereiche in der Spezialbibliothek eine andere Gewichtung: Alle Aufgabenbereiche, die im direkten Kontext zum Kunden und zur Dienstleistung (dem Output) stehen, gewinnen an Bedeutung; demgegenüber treten interne Funktionen (Input) eher zurück.<sup>451</sup>

Aber kann die Spezialbibliothek wirklich diesem Anspruch gerecht werden? Die Mehrheit der Spezialbibliotheken ist realistisch gesehen durch die begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen außerstande, all ihren Kunden den bestmöglichen Service zu bieten. So sehr die Bibliothekare das bedauern, liegt dies nicht im Interesse der Trägerinstitution.

---

<sup>448</sup> Diese Konstellation ist anzutreffen wenn die Bibliothek als erste oder einzige Abteilung EDV einsetzt und der Bibliothekar als erster bzw. teilweise einziger Mitarbeiter EDV-Kompetenz besitzt.

<sup>449</sup> Fischer (1961), S. 571

<sup>450</sup> Dieser Slogan ist zwar sehr verbreitet, unter genauer Betrachtung für Spezialbibliotheken aber weniger geeignet. Schließlich diskutiert man nicht mit einem „König“ und der Spezialbibliothekar steht dem Kunden keinesfalls als „Untergebener“ gegenüber. Vielmehr kooperieren Informationsspezialist und Kunde – jeder Spezialist auf seinem Gebiet – partnerschaftlich.

<sup>451</sup> Den umfassenden Ansatz von Kundenorientierung in Spezialbibliotheken erläutert z. B. Wolfram Neubauer in seinem Tagungsbeitrag „Der Kunde ist König, veränderte Anforderungen und Leistungsangebote“ – vgl. Neubauer (1999).

Bevor also hier die Kundenorientierung als alleiniger Maßstab gesetzt wird und die Unmöglichkeit der Umsetzung versucht wird, ist der Auftrag der Informationseinrichtung aus der Sicht der Trägerorganisation zu klären. Aus dieser Perspektive ergeben sich meist Prioritäten für bestimmte Kundengruppen. Damit ist nicht jeder Kunde automatisch mehr ein „König“. Folglich erscheint der Begriff Kunden- und Marktorientierung besser geeignet, bestimmen doch beide Faktoren gleichermaßen die Ausrichtung der Spezialbibliothek.

#### 4.2.1 Kunden der Spezialbibliothek

Die *Kunden* von Spezialbibliotheken und die *Benutzer* von öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken unterscheiden sich jedoch nicht nur in der Terminologie. In öffentlichen und größeren wissenschaftlichen Bibliotheken muß sich die Dienstleistung für den großen heterogenen Benutzerkreis meist auf die Bereitstellung und Beschaffung von Dokumenten beschränken. Dem Benutzer wird vermittelt, wie er die Bibliothek selbständig nutzen und sich Informationen beschaffen kann.

Im internen Informationszentrum stellt sich die Situation anders dar. Selbstverständlich steht die Spezialbibliothek zur selbständigen Benutzung offen, i. d. R. ist die Erwartungshaltung der Kunden aber eine andere:

“The special library's user do not expect to be instructed, they expect to be informed.”<sup>452</sup>

Die organisatorische Einbindung in eine Trägerorganisation bedingt einen eingeschränkten Kundenkreis; zwischen in- und externen Kunden wird differenziert. Den internen Kundenkreis bilden die Mitarbeiter der Mutterorganisation, die im allgemeinen alle zugangs- und nutzungsberechtigt sind, es sei denn, es existieren mehrere Bibliotheken für jeweils unterschiedliche Dezernate, Abteilungen o. ä.

Die Frage, ob auch Externe die Informationseinrichtung nutzen können, entscheidet die Organisation in ihrer Informationspolitik. Verallgemeinernd läßt sich sagen, daß die meisten Informationszentren in Wirtschaftsunternehmen aus Wettbewerbsgründen keine externe Kunden bedienen oder ihnen nur im begründeten Ausnahmefall eine Präsenzbenutzung erlauben. Nimmt das Informationszentrum zusätzlich Aufgaben der Patentabteilung wahr, wird eine externe Nutzung konsequent abgelehnt.

Andere Spezialbibliotheken, vor allem in öffentlicher Trägerschaft und ohne Probleme mit Geheimhaltungsgrundsätzen, öffnen sich externen Kunden. So sind z. B. Parlamentsbibliotheken öffentlich zugänglich und werden insbesondere von Juristen viel genutzt. Die Benutzung durch externe Kunden ist jedoch meist auf die Präsenzbenutzung beschränkt und hat meist nur sekundären Stellenwert.

Spezialbibliotheken, die von vornherein für eine parallele öffentliche Benutzung konzipiert wurden, sind eher selten. Diese Situation ist teilweise bei Museumsbibliotheken anzutreffen.<sup>453</sup> Gleichzeitig kann die Zulassung externer Kunden als eine Form der

---

<sup>452</sup> St. Clair (1999), S. 1

<sup>453</sup> Beispiele sind die Bibliotheken der folgenden Museen: Sprengel-Museum Hannover, Stadtmuseum Oldenburg und Deutsches Museum in München.

Öffentlichkeitsarbeit für die Trägerorganisation eingesetzt werden. Voraussetzung für eine stärkere öffentliche Nutzung sind der einfache Zugang für Externe, eine entsprechende Ausschilderung, Öffentlichkeitsarbeit und Ausstattung mit Lese- und Arbeitsplätzen. Jede Spezialbibliothek sollte den zugangsberechtigten Kundenkreis und die angebotenen Dienstleistungsniveaus in Abstimmung und im Sinne der Trägerorganisation in ihrem Leitbild definieren.<sup>454</sup>

Die Anzahl der Benutzer/Kunden spielt in der Statistik aller Bibliothekssparten eine Schlüsselrolle. In Spezialbibliotheken stellt sich das Problem, wer als Kunde zu definieren ist. Die Zahl der Entleiher ist für Spezialbibliotheken, in denen die Medienausleihe nur einen kleinen Nutzungsanteil darstellt, nicht aussagekräftig. Ebenso sind die Bibliotheksbesucher kein realistischer Anhaltspunkt, da sich die Nutzung durch das Konzept der digitalen Bibliothek verlagert.

Da die Anzahl der Kunden als eine elementare Kennzahl und ein gewichtiges Argument gegenüber dem Unterhaltsträger gilt, empfiehlt sich das Verfahren, das viele Firmenbibliotheken<sup>455</sup> anwenden. In einer Datenbank zur Administration der Kundendaten, die im Optimalfall alle Mitarbeiter der Organisation nachweist und mit dem Ausleih-Modul des Bibliothekssystem korrespondiert, werden die Kunden mit den von ihnen in Anspruch genommenen Dienstleistungen erfaßt: den Medienausleihen, Bestellungen von Kopien, Aufträgen für Dokumentbeschaffung und Recherche, sowie der Teilnahme an Zeitschriftenumläufen, Current-Contents-Diensten usw. Die Kenntnis der tatsächlichen Kunden und ihrer individuellen Profile ist eine grundlegende Voraussetzung für die Kundenorientierung. Zusätzlich läßt sich die Nutzung der Informationsangebote, die die Bibliothek über das Internet oder Intranet anbietet, durch eine entsprechende Auswertungssoftware ermitteln.<sup>456</sup>

Die Kunden der Spezialbibliotheken werden nach Nutzungshäufigkeit unterschieden in Hauptkunden, gelegentliche Kunden und Nicht-Kunden. Aus dieser banalen Einteilung sollte jedoch nicht automatisch eine unterschiedliche Behandlung der Kunden resultieren.<sup>457</sup>

In öffentlichen Bibliotheken gilt der Anspruch, jedem Benutzer ohne Ansehen der Person den gleichen Service zu bieten. Die Realität in Spezialbibliotheken sieht anders aus. Die begrenzten Ressourcen erlauben vielfach nicht, jedem Kunden den vollen Service anzubieten. Teilweise kollidieren hier das Demokratieverständnis und der Wunsch vieler Bibliothekare, es allen recht zu machen, mit dem wirtschaftlichen Interesse der Institution. Aus der Perspektive der Organisation lassen sich verschiedene Zielgruppen differenzieren. In diesem Kontext bezeichnet der Begriff Hauptkunde die Hauptzielgruppe der Bibliothek (z. B. die Abteilung F&E oder das Management), der im Vergleich zu den übrigen Kundengruppen Priorität eingeräumt wird. Bevor der Bibliothekar unter Arbeits- und Zeitdruck eine eigene Kategorisierung seiner Kunden vornimmt,

---

<sup>454</sup> Ebenso ist zu definieren, ob die Spezialbibliothek in begründeten Fällen darüber hinaus externe Kunden zulassen kann. Die Kompetenz, dieses einzuschätzen, sollte möglichst beim Bibliothekar liegen.

<sup>455</sup> Das vorgestellte Modell ist angelehnt an das der Informationsabteilung (Bibliothek, Dokumentation) des Unternehmens Solvay in Hannover.

<sup>456</sup> So kann ausgewertet werden, von welchen Adressen des Intranets auf die Bibliotheksangebote zugegriffen wird.

<sup>457</sup> Praxiserfahrungen zeigen, daß häufig unbewußt eine Bevorzugung der bekannten Stammkunden gegenüber den unbekanntem Neukunden erfolgt.

schafft eine gemeinsam mit dem Management erstellte Definition von unterschiedlichen Kundengruppen die nötige Objektivität. Die Definition basiert auf eindeutigen Kriterien, wie Abteilungszugehörigkeit, Aufgabe und Funktion der Kunden und legt fest, welchem Kundenkreis welches Dienstleistungsniveau angeboten wird.<sup>458</sup>

Während die Bibliotheken sich täglich um ihre Hauptkunden kümmern, bleiben die potentiellen Kunden und die Nicht-Kunden in der Praxis oft unberücksichtigt. Eine empirische Untersuchung der Nutzergruppen liefert konkrete Anhaltspunkte auch über die Nicht-Kunden. Resultat kann sein, daß sie ihren Informationsbedarf durch eine andere Informationseinrichtung decken. Liegt das im Interesse der Organisation, so braucht die Bibliothek diese Personen nicht als Kunden zu „umwerben“. Sind hingegen Unkenntnis über die Existenz der Bibliothek, über ihre Leistungsfähigkeit oder Zuständigkeit Gründe für die Nichtnutzung, kann das Informationszentrum durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit neue Kunden gewinnen.

Aus der Praxis berichten Spezialbibliothekare, daß es von unschätzbarem Vorteil ist, wenn auch die Entscheidungsträger zu den Kunden zählen. Oft erkennen die Manager erst über den Gebrauch von Informationsdienstleistungen deren Wert und den Nutzen, den die Informationsabteilung für die Organisation erbringt. Folglich ist zu überlegen, ob das Dienstleistungsangebot um spezielle Produkte für das Kundenprofil der Entscheidungsträger ergänzt werden kann.

#### 4.2.2 Informationssituation

Basis für die praktische Umsetzung der Kunden- und Marktorientierung in der Bibliothek bildet eine präzise Analyse der Informationssituation in der Institution, in der Fachliteratur meist als Informationsaudit bezeichnet. Das Informationsaudit ermittelt folgende Qualitätsaspekte zur Informationssituation, wobei der Kunde im Zentrum steht:

- den Informationsbedarf der Kunden und der Institution;
- das Informationsverhalten der Kunden;
- die Erwartungen der Kunden an die Bibliothek und an die Informationsversorgung;
- die Unterscheidung von Haupt-, potentiellen und Nicht-Kunden.

Der **Informationsbedarf** ist abhängig von der Kultur der Entscheidungsfindung des einzelnen und der Organisation, der Informationsintensität der Branche oder des Wissenschaftsbereiches, dem Stellenwert von Forschung und Entwicklung und der Funktion der Mitarbeiter.

In stark hierarchischen Systemen ist die Entscheidungsfindung ausschließlich Aufgabe der obersten Leitungsebene. Als Konsequenz daraus steht die dafür benötigte Information dann nur den Entscheidungsverantwortlichen zur Verfügung oder wird bei ihnen zentral zusammengeführt. Weist die Institution flache Organisationsstrukturen auf, wer-

---

<sup>458</sup> Dieser Vorschlag wird von vielen Bibliothekaren auf den ersten Blick als zu formal und undemokratisch abgelehnt. Doch gibt jeder Praktiker auf Nachfrage zu, daß er, wenn er nicht alle Kunden zufrieden stellen kann, individuell nach der Bedeutung des Kunden Prioritäten setzt. Eine derartige „verdeckte“ Ungleichbehandlung wird von einigen Kunden durchschaut und führt zu Unzufriedenheit und Ärger. So ist es nach der hier vertretenen Auffassung besser, offen zu einer Differenzierung der Kundengruppen zu stehen und im Zweifelsfall auf das vereinbarte Dienstleistungsniveau verweisen zu können.

den Entscheidungskompetenzen an Mitarbeiter und Teams delegiert, und allen Mitarbeitern ist zur optimalen Informationsnutzung und -verarbeitung Zugriff auf die Informationen zu gewähren.

Die Informationsintensität der Branche hängt davon ab, wie stark Umsätze, wirtschaftliche und technische Entwicklungen und rechtliche Regelungen fluktuieren und in welchem Ausmaß die Organisation von diesem Wandel abhängig ist und darauf reagieren muß.<sup>459</sup>

Ebenso wird der Informationsbedarf durch den Stellenwert bestimmt, den Forschung und Entwicklung in der Organisation, aber auch in der Branche und dem Wissenschaftsbereich einnehmen. So haben Unternehmen mit dem Ziel der Entwicklung innovativer Produkte, einen höheren Informationsbedarf bezüglich Marktforschung, Produktentwicklung und Marketing als Firmen, die den Hauptströmungen folgen.

Innerhalb der Organisation differieren die Informationsbedürfnisse zwischen den verschiedenen Mitarbeitergruppen. Dabei stellt nicht allein die Abteilungszugehörigkeit das Unterscheidungskriterium<sup>460</sup> dar, wie häufig vereinfacht geschlußfolgert wird. Vielmehr determinieren die tatsächliche Aufgabe, Funktion und Tätigkeit des Mitarbeiters die Art der nachgefragten Informationen.<sup>461</sup> Beispielhaft sei der Informationsbedarf von zwei klassischen Kundengruppen detaillierter erläutert.

Der **Wissenschaftler** in einer Forschungs- und Entwicklungsabteilung benötigt für sein laufendes Projekt Fachinformationen. Für ihn bedeutet dies den möglichst vollständigen Nachweis der gesamten Fachliteratur, vor allem der „grauen“ Literatur und der aktuellsten Veröffentlichungen aus allen verfügbaren Quellen. Aus dem Recherche-Ergebnis wählt er relevante Dokumente aus und erwartet deren umgehende Lieferung als Volltext. Diese Publikationen wertet er für sein Forschungsvorhaben gezielt aus. Die Informationen fließen in seine Forschungstätigkeit ein, indem sie Ergebnisse bestätigen, in einzelnen Bereichen Doppelforschung vermeiden und neue Impulse geben.

Der **Manager**, z. B. betraut mit der Produkteinführung, benötigt vor allem Wirtschaftsinformationen zu Märkten, Firmen und Produkten. Die Daten und Einzelinformationen wünscht er sich aufbereitet in Form von Übersichten, Statistiken und Dossiers, die ihn in seiner Arbeitssituation der Entscheidungsfindung unterstützen. Die Lieferung einer vollständigen Quellensammlung mit umfangreichen Originaldokumenten zu seiner Informationsanfrage würde seinem Informationsbedarf und -verhalten keinesfalls entsprechen.

Daneben zeigen die Kunden Unterschiede in ihrem individuellen **Informationsverhalten**, das bestimmt wird durch eingeübte Arbeitsweisen, Erfahrungen und persönlich

<sup>459</sup> Unternehmen im Finanzbereich unterliegen im allgemeinen einem schnelleren Wandel als z. B. Bauindustrie oder Maschinenbau.

<sup>460</sup> Aus der Differenzierung nach Abteilungen erfolgt lediglich eine Grobeinteilung: Die Rechtsabteilung benötigt Loseblatt-Ausgaben, Entscheidungssammlungen und Kommentare; die Marketing-Fachleute werten Konsumentenbefragungen und Marktforschungsberichte aus; der Vertrieb braucht Verkaufsstatistiken; die Entwicklungsabteilung ist angewiesen auf Patent-Informationen und Forschungsberichte.

<sup>461</sup> Vgl. hierzu Gillman (1997), S. 33 und für weitere Beispiele Zollner (1995), S. 32-33

favorisierte Formen des Lernens und der Informationsaufnahme (z. B. Lesen, Kommunikation mit Kollegen, Teilnahme an Tagungen, Ortsbesichtigungen, Betrachten von Filmen und Visualisierungen). Daraus folgt, daß das Informationsverhalten der Mitarbeiter die unterschiedlichsten Praktiken umfaßt (z. B. den Aufbau eigener Karteien, Korrespondenz mit Experten usw.), teilweise die Informationsabteilung aber nicht einbezieht. Eine Analyse des gegenwärtigen Informationsverhaltens der Hauptkunden durch eine entsprechende Untersuchung liefert der Bibliothek Hinweise, wie sie ihre Kunden besser erreichen und unterstützen kann.

Ähnliches gilt für die Frage, welche **Erwartungen** die Kunden an die Bibliothek stellen und worauf die Kunden beim Informationsprodukt den meisten Wert legen: Aktualität, schnelle Verfügbarkeit, umfassende oder Kurzinformation, geringe Kosten. Im Hinblick auf das steigende Qualitätsbewußtsein ist es wichtig, die unterschiedlichen Qualitätskriterien der Kundengruppen zu kennen.

Die **Untersuchung der Informationssituation** in der Organisation sollte möglichst alle Kundengruppen, zumindest jedoch die Hauptkunden umfassen. Die Fachliteratur empfiehlt für die erstmalige Vollerhebung eine schriftliche Befragung. Bei kleinen Organisationen und für die Gruppe der Hauptkunden sind persönliche Interviews am Arbeitsplatz vorzuziehen.

Inhalte der Befragung sind:

- Bewertung von Bibliotheksdienstleistungen;
- Einschätzung der Bibliothek (Wie wird die Bibliothek im Vergleich zu anderen Bibliotheken, die die Mitarbeiter kennen, bewertet?);
- bevorzugte Formate (z. B. gedruckte oder elektronische Zeitschriften) und Informationskanäle (Auf welchem Weg möchte der Kunden von der Bibliothek beliefert und informiert werden: auf dem elektronischen Weg, per Post, mittels Informationsbroschüre oder Hauszeitschrift?);
- das gegenwärtige Informationsverhalten der Kunden und ihre Kenntnis der Bibliotheksdienstleistungen;
- die Informationsverarbeitung durch den Kunden (Wie nutzen die Mitarbeiter die Informationen?) und Verbesserungsvorschläge der Kunden.

Die Erhebung des Informationsaudits übernimmt die Bibliothek oder ein externer Informationsberater. Aus seiner Beratungserfahrung empfiehlt Guy St. Clair den folgenden Ablauf für eine umfassende Untersuchung der Informationssituation:<sup>462</sup>

- schriftliche Befragung;
- ausgewählte Einzel- oder Zielgruppeninterviews (dabei sollten die Hauptnutzerguppen, aber auch das Management berücksichtigt werden);
- Auswertung und Interpretation;
- Berichterstellung, Bekanntgabe der Ergebnisse.

Als nächster Schritt sollte auf Basis der Ergebnisse das Leitbild überarbeitet werden. Hinsichtlich der Untersuchungen zur Informationssituation ist derzeit eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis festzustellen. So wichtig in der Theorie eine grundsätzliche Analyse der Informationssituation als Basis für die Bibliotheksarbeit ist, so häufig wird in der Praxis unter dem bestehenden Zeit- und Arbeitsdruck auf eine derartige Untersuchung verzichtet. Oft wird argumentiert, daß der Bibliothekar aus langer Erfah-

---

<sup>462</sup> vgl. St. Clair (1998), S. 43

rung die Informationssituation auch ohne aufwendige Untersuchung einschätzen kann. Dabei wird meist vergessen, daß sich die Erfahrungen nur auf die tatsächlichen Kunden beziehen und durch die subjektive Sicht des Bibliothekars gefiltert sind.

Das wichtigste Gegenargument jedoch ist, daß sich auf eine derartig vage Einschätzung keine Argumentation und keine strategische Planung mit ernstzunehmenden Anspruch aufbauen läßt und ohne Kenntnis des Bedarfs und Wertmaßstabs der Kunden eine wirkliche Kundenorientierung nicht realisierbar ist.

Als Informationsaudit empfiehlt sich eine sorgfältig geplante, empirisch korrekte Untersuchung, die entsprechende Kompetenzen oder professionelle Unterstützung voraussetzt (s. Kap. 5.3 Wissenschaftskompetenz). Der damit verbundene Aufwand ist gerechtfertigt, da die Ergebnisse als wertvolle und verlässliche Ausgangsbasis und Argumentationsgrundlage unverzichtbar sind. Praxiserfahrungen zeigen, daß Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen die Durchführung derartiger Untersuchungen erfolgreich unterstützen können.<sup>463</sup>

Aus Gründen der Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit ist es wichtig, nach jeder Form der Evaluation für die Kunden möglichst schnell erste Konsequenzen und Veränderungen sichtbar werden zu lassen.

### 4.2.3 Dienstleistungsangebot

Die Breite und der Zuschnitt des Dienstleistungsangebots unterscheidet Spezialbibliotheken signifikant von größeren wissenschaftlichen Bibliotheken.

Das Dienstleistungsangebot der Spezialbibliothek umfaßt im allgemeinen:

- „passive“ Dienstleistungen,
- Service-Funktionen oder Convenience-Dienste,
- „aktive“ zielgruppenorientierte Dienstleistungen,
- Informationsberatung.

Zu den **passiven Dienstleistungen** zählen erstens Dienste, die sich aus dem Vorhandensein der Bibliothek ergeben: die Informationstätigkeit des Bibliothekars und die Öffnung der Bibliothek mit Bereitstellung der Medien. Zweitens werden darunter alle Dienstleistungen verstanden, die als Reaktion auf eine Kundenanfrage erfolgen: Beantwortung kurzer Informationsfragen formaler und inhaltlicher Art, Fakten- und Literaturrecherchen in Fachdatenbanken und im Internet, umfangreiche inhaltliche Recherchen und Negativ-Recherchen<sup>464</sup>, Erstellung von Literaturverzeichnissen und Bibliographien und Beschaffung von Dokumenten.

**Service-Funktionen** oder sogenannte Convenience-Dienste bieten dem Kunden mehr Bequemlichkeit und Komfort. So führt die Spezialbibliothek für den Kunden Bestellungen über den Leihverkehr und Dokumentlieferdienste durch (von der bibliographischen Ermittlung bis zur vollständigen Abwicklung inklusive Datenformatierung bei elektro-

---

<sup>463</sup> Am Fachbereich IK der FH Hannover wurden inzwischen zahlreiche Kundenbefragungen in Kooperation mit verschiedenen Informationseinrichtungen während des Praktikums, als studentisches Projekt oder Diplomarbeit von Studierenden durchgeführt.

<sup>464</sup> Bei einer sogenannten Negativ-Recherche erwartet der Kunde, keine Information zu finden. Ein Beispiel sind Patentrecherchen vor dem Start eines Forschungsprojektes, um nachzuweisen, daß der Forschungsansatz neu und originär ist.

nischen Dokumenten), übernimmt die Anforderung von Übersetzungsdiensten und liefert dem Kunden die Dokumente möglichst schnell direkt an den Arbeitsplatz.<sup>465</sup>

Um dem Kunden die Benutzung der Bibliothek zu erleichtern, bieten Spezialbibliotheken elektronische Formulare an (z. B. für Erwerbungsanschläge, Kopie-Bestellungen, Ausleihwünsche sowie für allgemeine Informationsanfragen), die per E-Mail an die Bibliothek übermittelt und dort rasch bearbeitet werden. Spezialbibliotheken legen großen Wert auf einen kundenfreundlichen OPAC mit komfortablen Recherche- und Bestellfunktionen für die Kunden. Vielfach werden auch elektronische Quellen im OPAC nachgewiesen, die über eine Verknüpfung direkt zum Internet-Dokument führen. Benachrichtigungsdienste („Alert“-Dienste) per E-Mail werden eingesetzt, um Kunden über den Eingang neuer Dokumente zu informieren.

Der in vielen Spezialbibliotheken geleistete Service ist in anderen Bibliotheken mit größeren Zielgruppen meist nicht realisierbar. Steht die interne Informationseinrichtung im Wettbewerb zu anderen wissenschaftlichen Bibliotheken mit umfangreicheren Medienbeständen, so stellt das Dienstleistungsniveau ein zentrales Element der Kundenbindung dar.

Die zur Verfügung stehenden Informationsressourcen bestimmen das Spektrum der **aktiven Dienstleistungen** und der **Informationsberatung**.

Als Informationsressourcen werden unterschieden:

- publizierte Literatur (gedruckt oder elektronisch), die für die eigenen Bestände erworben werden kann,
- externe Informationen, die aus anderen Bibliotheken, von anderen Institutionen oder aus Netzen beschaffbar ist,
- die intern in der Organisation vorhandene und produzierte Information.

Die große Bedeutung der internen Information wird vom Informations- und Wissensmanagement hervorgehoben, das ein wichtiges zukünftiges Arbeitsfeld für Spezialbibliothekare darstellt.<sup>466</sup>

Für das Ziel der Kunden- und Marktorientierung ist das Dienstleistungsangebot kontinuierlich dem Bedarf und der Nachfrage anzupassen. Anhaltspunkte für Weiter- oder Neuentwicklungen der Informationsprodukte und -dienstleistungen geben die Fragen: Was benötigen die Kunden, um ihre Arbeit noch besser erbringen zu können? Können dabei neue Trends oder Instrumente eingesetzt werden?

Durch die Möglichkeiten des Internet bzw. Intranet eröffnen sich für Spezialbibliotheken neue Perspektiven. Bestehende Dienstleistungen lassen sich attraktiver anbieten und neue Produkte entstehen: der Aufbau einer virtuellen Bibliothek zu aktuellen Themen-

---

<sup>465</sup> Dabei werden nach dem Vergleich der verschiedenen Liefermöglichkeiten (z. B. Kopie per Hauspost, Fax, gescannter Text als E-Mail, Download eines elektronischen Artikels) anhand der kritischen Faktoren Zeitbedarf (Arbeitsaufwand und Lieferzeit) und Kundenfreundlichkeit die besten Verfahren ausgewählt und eingesetzt. – Vgl. hierzu ScanMail, Volltexte scannen und elektronisch liefern (1999)

<sup>466</sup> Bei der Verwaltung der internen Informationen der Organisation ist ein breites Spektrum denkbar: Von einer Datenbank, die interne und externe Experten auf einem Spezialgebiet verzeichnet, über die Verwaltung der internen Dokumente der Organisation bis hin zum integrierten Informations- bzw. Wissensmanagement sind die Übergänge fließend und die Möglichkeiten grenzenlos. Über Anfänge eines Informationsmanagementsystems verfügen viele Spezialbibliotheken, auch wenn der Begriff seltener verwendet wird.

bereichen der Kunden, der Zugang zum OPAC, Aufbau von speziellen Datenbanken für Kundengruppen<sup>467</sup> oder der Einsatz von elektronischer Post (im folgenden: E-Mail) zur Informationsdistribution, um z. B. Zeitschriftenumläufe abzulösen.

Nicht alle Spezialbibliotheken verfügen über die nötigen personellen und finanziellen Ressourcen, um alle wichtigen Dienstleistungen anzubieten. Aus den Erfahrungen in der spezialbibliothekarischen Praxis lassen sich drei Dienstleistungslevel definieren:

- Auf dem Basis-Level beschafft der Bibliothekar die vom Kunden nachgefragte Literatur, beantwortet Informationsanfragen, führt Kunden zu den gewünschten Quellen und bietet einfache Dienste zur laufenden Information an (z. B. Zeitschriftenumläufe).
- Auf dem mittleren Level ist das Dienstleistungsangebot um Literaturrecherchen, Erstellung von Bibliographien, Literaturlauswahl für die Bibliothek und die Kunden und weiterführende Informationsdienste (z. B. Zusammenstellung von Zeitschrifteninhaltsverzeichnissen oder anderen Angeboten über die Homepage der Bibliothek) erweitert.
- Auf dem maximalen Level werden die zuvor genannten Dienste komplexer: Aufbereitung von Informationen, Zusammenstellen von Dossiers, Erstellung kritischer Bibliographien, umfangreiche Recherchen, Ausarbeitung von speziellen kundenorientierten Profildiensten, Publikation eigener Informationsdienste, Angebot der Dienste über das Intranet, Informationsberatung der Kunden.

Es bedarf keiner Betonung, daß erst auf der dritten Funktionsstufe der optimale Nutzen für die Trägerinstitution erreicht wird. In der Realität begrenzen die zur Verfügung stehenden Ressourcen die Möglichkeiten der Bibliothek, und je nach Priorität wird der Bibliothekar entscheiden, welche Dienstleistungen auf welchem Niveau praktikabel sind.

Daraus folgt die Erarbeitung eines Konzepts des Dienstleistungsangebots für die einzelnen Kundengruppen. Sind alle Voraussetzungen für das Angebot einer Dienstleistung gegeben (tatsächlicher Bedarf, personelle und finanzielle Mittel), ist zu klären, ob das Produkt auf dem Markt eingekauft werden kann oder ob die Bibliothek die Dienstleistung selbst erstellt. Durch den Einsatz der Informationstechnologie wurde für viele Spezialbibliotheken erst die Erstellung eigener Informationsdienstleistungen möglich.

Unter der Prämisse, daß die Bibliotheksbenutzung so einfach und unkompliziert wie möglich sein sollte, ist über das Format und die Distribution zu entscheiden. Die Frage, in welchem Medium die Dienstleistungen angeboten werden sollen, ist unter den Aspekten Kundenfreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit zu prüfen. Bei der Distribution von Informationsdienstleistungen unterscheidet man Abruf- bzw. Verteildienste.<sup>468</sup> Während Abrufdienste ein Informationsdefizit beim Kunden riskieren, kann der Verteildienst zu einer Informationsflut führen. In Kenntnis des Informationsverhaltens und der

---

<sup>467</sup> Je nach Spezialbibliothek und Trägerinstitution sind der Aufbau einer Experten-Datenbank im Forschungsinstitut, einer Produkt-Datenbank in der Firmenbibliothek, einer Datenbank fernsehtauglicher Bilder bei einem Fernsehsender, eine kombinierte Künstler-/Ausstellungsdatenbank im Museum usw. denkbar.

<sup>468</sup> Beim Abrufdienst („Pull“-Konzept) bietet die Bibliothek Zugang zu den Dienstleistungen in der Bibliothek oder über das Intranet, auf die der Kunde bei Bedarf zugreift. Ein Beispiel sind Neuerwerbungslisten, die in der Bibliothek zum Mitnehmen ausliegen oder als Download-Datei auf dem Server bereitgestellt werden. Beim Verteildienst („Push“-Konzept) liefert die Bibliothek die Information an den Kunden, z. B. beim Zeitschriftenumlauf oder dem Versenden der Neuerwerbungslisten per E-Mail.

Arbeitssituation der Kunden wählt der Bibliothekar für die einzelnen Dienstleistungen die geeigneten Distributionswege aus.<sup>469</sup>

Bei den **aktiven Dienstleistungen** bietet die Bibliothek ohne konkrete Kundenanfrage Informationsdienstleistungen an. Das Angebot an aktiven Dienstleistungen ist in Spezialbibliotheken weit größer, als es üblicherweise in Bibliotheken erwartet wird. Dienstleistungen, mittels derer sich die Kunden auf dem laufenden halten (Current awareness services), stellen dabei einen gewichtigen Anteil. Dazu zählen Zeitschriftenumläufe, Inhaltsverzeichnisdienste (Current contents) und sogenannte Profil- oder SDI-Dienste (Selective dissemination of information).<sup>470</sup> Im Standardwerk „Handbook of special librarianship and information work“ definiert Stella Trench den Begriff SDI:

“Dissemination of information is the timely distribution of relevant information of high quality within an organisation to meet the needs of the user community. It may be tailored to the needs of a particular group within the organisation and it will use the most appropriate distribution method for that organisation.”<sup>471</sup>

SDI-Dienste sind durch ihren zielgruppenorientierten Zuschnitt besonders wertvoll und stellen eine Stärke der Spezialbibliothek dar, da sie meist von keiner anderen Institution angeboten werden. Das gilt nicht nur in Verbindung mit Datenbank-Recherchen, sondern auch für Neuerwerbungen, Hinweise auf Neuerscheinungen, Informationsberatung, Zusammenstellung von Internet-Adressen und -Quellen.

In vielen Spezialbibliotheken gehen die Dienstleistungen inzwischen über die Lieferung von Dokumenten und Informationen hinaus, wie Guy St. Clair es 1996 prognostizierte:

“The librarian or other information services provider who wants to succeed in the global information environment of the twenty-first century must be more than just a provider of facts. Our new responsibilities will include analysis and interpretation as well as delivery. The paradigm has shifted.”<sup>472</sup>

Die höchste Stufe der Informationsdienstleistungen bildet die Selektion und Bewertung von Informationsquellen, die Informationsaufbereitung und die Erarbeitung von Dossiers. Diese auch als Mehrwertdienste bezeichneten Produkte setzen exzellente Kenntnisse der Organisation bzw. der spezifischen Abteilung, teilweise auch vertiefte Fachkenntnisse voraus.<sup>473</sup>

Als weitere Dienstleistung wird Benutzerschulung offeriert, um die Nutzung der Bibliothek und des Dienstleistungsangebots quantitativ und qualitativ zu verbessern. Die verschiedenen Formen reichen von allgemeinen Bibliothekseinführungen, über OPAC-Schulungen, Handreichungen zur Benutzung einzelner CD-ROM-Datenbanken, bis zu Benutzungshinweisen auf der Homepage der Bibliothek, teilweise ergänzt durch ein Glossar mit bibliothekarischer Terminologie.<sup>474</sup>

---

<sup>469</sup> Eine weitere Alternative stellt die Verteilung von Diensten über „Einweg“-Listen (keine Diskussionslisten) dar, für die sich die Interessenten subscribieren.

<sup>470</sup> Erste SDIs wurden in den späten fünfziger Jahren von Luhn bei IBM entwickelt. – Vgl. Woods (1980), S. 22

<sup>471</sup> Trench (1997), S. 285

<sup>472</sup> St. Clair (1996e), S. 3

<sup>473</sup> In großen Organisationen übernehmen Fachwissenschaftler in speziellen Abteilungen diese Aufgaben, z. B. in den Wissenschaftlichen Diensten des Bundestags.

<sup>474</sup> Ein gutes Beispiel ist die „Liste der bibliothekarischen Fachbegriffe, die von Bibliothekaren benutzt werden, die manchmal vergessen, daß diese Begriffe nicht allgemein vertraut sind“ (z. B. Bibliographie, Klassifikation, usw.) – vgl. das bibliothekarische Glossar der University of Michigan, s. URL: <http://www.lib.umich.edu/libhome/UGL/libglossary.html>

Daneben verlagert sich das Angebot an Schulungen in Spezialbibliotheken zunehmend auf gezieltes Endnutzer-Training, denn ohne Anwendungskennnisse können Kunden die Dienstleistungen der Bibliothek oder externe Informationsdienste nicht oder nicht effektiv nutzen. So übernehmen Spezialbibliothekare verstärkt die Konzeption und Durchführung von kundenorientierten Schulungen für die Benutzung interner Informationssysteme, die Recherche in Online-Datenbanken oder für ein Internet-Training mit der Nutzung von E-Mail, Mailing-Listen, einfachen Internetrecherchen usw.

Eine besondere Position im Dienstleistungsangebot nimmt die **Informationsberatung** ein. Da viele Kunden einerseits nicht über die vielzitierte Informationskompetenz<sup>475</sup> verfügen und andererseits die Informationsmöglichkeiten einem kontinuierlichen Wandel unterliegen, gewinnt die individuelle Informationsberatung der Kunden zunehmend an Bedeutung.

Ziel der Informationsberatung ist es, dem Kunden, ausgehend von seinem derzeitigen Informationsbedarf und dem praktizierten Informationsverhalten, geeignete Instrumente für seine individuelle Informationsversorgung aufzuzeigen. Inhalte der Informationsberatung sind u. a. das Potential der Bibliothek, das es auszuschöpfen gilt, die Definition der wichtigsten Kernzeitschriften und die Erstellung eines Kundenprofils für maßgeschneiderte Informationsdienstleistungen. Daneben sollte dem Kunden die Komplexität von Recherchen vermittelt werden, so daß er einschätzen kann in welchem Fall eine Endnutzer- und wann eine Expertenrecherche sinnvoll ist.<sup>476</sup> Im Rahmen der Informationsberatung kann für den Kunden ein persönliches Informationsportal angelegt werden, mit Verknüpfungen zu speziellen Datenbanken, elektronischen Zeitschriften usw. Dieses Informationsportal fungiert als individuelle virtuelle Bibliothek, die vom Kunden oder der Bibliothek jederzeit ergänzt und gepflegt wird.<sup>477</sup>

Vielfach ergibt sich die Informationsberatung aus der Bearbeitung einer Informationsanfrage und der Vermittlung der nachgefragten Information. In diesem Sinne schließt sie nahtlos an die Informationsvermittlung an und umfaßt die Informationsanalyse, Bewertung und Selektion.<sup>478</sup>

Alle aufgezeigten Dienstleistungen sind nur dann sinnvoll, wenn sie den Qualitätskriterien der Kunden genügen. Diese setzen sich aus den unterschiedlichsten Aspekten zusammen:

- Zuverlässigkeit in der Leistung;
- Dienstleistungsbereitschaft;
- Kompetenz;
- leichte Erreichbarkeit;
- Kommunikation (kundenorientiert, verständlich);
- Vertraulichkeit;

---

<sup>475</sup> Auch viele Wissenschaftler wissen häufig nicht, wie sie sich optimal informieren, sich in ihrem Arbeitsgebiet auf dem laufenden halten und welche Quellen für welche Informationsfrage zu nutzen sind (s. auch Kap. 1.2).

<sup>476</sup> Die Bibliothek des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung Berlin praktiziert z. B. Elemente der Informationsberatung: der Bibliothekar besucht jeden neuen Forscher des Instituts an seinem Arbeitsplatz, befragt ihn zu seinem Informationsbedarf und -verhalten und stellt dabei die Informationsdienstleistungsangebote der Bibliothek vor.

<sup>477</sup> Vgl. Pack/Pemberon (1999), S. 39 in ihrem Bericht über die Bibliothek des Los Alamos National Laboratory.

<sup>478</sup> vgl. auch Zollner (1995), S. 38

- Sicherheit (physikalische, finanzielle, rechtliche);
- Verständnis für den Kunden;
- Höflichkeit, Gefälligkeit.

Im Hinblick auf die Kundenorientierung sollten die wichtigsten Qualitätskriterien der Hauptkunden bei der Untersuchung der Informationssituation ermittelt und fortan berücksichtigt werden.

#### 4.2.4 Öffentlichkeitsarbeit für die Spezialbibliothek

Der Stellenwert der Öffentlichkeitsarbeit wird gegenwärtig von Spezialbibliothekaren in der Praxis häufig unterschätzt, da der Begriff meist ausschließlich mit einer externen Öffentlichkeit assoziiert wird.

Die Relevanz von interner Öffentlichkeitsarbeit für die Spezialbibliothek läßt sich aus den nachstehenden Argumenten ableiten.

- Die Spezialbibliothek hat nur dann einen Existenzanspruch, wenn sie ihre Aufgabe im Sinne der Trägerorganisation erfolgreich erfüllt. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn die Bibliothek von möglichst vielen Kunden optimal genutzt wird. Eine Bibliothek, die vielen Mitarbeitern unbekannt ist, wird kaum genutzt; die Nachfrage von Dienstleistungen ist gering; Kunden besitzen keine oder nur wenig konkrete Vorstellungen von der Leistungsfähigkeit der internen Informationseinrichtung und besuchen andere Bibliotheken. Um von möglichst vielen Kunden regelmäßig in Anspruch genommen zu werden, ist es Aufgabe der Bibliothek, die abwartende passive Rolle zu verlassen, proaktiv auf die Kunden zuzugehen und auf die Bibliothek und ihre Angebote aufmerksam zu machen.
- Tatsache ist, daß die Informationseinrichtung oft nicht im Hauptinteresse der Kunden steht. Damit die Kunden beim Auftreten eines Informationsbedarfs an die Bibliothek als Lösung ihres Informationsproblems denken, muß sich die Bibliothek regelmäßig bei ihren Kunden in Erinnerung bringen.
- Die Spezialbibliothek konkurriert mit anderen Abteilungen innerhalb der Institution um Etat, Personal, Räume, Ausstattung und Status. Damit das Management die Spezialbibliothek als wertvolle Investition mit großen Nutzen für die gesamte Institution wahrnimmt, sind gezielte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit explizit auf die Entscheidungsträger im Top-Management auszurichten.

Die positive Wahrnehmung der Bibliothek und ihres Potentials sind die wesentlichen Faktoren der Kundenbindung und damit die Hauptziele der Öffentlichkeitsarbeit in Spezialbibliotheken. Öffentlichkeitsarbeit ist als permanente Kommunikation mit den Kunden zu verstehen, nicht als einmalige besondere Aktion und ist keinesfalls erst in Krisensituationen aktuell.

Ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit der Spezialbibliothek sollte die folgenden vier Fragen beantworten:

- Wer ist als „Öffentlichkeit“ anzusprechen? Gibt es verschiedene Zielgruppen?
- Was soll der Öffentlichkeit vermittelt werden?
- In welcher Form, wann und wie soll die Botschaft kommuniziert werden?
- Welche Ziele und Veränderungen sollen erreicht werden?

Ausgangspunkt der Öffentlichkeitsarbeit ist häufig eine Image-Korrektur, um eine realistische und moderne Vorstellung der Bibliothek, ihrer Aufgaben und Möglichkeiten zu vermitteln.

Viele Spezialbibliotheken nutzen die Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit bisher unzureichend: viele Aktivitäten werden traditionell und eher unbewußt betrieben, z. B. Mitteilungen in der Hauszeitschrift, Ausstellungen, Informationsblätter usw. Ohne großen Aufwand lassen sich die Maßnahmen wirkungsvoller gestalten und konsequenter einsetzen.<sup>479</sup>

Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit für die Spezialbibliothek sind die internen Kunden sowie das Management. Wendet sich die Informationseinrichtung auch an externe Kunden, so stellen diese einen dritten Adressatenkreis dar. Im folgenden werden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für die beiden Hauptzielgruppen aufgeführt.

Öffentlichkeitsarbeit gegenüber dem Management verfolgt vorrangig das Ziel der Bildung und Pflege eines positiven Images. Das Management soll mit der Bibliothek fortan nicht mehr nur eine Kostenstelle assoziieren, sondern eine für die Organisation wertvolle Dienstleistungseinrichtung.

Als konkrete Maßnahmen bieten sich an:

- eine positive Berichterstattung über die Bibliothek an das Top-Management mit dem Aufzeigen erreichter Ziele, Leistungen und Innovationen, präsentiert in einem prägnanten Jahresbericht aus der Perspektive der Trägerorganisation;<sup>480</sup>
- Darstellung konkreter Transferwirkung für einzelne Projekte;<sup>481</sup>
- regelmäßige Berichte und Mitteilungen an Vorgesetzte, um sie über die Bibliothek auf dem laufenden zu halten;<sup>482</sup>
- Präsentation der Bibliothek gegenüber Kunden bzw. Gästen der Trägerinstitution;<sup>483</sup>
- Personen, die in der Organisation Schlüsselpositionen inne haben, sollten dafür gewonnen werden, die Interessen der Bibliothek zu vertreten und sie in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken.

Der Maßnahmenkatalog der Öffentlichkeitsarbeit für die Zielgruppe der internen Kunden ist deutlich umfangreicher. Die Tatsache, daß es sich mehrheitlich um einfache, banal klingende Hinweise handelt, sollte nicht dazu führen, ihre Wirkung zu unterschätzen.

---

<sup>479</sup> Ein Grund, warum in Spezialbibliotheken wenig Öffentlichkeitsarbeit betrieben wird, mag in der Nähe zur Werbung liegen. Betreibt der Bibliothekar Werbung für die Spezialbibliothek, so klingt dies oft (durch die Assoziation Bibliothekar – Bibliothek) nach Eigenlob.

<sup>480</sup> Der Jahresbericht sollte kurz und prägnant in der Sprache des Management verfaßt und ansprechend aufbereitet sein (Statistiken, Grafiken). Er enthält keine übliche Bibliotheksstatistik sondern belegt vor allem die Leistung und Wirkung der Bibliothek (z. B. Steigerung der Kunden um x %).

<sup>481</sup> Erhält der Bibliothekar von Kunden Hinweise auf den direkten Nutzen von Bibliotheksdienstleistungen (z. B. Vermeidung von Doppelforschung in einem Projekt, Kostenersparnis durch den Nachweis eines Patents, Beschleunigung der Forschung durch Auswertung eines neuen Reports u. ä.), so sollten diese seltenen, konkret zu belegenden Fälle dokumentiert und für die Öffentlichkeitsarbeit verwertet werden, um den Nutzen der Informationseinrichtung anschaulich darzustellen.

<sup>482</sup> Auch der Vorgesetzte der Bibliothek muß der nächsten Hierarchiestufe Rechenschaft ablegen. Es ist für ihn beruhigend zu wissen, daß in der Bibliothek „alles seinen Weg geht“, er immer informiert ist und selbst ebenso die Erfolge der Bibliothek „vermarkten“ kann.

<sup>483</sup> Etliche Organisationen, die stolz auf ihre Bibliothek sind, setzen diese wirkungsvoll für Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf die Gesamtorganisation ein. Diese Institutionen pflegen ein besonderes Image, indem sie ihren Gästen besondere „Schätze“ der Bibliothek, das moderne Ambiente, innovative Informationssysteme oder einfach die angenehme Bibliotheksatmosphäre präsentieren.

Da ein Verzicht auf den Einsatz dieser Maßnahmen nicht durch die aufwendigste Werbe-Initiative zu ersetzen ist, werden die vielfältigen Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt:

- Die Homepage der Bibliothek verbindet die Information über die Bibliothek mit einem innovativen Image.<sup>484</sup>
- Das visuelle Erscheinungsbild vermittelt einen positiven Eindruck und setzt vor allem auf den Wiedererkennungseffekt, z. B. durch ein Logo oder die Verwendung einer speziellen „Bibliotheksfarbe“.<sup>485</sup>
- Publikationen der Bibliothek bringen die Informationseinrichtung bei ihren Kunden ins Gespräch: Bibliotheks-Newsletter, Artikel in der Hauszeitschrift der Organisation, Informationsblätter für neue Mitarbeiter.
- Als neues Medium bietet sich die Einführung einer „Informations“-Diskussionsliste an, in der die Bibliothek regelmäßig neue Dienste, veränderte Öffnungszeiten, EDV-Wartungsarbeiten usw. ankündigt.
- Jedes Dokument und jede Dienstleistung, die die Bibliothek verlassen, sollten das Image der Bibliothek transportieren, mittels Empfehlungsbeileger, Feedback-Formular, Lesezeichen o. ä.
- Die Informationseinrichtung kann eine ansprechend gestaltete Selbstpräsentation erstellen, die knapp und kundenorientiert die Abteilung und ihre wichtigsten Dienstleistungen vorstellt (auf Folien und als Online-Präsentation).
- Die Bibliothek nutzt bestehende Möglichkeiten, um auf sich aufmerksam zu machen; bei der Einführung neuer Mitarbeiter bietet sich ein Rundgang durch die Bibliothek und eine Kurzpräsentation an.
- Das Informationszentrum organisiert Veranstaltungen: Ausstellungen, einen „Tag der offenen Tür“, Informationsveranstaltungen und Firmenpräsentationen neuer Datenbanken o. ä.<sup>486</sup>
- Angebote zur Benutzerschulung von der allgemeinen Bibliothekseinführung, über das Internet-Training bis zur individuellen Informationsberatung am Arbeitsplatz des Kunden sind gleichzeitig Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.
- Veröffentlichungen, Vorträge, besondere Ehrungen und Auszeichnungen von Bibliotheksmitarbeitern sollten in der Institution bekannt gemacht werden und verdeutlichen die Professionalität der Informationseinrichtung und ihres Personals.

Daneben wird das Erscheinungsbild der Bibliothek maßgeblich durch den „ersten Eindruck“ geprägt: die Räumlichkeiten, Ausstattung und Mobiliar, sowie das Auftreten des Personals (Kleidung, Ausstrahlung, Freundlichkeit) sollten der zu vermittelnden Botschaft entsprechen.<sup>487</sup>

<sup>484</sup> Inhalte sollten sein: allgemeine Informationen über die Bibliothek, Leitbild, Bestände, Öffnungszeiten und Angaben zur Erreichbarkeit. Die Beschreibung des Dienstleistungsangebots, Vorstellung des Personals mit Aufgabengebiet und Kontaktmöglichkeit, ein Veranstaltungskalender ergänzen die Funktionen im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit. – Vgl. Pelz/Peter (1997), deren Untersuchung ergab, daß die meisten Bibliotheken die Homepage zwar zur Information, seltener unter dem Aspekt der Öffentlichkeitsarbeit einsetzen. Das zeigt sich besonders an den knappen Informationen und einer Gestaltung, die das visuelle Erscheinungsbild der Bibliothek nur wenig berücksichtigt.

<sup>485</sup> Diese Elemente sollten konsequent bei allen Publikationen und Materialien eingesetzt werden: Briefbogen, Visitenkarte, Homepage, Lesezeichen, Empfehlungsbeileger usw.

<sup>486</sup> Über die Einladung zu derartigen Veranstaltungen wird auch den Nicht-Kunden eine Gelegenheit zum Besuch der Bibliothek geboten.

<sup>487</sup> Treten hier Diskrepanzen zu den Botschaften der Öffentlichkeitsarbeit auf, wird eher die visuelle und emotionale Wahrnehmung dominieren.

Eine besondere Form von Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, deren Relevanz für Spezialbibliothekare die angloamerikanischen Fachliteratur hervorhebt, wird als „Marketing by walking around“ (MBWA)<sup>488</sup> bezeichnet. Damit wird die These vertreten, daß der Informationsspezialist stärker als bisher in der Institution (außerhalb der Bibliothek) in Erscheinung tritt. Er sucht das Gespräch mit den Hauptkunden an deren Arbeitsplatz, beteiligt sich an übergeordneten Projekten, nimmt an Abteilungssitzungen teil und sucht Kontakte zu Kunden, Kooperationspartnern aus anderen Abteilungen, zu direkten Vorgesetzten und dem Management. Bei allen Gelegenheiten repräsentiert der Bibliothekar gleichzeitig die Informationseinrichtung öffentlichkeitswirksam.

Als beste Öffentlichkeitsarbeit gilt die Mundpropaganda zufriedener Kunden.<sup>489</sup> In diesem Sinne ermuntert der Bibliothekar zufriedene Kunden, anderen Kollegen von den positiven Erfahrungen zu berichten. In besonderen Fällen ist es durchaus sinnvoll, eine Notiz an den Vorgesetzten weiterzuleiten und positive Äußerungen über den Bibliotheksservice zu sammeln. In anonymer Form läßt sich das Lob unter dem Motto „unsere Kunden über uns“ vermarkten.

### 4.3 Bibliotheksverwaltung

Nach der Betrachtung der Rahmensituation und des Auftrags der Informationseinrichtung sowie ihrer Kunden werden im folgenden die internen bibliothekarischen Aufgaben – die Bibliotheksverwaltung – behandelt. Zu den Aufgaben der modernen Bibliotheksverwaltung erklären Gisela Ewert und Walther Umstätter:

„Bibliotheken haben wie jeder andere Betrieb Leistungen zu erbringen, die als Dienstleistungen zum Abbau von Informationsdefiziten und zur Befriedigung von Literatur- und Informationsbedürfnissen charakterisiert werden können. Zur Erbringung solcher Leistungen ist es notwendig, die jeweiligen Arbeits-, Informations- und Kommunikationsprozesse im Bibliotheksbetrieb rationell, auf der Grundlage betriebswirtschaftlicher Erkenntnisse und unter Beachtung des ökonomischen Prinzips umweltbezogener Wirtschaftlichkeit effizient zu leiten und zu organisieren.“<sup>490</sup>

In der Spezialbibliothek sind alle Aufgaben darauf auszurichten, die Mutterorganisation durch effiziente Informationsversorgung in ihrer Arbeit zu unterstützen. Dafür muß der Informationsspezialist alle benötigten Informationen eruieren, recherchieren, beschaffen, bearbeiten, bereitstellen und vermitteln. Kurz gesagt: er muß fähig sein, Informationsflut und -mangel zu beherrschen.<sup>491</sup> Die Informationsflut hält unverändert an, wie Martin Grötschel und Joachim Lügger feststellen:

„Statistische Untersuchungen zeigen, daß sich die Menge wissenschaftlicher Publikationen alle 10 bis 16 Jahre (abhängig von der Dynamik der einzelnen Disziplinen) verdoppelt. Dieser Trend hält seit über 100 Jahren an und scheint derzeit ungebrochen.“<sup>492</sup>

<sup>488</sup> vgl. z. B. St. Clair (1996), S. 17. – Teilweise wird die Abkürzung MBWA auch als „Management by walking around“ aufgelöst, ohne daß das einen inhaltlichen Widerspruch darstellt.

<sup>489</sup> Nach allgemeiner Einschätzung des Qualitätsmanagements berichtet ein Kunde durchschnittlich einer Person von seinen positiven, aber fünf Personen von seinen negativen Erfahrungen.

<sup>490</sup> Ewert/Umstätter (1997), S. 17

<sup>491</sup> vgl. Grötschel/Lügger (1996), S. 40 ff.

<sup>492</sup> Grötschel/Lügger (1996), S. 40

Hinzu kommt, daß wissenschaftliche Informationen heute überwiegend digital erstellt werden und häufig die gedruckte und elektronische Version parallel erscheinen. Die Informationstechnologie führt zu veränderten Arbeits- und Kommunikationsstrukturen, Publikationsverhalten und -prozessen. Neben kommerziellen Veröffentlichungen publizieren Einzelpersonen, Projektteams, Fachgesellschaften, Universitäten, Bibliotheken usw. eine Vielfalt elektronischer Publikationen, vielfach in neuen Dokumenttypen als dynamische, Interims- oder Multimediapublikation.<sup>493</sup>

Dem steht ein Informationsmangel gegenüber. Dieser entsteht einerseits aus stagnierenden oder rückläufigen Bibliotheksetats, die den Kauf von Monographien und Zeitschriften stark begrenzen, andererseits aus hohen Preissteigerungen bei Monographien, insbesondere aber bei Zeitschriftenabonnements und Mikroformen. Informationsmangel äußert sich ebenso in der Tatsache, daß die benötigten Informationen noch nicht publiziert wurden. Wissenschaftler klagen über die Dauer des Publikationsprozesses bei konventionellen Publikationsarten.<sup>494</sup>

Für die Informationsbeschaffung stehen der Spezialbibliothek im wesentlichen drei Wege offen:

- die Beschaffung von Medien für den Bestand der Bibliothek,
- die Beschaffung von Dokumenten aus anderen Bibliotheken,
- die Schaffung von Informationszugängen.

Aus bibliothekarischer Perspektive stellen die drei Möglichkeiten zwar Alternativen, jedoch grundverschiedene Verfahren dar. Der Kunde hingegen ist weniger an der Provenienz, der Form des Dokumentes und seiner Beschaffung interessiert, für ihn zählt vielmehr der Inhalt, die Information und der möglichst direkte Zugriff. Auf welchem Weg die Bibliothek dies bewerkstelligt, ist für ihn ohne Belang.

Die Situation, daß Spezialbibliotheken gleichzeitig zwei Makro-Systemen angehören – der Trägerorganisation und dem Bibliothekswesen – verpflichtet sie als interne Abteilung zu größtmöglicher Effektivität und Effizienz.<sup>495</sup>

Die Verwaltung der Spezialbibliothek folgt der Maßgabe „es muß alles so einfach wie möglich sein“. Das gilt für die Aufstellung der Bestände, die Beschilderung usw., um die selbständige Bibliotheksnutzung durch Kunden auch während der Abwesenheit des Personals zu ermöglichen. Diese Zielsetzung findet ebenso Anwendung bei der Organisation der bibliothekarischen Arbeiten „hinter den Kulissen“. Die Trägerorganisation ist am größtmöglichen Nutzen der Bibliothek (der maximalen Leistung) bei gleichzeitig sparsamen Einsatz von personellen und finanziellen Ressourcen interessiert. Da das Interesse der Bibliothekare traditionell vielfach stärker der internen Arbeitsorganisation als dem erzielten Nutzen gilt, ist hier teilweise ein Umdenken erforderlich.

Es ist die Aufgabe des Informationsspezialisten, in der individuellen Situation der Spezialbibliothek bibliothekarische Prinzipien und die Interessen der Trägerinstitution in

---

<sup>493</sup> Vgl. hierzu Eckelmann (1999), die die Schlußfolgerungen aus den Multimedia-Rundgesprächen der DFG beschreibt und Grötschel/Lügger (1996).

<sup>494</sup> vgl. Grötschel/Lügger (1996), S. 43

<sup>495</sup> So führt Wilfred Ashworth bereits 1979 aus, daß diese Situation “[...] leads logically to a series of necessary functions for a special library and lays duties upon the special librarian which contributes to the effectiveness and efficiency of his unit.” – Ashworth (1979), S. 9

Einklang zu bringen. Die folgende Tabelle stellt einige mögliche Interessengegensätze gegenüber.

**Tabelle 13: Interessen von Bibliothek - Trägerorganisation**

	<b>Bibliothekarisches Interesse</b>	<b>Interesse der Trägerorganisation</b>
<b>Nachweis der Medien</b>	vollständige korrekte formale Erfassung nach Regelwerk	minimaler Aufwand, benutzerfreundliche Recherche, Funktion einer „Finding list“
<b>Medienbestand</b>	kontinuierlicher Bestandsaufbau	nachfrageorientierter Bestandsaufbau, Abbestellung von wenig genutzten Zeitschriften
	Vermeidung von Dubletten	Mehrfach-Exemplare für individuelle Handapparate
	Pflege von Altbeständen, Archivierung	Aussonderung nicht mehr relevanter Medien aus Kostengründen
<b>Aufstellung</b>	zentrale Aufstellung aller Bestände	dezentrale Aufstellung am Arbeitsplatz
	Aufstellung getrennt nach Medienarten	alle Medienarten in einer Aufstellung
<b>Benutzung</b>	Ausleihe mit Ausleihfristen	Dauerausleihe
	Benutzung nur bei Anwesenheit von Bibliothekspersonal	24 Stunden Zugang

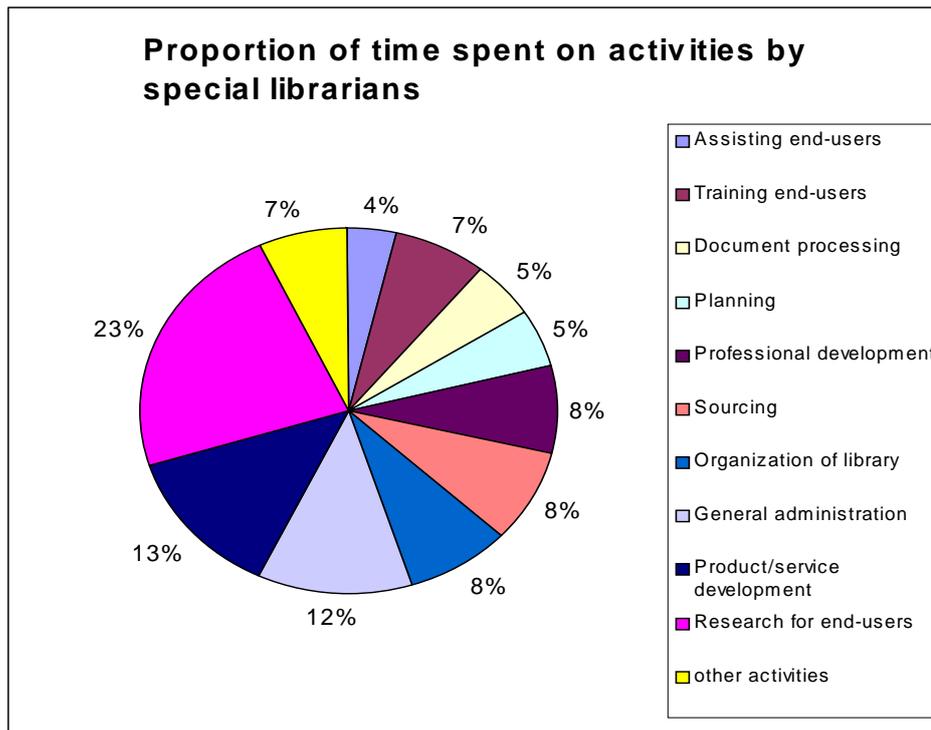
Das Interesse der Trägerorganisation an einer wirtschaftlichen und kundenorientierten Informationseinrichtung bewirkt eine Verschiebung der Arbeitsschwerpunkte in der bibliothekarischen Arbeit.

Die Untersuchung von Dough Church gibt Aufschluß über die Arbeitszeitanteile in der Berufspraxis von Spezialbibliothekaren in den USA und Kanada:

“[...] special librarians (in both Canada and the United States) still spend close the 30 % of their time conducting research or assisting end-users with research-related tasks. Another 37 % of time spent by special librarians is dedicated to various administrative duties, such as document processing, sourcing information products and services, and organization of the library. The remaining 28 % of their time is spent on more strategic activities, such as planning, training and product or service development.”<sup>496</sup>

Die nachstehende Grafik demonstriert die Ergebnisse der Studie.

<sup>496</sup> Church (1999), S. 2-3 (Text und Datentabelle) – Die Daten basieren auf dem „Information Services Panel“, zusammengestellt von „Phase 5 Consulting Group Inc.“ nach Befragung von 1800 SLA-Mitgliedern in Nordamerika im Juni/Juli 1998.



**Abbildung 17: Arbeitszeitanteile in Spezialbibliotheken – USA und Kanada (Church)<sup>497</sup>**

Auffällig ist der hohe Anteil an Tätigkeiten mit Kundenkontakt oder im Auftrag des Kunden (34 %) und der große Umfang an allgemeinen Verwaltungs-, Planungs- und Entwicklungsaufgaben.

In Ermangelung entsprechender deutscher Vergleichsdaten wurden einige ausgewählte deutsche Spezialbibliothekare um die Einschätzung ihrer Arbeitszeitanteile gebeten. Die Befragten schätzten zwar den Zeitanteil für Medienbearbeitung und Dokumentbeschaffung (in der oben genannten Untersuchung 13 %<sup>498</sup>) in deutschen Spezialbibliotheken einhellig höher ein (ca. 20 %), bestätigten aber den Hauptanteil an kundenorientierten Arbeiten (um die 50 %). Die für Weiterbildung verwendete Zeit stimmt mit der Untersuchung überein, bzw. wird als Zielmarke angestrebt. Die umfangreichen Zeitanteile für Verwaltung und Planung sind in der SLA-Untersuchung sicherlich auf den hohen Anteil von OPLs zurückzuführen. Einschätzungen für deutsche Spezialbibliotheken liegen hierzu nicht vor.

Ein Vergleich mit der Studie zu Arbeitsanteilen der wissenschaftlichen Bibliothekare von 1977<sup>499</sup> ist nur bedingt möglich, jedoch ist die Zunahme der Anteile für Weiterbildung und für Tätigkeiten im Bereich Planung, Verwaltung, Organisation signifikant.

<sup>497</sup> Church (1999), S. 3

<sup>498</sup> Hier wurden die Arbeitszeitanteile von „Document processing“ und „Sourcing“ zusammengefasst. Nach Auskunft von Dough Church von Phase 5 Consulting meint „Sourcing“: „purchasing, or in other words, selecting and evaluating information providers/sources on behalf of your organization.“ – Mail von Dough Church vom 02.06.2000

<sup>499</sup> Die Untersuchung von Renate Dopheide und Robert Funk ergab die folgenden Zeitanteile im Tätigkeitsspektrum des wissenschaftlichen Bibliothekars: 44,7 % Tätigkeit im Fachreferat (Literatursuche, Sacherschließung), 12,2 % Tätigkeiten in der Buchbearbeitung, 10,2 % Benutzungs- und Auskunftstätigkeiten, 3,8 % Fort- und Weiterbildung, 11,0 % Organisation, Verwaltung, 8,2 % Ausbildung, 3,4 % Sonderaufgaben und 5,8 % nicht leistungsbezogene Zeitanteile. – Vgl. Dopheide/Funk (1977)

Die Tätigkeitsbereiche der Bibliotheksverwaltung in Spezialbibliotheken werden in der Schriftenreihe „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“ behandelt.<sup>500</sup>

#### 4.3.1 Bestandsbildung und -verwaltung

Die Beschaffung und Einarbeitung der Medien, also alle Arbeiten des klassischen Geschäftsgangs, unterscheiden sich in Spezialbibliotheken von der in anderen großen wissenschaftlichen Bibliotheken vor allem durch die folgenden Faktoren:

- Informationsinhalte dominieren über Bestandsorientierung;<sup>501</sup>
- Vielfalt der Medien, Materialien und Publikationsformen;
- Dominanz des nachfrageorientierten Bestandsaufbaus;
- integrierte Organisation des Geschäftsgangs;
- Anpassung der Ablauforganisation an die Anforderungen der Institution und der Kunden.

Die Medienarten, die in den Bestand aufgenommen werden, leiten sich aus dem Fachgebiet, der Aufgabe und Intention der Trägerinstitution ab. Neben den üblichen Bibliotheksmaterialien (Monographien, Zeitschriften, CD-ROM, elektronische Publikationen) sind dies z. B. Reports und Tagungsberichte in der Bibliothek des Forschungsinstituts, Firmenschriften, Patente, Produkt- und Werbeinformationen in der Industriebibliothek, Theaterzettel und Programme in der Theaterbibliothek, Fotos und Dias in der Kunstbibliothek, um nur einige Beispiele zu nennen.

Sowohl aus programmatischen Motiven, im Hinblick auf eine stärkere Kunden- bzw. Marktorientierung, als auch aus pragmatischen Gründen, z. B. wegen eines begrenzten Etats, praktiziert die Mehrheit der Spezialbibliotheken einen ausschließlich oder überwiegend nachfrageorientierten Bestandsaufbau.

In der Spezialbibliothek ist der Stellenwert der Ablauforganisation der Medienbearbeitung, die von vielen Bibliothekaren über- und von der Organisation unterschätzt wird, zu relativieren. Einerseits stellt der Geschäftsgang eine rein interne Funktion (Input-Funktion) dar, ohne direkte Auswirkung auf die Leistung (Output) und die Informationsversorgung der Kunden. Andererseits ist die Medienbearbeitung eine wichtige Unterstützungsfunktion und Voraussetzung für die Befriedigung des potentiellen Informationsbedarfs aus dem eigenen Bibliotheksbestand. In Spezialbibliotheken ist die durchschnittliche Dauer des Geschäftsganges i. d. R. mit wenigen Arbeitstagen sehr kurz. Erreichbar ist dies durch die Anpassung des Geschäftsgangs an die lokalen Erfordernisse, die Vermeidung von Medienbrüchen, eine optimierte integrierte Arbeitsorganisation, entsprechende Prioritätensetzung und Pragmatismus. In dringenden Fällen wird das Dokument dem Kunden innerhalb weniger Stunden bereitgestellt.

---

<sup>500</sup> In der Reihe „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“ wurden vom DBI u. a. herausgegeben: Bd. 1 Erwerbung (1983), Bd. 2 Literaturversorgung (1984), Bd. 4 Bibliothekstechnik, Bd. 6 Einband und Buchpflege, Signaturen und Beschriftung (1990).

<sup>501</sup> Joachim-Felix Leonhard konstatiert, „Grundsätzlich gilt heute bereits für *alle*, dass die bestandsorientierte Arbeit zugunsten einer produktorientierten Funktion in allen Informationsberufen abnimmt.“ – Vgl. Leonhard (2000), S. 44 [Hervorhebung im Original]. – Diese Schwerpunktsetzung besitzt in Spezialbibliotheken hingegen schon eine lange Tradition.

#### 4.3.1.1 Bestandsentwicklung

Grundlage für die Informationsbeschaffung der Spezialbibliothek ist im idealen Fall ein **Bestandsentwicklungsplan**. Dieser ist sowohl ein geeignetes Arbeitsinstrument für den Bibliothekar, als auch eine gute Kommunikationsgrundlage gegenüber den Kunden und dem Management. Der Plan nennt präzise die Kriterien für den weiteren Bestandsaufbau, ist aber so flexibel formuliert, daß Veränderungen ohne Probleme möglich sind. Während die generelle Linie des Plans mit der Bibliothekskommission und dem Vorgesetzten abgestimmt wird,<sup>502</sup> sollten die Details in der Kompetenz des verantwortlichen Bibliothekars liegen. Folgende Aspekte prägen das Bestandsprofil und sind Bestandteil eines Bestandsentwicklungsplans:

- Informationsbedarf der Kunden: Fachgebiete, Bestandsbreite und -tiefe;
- Zusammensetzung des Bestandes: Vollständigkeit, Umfang, Medienarten, Formate, geographische und Sprachräume;
- Beschaffungsprinzip: gemäß Nachfrage- bzw. Bestandsorientierung.

Der Bestandsentwicklungsplan definiert in erster Linie ein angestrebtes **Bestandsprofil** bezüglich der zu sammelnden Sachgebiete und Themen, abgeleitet aus Aufgabenbereich und Auftrag der Trägerorganisation im allgemeinen, konkreten Projekten, Forschungsaufträgen und den Informationsbedürfnissen der Kunden im besonderen.

Zur Illustration seien zwei Beispiele angeführt.

Beispiel 1, Bibliothek in einer Firma mit eigener Forschung und Produktion:

Die Firmenbibliothek sammelt vorrangig Literatur für das Wissenschaftsgebiet, auf dem Forschung und Entwicklung betrieben wird.

Daneben sind aber auch Informationen zu Produktion und Technik bereit zu halten; die Bereiche Marketing und Vertrieb benötigen Wirtschaftsinformationen; das Management hat zusätzlich Bedarf an Managementinformation (Unternehmensführung, Personalmanagement usw.).

Der Bestand der Spezialbibliothek wird die unterschiedlichen Informationsbedürfnisse der verschiedenen Kundengruppen zu berücksichtigen suchen und einen zielgruppenorientierten Bestand aufbauen. Dieser wird meist mehrere fachliche Spezialisierungsschwerpunkte aufweisen.

Beispiel 2, Bibliothek in einem interdisziplinären Forschungsinstitut:

Aus der Interdisziplinarität des Forschungsgegenstandes leitet sich bereits die Interdisziplinarität des Bestandes ab. So gehören z. B. zum Forschungsthema Umwelt sowohl naturwissenschaftliche Disziplinen wie Ökologie, Biologie, Chemie als auch Bereiche wie Umweltsoziologie, -politik und -recht usw. zur Betrachtung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen.

Trotzdem wird sich die Bibliothek nicht zur Universalbibliothek entwickeln. Vielmehr richtet sie sich beim Bestandsaufbau stringent am Forschungsthema und an der Zielgruppe aus und berücksichtigt aus allen Wissenschaftsgebieten ausschließlich die umweltrelevanten Bereiche.

Der Medienbestand wird sowohl speziell (unter dem Aspekt des Forschungsgegenstandes) als auch universell (durch die Vielzahl der vertretenen Fachgebiete) sein.

<sup>502</sup> Dadurch erhält der Plan einen offiziellen, verbindlichen Charakter.

Im Bestandsentwicklungsplan werden Parameter festgeschrieben zu: Sammelintensität, angestrebter Bestandsbreite und -tiefe für die Sachgebiete bzw. für die Projekte, Begrenzung auf bestimmte Level von Publikationen<sup>503</sup>, Sprachen oder Herkunftsländer. Eine Beschränkung oder Kontingentierung hinsichtlich Medien- oder Publikationsarten wird in Spezialbibliotheken selten praktiziert, da für den Kunden die Information, nicht das Dokument, im Vordergrund steht. Im Hinblick auf die Archivfunktion werden die Sachgebiete und Dokumentarten bestimmt, die langfristig archiviert werden, bzw. die, für die ausschließlich Bedarf an aktueller Literatur besteht. Ebenso kann die Festlegung einer maximalen Bestandsgröße Gegenstand des Plans sein. Die genannten Aspekte illustrieren, daß die in allgemeinen wissenschaftlichen Bibliotheken angewendeten Grundsätze von fachlicher Ausgewogenheit und Kontinuität oder Kontingentierungsmodelle nicht auf Spezialbibliotheken übertragbar sind.

Als Besonderheit bei Spezialbibliotheken ist festzustellen, daß teilweise auch unveröffentlichte Materialien der eigenen Institution in den Bestand aufgenommen werden. Hier ergänzt das Dokumenten-Management die Arbeit mit publizierter Information und stellt damit erste Schritte in Richtung Informations- und Wissensmanagement dar. Für die internen Dokumente werden zusätzlich präzise Bestands- und Nachweisrichtlinien festgelegt, um die Geheimhaltung gegenüber Außenstehenden und die kontrollierte Weitergabe innerhalb der Organisation sicherzustellen.

Der Bestandsentwicklungsplan dokumentiert das **Beschaffungsprinzip** der Spezialbibliothek, das sich entweder vorrangig am Ziel eines kontinuierlichen und konsistenten Bibliotheksbestandes oder der Kundennachfrage orientiert.

Beim bestandsorientierten Beschaffungsprinzip wird der Aufbau eines Medienbestandes für einen zukünftig prognostizierten Bedarf betrieben, um im Falle des Auftretens des Informationsbedarfs, diesen aus dem Bestand befriedigen zu können.<sup>504</sup> Das setzt einen planvollen und aufwendigen Prozeß der Literatúrauswahl seitens der Bibliothek oder in Kooperation von Bibliothek und Bibliothekskommission voraus.

Beim nachfrageorientierten Beschaffungsprinzip entfällt die Literatúrauswahl an zentraler Stelle. Die Bibliothek beschafft die Publikationen erst zum Zeitpunkt eines tatsächlich vom Kunden geäußerten Informationsbedarfs.<sup>505</sup> Die Folge sind je nach Informationsbedarf und -verhalten der Kunden ein Bestandsaufbau mit zeitlich wechselnden Schwerpunkten, großer Bestandsentiefe in einzelnen Spezialgebieten und Bestandslücken in allgemeineren Bereichen des Fachgebietes.

In der Praxis wendet die Mehrzahl der Spezialbibliotheken eine Mischform beider Prinzipien an, bei der inzwischen zumeist die Nachfrageorientierung dominiert. Die Nachteile des kundenorientierten Bestandsaufbaus werden ausgeglichen, indem die Bibliothek für den Aufbau und die Pflege eines gut organisierten Referenzbestandes, die Aktualisierung der Standardwerke und die Ergänzung von Bestandslücken zuständig ist.

---

<sup>503</sup> Unterschieden werden z. B. populäre Literatur, Fachliteratur oder wissenschaftliche Forschungsliteratur.

<sup>504</sup> Entsprechend wird das bestandsorientierte Beschaffungsprinzip in der englischsprachigen Literatur kurz als „Just-in-case“-Prinzip bezeichnet. – Vgl. Bender (1998)

<sup>505</sup> Das nachfrageorientierte Beschaffungsprinzip wird in der spezialbibliothekarischen Fachliteratur vielfach „Just-in-time“-Prinzip genannt. – Vgl. Bender (1998)

Neben den inhaltlichen Aspekten hält der Bestandsentwicklungsplan die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen fest: Die Entscheidungsbefugnis über die Anschaffung der Publikation kann bei der Bibliothek oder der bestellenden Abteilung in der Organisation liegen. Ab einem bestimmten Beschaffungswert und bei Mehrfachbeschaffungen sind meist besondere Bewilligungsverfahren vorgesehen.

Die Ausführungen zum Bestandsentwicklungsplan zeigen, daß viele Aspekte, die bisher im Hinblick auf die Erwerbung zu klären waren,<sup>506</sup> heute eher grundsätzliche Entscheidungen zum Bestandsaufbau darstellen. Das Erwerbungsprofil basiert auf dem Bestandsentwicklungsplan und enthält zusätzliche erwerbungspezifische Aspekte.

Das typische Bestandsprofil einer Spezialbibliothek kann es wegen der großen Heterogenität des Bibliothekstyps nicht geben. Meist jedoch zeichnet sich der Bestand einer Spezialbibliothek durch einen Schwerpunkt im Bereich von Zeitschriften, „grauer“ Literatur und speziellen Publikationsarten aus, und elektronische Dokumente gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Die Umsetzung des Bestandsentwicklungsplans erfolgt durch kontinuierliches **Bestandsmanagement**. Das Instrumentarium des Bestandsmanagement umfaßt:

- Erweiterung des Bestandes in Tiefe und Breite;
- planvolle Aussonderung von nicht mehr genutzten Beständen;
- Bestandserhaltung;
- Schaffung von Zugängen zu Dokumenten und Informationen.

Der Bestandsaufbau hat an Komplexität zugenommen: Die klassische Frage, ob eine Publikation in den Sammelauftrag der Bibliothek paßt oder nicht, ist durch weitere Entscheidungen zu ergänzen. Es ist zu prüfen, in welchen Formen die Publikation angeboten wird, welches Format für die Bibliothek das geeignete ist,<sup>507</sup> über welche Wege die Publikation erhältlich ist, ob und mit welchen Kosten sie erworben, geleast, geliehen oder per elektronischen Zugang genutzt werden kann.

Auch das Bestandsmanagement ist heute weniger auf die reine Bestandserweiterung ausgerichtet, im Vordergrund steht vielmehr die zukünftige Nutzung der Medien.

Als traditionelle Prinzipien des Bestandsaufbaus unterscheidet man im allgemeinen Vollständigkeit oder kooperativen Bestandsaufbau. Galt in der Entstehungsphase von Spezialbibliotheken Vollständigkeit auf dem jeweiligen Fachgebiet als erklärtes Ziel, so läßt sich dieser Anspruch heute nur noch in sehr eng gesteckten Themenbereichen, z. B. für einzelne Projekte realisieren.<sup>508</sup>

Tatsache ist, daß sich die Bereitstellung der Information für die Institution heute nicht mehr auf die Bestände ihrer internen Bibliothek reduzieren läßt. Jede Spezialbibliothek ist auf die Kooperation mit anderen wissenschaftlichen Bibliotheken, insbesondere den zentralen Fachbibliotheken, angewiesen. Dabei treten Spezialbibliotheken i. d. R. als Kunde/Besteller auf und nutzen das System des kooperativen Bestandsaufbaus meist

---

<sup>506</sup> vgl. Dorf Müller (1989)

<sup>507</sup> So sind Tageszeitungen beispielsweise als Papierausgabe, Mikroform oder über das Internet verfügbar, und jedes Format bietet Vor- und Nachteile für die Nutzung, Aktualität und Archivierung.

<sup>508</sup> Die Spezialbibliothek wird vor dem Start eines neuen Forschungsprojektes (oder in Vorbereitung einer neuen Ausstellung im Falle einer Museumsbibliothek) bestrebt sein, alle verfügbaren Dokumente zum Projekt (bzw. zum ausstellenden Künstler) zu beschaffen. Nur bei derart engbegrenzten Themen ist Vollständigkeit erreichbar.

mehr, als daß sie es aktiv unterstützen.<sup>509</sup> Viele Spezialbibliotheken profitieren auf der lokalen Ebene von großen wissenschaftlichen Bibliotheken.<sup>510</sup> Die Zusammenarbeit zwischen Spezialbibliotheken ähnlicher Trägerschaft (z. B. Kirchen oder Behörden) oder verwandter Fachgebiete hat lange Tradition und beinhaltet ebenfalls Absprachen zum kooperativen Bestandsaufbau.

#### **4.3.1.2 Erwerbung**

Die Aufgaben im Bereich des Medienerwerbs umfassen: Auswahl der Medien, Beschaffung der Dokumente (von der Vorakzession über den Bestellvorgang bis zur Inventarisierung) sowie die Verwaltung und Überwachung des Erwerbungssetats. Je nach Größe der Bibliothek und Struktur der Trägerinstitution werden die Aufgaben teilweise in verschiedenen Abteilungen und von Mitarbeitern der unterschiedlichen Qualifikationsebenen bearbeitet. In vielen kleinen oder mittleren Spezialbibliotheken liegen hingegen alle Erwerbungsstätigkeiten in der Hand eines Diplom-Bibliothekars, der dort, wo ihm fachwissenschaftliche Kompetenz fehlt, mit Bibliotheksbeauftragten, der Bibliothekskommission oder fachkompetenten Kunden zusammenarbeitet.

Oberste Priorität genießen die Bestellwünsche der Mitarbeiter. Erfolgt daneben eine weitere Literatursauswahl seitens der Bibliothek, wird sie aus Gründen der hohen Aktualität meist auf Basis von Verlagsprospekten, CIP-Diensten von Nationalbibliographien, Neuerscheinungsankündigungen in Fachzeitschriften und Ansichtsendungen von Bibliothekslieferanten durchgeführt. Teilweise nehmen Fachbibliographien wegen des Zeitverzugs einen geringeren Stellenwert ein. Angebotslisten von Antiquariaten werden im Falle einer in Spezialbibliotheken eher seltenen Lückenergänzung ausgewertet. Als unterstützende Qualitätskriterien für die Auswahl, soweit sie für die aktuelle Literatur vorliegen, werden herangezogen: Rezensionen in Fachzeitschriften, Neuerwerbungslisten aus thematisch „verwandten“ Bibliotheken oder auch Verkaufszahlen von Internetbuchhandlungen.

Die Beschaffung von Publikationen erfordert Kenntnisse der Infrastruktur des Informationsmarkts in Bezug auf das Verlagswesen, das Publikationswesen im Wissenschaftsbereich und den verbreitenden Buchhandel und unterscheidet sich grundlegend vom Einkauf anderer Materialien (wie z. B. Büromaterialien, Hardware, Mobiliar usw.). In Organisationen, die ihre zentrale Beschaffungs-/Einkaufsabteilung mit der Bestellung von Literatur betrauten, hat sich dieses Verfahren langfristig meist nicht bewährt.<sup>511</sup> So liegt der Literaturerwerb mehrheitlich im Aufgabenbereich der Spezialbibliotheken. Einige Informationszentren beschreiten neue Wege und übertragen die Erwerbung von Monographien an eine Fremdfirma (Outsourcing, s. Kap. 4.4.1) oder erproben die End-

---

<sup>509</sup> Eine Ausnahme bilden hier die Spezialbibliotheken mit überregionaler Bedeutung (s. Kap. 2.3.3).

<sup>510</sup> Wenn die Spezialbibliothek ohne großen Aufwand auf die universellen Bestände einer größeren Bibliothek vor Ort zurückgreifen kann, wird sie auf die Beschaffung der Grundlagenliteratur des Faches verzichten und sich ausschließlich auf „ihre“ Spezialgebiete beschränken.

<sup>511</sup> Die zentrale Beschaffungsabteilung kann auf die spezifischen Anforderungen für die Bestellung von Dokumenten nicht entsprechend reagieren: bei den Medienbestellungen handelt es sich jeweils um Einzelstücke; oft gibt es nur eine Bezugsquelle für das Dokument; Vorausbezahlung, Verwaltung von Fortsetzungen und Abonnements, die Klärung von Problemen bei Dubletten, Ansichtssendungen und Reklamationen und der Bezug aus dem Ausland erfordern spezielle Kenntnisse.

nutzerbestellung.<sup>512</sup> Beides betrifft jedoch nur den vergleichsweise problemlosen Kauf von Monographien.

In größeren Spezialbibliotheken schaffen Vereinbarungen mit Fachbuchhandlungen und Import-/Exportbuchhändlern zur Übernahme von Dienstleistungen durch den Lieferanten, über Ansichtsbestellungen gemäß eines spezifischen Profils (Approval plan) sowie der Einsatz von Blockbestellungen (Standing order) eine personelle Entlastung, eventuell auch einen finanziellen Vorteil.<sup>513</sup>

Die Vereinbarung eines Bestellprofils wird schriftlich mit dem Lieferanten festgehalten und enthält die auszuwählenden Sachgebiete oder Verlage, eventuell eingeschränkt durch Preis, Sprache, Typ der Publikation u. ä. Die endgültige Kaufentscheidung fällt nach Prüfung der Publikation durch den Bibliothekar oder den sachkundigen Mitarbeiter der Organisation, was die unnötige Anschaffungen nicht relevanter Literatur vermeiden hilft. Da die Rentabilität abhängig ist von einem genügend großen Erwerbungssetat, einem exakt definierten Erwerbungsprofil mit langfristiger Gültigkeit, einer gut organisierten Kaufentscheidungsfindung und einem verlässlichen, kooperativen Geschäftspartner, sind entsprechende Bestellprofile in der Praxis weniger verbreitet als die Fachliteratur erwarten läßt.<sup>514</sup> Häufiger angewendet werden hingegen Blockbestellungen einzelner Verlegerserien, Tagungsreihen und themenspezifischer Schriftenreihen.

Bei begrenzten Etats und steigenden Preisen bei Publikationen aller Art ist vor dem Kauf, insbesondere bei teuren Werken, sorgfältig zu prüfen, welchen Informationswert die Publikation bietet und ob der Preis den erwarteten Nutzen rechtfertigt. Für die Bewertung werden Rezensionen herangezogen, die Werke zur Ansicht bestellt und potentielle Kunden zur Begutachtung gebeten, Kollegen in anderen Bibliotheken um Rat gefragt. Im Interesse der Kunden legen die Spezialbibliotheken Wert auf eine möglichst schnelle Beschaffung; das setzt voraus,

- daß der Auswahl- und Bestellprozeß sowie die Beteiligung der Kunden einen Routineablauf darstellt und für keine Seite zu zeit- und arbeitsaufwendig ist;
- den Einsatz von E-Mail, Fax oder elektronischen Bestellsystemen auf Basis von „Electronic data interchange“ (EDI) zur beschleunigten Übermittlung von Bestellungen und Meldungen;
- die Auswahl geeigneter verlässlicher Lieferanten.<sup>515</sup>

<sup>512</sup> Eine Spezialbibliothek die Monographienerwerbung per Outsourcing betreibt ist z. B. die Chemisch-Technische Bibliothek der Firma Continental, Hannover. Die Bibliothek der Firma Hoechst (Frankfurt) bietet ihren Kunden die Möglichkeit, Bestellwünsche direkt bei einer Internetbuchhandlung aufzugeben. – Vgl. Katzenski (2000)

<sup>513</sup> Arbeiten der Vorakzession (bibliographische Ermittlung und Verifizieren der Medien) werden teilweise an den Lieferanten delegiert. Die Rechnungsbearbeitung wird durch Sammelrechnungen erleichtert. Es besteht die Möglichkeit, höhere Rabatte auszuhandeln.

<sup>514</sup> vgl. Guide to managing approval plans (1998). – Bei Spezialbibliotheken erscheinen derartige Bestellprofile lediglich für spezielle Publikationsarten (Musikalien, Tonträger, Ausstellungskataloge, fachlich spezialisierte Literatur aus einem Sprachraum) sinnvoll. In der Praxis überwiegen oft die Nachteile eines „Approval plan“: Der Auswahlprozeß wird zum Teil nur verlagert. Die Rücksendung der nicht gewünschten Titel sowie das Aushandeln und Aktualisieren des Plans (bei wechselnden Projekten, neuen Arbeitsgebieten der Trägerorganisation) sind zeit- und arbeitsintensiv. Ein derartiger Erwerbungsplan deckt stets nur einen Teil der Verlagsproduktionen ab; folglich kann der Auswahlprozeß nicht vollständig entfallen.

<sup>515</sup> Das ist bei Spezialbibliotheken besonders wichtig, da hier oft nur mit einigen wenigen Lieferanten gearbeitet wird, ohne dabei Abhängigkeiten einzugehen. Orientierungshilfe bei der Suche geeigneter Lieferanten bieten die folgenden Veröffentlichungen: Checkliste für die Auswahl von Lieferanten

Geschäftspartner von Spezialbibliotheken sind ortsansässige Buchhändler, Versand- und Internetbuchhandlungen, Import-/Exportbuchhandlungen, Verlage und Agenturen. Auswahlkriterien für Sortimentsbuchhandlungen sind neben der fachlichen Ausrichtung vor allem die Servicebereitschaft. Durch den Vorteil des persönlichen Kontakts lassen sich gute Geschäftsbeziehungen mit besonderem Service für die Bibliothek aufbauen.<sup>516</sup> Inlandspublikationen werden meist über den ortsansässigen Buchhandel oder fachlich spezialisierte Versand- und Internetbuchhandlungen bezogen. Für die Beschaffung ausländischer Literatur wenden sich Bibliotheken an Import-/Exportbuchhandlungen.<sup>517</sup>

Zeitschriften stellen in Spezialbibliotheken, besonders im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, einen Bestandsschwerpunkt dar. Durch die Preissteigerungen bei Zeitschriften<sup>518</sup> wächst der Etatanteil, der für Zeitschriften veranschlagt wird, häufig auf bis zu 90 % des Gesamtetats. Auf die Zeitschriftenkrise der letzten Jahre und die enormen Preissteigerungsraten reagierten die Bibliotheken mit umfangreichen Abbestellaktionen, der Kalkulation des Prinzips Erwerb versus Zugang, dem Beitritt zu Konsortien und dem Übergang zu elektronischen Zeitschriften. Für die Auswahl der wichtigen Kernzeitschriften verwenden die Spezialbibliotheken einerseits Nutzungsanalysen und andererseits als Qualitätsmaßstab für Zeitschriften bibliometrische Methoden, z. B. den Impact-Faktor als Methode der Zitanalyse.<sup>519</sup>

Bei der Bestellung von Print-Zeitschriften eröffnen sich der Spezialbibliothek mehrere Alternativen:

- Direktbestellung beim Verlag oder der herausgebenden Institution;
- Bestellung über Zeitschriftenagenturen;
- Bezug von Zeitschriften über die Mitgliedschaft in Gesellschaften, Vereinen o. ä.<sup>520</sup>

Die Entscheidung für den Bezugsweg erfolgt gemäß der gesetzten Prioritäten in puncto Lieferzeit, Kosten, Arbeiterleichterung und Inanspruchnahme zusätzlicher Dienstleistungen.

Die Vorteile der Zeitschriftenagentur entsprechen denen der Import-/Exportbuchhändler und führen neben dem zusätzlichen Serviceangebot (Übernahme von Reklamationen,

beim Bezug ausländischer Monographien (1992); Höckmair (1997), S. 36-42. Weitere Arbeitshilfen und Nachschlagewerke für die Erwerbung nennt Fundus (1991).

<sup>516</sup> Serviceleistungen sind z. B.: die direkte Belieferung der Bibliothek, Annahme unvollständig bibliographierter Bestellungen, Ansichtssendungen, besonders eilige Rechnungstellung, Einkleben von Barcodes u. ä.

<sup>517</sup> Vorteile in der Zusammenarbeit mit Import-/Exportbuchhändlern gegenüber direkten Auslandsbestellungen liegen in der vereinfachten Korrespondenz (Bestellungen an die verschiedensten Verlage in den unterschiedlichsten Ländern in deutscher Sprache bei einem Ansprechpartner), der Kenntnis der speziellen Beschaffungswege der „Library supplier“ (Verhandlungen mit Verlagen, Vertriebswege in den verschiedenen Märkten), der einfacheren Rechnungslegung (eine Rechnung, in DM/Euro, Regelung der Einfuhrumsatzsteuer) und der Kostenoptimierung (Einsparung von Portokosten, Wegfall von Auslandsüberweisungen, teilweise günstigere Rabatte über den Lieferanten). Import-/Exportbuchhandlungen werden wegen ihrer hauptsächlichen Kunden auch als „Library supplier“ bezeichnet.

<sup>518</sup> Oliver Obst spricht von 90 % Preissteigerung bei den abonnierten medizinischen Zeitschriften in der Zweigbibliothek Medizin der Universitäts- und Landesbibliothek Münster in der Zeit von 1995-1999 – vgl. Obst (1999), S. 56; Lux nennt 56 % bei pharmazeutischen Zeitschriften im gleichen Zeitraum – vgl. Vogt (2000), S. 122.

<sup>519</sup> Insbesondere im medizinischen Bereich finden sich Praxisberichte zum Einsatz des Impact-Faktors. – Vgl. Stegmann (2000); Obst (2000)

<sup>520</sup> Teilweise sind Zeitschriften von Gesellschaften über eine Mitgliedschaft günstiger zu erhalten. Über Zeitschriftentitel mit „gespaltenen“ Preisen informiert die DBI-Erwerbungscommission.

Unterstützung von Zeitschriftenumläufen, Direktversand an Kunden usw.) dazu, daß die meisten Spezialbibliotheken einen Großteil ihrer Zeitschriften über Agenturen beziehen. Die Auswahl einer Zeitschriftenagentur sollte gründlich überdacht werden, denn anders als bei Bestellung von Monographien ist die Bibliothek durch die Abonnement-Laufzeiten längerfristig an den Geschäftspartner gebunden.<sup>521</sup>

Beim Bezug elektronischer Zeitschriften (s. Kap. 4.3.3) verhandelt die Spezialbibliothek direkt mit den jeweiligen Verlagen, da diese derzeit nicht geneigt scheinen, Zeitschriftenagenturen mit einzubeziehen.

Bei der Beschaffung von „grauer“ Literatur ist häufig pragmatisches Vorgehen gefordert. Einige Beispiele:

- Vielfach sind Tagungsbeiträge oder Hochschulschriften nur über die Korrespondenz mit dem Verfasser beschaffbar.
- Publikationen von Gesellschaften können teilweise durch eine Mitgliedschaft der Bibliothek oder über persönliche Mitgliedschaften von Mitarbeitern der Organisation günstiger bezogen werden.
- Einige Materialien sind ausschließlich durch Erwerbungsreisen zu erhalten oder werden per Zeitschriftenannonce von Herausgebern erbeten.<sup>522</sup>
- Mitarbeiter der Organisation kaufen bei ihren Arbeits- oder Tagungsaufenthalten im Ausland Literatur, die nur dort erhältlich ist.<sup>523</sup>

Es ist zu beachten, daß Bibliotheken an öffentlich-rechtlichen Einrichtungen den jeweiligen Organisations- und Handlungsgrundsätzen der öffentlichen Verwaltung mit den Haushaltsvorschriften der Träger (Bund, Land, Kommune), der Festlegung zur Art der Haushaltsführung, Ausschreibungsverfahren usw. unterliegen.<sup>524</sup>

Der Bibliotheksrabatt wird nur den öffentlich zugänglichen Spezialbibliotheken mit einem Erwerbungsetat von mehr als 30.000 DM gewährt.<sup>525</sup> Für Spezialbibliotheken mit Verlagsfunktion eröffnet sich die Bestellmöglichkeit direkt beim Barsortiment oder beim Verlag mit der Gewährung eines höheren Rabattes.<sup>526</sup>

Neben der Erwerbungsart Kauf spielt der Tausch in den Spezialbibliotheken, deren Trägerinstitutionen eigene Publikationen außerhalb des Buchhandels herausgeben, eine große Rolle. Diese „graue“ Literatur – die Reports von Forschungsinstituten, Ausstellungskataloge von Museen, Statistiken, Berichte, Zeitschriften und Schriftenreihen von Behörden, Bundesanstalten usw. – bildet das Material für zahlreiche feste in- und ausländischen Tauschbeziehungen zu Bibliotheken von verwandten Trägerinstitutionen. Da in Museumsbibliotheken Ausstellungskataloge den dominierenden Bestandsanteil bil-

---

<sup>521</sup> Anhaltspunkte für die Beurteilung von Zeitschriftenagenturen gibt die folgende Publikation: Checkliste für die Wahl und Bewertung von Zeitschriftenlieferanten (1994).

<sup>522</sup> So beschaffen Bibliothekare der Spezialbibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung die Primärliteratur von Gewerkschaften und Parteien durch Besuche der entsprechenden Organisationen in West- und Südeuropa. – Vgl. Bitter (1999)

<sup>523</sup> Beispielsweise sind aus politischen Gründen kartographische Materialien etlicher Staaten (z. B. China) nicht im Ausland erhältlich. Die Mitarbeiter der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe in Hannover können diese für ihre Arbeit und für die Bibliothek der Bundesanstalt wichtigen Dokumente nur bei Forschungsvorhaben vor Ort beschaffen.

<sup>524</sup> vgl. Rechtsvorschriften für die Bibliotheksarbeit (1992)

<sup>525</sup> Um in den Genuß des Bibliotheksrabatts zu kommen, treten kleine Bibliotheken innerhalb einer Institution (z. B. mehrere Bibliotheken innerhalb eines Museums) in Erwerbungsfragen nach außen als eine Bibliothek auf.

<sup>526</sup> vgl. Wirtz (1997), S. 193

den, ist es wenig verwunderlich, daß teilweise bis zu zwei Drittel des Zugangs über den Tausch erfolgt.

Die Praxis anderer Erwerbungsarten unterscheidet sich nicht von denen der anderen wissenschaftlichen Bibliotheken. Zugang von Pflichtexemplaren tritt nur bei Parlaments- und Behördenbibliotheken sowie einigen Spezialbibliotheken mit regionalen Aufgaben auf.<sup>527</sup> In der spezialbibliothekarischen Praxis werden teilweise auch Belegexemplare als Pflichtstücke bezeichnet. Viele Spezialbibliotheken erwarten von ihren internen und externen Kunden, daß Publikationen, die aufgrund der Bibliotheksnutzung entstanden sind, in einem Exemplar an die Bibliothek abgeliefert werden. Übernimmt die Spezialbibliothek Archivfunktion für die Organisation, so bezieht sich die Ablieferung von Belegexemplaren auf sämtliche Publikationen der Organisation.

Die weiteren Arbeiten in der Erwerbung vom Eingang der Bestellung, Überprüfung der Lieferung, Rechnungsprüfung und -bearbeitung bis zur Inventarisierung werden in bewährter bibliothekarischer Praxis, meist unter Einsatz eines integrierten Bibliotheksystems, so einfach und rasch wie möglich erledigt.

Die Rechnungsbearbeitung übernimmt häufig die zentrale Rechnungsstelle der Institution. Spezialbibliotheken, die für die Verwaltung ihres Bibliotheksetats Verantwortung tragen, praktizieren i. d. R. die interne Haushaltsüberwachung über das Erwerbungsmodul des Bibliothekssystems oder eine eigenständige Datenbank. Wird die Kostenrechnung nach dem Verursacherprinzip abgewickelt, so veranlaßt die zentrale Finanzabteilung die Verbuchung bei der entsprechenden Kostenstelle des Bestellers oder der bestellenden Abteilung und überwacht die verfügbaren Mittel.

#### 4.3.1.3 Formale Erfassung

Die formale Erfassung und inhaltliche Erschließung der Dokumente sind eine wichtige Bedingung für die Organisation von Informationen und Wissen. Ohne formalen und sachlichen Nachweis ist kein Zugriff auf die in den Dokumenten gespeicherten Inhalte möglich. Maxime der Erschließungsarbeit ist es, bei möglichst effizientem Einsatz der Ressourcen optimale Voraussetzungen für einen maximalen Recherche-Erfolg für die Kunden zu schaffen.

Obleich dieser Grundsatz der Kundenorientierung für alle Bibliotheken gelten sollte, fühlen sich Spezialbibliotheken durch die direkte Kundennähe diesem Ziel stärker verpflichtet. Die relativ isolierte Stellung der Spezialbibliothek verschafft ihr, im Vergleich zu großen wissenschaftlichen Bibliotheken mit fester Einbindung in die Infrastruktur des Bibliothekswesens, meist den Vorteil eines größeren Entscheidungsspielraums. Diese Unabhängigkeit nutzten Spezialbibliotheken bereits seit Anfang des Jahrhunderts. Viele Spezialbibliothekare lehnten die „Preußischen Instruktionen“ (im folgenden: PI) als nicht praktikabel ab<sup>528</sup> und entwickelten statt dessen eigene Regeln. So entstanden Regelwerke, die sich auch für die Erfassung von „grauer“ und selbständiger Literatur eigneten und die Spezifika von Spezialbibliotheken berücksichtigten, wie z. B. das Gülisches Katalogsystem an der Bibliothek des Instituts für Weltwirtschaft in Kiel, das

<sup>527</sup> vgl. Bibliotheken mit Pflichtexemplar in Deutschland (1995)

<sup>528</sup> Die Ablehnung bezog sich vor allem auf die Anwendung der grammatikalischen Ordnung und der Nicht-Berücksichtigung von Körperschaften durch die PI. – Vgl. hierzu auch Plassmann (2000)

die Parlamentsbibliotheken übernahmen, und der Vorläufer der DIN-Norm 1505 „Titelangaben von Dokumenten“.

Später stellten Spezialbibliotheken ihre Innovationsbereitschaft in der formalen Erfassung durch den frühzeitigen EDV-Einsatz, die Anwendung – aber auch die Abwandlung – der „Regeln für die alphabetische Katalogisierung“ (im folgenden: RAK) und die Implementierung von Metadaten unter Beweis.

Die Aussage von Heidrun Zimmermann-Rüther spiegelt die Haltung vieler Spezialbibliothekare zur formalen Erfassung wider:

„Was die Anwendung der RAK angeht, habe ich mich dazu entschieden die Titelaufnahmen so korrekt zu machen, wie es mir möglich ist, so viele Nebeneintragungen zu machen, wie mir nützlich erscheinen, und mich darüber hinaus nicht um Perfektion zu bemühen. Ich habe es mir angewöhnt, pragmatisch-korrekt vorzugehen, aber nicht allzu viel Zeit auf die Lösung von Katalogisierungsproblemen zu verwenden.“<sup>529</sup>

Wie die Erwerbung stellt auch die formale Erfassung keine Kundendienstleistung an sich dar, sondern erfüllt eine unverzichtbare Unterstützungsfunktion. Der Zugriff der Kunden auf die Bestände der Spezialbibliothek erfolgt zu einem sehr hohen Anteil über die Katalogrecherche. Die Orientierung am Regal, eine systematische Freihandpräsentation der Bestände vorausgesetzt, ist wegen der langfristigen Ausleihe und der vielfach angewendeten dezentralen Aufstellung der Medien wenig informativ und vermittelt einen falschen Eindruck der vorhandenen Bestände. Entsprechend wichtig wird deshalb die OPAC-Recherche, die so einfach und komfortabel wie möglich sein sollte.

Die Kundenorientierung zeigt sich in einigen Besonderheiten der Formalerfassung in Spezialbibliotheken. Die folgenden Beispiele belegen, wie bestehende Regelwerke bezüglich der bibliographischen Beschreibung und der Suchmöglichkeiten modifiziert werden:

- Komplizierte Regelwerksaspekte (wie z. B. die Ansetzung von Körperschaftsnamen, die Behandlung von Urheberwerken, die Verwendung von Einheitssachtiteln) werden vielfach mit Rücksicht auf die Kunden vereinfacht.
- Eine Vereinfachung durch eine verkürzte bibliographische Beschreibung empfiehlt sich im allgemeinen nicht, da unvollständige Informationen zum Dokument den Nutzer nicht mehr erkennen lassen, welchen Informationswert ihm das Dokument bietet.
- Regeln, die die Suchbarkeit eingrenzen, werden häufig erweitert. So weisen Spezialbibliotheken z. B. bei Sachtitelwerken mehr als nur die erstgenannte Person nach oder führen alle beteiligten Körperschaften auf.
- Wo es sinnvoll erscheint, werden Regelwerke um neue recherchierbare Informationselemente wie Sprache, Erscheinungsland, Publikationsart, Angaben zu Veranstaltungen (wie Tagungen, Ausstellungen usw., unabhängig von der Fassung des Titels oder des Sachverhalts einer Körperschaft) u. ä. ergänzt.
- Die Intention, die Zugriffsmöglichkeiten auf das Dokument zu verbessern, verbietet gleichzeitig eine Einschränkung der Suchelemente, wie sie in den Regelwerken vorgesehen sind.<sup>530</sup> So werden auch Publikationen, über die nur unvollständige Informationsangaben vorliegen, erfolgreich wiederauffindbar.

<sup>529</sup> Zimmermann-Rüther (1997), S. 229

<sup>530</sup> In diesem Punkt sind die RAK überwiegend noch auf konventionelle Kataloge ausgerichtet und bieten aus Sicht der heutigen Online-Kataloge zu wenig Suchelemente (Elemente, die in Online-Katalogen

- Daß Vereinfachungen des Regelwerks in allen Konsequenzen zu überdenken sind, zeigt sich am Beispiel von Körperschaften. Einige Spezialbibliotheken verzichteten mit dem Argument, Benutzer würden kaum Körperschaftsnamen suchen, auf die Erfassung von Körperschaften. Durch diese „Einsparung“ ergeben sich jedoch massive Probleme bei der Recherche von Publikationsarten wie Reports, Museumskatalogen, Firmenschriften usw., bei denen die Körperschaft einen elementaren Suchschlüssel darstellt.<sup>531</sup>

Auch bei der Organisation des Arbeitsvorgangs der Formalerfassung werden in Spezialbibliotheken andere Schwerpunkte gesetzt:

- Alle Medien und Dokumenttypen in jeglichen Formaten, selbständige und unselbständige Dokumente werden möglichst in *einer* Datenbank nachgewiesen. Damit sind für den Kunden alle verfügbaren Informationsressourcen über eine Suche nachweisbar. Das gilt häufig auch für die internen, unveröffentlichten Materialien, falls diese von der Bibliothek verwaltet werden.
- Die meisten Spezialbibliotheken weisen in ihrem OPAC den gesamten Bibliotheksbestand, inklusive der bestellten und der im Geschäftsgang befindlichen Medien, nach.
- Bei der Erfassung wird der inhaltliche Aspekt gegenüber dem Format betont. Unterschiedliche Formate ein und desselben Dokuments (z. B. gedruckte Ausgabe, elektronische Version, Mikrofiche-Ausgabe) sollten dem Kunden möglichst in einem einzigen Datensatz präsentiert werden.
- Für die Erschließung unveröffentlichten Materials, das in der Organisation selbst erstellt wurde, sind eigene Richtlinien zu erstellen, z. B. zur Ergänzung fehlender Titel und Personennamen, Angabe von vorhandenen Informationen wie Projekt, Entstehungshintergrund, Vertraulichkeit, Aussagekraft und Relevanz für die Organisation.
- Um dem Kunden das Dokument möglichst rasch zur Verfügung zu stellen, wird die Bearbeitung eines nachgefragten Dokumentes oft verkürzt oder später nachgeholt.
- Durch den insgesamt beschleunigten Nachweis der Neuerwerbungen kann die Informationsnutzung durch die Kunden verbessert werden.
- Eigene Publikationen im Internet werden um Metadaten (meist nach Dublin Core) ergänzt, um eine möglichst gute Recherchierbarkeit der Seiten über Suchmaschinen zu erreichen.

Die Spezialbibliothek strebt eine möglichst wirtschaftliche Erschließung der Bestände an. Unter dieser Maxime werden teils vereinfachte RAK-Aufnahmen erstellt,<sup>532</sup> CIP-

---

recherchierbar sind, in den RAK jedoch nicht als Suchelemente vorgesehen sind: Stichwörter aus dem Titel und den Zusätzen, ISBN, Tagungsangaben).

<sup>531</sup> Bei kritischer Analyse der Regeln für die alphabetische Katalogisierung in wissenschaftlichen Bibliotheken (im folgenden: RAK-WB) aus Sicht der Spezialbibliotheken kommt man zu dem Schluß, daß die Regeln für die Zielgruppe der großen wissenschaftlichen Bibliotheken mit hochqualifizierten und spezialisiertem Personal für Erfassungsfragen konzipiert ist. Bedürfnisse nach Kurzkatalogisaten, wie die Anglo American Cataloging Rules II (im folgenden: AACR2) sie mit dem „Level 1“ anbieten, können nicht befriedigt werden. Der Wunsch, weitere als die vorgeschriebenen Informationselemente zu erfassen und suchbar zu machen, wird von RAK derzeit nicht berücksichtigt. Dem gegenüber ermöglichen die AACR2 weitere Namen und Titel für zusätzliche Suchzugriffe zu erfassen (vorausgesetzt die zusätzlichen Eintragungsarten sind aus der bibliographischen Beschreibung ableitbar. Ist dies nicht gegeben, so muß der zusätzliche Sucheinstieg als Anmerkung aufgeführt werden).

<sup>532</sup> Mit vereinfachten Titelaufnahmen „verstoßen“ Bibliotheken gegen das in Deutschland üblich Regelwerk, während z. B. AACR2 verschiedene Level anbietet. Es wird erwogen, diesen Ansatz bei der Weiterentwicklung von RAK zu integrieren.

Informationen, dort wo sie in den Dokumenten abgedruckt sind, genutzt, vor allem werden Fremddaten aus nationalbibliographischen elektronischen Quellen, aus Online-, CD-ROM-Datenbanken, über das World Wide Web (im folgenden:WWW) oder aus Verbundkatalogen übernommen.

Die Unterscheidung von Verfasser-, Sachtitel- und Urheberwerken und die Differenzierung zwischen Haupt- und Nebeneintragungen verlieren bei der edv-gestützten Katalogisierung an Bedeutung, da diese Aspekte ohne Relevanz für den Nachweis und die Recherche in Datenbanken sind.

Eine grundlegende Entscheidung, die die Spezialbibliothek in Absprache mit ihrer Trägerinstitution trifft, ist die Frage der Verbundteilnahme. Bislang waren in Deutschland relativ wenige Spezialbibliotheken an Verbänden beteiligt. Als Hinderungsgründe wurden angeführt die Höhe der Anschluß- und/oder Teilnahmekosten, die mangelnde Bestandsgröße, die spezialisierten Bestände, die aufwendige Katalogisierung nach Verbundregeln und die Erwartung der Spezialbibliotheken von steigenden Zugriffen auf ihre Bestände per Fernleihe. Inzwischen sind zunehmend mehr Spezialbibliotheken Verbänden beigetreten. Die Toleranz der Verbände gegenüber den teilweise abweichenden Datensätzen der Spezialbibliotheken ist gewachsen, hat man doch erkannt, daß die Spezialbestände die Verbunddatenbank erweitern und bereichern. Seitens der Spezialbibliotheken werden die verbesserten Möglichkeiten für Recherche und Online-Fernleihe sowie die Entlastung der Katalogisierung durch Fremddatenübernahme als Vorteile gewertet. Je weniger die importierten Fremddaten an hausinterne Regeln anzupassen sind, um so größer ist das eingesparte Potential, das in die Dienstleistungsfunktion investiert werden kann.

In den USA vertreten die Spezialbibliotheken z. B. im größten Verbund OCLC (Online Computer Library Center) ihre speziellen Anliegen in eigenen Nutzergruppen.<sup>533</sup> Darüber hinaus bieten Verbände wie OCLC ihren Mitgliedsbibliotheken und anderen Interessenten zusätzliche Dienstleistungen wie Dokumentlieferdienste, retrospektive und laufende Katalogisierung für Bibliotheken an.

Als Arbeitsinstrument für die effektive und einheitliche Erfassung aller Dokumente in der Spezialbibliothek empfiehlt sich eine vom zuständigen Bibliotheksteam erstellte Katalogisierungsrichtlinie. Hierin werden festgehalten: die Grundlage der formalen Erfassung (Autopsie), die zu erfassenden Bezugseinheiten (selbständige Publikationen, zusätzlich unselbständige Publikationen und eventuell interne Materialien der Mutterorganisation), das Vorgehen bei der Fremddatenübernahme, der Qualitätsmaßstab und der wirtschaftlich vertretbare Korrekturanspruch, Umfang und Niveau der Formalerfassung, System der Sacherschließung (eventuell differenziert nach Medien bzw. dokumentarischen Bezugseinheiten).<sup>534</sup>

---

<sup>533</sup> Dort existieren z. B. die Health Sciences OCLC User Group, Law Library User Group, Theological User Group. – Vgl. Intner/Weihs (1998), S. 254.

<sup>534</sup> In dieser Richtlinie sollten die Gründe für die Regeln nachzuvollziehen und der Kontext zur Kundenorientierung transparent sein. Nur dann kommt der Vorteil einer verbindlichen Verfahrensweisung zum Tragen (einheitliche Bearbeitung durch alle Mitarbeiter, keine Fall-zu-Fall-Entscheidungen, Vermeidung endloser Diskussionen). Zusätzlich leistet das Handbuch gute Dienste bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter, Aushilfs- und Vertretungskräfte. Dazu sollte es Ablaufdiagramme, Beispiele (aus Datenbanken, Bildschirm-Abbildungen) und Hinweise auf die anzuwendenden Regelwerke enthalten. Zur leichteren Aktualisierung sollte das Handbuch elektronisch publiziert

#### 4.3.1.4 Inhaltliche Erschließung

Da der Zugang zur Literatur in Spezialbibliotheken vorwiegend über den inhaltlichen Aspekt erfolgt, kommt der sachlichen Erschließung der Bestände und externer Quellen besondere Bedeutung zu.<sup>535</sup> Mit dieser Feststellung enden bereits die Gemeinsamkeiten der Sacherschließung in Spezialbibliotheken. Der Blick in die Praxis zeigt ein breites Spektrum: von sehr differenzierten hierarchischen Thesauri über die Verwendung einer Grobklassifikation bis zum Verzicht auf eigene Erschließungsarbeit sind alle Varianten vertreten.<sup>536</sup>

Die unterschiedliche Praxis der Sacherschließung in Spezialbibliotheken ist abhängig von folgenden Faktoren:

- Breite der Wissenschaftsdisziplin bzw. der Fachgebiete;
- Spezialisierungsgrad der Literatur;
- Medienformen, Formate und die Art der zu erschließenden Informationen;
- Verwendung des Instruments für sachliche Recherchen oder als Aufstellungssystematik;
- Existenz geeigneter Fachthesauri anderer Informationseinrichtungen;
- Inhaltserschließung durch zentrale Dienste (Fachbibliographien, Datenbanken);
- erwartete Erschließungstiefe und Art der Sachrecherche;
- Zielgruppe (Informationsspezialisten oder Endnutzer).

Da in Spezialbibliotheken das Fachgebiet begrenzt ist und es relativ präzise kalkulierbar ist, unter welchen inhaltlichen Aspekten zukünftig Dokumente abgerufen werden, erscheint hier der Einsatz fachspezifischer Thesauri sinnvoll.<sup>537</sup>

Sachliche Erschließung in internen Informationseinrichtungen reicht über die Berücksichtigung der traditionellen Inhaltsaspekte, die dem Dokument zu entnehmen sind, wie Sachverhalt, Raum, Zeit, Person, Institution und Form hinaus. Aus der Perspektive der Trägerinstitution gilt es zu erfassen, für welche potentiellen Kundenanfragen das Dokument Informationen liefert und welche Aspekte des Dokumentes – hier oft nur Nebenthemen – für die Organisation und die Kunden von besonderem Interesse sind. Damit bestimmen die Art der erwarteten Fragestellung und die Form des potentiellen Informationsbedarfs maßgeblich die Inhaltserschließung.

Lediglich in Spezialbibliotheken mit vorwiegend interdisziplinären oder breitgefächerten Beständen sind allgemeine Regeln zur verbalen Sacherschließung praktikabel.<sup>538</sup> Häufiger empfiehlt sich in den Spezialbibliotheken eine Kombination der Sacherschließungsinstrumente: ein allgemeines Regelwerk zur Schlagwortvergabe (z. B. RSWK) für die interdisziplinären oder Randgebiete des Bestandes und ein spezieller

---

werden. Ein gutes Beispiel stellt das elektronische Anwenderhandbuch für die Bibliothek der Volkswagen-AG Wolfsburg dar. – Vgl. Pospiech (1998)

<sup>535</sup> Dieses war der Grund, warum konventionell arbeitende Spezialbibliotheken häufig den Sachkatalog als vollständigen „Hauptkatalog“ führten. – Vgl. Hahn (1992), S. 13

<sup>536</sup> Die große Heterogenität der Spezialbibliotheken führt zu einer Vielfalt an Instrumenten und Methoden der Sacherschließung, die in der spezialbibliothekarischen Fachliteratur selten behandelt wird. Allein die Publikation von Hahn (1992) thematisiert die Sacherschließung in Spezialbibliotheken ausführlich.

<sup>537</sup> vgl. auch Ewert/Umstätter (1997), S. 106

<sup>538</sup> So ist z. B. die Empfehlung Cutters, im Idealfall nur ein Schlagwort pro Dokument zu vergeben, in Spezialbibliotheken nicht anwendbar. Die Anwendung dieser Regel hätte – selbst bei engen Schlagwörtern – die wenig sinnvolle, identische Indexierung großer Bestandsanteile zur Folge.

Fachthesaurus, der die zentralen Fachgebiete ausreichend abdeckt, gegebenenfalls mit individuellen Anpassungen.

Entsprechendes gilt für den Einsatz von Systematiken. So empfiehlt Thomas Stäcker z. B. die Basisklassifikation als „Rumpfsystematik“ für alle Wissenschaftsgebiete, die bei den speziellen Sammelgebieten weiter untergliedert werden kann und die gleichzeitig die Möglichkeit der Fremddatenübernahme eröffnet.<sup>539</sup>

Vor der Neukonzeption einer Systematik oder der Entwicklung eines eigenen Thesaurus warnen erfahrene Praktiker zu Recht. Hier wurde in vielen Spezialbibliotheken unter großem Arbeits- und Zeitaufwand „das Rad mehrfach neu erfunden“. Weniger Arbeits-einsatz und vor allem mehr Sicherheit bietet die Übernahme eines bestehenden Instruments, das eventuell zu modifizieren ist.<sup>540</sup> Vielfach eignen sich Erschließungssysteme der einschlägigen Fachdatenbanken zur Übernahme. So entwickelten sich in der Medizin die „Medical Subject Headings“ (MeSH) der National Library of Medicine Classification (NLMC) zum Standardinstrument medizinischer Bibliotheken weltweit.

In Wissenschaftsfächern, in denen die Literatur durch zentrale Dienste bereits in Fachdatenbanken umfassend erschlossen wird, verzichten Spezialbibliotheken vollständig oder für einzelne Sachgebiete oder Medienarten auf eine eigene Sacherschließung. Praktikabel ist dieses Vorgehen z. B. für den Bereich der Chemie.<sup>541</sup>

Kundenorientierung im Hinblick auf die Inhaltserschließung bedeutet, daß nicht nur der Inhalt des Dokumentes per Schlagwort bzw. Notation transportiert werden muß, sondern zusätzliche Aspekte zu berücksichtigen sind, unter denen das Dokument für die Kunden relevant sein könnte. Dazu zählen Einzelinformationen im Dokument (Tabellen, Grafiken, Statistiken), die Art des Dokumentes (Report, Patent, Norm), im Dokument erwähnte Firmen, Produkte, Institutionen, Projekte u. ä. Wird von Endnutzerrecherchen ausgegangen, ist es besonders wichtig, daß die Indexierung auf dem vom Kunden üblicherweise verwendeten Vokabular basiert. Dabei stellen die sich verändernde Terminologie und die Bildung neuer Fachbegriffe in innovativen Wissenschaftsbereichen ein Problem der inhaltlichen Erschließung in Spezialbibliotheken dar.

Die edv-gestützte Sacherschließung bietet Verbesserung durch komfortable Suchmöglichkeiten (z. B. Stichwortsuche über Titel und Zusätze, Trunkierung und Maskierung von Suchbegriffen), die kombinierte Recherche über verschiedene Suchschlüssel formaler und inhaltlicher Art, Verwaltung von hierarchischen Thesauri, Benutzung von Registern usw. Die automatische Indexierung ist zwar qualitativ noch nicht ausgereift, aber in der Erstellung deutlich preiswerter.

Eigene Internet-Publikationen der Bibliothek oder der Trägerinstitution werden durch die Erfassung von Metadaten besser recherchierbar. Das gilt nicht nur für komplette

---

<sup>539</sup> vgl. Stäcker (1998)

<sup>540</sup> Im Bereich der Kunst- und Museumsbibliotheken findet z. B. eine aktive Mitarbeit bei der Schlagwortnormdatei (im folgenden: SWD) und eine Zunahme der Fremddatennutzung statt. Ziel ist der Aufbau eines virtuellen Verbundkataloges der Kunst- und Museumsbibliotheken (seit 1999) unter Beteiligung von SSG-Bibliotheken und Spezialbibliotheken (Kunsthistorische Institute Florenz, Rom und München).

<sup>541</sup> So sieht z. B. die Spezialbibliothek der Firma Solvay von einer eigenen detaillierten Sacherschließung ab und verweist auf die inhaltliche Recherchierbarkeit der Literatur über „Medline“ und „Chemical Abstracts“.

Publikationen, auch Einzelelemente wie Grafiken, Bilder, Audio- oder Videosequenzen sind Gegenstand der Erschließung.

Wegen der großen Bedeutung der sachlichen Recherchen werden in Spezialbibliotheken hohe Qualitätsanforderungen an das Retrieval gestellt:

- optimaler „Recall“, d. h. die Recherche über einen Suchbegriff muß eine praktikable Menge ergeben (Qualität der Treffermenge), dabei sind zu geringe Treffermengen als durchschnittliche Ergebnisse ebenso wenig akzeptabel wie das andere Extrem (z. B. ein Recherche-Ergebnis von 20 % des Bibliotheksbestandes).
- Indexierungskonsistenz;
- Relevanz der Treffer (im allgemeinen nimmt die Qualität der Relevanz mit steigender Treffermenge ab);
- Präzision, d. h. die eingesetzten Instrumente der sachlichen Erschließung bieten dem Kunden präzise Recherchemöglichkeiten (z. B. die Wahl zwischen engem und weitem Schlagwort);
- große Erschließungstiefe sowohl bezüglich der Anzahl der Schlagwörter für die einzelne dokumentarische Bezugseinheit als auch hinsichtlich der Bezugseinheiten (einzelne Zeitschriftenartikel, Beiträge in Monographien, spezielle Statistiken, Graphiken usw.);
- Wiederauffindbarkeit der Dokumente durch komfortable Recherchemöglichkeiten;
- Einfachheit der Nutzung für Kunden und Bibliotheksmitarbeiter.

Einerseits verursacht der personalintensive Prozeß der Inhaltserschließung hohe Kosten, andererseits stellt Sacherschließung eine wertvolle Investition dar, um Informationen optimal recherchieren und nutzen zu können. Es gilt abzuwägen, ob Kosten und Nutzen in angemessenem Verhältnis stehen.<sup>542</sup>

#### 4.3.1.5 Technische Medienbearbeitung

Die technische Bearbeitung der Medien unterscheidet sich kaum von der in anderen Bibliotheksarten. Meist wird für einen Großteil der Bestände keine langfristige Archivierung anvisiert; entsprechend geringer Wert wird auf einen dauerhaften Gebrauchswert (verstärkte oder laminierte Einbände) gelegt. Aus Kostengründen verzichten einige Spezialbibliotheken teilweise sogar auf das Binden von Zeitschriften.

Um dem Kunden die Neuzugänge umgehend zur Verfügung zu stellen, wird die technische Buchbearbeitung so einfach wie möglich erledigt oder später nachgeholt.

Teilweise übertragen Spezialbibliotheken ihren Lieferanten Aufgaben der technischen Medienbearbeitung (s. auch Outsourcing in Kap. 4.4.1).<sup>543</sup> Für die Mehrleistungen werden im allgemeinen Preisaufschläge berechnet oder Umsatzgarantien vereinbart.

In jedem Fall ist zu beachten, daß die technische Medienbearbeitung und Kennzeichnung des Dokumentes mit Zugangsnummer, Ausleih- und Sicherungscodes, Signaturbeschriftung, Besitzstempel, Einbandverstärkung o. ä. keinesfalls die spätere Nutzung

<sup>542</sup> Wenn der Endnutzer selbst Sachrecherchen am OPAC durchführt, ist in jedem Fall der Aufwand einer sehr detaillierten Sacherschließung gerechtfertigt. Wird hingegen die Recherche als Dienstleistung für die Kunden von Bibliotheksmitarbeitern angeboten, so kann die Sacherschließung auf das für die Bibliotheksmitarbeiter nötige Maß reduziert werden. Wichtig ist eine Grundsatzentscheidung, denn das Prinzip läßt sich nicht beliebig schnell verändern.

<sup>543</sup> Praxisbeispiele für ausgelagerte technische Medienbearbeitung reichen von Buchbindearbeiten, Beschriftung der Medien mit Signaturen, Einkleben von Barcode-Etiketten und Sicherungstreifen bis zur regalfertigen Lieferung von Zeitschriftenheften u. ä.

(z. B. als Ausstellungsobjekt bei Museumsbibliotheken oder die Verwendung von Abbildungen usw.) beeinträchtigen.

#### 4.3.1.6 Bestandspräsentation

Die **Aufstellung der Medien** folgt in Spezialbibliotheken in jedem Fall der Maxime der Kundenorientierung und der Informationslogistik, die „Medien um so dichter an den Endnutzer heran zu bringen, je häufiger sie gebraucht werden“.<sup>544</sup> Resultat ist häufig eine dezentrale Aufstellung der Medien: Entweder das auf Nachfrage eines Kunden beschaffte Dokument wird dezentral in seinem Arbeitszimmer aufgestellt oder es wird als Dauerausleihe für ihn verbucht. Folglich ist der verbleibende zentral aufgestellte Bestand relativ überschaubar und kann den Kunden meist in einem Lesesaal oder als Freihand-Magazin präsentiert werden. Da sich insbesondere Spezialbibliotheken der Vorteile der Freihandpräsentation bewußt sind, findet sich die übliche Trennung in Freihand- und Magazinbestand nur in großen Bibliotheken.<sup>545</sup>

Für die Präsentation der Freihandbestände wird meist eine systematische Aufstellung gewählt, von einer groben Gruppeneinstellung bis zur Aufstellung nach einer detailliert differenzierten Systematik. Maßstab für die Wahl der Aufstellungssystematik und das System der Signaturenbildung ist in erster Linie die Bestandsgröße. Da die zentrale Aufstellung nur einen Teil des gesamten Medienbestandes umfaßt oder die Bestandsgröße eine festgelegte Soll-Grenze nicht überschreitet, favorisieren viele Spezialbibliotheken eine Gruppeneinstellung oder eine recht grobe Systematik. Oberstes Ziel ist stets eine übersichtliche Bestandspräsentation für den Kunden, d. h.:

- Alle Medienarten werden möglichst in einer einheitlichen Aufstellung präsentiert.
- Die einzelne Systemstelle oder Gruppe enthält eine überschaubare Menge an Medien.
- Die Struktur der Signaturen ist einfach, kurz und berücksichtigt die Mnemotechnik.
- Als weitere Ordnungskriterien für die Medien innerhalb einer Gruppe empfehlen sich selbsterklärende Prinzipien wie Autoren-/Titelalphabet oder Chronologie.
- Eine gute Ausschilderung der Bestände und eine Regalbodenbeschriftung sorgen für Übersichtlichkeit und erleichtert den Kunden die Orientierung.

Auch wenn es aus bibliothekarischer Sicht angemessen erscheint Medien nach Formaten, physikalischen Formen oder Publikationsarten getrennt aufzustellen,<sup>546</sup> sollte in Spezialbibliotheken die Kundenorientierung Vorrang haben. Der Kunde recherchiert vorwiegend Informationen zu einem Thema, wobei das Dokument als Quelle meist zweitrangig ist, und er erwartet alle Informationen an einer einzigen Stelle. Eine gesonderte Aufstellung empfiehlt sich hingegen für Zeitschriften, Materialsammlungen wie Firmenschriften, Geschäfts- und Jahresberichten, Marktforschungsstudien, Statistik-Reihen u. ä., die vom Kunden tatsächlich als Publikationsart nachgefragt werden. Zu-

<sup>544</sup> vgl. Ewert/Umstätter (1997), S. 21, 173

<sup>545</sup> Gerhard Hahn betont die Bedeutung der Freihandaufstellung für Spezialbibliotheken: „Die Möglichkeit der direkten Einsichtnahme am Regal ist außerordentlich benutzerfreundlich und übertrifft das Suchergebnis einer lediglich über die Katalogrecherche erfolgenden Buchausleihe bei weitem! Der Informationserfolg am Regal ist größer als am Katalog.“ – Hahn (1992), S. 67

Einschränkend ist festzustellen, daß diese Aussage nur für die Situation einer zentralen Aufstellung und Präsenznutzung gilt. Im Falle einer überwiegend dezentralen Aufstellung und langen Ausleihfristen garantiert die Katalogrecherche dagegen einen deutlich größeren Informationserfolg.

<sup>546</sup> Die Aufstellung differenziert nach Medien und Formaten wird vor allem aus Gründen der Platzersparnis (z. B. bei großformatigen Werken) oder konservatorischer Sicht praktiziert.

dem erleichtert hier die gesonderte Aufstellung die Bestandspflege (Aussonderung und Aktualisierung). Auf Parallelpublikationen in elektronischer Form oder als Mikroform sollte am Standort der gedruckten Ausgabe ein Hinweis erfolgen.<sup>547</sup>

Eine einfache Signaturenbildung erleichtert die Verwaltung der Signaturen, das Rückstellen und Kontrollordnen der Bestände, vor allem aber die Orientierung der Kunden. So werden i. d. R. einfache Signaturen mit dem zweiten Ordnungskriterium laufende Nummer nach Zugang oder über eine Kurzform des Autorennamens (alternativ des Titels oder der Körperschaft)<sup>548</sup> gebildet.

Während **Revisionen** meist aus Zeitmangel unterbleiben, wird die **Deacquisition** oder Aussonderung von Beständen in Spezialbibliotheken weitaus öfter als in anderen wissenschaftlichen Bibliotheken durchgeführt. Die Anmerkung von Stanley Slote<sup>549</sup>, daß Deacquisition häufig thematisiert, aber nur selten praktiziert wird, bezieht sich auf die amerikanische Situation. In der deutschen Fachliteratur finden sich nur wenige Hinweise auf die Aussonderung<sup>550</sup> von Beständen, während viele Spezialbibliotheken sie regelmäßig einsetzen. Argumente für die planvolle Aussonderung von Beständen und die Ziele entsprechender Aktionen leiten sich sowohl aus einer verstärkten Kundenorientierung als auch aus dem Wirtschaftlichkeitsprinzip ab. Erfahrungsberichte aus der Literatur<sup>551</sup> und der Praxis betonen vorrangig die Steigerung der Bestandsqualität. Durch einen schnelleren Zugriff auf überschaubare Bestände pro Gruppe oder Systemstelle steigt die Kundenzufriedenheit, und der verbleibende Bestand wird stärker genutzt.

Daneben werden auch ökonomische Gründe angeführt: Die Aussonderung nicht mehr genutzter Bestände schafft Raum für aktuelle Publikationen. Im Zusammenhang mit der Kostenrechnung stellt die Begrenzung oder Reduzierung der Regalstellfläche einen Kostenfaktor dar.

Gegen die Aussonderung von Beständen werden teilweise die folgenden Argumente<sup>552</sup> angeführt:

- Die Verringerung des Medienbestandes wird abgelehnt, da die Bestandsgröße teilweise noch als Maßstab für Qualität oder Relevanz einer Bibliothek gilt.<sup>553</sup>
- Die permanente Arbeitsbelastung läßt eine Aussonderungsaktion mit dem damit verbundenen hohen Arbeitsaufwand nicht zu.
- Teilweise sind Aussonderungsaktionen bei Kunden und Geldgebern unpopulär oder werden falsch interpretiert (z. B. als Verschwendung).
- Emotionale und intellektuelle Vorbehalte sowie der Entscheidungskonflikt, nach welchen Kriterien zu selektieren ist, schrecken viele Bibliothekare davon ab.

<sup>547</sup> So weist die Firmenbibliothek von Solvay durch das Logo einer kleinen Glühlampe auf dem Signaturschild auf eine parallele Online-Version hin.

<sup>548</sup> Signaturenbildung z. B. nach der Cutter-Methode oder Cutter-Sanborn-Notation (CSN). – Vgl. Höckmair (1997), S. 100

<sup>549</sup> Slote, Stanley J.: Weeding library collections (1997)

<sup>550</sup> Im „Lehrbuch der Bibliotheksverwaltung“ wird Deacquisition in wissenschaftlichen Bibliotheken ausführlich behandelt und die zunehmende Bedeutung betont – vgl. Ewert/Umstätter (1997), S. 96-99. Hingegen erwähnt das Glossar „Erwerbung und Buchhandel“ ausschließlich die technischen Aspekte der Aussonderung – vgl. Wiesner (1999), S. 7-8.

<sup>551</sup> vgl. Slote (1997)

<sup>552</sup> vgl. Slote (1997)

<sup>553</sup> Auch der BAT greift in einigen Aspekten auf Bestandszahlen als Maßzahl bei der Eingruppierung zurück (s. Kap. 3.2).

Das Pareto-Prinzip<sup>554</sup> erscheint nach Slote ebenfalls auf die Bestandsnutzung übertragbar. Danach ist es ein allgemein verbreitetes Charakteristikum von Bibliotheken, daß 80 % der Ausleihen auf 20 % des Bestandes basieren.<sup>555</sup> Daraus kann der Schluß gezogen werden, daß die besagten 20 % zum Kernbestand gehören und keinesfalls ausgesondert werden dürfen.

Die von Slote dargelegten Kriterien und Methoden sind auf Spezialbibliotheken nur bedingt übertragbar. Hier wird die Perspektive der zukünftigen Nutzung das entscheidende Kriterium darstellen.<sup>556</sup>

Die häufigste und gleichzeitig unkomplizierteste Form der Bestandsaussonderung bezieht sich auf Medien eines speziellen Themenbereichs, der inzwischen keine Relevanz für die Trägerinstitution mehr besitzt, da der Forschungssektor eingestellt, der Firmenzweig verkauft, ein Teil der Museumssammlung abgegeben wurde o. ä.

Aufwendiger sind Aktionen, die den gesamten Bestand auf zukünftige Nutzung prüfen. Dabei erweist sich die Formulierung allgemeingültiger Aussonderungsregeln gerade für Spezialbibliotheken als nicht praktikabel. Der im Bibliothekswesen häufig verwendete Maßstab, die Häufigkeit der bisherigen Ausleihen, ist in Spezialbibliotheken nur von sekundärer Bedeutung. Durch die Möglichkeit der langfristigen Ausleihe, dezentrale Aufstellung, kaum meßbare Nutzung der Präsenzbestände und stark wechselnde Interessen der Kunden (z. B. durch Projekte) sind Rückschlüsse von der bisherigen auf eine zukünftige Nutzung von Medien fragwürdig. Die Literatur in den Bereichen Technik und Naturwissenschaften veraltet rascher als z. B. in den Geisteswissenschaften. So wird jede Spezialbibliothek spezifische Richtlinien für ihr Bestandsmanagement und Deakquisition aufstellen und anwenden.<sup>557</sup> Vor allem Spezialbibliotheken mit historischem Bezug, konservatorischen und archivarischen Aufgaben werden andere Maßstäbe anlegen. In jedem Fall ist zu prüfen, ob die auszusondernden Publikationen an anderer Stelle nachgewiesen, erschlossen und gesammelt werden.

Die Entscheidung, ob der Bestand als **Präsenz-** oder **Ausleihbestand** angeboten wird, folgt im allgemeinen der Erwartung der Kunden und der Trägerinstitution. Entscheidend – vor allem bei dezentraler Aufstellung und ausleihbarem Bestand – ist der vollständige Bestandsnachweis mit dem aktuellem Standort. Nur so kann beim Informationsbedarf eines Kunden rasch auf das entlehene oder dezentral aufgestellte Dokument zugegriffen werden.

---

<sup>554</sup> Das nach dem italienischen Ökonomen Vilfredo Pareto benannte Prinzip besagt, daß im allgemeinen mit 20 % der Ressourcen 80 % des Nutzens erzielt werden. – Vgl. Seiwert (1991), S. 20

<sup>555</sup> "Buckland reported what is a rather well-known characteristic of libraries – that 20 percent of the [...] stock generates 80 percent of borrowing." – M. K. Buckland [u. a.]: *Systems analysis of a university library* (1970), S. 12 zitiert nach: Slote (1997), S. 55

<sup>556</sup> Entsprechend werden in Spezialbibliotheken vor allem alte Auflagen beim Erscheinen der Neuauflage, ungültig gewordene Dokumente (Gesetze, Regeln), Mehrfach-Exemplare von zurückliegenden Zeitschriftenjahrgängen und inhaltlich veraltete Literatur ausgesondert.

<sup>557</sup> In der Praxis wird der Bibliothekar einerseits eine Deakquisition nach formalen Kriterien durchführen, immer wenn er darauf stößt (z. B. beim Einarbeiten von Neuauflagen). Andererseits lassen sich gezielte Aussonderungsaktionen von veralteter Literatur nach inhaltlichen Kriterien (Perspektive der zukünftigen Nutzung) eher im mehrjährigen Rhythmus realisieren. Dafür schlägt der Bibliothekar die auszusondernden Titel vor, und die Kunden wirken an der endgültigen Entscheidung mit (indem sie die Titel, die im Bestand verbleiben sollen, markieren). Selbstverständlich fließen die in Aussonderungsaktionen gesammelten Erfahrungen in die zukünftige Auswahl von Neuerwerbungen ein.

Maßnahmen der **Bestandspflege** sind aus Kostengründen meist stark eingeschränkt. Im Bedarfsfall wird ein Buchbinder mit dem Binden von Zeitschriftenjahrgängen, Verstärken von Sonderdrucken und Broschüren oder der Reparatur von Büchern beauftragt.

Für die Aufbewahrung von Mikroformen, Tonträgern, CD-ROM, AV-Medien, Filmen, Dias und anderen Nichtbuch-Materialien wie Karten, Musikalien usw. ist abzuwägen, ob einer benutzerfreundlichen Präsentation oder der Archivfunktion der Vorrang einzuräumen ist.

In Institutionen, in denen die Spezialbibliothek Funktionen des Informationsmanagements wahrnimmt, umfaßt der Bibliotheksbestand auch **interne Dokumente**, z. B. Marktstudien, Verkaufsstatistiken, Dokumentationen von Tests, Projektberichte, Strategie- und Entwicklungspläne, Sitzungsprotokolle, Schulungsmaterialien, Arbeitsablaufpläne und Prozeßbeschreibungen, Produktinformationen der Entwicklungsphase, die vor dem Mitwettbewerb zu schützen sind, Reports, die als geheim oder vertraulich eingestuft sind (z. B. im Bereich der Militärforschung), noch nicht angemeldete Patentinformationen u. ä. Für diese Materialien ist im Rahmen des Informationsmanagements detailliert zu definieren, wem welche Dokumente zugänglich sind und wer sie wozu nutzen darf. Die Aufstellung der internen Dokumente erfolgt deshalb meist gesondert und unter besonderen Sicherheitsstandards, teilweise in einer eigenen Abteilung. An anderer Stelle wurde bereits darauf hingewiesen, daß aus Gründen der Kundenfreundlichkeit eine enge Koordination der Informationsabteilungen und *eine* Anlaufstelle für sämtliche Informationsanfragen der Kunden anzustreben ist. Um Kosten für die aufwendige Verwaltung unter Sicherheitsbedingungen zu reduzieren, werden die Dokumente, sobald sie nicht mehr der Geheimhaltung bzw. Vertraulichkeit unterliegen, in den regulären Bestand überführt.

#### 4.3.2 Dokumentbeschaffung

Bei der Erfüllung ihres Auftrags – Informationsversorgung für die Trägerinstitution – ist heute jede Spezialbibliothek auf Kooperation mit anderen Bibliotheken und Unternehmen der Informationsbranche angewiesen. Stagnierende Etats und Kostendruck bewirken eine Reduzierung bei der Bestandsbildung und eine Zunahme der Inanspruchnahme von Fernleihe und Dokumentlieferdiensten. Bestandsaufbau im Hinblick auf einen zukünftig erwarteten Bedarf ist kaum mehr realisierbar und wird sukzessive durch das nachfrageorientierte Beschaffungsprinzip ergänzt oder abgelöst. So wird ein stetig wachsender Anteil des Informationsbedarfs aus externen Quellen gedeckt.

Bei der Dokumentbeschaffung bedeutet Kundenorientierung vor allem rasche Besorgung des Dokumentes. Da die Wege des deutschen Leihverkehrs zu langwierig waren, führte die TIB bereits Ende der siebziger Jahre das System der kostenpflichtigen Direktbestellungen ein. Diese Alternative zur regulären Fernleihe bietet dem Kunden zusätzlichen Service<sup>558</sup> und garantierte, schnelle Lieferung. Hauptkunden sind vor allem Spezialbibliotheken und Endnutzer aus Industrie und Forschung, da man hier besonderen Wert legt auf umgehende Dokumentlieferung und auch bereit ist, einen entspre-

---

<sup>558</sup> So werden im Rahmen der kostenpflichtigen Direktbestellungen telefonische Bestellungen und auch bibliographisch unvollständige Bestellungen akzeptiert.

chenden Preis zu zahlen.<sup>559</sup> Das Angebot wurde von den übrigen zentralen Fachbibliotheken und weiteren Bibliotheken mit überregionalen Aufgaben, darunter auch einige Spezialbibliotheken, übernommen und inzwischen in die Initiative Subito integriert.

Mit ihren umfangreichen Beständen an fachlich spezialisierter fremdsprachiger Literatur, „grauer“ Literatur und Zeitschriften stellen die zentralen Fachbibliotheken – die entsprechende Fachrichtung vorausgesetzt – die wichtigsten Kooperationspartner von internen Informationszentren dar. Daß auch aus der Perspektive der zentralen Fachbibliotheken die Spezialbibliotheken überaus wichtige Kunden sind, zeigt sich z. B. in dem Angebot von Fortbildungskursen der TIB für ihre Kunden oder in speziellen Service- und Pauschalangeboten für Spezialbibliotheken.<sup>560</sup>

Inzwischen ist durch die Einführung der Online-Fernleihe über Verbünde, z. B. im Gemeinsamen Bibliotheksverbund der Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen (GBV), die Initiative Subito sowie elektronische Bestell- und Liefersysteme (z. B. JASON<sup>561</sup>) eine Beschleunigung der Fernleihe und die Einführung alternativer Formen der Dokumentlieferung erreicht worden. Neben den Dokumentlieferdiensten von Bibliotheken, die im System Subito koordiniert sind, treten auch Zeitschriftenagenturen, Verlage und andere kommerzielle Anbieter von Dokumentlieferdiensten auf den Markt. Diese Situation bewirkte einen durchgreifenden Wandel. Bisher entschied der Spezialbibliothekar lediglich, ob der Aufsatz über eine kostenpflichtige Direktbestellung eilig beschafft oder ob der Leihverkehr genutzt werden sollte. Heute ist je nach Zeitbedarf, gewünschtem Lieferweg bzw. -format das kostengünstigste Angebot aus einer breiten Palette unterschiedlicher Anbieter herauszusuchen. Die entsprechenden Zugangsberechtigungen zu den verschiedensten Anbietern müssen beschafft und verwaltet werden. Ein regelmäßiger Preis- und Leistungsvergleich für Produkte und Anbieter ist Voraussetzung für den sparsamen Einsatz der Ressourcen und die Qualitätskontrolle.

### 4.3.3 Schaffung von Informationszugängen

Die weiter ansteigende Informationsflut, stagnierende Erwerbungssetats sowie die Zunahme des elektronischen Publizierens unterstreichen die Bedeutung der Schaffung von Informationszugängen. Die Verwaltung von Dokumenten und Informationen über weltweit verteilte Server und vernetzte Strukturen – in vielen Wissenschaftsdisziplinen wie der Mathematik, Physik und Informatik bereits verbreitet – wird weiter zunehmen und erfordert von der Spezialbibliothek das Management entsprechender Zugänge zu

---

<sup>559</sup> Die Aufgabe der Bestellung kann als Normal- oder Eilt-Bestellung erfolgen per Telefon, Fax, in elektronischer Form oder während einer Online-Recherche. Die Lieferung erfolgt per Post, Fax, E-Mail oder als Download-Datei. Für eilige Bestellungen wird meist der doppelte Preis einer Normalbestellung erhoben.

<sup>560</sup> So bieten die TIB und die Deutsche Zentralbibliothek für Medizin inzwischen Pauschalangebote bzw. einen sogenannten „One-stop-shopping“-Vertrag an. Darin wird vereinbart, daß sich der Kunde mit sämtlichen Dokumentbestellungen – unabhängig vom Fachgebiet – an seinen Vertragspartner (die zentrale Fachbibliothek) wendet. Diese liefert das Dokument aus ihrem Bestand oder beschafft es aus anderen Informationseinrichtungen (in Funktion einer Agentur) gegen eine vertraglich festgelegte Pauschale. (Information des Direktors der ZBMed Ulrich Korwitz, ASpB-Beiratsitzung am 9.11.99)

<sup>561</sup> Journal Articles Sent on Demand

externen Informationen für ihre Kunden. Es ist zu erwarten, daß dieser dritten Resource – neben dem eigenen Medienbestand und der Beschaffung von Dokumenten aus anderen Informationseinrichtungen – zukünftig das größte Wachstumspotential gehört.

Die Entscheidung, in welcher Form und über welchen Weg der Zugang zur Information realisiert werden kann, ist abhängig von rechtlichen Konditionen (z. B. Copyright), der Ausstattung mit der entsprechenden IuK-Technologie, den Kosten und den Informationsangeboten.

Zugang zu Informationen oder „access to information“ ist ein inzwischen gebräuchlicher, aber unscharfer Begriff, der alle Informationen umfaßt, die nicht lokal im Besitz der Bibliothek sind. Dazu gehören:

- Medien, die über Lizenzverträge genutzt werden;
- Information-Retrieval aus Online-Datenbanken;<sup>562</sup>
- elektronische Zeitschriften, Volltexte und dokumentähnliche Objekte jeder Art.

Die **Nutzung von Medien über Lizenzverträge** ist z. B. bei Software oder CD-ROM-Publikationen relevant, die teilweise nicht zum Kauf angeboten werden. Der Lizenzvertrag regelt die Art, die zeitliche Dauer und den Umfang der Nutzung sowie Speicherung und Weiterverwertung. Da es sich – im Vergleich zum Erwerb – stets um eine Einschränkung der Rechte handelt, favorisieren Bibliotheken wenn möglich den Kauf der Publikation. Vor dem Abschluß von Lizenzverträgen ist ein Vergleich mit Musterverträgen angebracht.<sup>563</sup>

Das **Information-Retrieval in Online-Datenbanken** stellt seit Anfang der achtziger Jahre unverändert bis heute eine der wichtigsten Dienstleistungen von Spezialbibliotheken dar. Die Dienstleistung umfaßt im allgemeinen:

- die ausführliche Klärung der Informationsanfrage des Kunden mit der Problemdefinition und der Klärung des Ziels;
- die Umsetzung in eine entsprechende Recherche-Strategie mit der Auswahl des geeigneten Datenbanktyps (Referenz-, Volltext- oder Faktendatenbank) und einer oder mehreren Fach-Datenbanken;
- die Vorbereitung der Suche mittels Fachthesauri;
- die Durchführung der Online-Recherche;
- gegebenenfalls einer Rücksprache mit dem Kunden zur Optimierung des vorläufigen Recherche-Ergebnisses;
- die Aufbereitung des Ergebnisses;
- die Lieferung an den Kunden in dem von ihm gewünschten Format.

Der Spezialbibliothekar sieht sich einem nicht mehr überschaubaren Online-Angebot gegenüber. Im März 1999 wurden weltweit mehr als 12.700 Online-Datenbanken von mehr als 3.600 Datenbank-Produzenten angeboten, zugänglich über ca. 2.400 Datenbank-Anbieter<sup>564</sup> mit unterschiedlichen Dienstleistungen, Preisen, Zugangs- und Nutzungsbedingungen unter Gebrauch verschiedener Retrievalsprachen. In größeren

---

<sup>562</sup> Mit Online-Datenbanken oder Online-Versionen werden die über die Hosts zugänglichen Datenbanken bezeichnet, um sie von den über das Internet angebotenen Versionen zu unterscheiden.

<sup>563</sup> In Absprache mit dem European Bureau of Library, Information and Documentation erstellte der Anwalt J. Cox, ehemaliger Verleger und Chef einer Zeitschriftenagentur, neutral formulierte Muster-Lizenzverträge, u. a. für Spezialbibliotheken, die inklusive eines Kommentars frei zugänglich zur Verfügung stehen, s. URL: <http://www.licensingmodels.com>. – Vgl. auch Wiesner/Albrecht (1995)

<sup>564</sup> vgl. Gale directory of databases (1999), S. VI

Spezialbibliotheken werden sich die Informationsspezialisten den Arbeitsbereich der Online-Recherchen z. B. gemäß ihrer Kundengruppen oder nach Fachgebieten aufteilen, denn bei der Komplexität der Datenbanken kann auch ein erfahrener Rechercheur Expertenwissen nur in einer begrenzten Zahl von Datenbanken erlangen.

Die Selektion der geeigneten Datenbanken, zu denen das Informationszentrum Zugangsberechtigungen beschafft, erfolgt anhand folgender Kriterien:

- Spektrum der Fachgebiete;
- Vollständigkeit in Bezug auf das Fachgebiet;
- nachgewiesene Publikationsarten;
- Nachweise aus den relevanten geographischen und Sprachräumen bzw. internationale Nachweise;
- Berichtszeitraum;
- Aktualität;
- Kosten;
- Qualitätsaspekte<sup>565</sup>.

Inzwischen sind viele Datenbanken auch kostenlos über das Internet zugänglich.<sup>566</sup> Häufig reichen die WWW-Versionen in Aktualität, Vollständigkeit und besonders im Recherche-Komfort nicht an den Qualitätsstandard der originären Online-Versionen heran, und die Spezialbibliothekare prüfen jeweils im Einzelfall, welche Version ihren Ansprüchen genügt. Die Datenbanken im WWW werden wegen ihrer benutzerfreundlichen Oberfläche zunehmend von den Kunden für einfache Informationsanfragen genutzt. In dem Maße, in dem Kunden am Arbeitsplatz über einen Internet-Zugang verfügen, wird der Anteil der einfachen Endnutzer-Recherchen anwachsen.<sup>567</sup> Internet-Schulungen für die Kunden verbessern den Recherche-Erfolg, sollten aber auch die Grenzen der Endnutzer-Recherche aufzeigen.<sup>568</sup>

Vollständigkeit ist bei der Informationssuche i. d. R. weder erreichbar noch erstrebenswert.<sup>569</sup> Um tatsächlich alle Informationen zu finden, könnte den Kundenerwartungen hinsichtlich Schnelligkeit nicht entsprochen werden, die Recherche wäre zu zeitaufwendig und kostenintensiv. Das Ergebnis enthielte u. a. Informationen von unterschiedlicher Qualität, geringer Relevanz und mangelnder Aktualität; die Treffermenge wäre zu groß, um dem Kunden von Nutzen zu sein. Der Spezialbibliothekar wird also um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vollständigkeit und Wirtschaftlichkeit

---

<sup>565</sup> Vgl. hierzu auch Kap. 4.3.1.4: Inhaltliche Erschließung, Qualitätsstandards des Information Retrieval

<sup>566</sup> Eine Aufstellung von ca. 200 kostenlosen Datenbanken im Internet findet sich unter der URL:  
<http://www.bibliothek.uni-regensburg.de/internet/hehl/bibdat.htm>

<sup>567</sup> Nach einer amerikanischen Untersuchung hatten 1998 in den USA 34 % der Beschäftigten am Arbeitsplatz Zugang zum Internet, das sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit einem Computer-Arbeitsplatz. Für 2001 wird prognostiziert, daß jeder Arbeitsplatz über einen Internet-Anschluß verfügt. – Vgl. Church (1999), S. 1

<sup>568</sup> So stellen Steve Lawrence und C. Lee Giles in ihrer Untersuchung zu „accessibility of information on the web“ fest, daß über Suchmaschinen nur ein geringer Teil der im Internet verfügbaren Informationen auffindbar ist. Sie halten 80 % der Informationen für unzulänglich erschlossen. Darunter die wissenschaftlichen Quellen (6 %) zu finden, ist für ungeübte Benutzer fast unmöglich. – Vgl. Steve Lawrence und C. Lee Giles: “Accessibility of information on the web” in: Nature (400, 8. Juli 1999) zitiert nach: Hilberer (1999b), S. 1546

<sup>569</sup> Die angestrebte Vollständigkeit bzw. Selektion wird bei Annahme des Recherche-Auftrages mit dem Kunden abgesprochen.

bemüht sein. Erfahrung und das Wissen um die Relevanz der Recherche<sup>570</sup> geben ihm Anhaltspunkte für die anzustrebenden Qualitätsstandards der jeweiligen Suche.

Das Ergebnis der Recherche wird für den Kunden aufbereitet. Redundante Treffer werden eliminiert, eine Rangfolge nach Relevanz der Literaturhinweise, eventuell verbunden mit einer qualitativen Bewertung der Quellen oder eine einfache Sortierung durchgeführt. Die Lieferung erfolgt in dem vom Kunden bevorzugten Format als Datei per E-Mail oder als Ausdruck gegebenenfalls mit besonderem Layout.

Das Publikationswesen befindet sich im Umbruch, und **elektronische Publikationen** stellen einen rasant wachsenden Anteil. Einerseits werden gedruckte Veröffentlichungen parallel in elektronischer Form publiziert. Andererseits wächst der Anteil der elektronischen wissenschaftlichen Primärpublikationen, da viele Wissenschaftler eine Beschleunigung des Publikationszyklus anstreben und der These von Martin Grötschel und Joachim Lügger, „Papier hat seine ‚Systemgrenzen‘ erreicht“, <sup>571</sup> zustimmen.

Zu den ersten elektronischen Publikationen zählen die sogenannten Preprints, in denen Wissenschaftler ihre Forschungsergebnisse veröffentlichen und sie den jeweiligen Fachgesellschaften auf speziellen Servern zur Verfügung stellen. Dieser extrem kurze Publikationsprozeß – hier publizieren Wissenschaftler für Wissenschaftler – findet unter Ausschluß des herstellenden und verbreitenden Buchhandels und der Bibliotheken statt.

Seit 1996 nimmt der Anteil der elektronischen Zeitschriften kontinuierlich zu und übertrifft in einigen Spezialbibliotheken bereits den Anteil der gedruckten Zeitschriften. Neben den elektronischen Zeitschriften, die von Verlagen überwiegend als Parallelpublikation zu den Druckversionen vertrieben werden, wächst auch der Anteil der primär elektronischen Zeitschriften, vor allem publiziert von Universitäten, Forschungsinstituten, Fachgesellschaften usw.<sup>572</sup>

Die Bearbeitung und Verwaltung elektronischer Zeitschriften nimmt an Komplexität im Vergleich zur traditionellen Zeitschriftenverwaltung zu. Den großen Vorteilen, das Schließen der Kluft zwischen Nachweis und Beschaffung, der höheren Aktualität sowie dem reduzierten Raumbedarf, stehen gleichzeitig neue Probleme gegenüber. Diese reichen vom Aushandeln der Zugangsform<sup>573</sup> und der Subskriptionskonditionen<sup>574</sup>, der Installation der nötigen Software und Updates, der Verwaltung der Zugangsberechtigungen<sup>575</sup>, der Erfassung der elektronischen Zeitschriften (im folgenden: E-Journal) und der Verknüpfung des Nachweises im OPAC mit der WWW-Adresse über das eventuell

---

<sup>570</sup> Insbesondere Patentrecherchen und Recherchen zu Wirtschafts- und Rechtsinformationen haben unter Umständen beträchtliche rechtliche und finanzielle Konsequenzen.

<sup>571</sup> Grötschel/Lügger (1996), S. 42

<sup>572</sup> Das Projekt elektronische Zeitschriftenbibliothek der UB Regensburg weist ca. 3000 Volltextzeitschriften nach, davon ca. 850 frei zugänglich;

URL: <http://www.bibliothek.uni-regensburg.de/ezeit/ezb.phtml>.

Die Datenbank Electronic Journals (EJO-Datenbank) der UB Braunschweig enthält ca. 16.000 Zeitschriften (davon ca. 7000 mit Internetadresse); URL: <http://www.biblio.tu-bs.de/CoOL/>

<sup>573</sup> Der Zugang zu elektronischen Zeitschriften kann je nach Angebot des Verlages über Kauf, Lizenz, Kauf pro Artikel, Teilnahme an einem Konsortium oder über das Angebot einer Zeitschriftenagentur erfolgen.

<sup>574</sup> In den Subskriptionbedingungen wird z. B. die Anzahl der gleichzeitigen Nutzungszugriffe, eine Lizenz für die gesamte Institution (samt aller Niederlassungen, Abteilungen usw.), der Zugriff auf zurückliegende Jahrgänge, Preisnachlässe für Print-Abonnements usw. festgeschrieben.

<sup>575</sup> Gegenüber dem Verlag müssen die zugriffsberechtigten Rechneradressen mitgeteilt werden; an die Kunden sind Passwörter auszugeben.

notwendige Umformatieren der in den unterschiedlichsten Formaten vorliegenden Zeitschriftenartikel bis zur Archivierung der älteren Jahrgänge.<sup>576</sup>

Bei der Einführung bzw. Umstellung auf elektronische Zeitschriften sind abzuwägen: die Kosten, die Archivierung und besonders die Nutzung durch die Kunden.<sup>577</sup> Meist führen Spezialbibliotheken während einer Übergangsphase zumindest die wichtigsten Zeitschriften im gedruckten Format weiter und werben mit Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, um Kunden mit dem neuen E-Journal-Angebot vertraut zu machen und zu schulen.

Für einige Spezialbibliotheken, z. B. die Bibliotheken der Max-Planck-Institute, hat sich der Zusammenschluß zu einem Zeitschriften-Konsortium als geeignete Lösung erwiesen. Da die Nutzungsverträge der Konsortien jeweils mit einem Verlag abgeschlossen werden, ist genau zu prüfen, ob der Nutzen (Zugang zu allen Zeitschriften eines Verlages) dem Profil der Spezialbibliothek entspricht.

Den Zugang zu elektronischen Volltexten und anderen Informationen aus dem Internet vermitteln Spezialbibliotheken ihrer Klientel über kundenorientiert ausgerichtete Informationsangebote unter den Bezeichnungen „virtuelle Bibliothek“<sup>578</sup>, „Linksammlung“ oder „Clearinghouse“, die meist über die Homepage der Bibliothek erreichbar sind. Damit werden die steigenden Informationsansprüche der Kunden berücksichtigt, die von den Bibliotheken – insbesondere von „ihrer“ Spezialbibliothek – die „Auswertung“ des Internet erwarten.<sup>579</sup> Für den Aufbau einer virtuellen Bibliothek wird der Bibliothekar fachlich relevante Internet-Quellen recherchieren, sichten, prüfen, bewerten, auswählen, systematisch ordnen und für seinen Kundenkreis annotieren. Im Ergebnis wird sich dieser Informationsdienst durch eine kritische Auswahl von qualitativ hochwertigen Quellen und der zielgruppenorientierten Aufbereitung von vorhandenen Angeboten unterscheiden. Gleichzeitig wird der Informationsspezialist, dort wo er auf relevante Informationssammlungen anderer Anbieter stößt, diese als Ergänzung oder für Randbereiche des Fachgebietes in das eigene Informationsangebot integrieren.<sup>580</sup>

<sup>576</sup> Erfahrungen zum Management von E-Journals beschreiben Obst (1999), Obst (2000), Johst (2000) und aus spezialbibliothekarischer Perspektive Vogt (2000) und Lux (2000).

<sup>577</sup> Häufig fordert das Management einer Organisation eine „elektronische“ Bibliothek mit der Umstellung auf elektronische Zeitschriften, die Kunden stehen dem neuen Angebot aber teilweise kritisch gegenüber (insbesondere ältere Mitarbeiter).

<sup>578</sup> Die Termini „virtuelle Bibliothek“ und „Clearinghouse“ geben die Benennung der Dienste in der Berufspraxis wieder. Ein Bedeutungsunterschied ist dabei nicht festzustellen. Während erste entsprechende WWW-Angebote als Clearinghouse bezeichnet wurden (Rusch-Feja), wird heute meist der Begriff „virtuelle Bibliothek“ gebraucht.

<sup>579</sup> Die Ausführung Thomas Hilberers bezieht sich auf wissenschaftliche Bibliotheken insgesamt und ist uneingeschränkt auf Spezialbibliotheken übertragbar: „[...] zuerst [wird] ein dringender Bedarf für eine systematische Aufbereitung wissenschaftlicher bedeutender Internet-Quellen festgestellt. Benutzerbefragungen ergaben, daß man diese Dienstleistung [...] von der Bibliothek erwartet. Von wem auch sonst? Die Aufgabe der Bibliothekare besteht seit jeher im Sammeln, Erschließen und Bereitstellen von Informationen: Baumrinden, Papyri, Pergament, Papier, Mikrofilme und CD-ROMs – das Trägermaterial hat stets eine sekundäre Rolle gespielt. Jetzt ist eben das Internet dazugekommen.“ – Hilberer (1999), S. 55

<sup>580</sup> Dafür bieten sich z. B. folgende Informationsangebote an:  
 VAB - Virtuelle Allgemeinbibliothek - Berlin, URL: <http://bibliothek.freepage.de>  
 DVB - Düsseldorfer Virtuelle Bibliothek (ca. 12.000 geprüfte URLs),  
 URL: <http://www.uni-duesseldorf.de/ulb/virtbibl.html>  
 CoOL - Catalog of Object Links, UB Braunschweig,  
 URL: <http://www.biblio.tu-bs.de/CoOL/CoOL.htm>

#### 4.3.4 Benutzung, Information und Informationsberatung

Der Benutzungsbereich repräsentiert die zentrale Funktion der Spezialbibliothek. Hier findet der Kundenkontakt statt, wird der Nutzen, die Leistung sichtbar. Es ist das definierte Ziel der Spezialbibliothek, durch die Vermittlung von Informationen, die Bereitstellung von Medien und das Angebot von Dienstleistungen die Arbeit der Organisation zu unterstützen.

Die Aufgabe der Spezialbibliothek lässt sich prägnant mit dem Motto der SLA beschreiben: „Putting knowledge to work“. Es ist einem Zitat von John A. Lapp aus dem Jahre 1916 entnommen, das bis heute nicht an Aktualität verloren hat:

“Undoubtedly one of the greatest problems of the time is to put the knowledge which we possess at work.”<sup>581</sup>

Damals wie heute lässt sich aus der Situation, die gegenwärtig als das informationspraktische Paradox bezeichnet wird, die zentrale Funktion und zukünftige Existenzbegründung für Spezialbibliothekare ableiten:

„In aller Deutlichkeit wird [...] das informationspraktische Paradox an der Schwelle zum 3. Jahrtausend sichtbar: Je mehr Informationen es gibt, desto uninformatierter sind wir. In der unüberschaubaren Fülle der Informationen bleiben die, die gebraucht werden, unauffindbar. Der Informationsreichtum hat eine Größe erreicht, die ihn in Armut verwandelt. Dieses Paradox kann nur von Informationsspezialisten aufgelöst werden [...].“<sup>582</sup>

Die Spezialbibliothek ist noch stärker als andere Bibliotheken eine Dienstleistungseinrichtung. Das manifestiert sich im hohen Stellenwert des Benutzungsbereiches, der Art der Bibliotheksnutzung durch die Kunden und in der aktiven Rolle des Informationszentrums.

Die genannten Faktoren führen zu einer besonderen Organisation der **Benutzung** in Spezialbibliotheken:

- Die Öffnungszeiten entsprechen dem Bedarf der Kunden und gehen häufig über die Arbeitszeiten des Bibliothekspersonals hinaus.
- Die Spezialbibliothek ist über Telefon (inklusive Anrufbeantworter), Fax, E-Mail jederzeit erreichbar und nimmt auf allen Kommunikationswegen Anfragen, Bestellungen und Kundenwünsche – auch formlos – entgegen, um sie rasch zu bearbeiten.
- Alle Tätigkeiten im Bereich der Benutzung genießen Priorität gegenüber Verwaltungs- und Routineaufgaben des Geschäftsgangs.<sup>583</sup>
- Die Ausleihe von Medien ist für die internen Kunden möglichst benutzerfreundlich und dienstleistungsorientiert organisiert.<sup>584</sup>

---

Ebenso sind die folgenden Meta-Kataloge wichtige Ergänzungen einer virtuellen Bibliothek:

KVK - Karlsruher Virtueller Katalog, URL: <http://www.ubka.uni-karlsruhe.de/kvk.html>;

FINT - Fachinformation im Internet, URL: <http://www.bibliothek.fh-aachen.de/FINT>;

WEBIS - Sammelschwerpunkte deutscher Bibliotheken, URL: <http://webis.sub.uni-hamburg.de>.

<sup>581</sup> John A. Lapp zitiert in: World encyclopedia of library and information services (1993), S. 785

<sup>582</sup> Hilberer (1999b), S. 1546

<sup>583</sup> Diese Prioritätensetzung stellt hohe Anforderungen an die Arbeitsorganisation und wird teilweise vom Personal als Streßfaktor erlebt (s. auch Kap. 3.6).

<sup>584</sup> Während der Abwesenheit des Bibliothekspersonals sollte eine Selbstausleihe (konventionell oder über einen Verbuchungsautomaten) möglich sein. Die Ausleihe erfolgt aufgrund von (auch formlosen) Mail-, Fax- oder telefonischen Bestellwünschen. Der Kunde erhält das Dokument über die Hauspost, per Boten, Kopien auch per Fax oder gescannt als Datei per Mail. Ausleihfristen werden oft flexibel gehandhabt, Dauerausleihen sind verbreitet. Hingegen werden Erinnerungs- und Mahnverfahren, Vormerkungen und Verlängerungen seltener praktiziert.

- Die Ansprüche der Kunden sind hoch und teilweise aus Unkenntnis unrealistisch (z. B. in puncto Schnelligkeit, Vollständigkeit, Menge der ausgewerteten Quellen).
- Es ist nicht die Aufgabe der Spezialbibliothek dem Kunden zu zeigen wie er an Informationen gelangt, sondern ihm die Informationen zu vermitteln.<sup>585</sup>
- Die Spezialbibliothek bemüht sich möglichst effektive und effiziente Dienstleistungen für die Trägerinstitution anzubieten (s. Kap. 4.2.3).
- Das Informationszentrum wartet nicht passiv auf die Benutzung durch die Kunden, sondern betreibt aktives Marketing und sucht die Kunden an ihrem Arbeitsplatz auf.

Eine zentrale Rolle spielt die **Auskunft** oder **Information** mit der Beantwortung von einfachen formalen und inhaltlichen Fragen bis zur Annahme von komplexen Recherche-Aufträgen. Die Erteilung von Auskünften findet persönlich beim Bibliotheksbesuch des Kunden und zu einem erheblichen Anteil per Telefon oder E-Mail statt und erfordert oft eine zeitnahe Beantwortung. Um das oft hinter einer anders lautenden Frage verborgene Informationsbedürfnis des Kunden herauszufinden, bedarf es im Auskunftsgespräch einer guten Kommunikationsfähigkeit, der Kenntnis der Fachterminologie und der Arbeitssituation des Kunden.

Während die Informationsvermittlung dem Kunden das Ergebnis eines Auftrags bzw. einer Recherche in dem gewünschten Format zweckdienlich aufbereitet zur Verfügung stellt, geht die **Informationsberatung** (s. auch Kap. 4.2.3) darüber hinaus.<sup>586</sup>

Luzian Weisel vom Fachinformationszentrum Karlsruhe interpretiert Informationsberatung als eine „Kernkompetenz der Informationsvermittlung“ und führt aus:

„Informationsberatung ist in ihrer Anwendung sowohl Ziel einer Dienstleistung, als auch Methode. Der Berater möchte dem Klienten gerade die Wichtigkeit der Informationsquellen und -werkzeuge vermitteln, dazu benutzt er diese selbst. Informationsberatung ist ein selbstreferenzieller, sich selbstverstärkender Prozeß.“<sup>587</sup>

Der Bibliothekar ist nicht mehr nur Lieferant einer Dienstleistung, sondern kooperiert als Informationsexperte mit dem Fachexperten, um ihm entsprechend seines Informationsbedarfs Möglichkeiten zur Optimierung seines generellen Informationsverhaltens und alternative Informationswege aufzuzeigen.

„Informationsberatung ist somit ein Baustein des Wissensmanagements einer Organisation (Knowledge Management), der Formulierung einer Strategie für die Entwicklung und Anwendung von Wissen, um Geschäftsprozesse zu verbessern und das ‚Feedback‘ zu beschleunigen.“<sup>588</sup>

Die Rolle des Spezialbibliothekars als Informationsberater wird u. a. durch die Entwicklung des WWW bestätigt.<sup>589</sup> Die Phase der Begeisterung, in der viele Kunden selbst im Internet recherchierten und einige Skeptiker fragten, wozu man noch eine Spezialbibliothek benötige, war nur von kurzer Dauer und folgte der Ernüchterung über das „Chaos im Internet“. Heute gleicht die Situation der bei den Experten-Recherchen

<sup>585</sup> "The specialized library does not exist to show the customer *how* to find the information; the specialized library exists to *provide the information*." – St. Clair (1996e), S. 7 [Hervorhebungen im Original]

<sup>586</sup> Dabei darf der heute gebräuchliche Begriff „Consulting“ nicht den Unterschied zwischen einer Informationsberatung und einer Fachberatung verwischen. Eine Fachberatung, die spezielle Fachkenntnisse voraussetzt, ist in Spezialbibliotheken auf breiter Basis kaum zu leisten.

<sup>587</sup> Weisel (1998), S. 92

<sup>588</sup> Weisel (1998), S. 103

<sup>589</sup> Vgl. hierzu den Bericht von Heindl (1998) über die Erfahrungen der Informationsvermittlung bei Siemens.

in Online-Datenbanken.<sup>590</sup> Inzwischen offerieren viele Spezialbibliotheken Internet-Schulungen. Die Kunden erlangen die Fähigkeit zur Durchführung einfacher Recherchen, erkennen gleichzeitig die eigenen Grenzen und verlassen sich bei komplexen Suchanfragen auf den Informationsspezialisten, dessen Kompetenz sie nach eigenen Mißerfolgen um so mehr schätzen.

Um dem Motto „putting knowledge to work“ gerecht zu werden, erkennen Spezialbibliotheken zunehmend die Notwendigkeit, Einblick in die weitere Verwendung der gelieferten Informationen und Dienstleistungen zu gewinnen. Nur in Kenntnis der Weiterverarbeitung und des Einsatzes der Informationen können maßgeschneiderte Informationsprodukte entwickelt und bestehende Dienstleistungen bedarfsorientiert angepaßt werden.<sup>591</sup> Das notwendige Wissen über die Informationsverarbeitung durch die Kunden erlangt der Spezialbibliothekar über einen engeren Kontakt zu ihrem Arbeitsumfeld. Ansätze dazu sind die Informationsberatung von Kunden an ihrem Arbeitsplatz, die Mitarbeit des Spezialbibliothekars in cross-funktionalen Teams oder die Kooperationen zwischen Bibliotheksmitarbeitern und speziellen Kundengruppen.

Im Angebot zielgruppenorientierter Dienstleistungen und der Informationsberatung liegt zunehmend die zentrale Funktion der Spezialbibliothek. Dieses wichtige Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Informationseinrichtungen begründet auch zukünftig den Bedarf an internen Informationsspezialisten.

#### 4.4 Arbeitsorganisation

Die Organisation aller Arbeitsabläufe ist auf den zentralen Auftrag der optimalen Informationsversorgung für die Trägerinstitution, wie im Leitbild dargelegt, und den Maximen der Kunden- und Qualitätsorientierung auszurichten. Für die internen Arbeitsabläufe bedeutet das:

- die Überprüfung, ob die Tätigkeit tatsächlich notwendig ist;<sup>592</sup>
- die möglichst einfache Reorganisation von Arbeitsvorgängen;
- die Zusammenfassung von Arbeitsvorgängen zu integrierten Arbeitsabläufen;
- die Vermeidung von Doppelarbeit und Medienbrüchen.

Nur die Optimierung der Arbeitsorganisation ermöglicht es dem Spezialbibliothekar, Zeit für die strategische Planung und die Konzeption neuer Dienstleistungen zu gewinnen.

Eine Arbeitsablaufuntersuchung<sup>593</sup> oder Prozeßanalyse kann über die folgenden Fragen die Grundlage für die Reorganisation der Arbeitsabläufe darstellen:

---

<sup>590</sup> Nach einer Umfrage in den USA boten 56 % der Spezialbibliotheken Endnutzertraining für Online-Recherchen an, 91 % gaben an, daß sich die Endnutzer, ganz einfache Recherchen ausgenommen, weiterhin auf die Kompetenz der Informationsspezialisten bei der Online-Recherche verlassen. – Vgl. Fisher/Bjorner (1994)

<sup>591</sup> Elfriede Kessler von der Spezialbibliothek des Pharmaunternehmens Hoffmann-La Roche betrachtet diesen Aspekt als zentrales Ziel des Veränderungsmanagements in Spezialbibliotheken. – Vgl. Kessler (2000)

<sup>592</sup> Vielfach werden Arbeiten aus dem traditionellen Geschäftsgang übernommen, ohne ihre Notwendigkeit zu überprüfen.

<sup>593</sup> Die Diplomarbeit von Ines Liebigke über Qualitätsmanagement in der Informationszentrale der Firma Merz enthält ein Beispiel für eine Arbeitsablaufuntersuchung. – Liebigke (1997) – Vgl. hierzu auch Höckmair (1997), Pontow/Sickmann (1995)

- Welche Aufgabe verlangt welche Arbeitsprozesse?
- Wie untergliedern sich die einzelnen Arbeitsprozesse (Ablaufdiagramm) mit Zeitangaben?
- Verlaufen die Prozesse geradlinig, gibt es Schleifen, Wartezeiten o. ä.?
- Läßt sich der Ablauf der Prozesse optimieren, vereinfachen, können einzelne Schritte entfallen?

Durch die hohe Veränderungsdynamik in Spezialbibliotheken bilden Überprüfungen der Arbeitsablauforganisation einen festen Bestandteil des Veränderungsmanagements und sind in regelmäßigen Abständen durchzuführen.

#### 4.4.1 Ziel-, Aufgaben- und Zeitplanung

Der Blick in die Berufspraxis läßt erkennen, daß den konzeptionellen Aufgaben gegenwärtig vielfach ein eher nachgeordneter Stellenwert zukommt.<sup>594</sup> Die Konzentration auf zeitnahe Probleme, der Arbeits- und Zeitdruck sowie die Last der Routinetätigkeiten dominieren meist das Denken und Handeln so stark, daß der Informationsspezialist die Notwendigkeit, vorausschauend den Wandel zu sehen und durch Planung mitzugestalten, aus den Augen verliert.

Die Breite des Aufgabenspektrums, der hohe Arbeitsanfall bei gleichzeitigem Termindruck und begrenzten personellen Kapazitäten lassen sich nur mittels effektiver Ziel-, Aufgaben- und Zeitplanung bzw. durch Selbstmanagement des Bibliothekars bewältigen. Entsprechend wichtig sind die Themen Arbeitsorganisation und Selbstmanagement für Spezialbibliothekare.<sup>595</sup>

Die Ziel-, Aufgaben- und Zeitplanung ist ausgerichtet auf die Erreichung der langfristig gesteckten Ziele und setzt die strategischen Ziele in mittel- und kurzfristige Aufgabenplanung und Prioritätensetzung um.

Die **Zielplanung** basiert auf den Grob- und Feinzielen der strategischen Planung (s. Kap. 4.1.3) und den daraus abgeleiteten Maßnahmen. Der Bibliothekar erstellt mittel- und kurzfristige Pläne zur Realisierung und bestimmt die Prioritäten<sup>596</sup> der Aufgaben und der einzelnen Arbeitsprozesse. Nur so wird sichergestellt, daß in der täglichen Hektik und Routine auch das „Richtige“ getan wird. Die Energien dürfen nicht mit Tätigkeiten verschwendet werden, die langfristig unbedeutend und ohne Relevanz für die Zielerreichung sind.

Langfristige Vorhaben, wie die Einführung einer Informationspolitik in der Trägerorganisation, oder mittelfristige Planungen, wie der Aufbau eines Informationsangebotes

---

<sup>594</sup> Diese Erfahrung basiert u. a. auf den zahlreichen Erkundungsinterviews, die Studierende im Rahmen des Lehrgebietes „Spezialbibliotheken“ in der Zeit von 1994-1999 mit Spezialbibliothekaren geführt haben. Die Untersuchung von Michael Kluck bestätigt diesen Eindruck für das Arbeitsfeld der Dokumentationsstellen. So erklärten die befragten wissenschaftlichen Dokumentare, daß Planungsaufgaben eine untergeordnete Rolle spielen. Einige Befragte sahen darin ein Defizit. – Vgl. Kluck/Seeger (1993), S. 94-98

<sup>595</sup> Die Bedeutung spiegelt sich in der spezialbibliothekarischen Fachliteratur – vgl. z. B.: St. Clair/Williamson (1986), St. Clair/Williamson (1995), Paul/Crabtree (1996), Berner (1997), Keiser (1999), Morris (1999) – und im Fortbildungsangebot für Spezialbibliothekare wider (s. Kap. 6.4).

<sup>596</sup> Die Prioritätensetzung erfolgt meist nach der verbreiteten A-B-C-Methode. Danach sind A-Aufgaben wesentlich für den Erfolg und die Zielerreichung, B-Aufgaben sind durchschnittlich wichtige Aufgaben, C-Aufgaben haben nachrangige Bedeutung und eignen sich zur Delegation. – Vgl. Seiwert (1991), S. 21

im Internet, lassen sich nur mit einem Aktionsplan in kleinen Schritten realisieren, denn kaum ein Bibliothekar wird einige Wochen ausschließlich an der Realisierung eines Projektes arbeiten können. Mit einem realistischen Zeitplan lassen sich Aktionen für mittel- und langfristige Ziele in das tägliche Arbeitspensum integrieren. Andernfalls, so die Erfahrung vieler Spezialbibliothekare, werden Zielvorstellungen häufig zugunsten aktueller dringender Aufgaben und Tätigkeiten zurückgestellt und schließlich als nicht realisierbar verworfen. Teilweise resultieren daraus Frustration und die Einstellung, daß Planung als vergeblich, nicht lohnend und unrealistisch angesehen wird.

Gegenwärtig werden in Spezialbibliotheken zu viele Energien investiert, ohne sichtbare Erfolge zu erreichen. Einerseits klagen Bibliothekare oft über eine zunehmende Arbeitsbelastung, andererseits verfügen viele Informationseinrichtungen weder über eine strategische Planung noch praktizieren sie Ziel-, Aufgaben- und Zeitplanung. Es ist zu erwarten, daß optimierte Organisation den Spezialbibliotheken zukünftig ein deutliches Entwicklungspotential verschaffen kann.

Die **Aufgabenplanung** muß zuallererst die Tatsache berücksichtigen, daß die interne Bibliothek eine kleine Einrichtung ist und nicht alle Möglichkeiten der großen wissenschaftlichen Bibliotheken auf die Arbeitssituation übertragbar sind. Spezialbibliothekare, die diese Situation akzeptieren, sehen darin nicht mehr länger eine Beschränkung, sondern verstehen es als Herausforderung, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Sie bewerten die Aufgaben nicht ausschließlich unter dem momentanen Eindruck von Dringlichkeit, sondern entsprechend ihrer Wirkung, Konsequenz und Nachhaltigkeit. Aus dieser Perspektive wird sichtbar, welche Tätigkeiten nachrangig erledigt oder entfallen können. Auch das Pareto-Prinzip, nach dessen Aussage mit 20 % des Zeitaufwandes 80 % der Ergebnisse erzielt werden, zeigt den Nutzen der Konzentration auf die wirklich wichtigen Aufgaben. Es ist also wichtiger, wie der Managementtrainer Lothar J. Seiwert es formuliert, „[...] die richtige Arbeit zu tun (=Effektivität), als eine Arbeit nur ‚richtig‘ zu tun (=Effizienz).“<sup>597</sup>

In Spezialbibliotheken sind alle Tätigkeiten, von einfachen mechanischen und Routinearbeiten, den bibliothekarischen Fachaufgaben und Verwaltungs- und Leitungsaufgaben, von einem kleinen Team oder dem einzigen Bibliothekar wahrzunehmen (s. Kap. 3.5). Die gering ausgeprägte Arbeitsteilung hat zur Konsequenz, daß der Spezialbibliothekar – zumeist mit der Qualifikation eines Diplom-Bibliothekars – neben dem klassischen Aufgabenbereich des gehobenen Dienstes einerseits sehr anspruchsvolle Tätigkeiten übernimmt, die sonst dem höheren Dienst zugeordnet werden, andererseits aber auch einfache Routinetätigkeiten ausführen muß.

Wichtig für eine optimierte Aufgabenplanung ist die Differenzierung der Aufgaben, die zum Kerngeschäft der Bibliothek gehören oder damit direkt verknüpft sind, und in separate Arbeitsvorgänge ohne engen Kontext zum Kerngeschäft. Nur die letzteren kommen für Delegation und die Verlagerung von Aufgaben durch Auftragsvergabe an externe Dienstleister (Outsourcing) in Betracht. Ziel des Bibliothekars wird es sein, den Anteil der mechanischen Tätigkeiten zu senken und die Arbeitsabläufe möglichst rationell zu organisieren, um sich auf die zentralen Aufgaben zu konzentrieren.

---

<sup>597</sup> Seiwert (1991), S. 19 [Hervorhebungen im Original]

Delegation läßt sich einerseits einsetzen, indem die Zuständigkeitsbereiche, die derzeit bei der Bibliothek angesiedelt sind, auf andere Abteilungen der Mutterorganisation übertragen werden.<sup>598</sup> Häufiger werden einfache bibliothekarische Routinetätigkeiten, die sich klar beschreiben und abgrenzen bzw. von den linearen Arbeitsabläufen abkoppeln lassen, an angelernte Mitarbeiter aus der Organisation oder externe Hilfskräfte delegiert.

Outsourcing wird wegen der Relevanz des Themas für Spezialbibliotheken ausführlicher dargestellt.<sup>599</sup> Outsourcing sollte als Werkzeug betrachtet werden, um die größtmögliche Effektivität und Effizienz zu erreichen, nicht als Ziel an sich. Es ist im größeren Kontext von organisatorischen Veränderungen zu sehen und bezieht sich ausschließlich auf die Prozesse, die nicht unmittelbar mit dem Kerngeschäft der Informationseinrichtung verbunden sind.<sup>600</sup> Die externe Auftragsvergabe ist nur dann sinnvoll, wenn Arbeitsprozesse schneller, besser oder preiswerter als durch interne Bearbeitung erledigt werden können, z. B. weil dem Bibliothekspersonal für die entsprechende Aufgabe Kompetenzen fehlen, Defizite bestehen oder keine geeigneten Ressourcen vorhanden sind. Die nachfolgende Tabelle stellt die Stärken von Outsourcing und interner Bearbeitung gegenüber.

**Tabelle 14: Vergleich Outsourcing – interne Bearbeitung**

<b>Vorteile von Outsourcing</b>	<b>Vorteile der internen Bearbeitung</b>
höhere Produktivität, insbesondere bei Aufgaben mit saisonal unterschiedlich starkem Arbeitsanfall	volle Kontrolle über den Prozeß und die Ergebnisse, rasche und flexible Reaktion auf Veränderungen in der Bibliothek
entlastet das Personal von weniger wichtigen Aufgaben und ermöglicht, zentralen Prozessen mehr Beachtung zu schenken; erlaubt die Bearbeitung von Projekten (z. B. retrospektive Katalogisierung)	
Arbeiten werden mit höherem Sachverstand durchgeführt (bei mangelnder Qualifikation des Spezialbibliothekars)	kein zusätzlicher Aufwand für die Auswahl der Geschäftspartner, Vertragsabschlüsse, Kontrollen, Verhandlungen usw.
spart personelle Ressourcen, teilweise finanzielle Einsparmöglichkeiten	direkter Einfluß der Bibliothek auf Qualität und Produktivität

<sup>598</sup> Vorwiegend handelt es sich dabei um Tätigkeiten, die ohne direkten Bezug zur Bibliothek aus den verschiedensten Gründen bei ihr angesiedelt wurden, z. B. die Vertretung der Telefonzentrale oder der Postverteilung. Aus dem Aufgabenbereich der Bibliothek lassen sich folgende Aufgaben auf andere Dienste der Organisation delegieren: die Verteilung der Zeitschriftenumläufe an die Poststelle, Kopieraufträge an das Sekretariat, die Routinesicherung der Datenbanken an die EDV-Abteilung.

<sup>599</sup> Insbesondere in der amerikanischen Fachliteratur wird Outsourcing ausführlich dargelegt – vgl. Wilson (1997), Wilson (1997b) und als Bibliographie Wilson (1997c). Aus spezialbibliothekarischer Perspektive wird das Thema behandelt von Bates (1997); Keiser (1999) S. 74 ff.; St. Clair (1997), S. 91 ff. und Paul/Crabtree (1996), S. 61 ff.

<sup>600</sup> Dabei ist zwischen Produkten und Prozessen zu differenzieren. So ist ein OPAC, als Produkt, zwar eine unverzichtbare Kernfunktion der Bibliothek, der Prozeß der formalen Erfassung hingegen bildet nicht automatisch das Kerngeschäft, sondern wird teilweise als Auftrag vergeben.

Der Faktor Qualität wird in der vergleichenden Gegenüberstellung als Unterscheidungskriterium nicht genannt, da kein kausaler Zusammenhang vorliegt.<sup>601</sup>

Die Entscheidung für oder gegen die externe Auftragsvergabe sollte auf Basis einer detaillierten Kostenanalyse der fraglichen Prozesse getroffen werden. Da Outsourcing weitreichende und oft auch langfristige Bindung an einen Geschäftspartner bedeutet, erfordern der Auswahlprozeß und die Ausarbeitung des Vertrages besondere Sorgfalt.<sup>602</sup> Die Anwendungsbeispiele für Outsourcing sind zahlreich: Postdienste (Agenturen), Online-Recherchen außerhalb des Fachgebietes (Informationbroker), Reklamation von Zeitschriften (Zeitschriftenagenturen), Einkauf von Katalogisaten (zentrale bibliographische Dienste) oder Erstellung von Katalogisaten und Retrokonversion (spezielle Bibliotheksdienstleister), Buchbindearbeiten, Pressedienste (Medienbeobachter), Organisationsberatung und Erstellung eines Informationsaudits (externer Berater).<sup>603</sup> Man unterscheidet externes Outsourcing, wobei der Prozeß nach außen verlagert wird, und internes Outsourcing, bei dem der Vertragspartner in der Informationseinrichtung tätig wird.

Daneben besteht auch für die Spezialbibliothek die Möglichkeit, Aufträge für externe Kunden, Unternehmen oder andere Spezialbibliotheken zu übernehmen. Beispiele für das sogenannte Insourcing sind die Durchführung von Datenbank-Recherchen, die Erstellung von Current-Contents oder die Dokumentlieferung für externe Auftraggeber gegen Berechnung.

Die Ausführungen zeigen die Chancen des sinnvollen Einsatzes von Outsourcing. Werden jedoch Aufgaben des Kerngeschäfts, wie z. B. die Erstellung maßgeschneiderter Dienstleistungen, die Durchführung sämtlicher Online-Recherchen oder die Informationsberatung, nach außen vergeben, verliert die Spezialbibliothek ihre besondere Kompetenz und dem Outsourcing der kompletten Informationsabteilung werden Tor und Tür geöffnet.<sup>604</sup>

Schwierigkeiten der Arbeitsorganisation in Spezialbibliotheken treten u. a. auf durch den Rollenkonflikt, in dem sich der Spezialbibliothekar befindet: Er ist zugleich Manager, Sachbearbeiter und Dienstleister. Als Dienstleister ist es seine Aufgabe, auf die Bedürfnisse der Kunden einzugehen, als Manager benötigt er ungestörte Arbeitszeit für Planung und Entscheidungsfindung. Dieser Widerspruch ist nicht auflösbar, der Bi-

---

<sup>601</sup> Qualität ist auf beiden Wegen zu erreichen und ist von anderen Faktoren (z. B. der Kompetenz der Mitarbeiter, der Durchführung einer Qualitätskontrolle u. ä.) abhängig.

<sup>602</sup> Es empfiehlt sich die Erstellung eines Pflichtenheftes, das die folgenden Aspekte enthält: kurze Beschreibung der Bibliothek, ausführliche Darstellung des auszulagernden Prozesses mit den einzelnen Arbeitsschritten, einzuhaltenden Standards und Regeln, Bearbeitungszeiten und Lieferfristen, Qualitätsstandards und Kontrollverfahren. Das Pflichtenheft ist Basis für die Ausschreibung, und die Anbieter sind gehalten, ihr Angebot explizit darauf abzustimmen. Das Auswahlverfahren erfolgt durch Vergleich der Angebote, Prüfung von Referenzen, Präsentationen und Tests bevor die Entscheidung für einen Geschäftspartner fällt. Neben der Laufzeit (meist drei Jahre mit jährlicher automatischer Verlängerung) sollte das modifizierte Pflichtenheft Bestandteil des Vertrages sein, ebenso wie Klauseln für eine außerordentliche Kündigung des Vertrages bei Nichterfüllung oder mangelhafter Vertragserfüllung.

<sup>603</sup> Eine Übersicht der Dienstleister für Bibliotheken liegt im „Forum Spezialbibliothek“ vor. Das EDBI führt eine Liste der Berater, die bereits für Bibliotheken tätig waren.

<sup>604</sup> Praxisbeispiele zum Outsourcing der gesamten Informationseinrichtung, bzw. Outsourcing und anschließendem Insourcing, liegen der Verfasserin nur aus der amerikanischen Literatur vor, z. B. über die Bibliotheken der Firmen Apple und Sun Microsystems. – Vgl. Helfer (1998)

blithekar muß die Rollen gegeneinander abwägen und entscheiden, welche Rolle in der jeweiligen Situation dominiert.<sup>605</sup> Das Bewußtmachen des Konflikts stellt bereits einen Teil der Lösung dar, denn in der Rolle des Dienstleisters sind die Fragen der Kunden keine Unterbrechung, sondern der zentrale Auftrag.

Die Aufgabenplanung läßt sich durch Checklisten und Arbeitsanweisungen für Arbeiten, die in mehr oder weniger größeren Zeitabständen wiederkehren, erleichtern.<sup>606</sup> Weitere Arbeitersparnis schaffen der Einsatz von Standard-Software, selbst erstellte Formulare<sup>607</sup> und standardisierte Korrespondenz.

Die Haltung der Spezialbibliothekare zum **Zeitmanagement** ist ambivalent: Einerseits besteht großes Interesse am Thema und an entsprechenden Seminaren, andererseits behaupten manche, daß Zeitplanung in Spezialbibliotheken nicht praktikabel sei.

Eine zusätzliche Effektivitätssteigerung liegt in der Bündelung von Tätigkeiten. Hingegen ist das zeitgleiche Bearbeiten zweier Aufgaben, das sogenannte Multitasking (z. B. das Erledigen der Korrespondenz während eines Telefonats), meist mit einem unbefriedigenden Ergebnis aufgrund mangelnder Konzentration verbunden.

Sicherlich sind die Regeln des Zeitmanagements an die spezifische Arbeitssituation anzupassen, dann können sie vom zeitgestreßten Spezialbibliothekar erfolgreich angewendet werden und ihm Freiraum für die wichtigen Aufgaben schaffen. So sollte der Spezialbibliothekar akzeptieren, daß Kundenkontakte einen wesentlichen Faktor seiner Arbeit darstellen. Andernfalls interpretiert er jede Kundenanfrage als Arbeitsunterbrechung und zusätzliche Belastung. Bereits die veränderte Einstellung senkt den Streßfaktor und führt zu der Erkenntnis, daß nur ein Teil der Arbeitszeit mit spezifischen Tätigkeiten (vor allem den A- und B-Aufgaben) und Terminen verplant werden kann, um über genügend Zeit für Kundenkontakte zu verfügen.<sup>608</sup>

Bei der Aufgaben- und Terminplanung sind die Tagesablaufrouninen in der Trägerorganisation<sup>609</sup> sowie die Stoßzeiten der Bibliotheksbenutzung zu berücksichtigen. Aufgaben, die ungestörtes Arbeiten erfordern, werden besser außerhalb dieser Zeiten erledigt. Um der Kunden- und Qualitätsorientierung gerecht zu werden, ist es sinnvoll dem Kunden zu erklären, daß ein komplizierter Recherche-Auftrag nicht in zehn Minuten bearbeitet und eine umfangreiche Beratung nicht mit weiteren fünf wartenden Kunden im Hintergrund möglich ist. Vielmehr steigert es die Kundenzufriedenheit, wenn der Spezialbibliothekar in diesen Fällen kurzfristig Termine vereinbart, an denen er sich dann konzentriert dem jeweiligen Kunden widmen kann.

Die begrenzten Ressourcen der Spezialbibliothek setzen auch der Fähigkeit zur Dienstleistung Grenzen, die der Bibliothekar erkennen und akzeptieren sollte. Vielen Biblio-

---

<sup>605</sup> Für viele Bibliothekare stellt dieser Rollenkonflikt ein ständiges Problem dar und vermittelt ihnen das Gefühl, ihrer Aufgabe nie gerecht zu werden (s. auch Kap. 3.6).

<sup>606</sup> Beispiele für derartige wiederkehrende Aufgaben sind: die Installation von CD-ROMs, Durchführung von Kundenbefragungen, Personalauswahl, Bestellung von Bibliotheksausstattung usw.

<sup>607</sup> Anregungen (allerdings in ausschließlich konventioneller Form) liefert z. B. Höckmair (1997), Teil 2: Formulare aus dem Arbeitsalltag der Bibliothek des Deutschen Notarinstituts, S. 145-192.

<sup>608</sup> Die verbreitete Regel, daß ca. 50 % der Arbeitszeit für konkrete Aufgaben zu verplanen ist, wird in Spezialbibliotheken eher niedriger anzusetzen sein.

<sup>609</sup> Dazu zählen die Arbeitszeiten, bei gleitender Arbeitszeit die Kernarbeitszeit, feste Termine für wiederkehrende Sitzungen, feststehende Uhrzeiten für den Postausgang, Sprechstunden usw.

thekaren fällt es schwer, nicht realisierbare Kundenwünsche ohne Entschuldigung, aber mit dem Aufzeigen von Alternativen abzulehnen. Ebenso müssen viele Informationsspezialisten ihren nicht haltbaren Perfektionsanspruchs aufgeben und ein für sie vertretbares Qualitätsniveau finden (s. auch Kap. 3.6).

#### **4.4.2 Kooperation**

Kooperation beschreibt in Spezialbibliotheken eine unverzichtbare Arbeitsform auf verschiedenen Ebenen:

- Zusammenarbeit mit anderen Bibliotheken und Informationseinrichtungen;
- externe Kooperation auf persönlicher Ebene, Arbeit in Netzwerken;
- interne Kooperation innerhalb der Trägerinstitution.

Eine Kooperation zwischen Bibliotheken findet bei der überregionalen Literaturversorgung, der Verbundteilnahme und der Dokumentbeschaffung statt. Auf lokaler und regionaler Ebene arbeiten Spezialbibliotheken mittels Erwerbungsabsprachen untereinander oder mit großen wissenschaftlichen Bibliotheken zusammen.

Weitere Kooperationsmöglichkeiten bieten die zahlreichen fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften und die ASpB. Dabei ist der Übergang von der institutionellen zur persönlichen Zusammenarbeit fließend. Persönliche Kontakte erleichtern die gegenseitige Hilfe, z. B. bei der Ausleihe von Medien, dem Kopienversand o. ä. über den „kleinen Dienstweg“ per Telefon oder E-Mail und sind unter Spezialbibliotheken gleichen Typs auf lokaler und regionaler Ebene sehr verbreitet.

Zwar stehen in formellen und informellen Netzwerken die persönlichen Kontakte im Vordergrund, das funktionierende Networking dient aber direkt und indirekt ebenso dem Interesse der Trägerorganisation wie den Kunden der Spezialbibliothek. Hier werden Erfahrungen ausgetauscht, wertvolle Ratschläge gegeben, Kontakte vermittelt, Hilfestellung angeboten. Damit bildet das Netzwerk eine einzigartige Form der Fortbildung, wie sie sonst keine andere Quelle bieten kann.

Bei allen externen Kontakten hat der Bibliothekar, besonders in kommerziellen Organisationen, das Interesse der Trägerorganisation und der Kunden (z. B. nach Geheimhaltung, keine Beteiligung an der Fernleihe usw.) loyal zu vertreten.

Innerhalb der Organisation kooperiert die Spezialbibliothek mit den anderen internen Informationseinrichtungen (s. Kap. 4.1.4). Um den Auftrag der Informationsversorgung wahrzunehmen und eine aktive Rolle in der Informationspolitik zu spielen, ist eine Kontaktpflege zu den Kundengruppen und eine aktive Beteiligung an abteilungsübergreifenden Projekten in der Institution wichtig. Eine enge Zusammenarbeit mit der EDV-Abteilung stellt die technische Unterstützung für die Spezialbibliothek sicher.

#### **4.4.3 Zusätzliche Aufgaben und Zuständigkeiten**

In kleinen Spezialbibliotheken und OPLs sind Spezialbibliothekare häufig dauerhaft oder saisonal neben der Arbeit in der Informationseinrichtung mit zusätzlichen Aufgaben in der Trägerorganisation betraut.

Die Liste der Zuständigkeiten ist umfangreich und vielseitig:

- redaktionelle Tätigkeiten für Publikationen der Trägerinstitution, Korrektur von Manuskripten;
- Übernahme der Verlagsfunktion für die Publikationen der Institution (ISBN-Anmeldung, Pflichtexemplar-Ablieferung, Vertrieb der Publikationen usw.);
- Digitalisierung vergriffener Publikationen; Beratung zum elektronischen Publizieren in der Institution;
- Anfertigen von Übersetzungen;
- Aufbau eines Pressearchivs;
- Konzeption und Implementierung eines Dokumenten- bzw. Informationsmanagementsystems;
- Mitarbeit bei der Organisation, Vorbereitung und Durchführung von Tagungen und Ausstellungen;
- Betreuung des EDV-Netzes der Institution;
- Aufgaben als Webmaster, Mitarbeit am Intranet der Organisation;
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit;
- Übernahme von Verwaltungsaufgaben.<sup>610</sup>

Verwaltungstätigkeiten, Aufgaben rund um die Publikationen der Institution und die Unterstützung bei besonderen Anlässen (Ausstellungen, Tagungen usw.) gehören traditionell zum erweiterten Aufgabenbereich. Das Spektrum hat in den letzten Jahren eine deutliche Erweiterung in Richtung Informationstechnologie erfahren. In Ermangelung von EDV-Spezialisten in einigen Organisationen übernehmen teilweise die Bibliothekare die entsprechenden Aufgaben.

Ein Tätigkeitsbereich, der weniger als eine neue, zusätzliche Aufgabe zu sehen ist, sondern vielmehr als logische Konsequenz der steigenden Informatisierung der Arbeit, ist der Bereich des **Informations- und Wissensmanagements**. Die Diskussion um die Bedeutung von Wissen für die Arbeit und den Erfolg von Unternehmen setzte seit Anfang der neunziger Jahre zunächst unter der Bezeichnung Informationsmanagement ein. Infolge des steigenden Stellenwertes der Information investierten Unternehmen in den Aufbau von Informations- und Dokumentenmanagement-Systemen, um die vorhandenen Daten, Informationen und Dokumente koordiniert zu verwalten und sie allen Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Doch wurde schnell deutlich, daß es den Unternehmen weniger an Daten und Informationen, sondern vor allem an Erkenntnissen und Wissen mangelt.

Heute wird Wissen als wichtigstes Kapital von Organisationen bezeichnet, denn gemäß der Kernaussage zum Wissensmanagement von Thomas H. Davenport und Laurence Prusak ist festzustellen:

„Der einzige dauerhafte Wettbewerbsvorteil basiert auf dem Kollektivwissen, über das ein Unternehmen verfügt, auf der Effizienz, mit der es neues Wissen erwirbt und anwendet.“<sup>611</sup>

---

<sup>610</sup> Die Beispiele wurden zusammengestellt aus der Praxiserfahrung der Verfasserin und Erfahrungsberichten aus Spezialbibliotheken. – Vgl. Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann (1997)

<sup>611</sup> Davenport/Prusak (1999), S. 21

Der beschleunigte Wandel und die Notwendigkeit zum Veränderungsmanagement unterstreichen zusätzlich die Bedeutung des Wissensmanagements wie Helmut F. Karner betont:

„Der wahre Wettbewerbsvorteil heute ist, ob die Organisation eines Unternehmens flexibel, mobil, schnell genug ist, um auf den Wandel und die Brüche zu reagieren oder gar zu agieren.“<sup>612</sup>

Das Wissensmanagement tangiert mit seinen Elementen der Wissensgenerierung, der Kodifizierung und Koordinierung von Wissen und dem Wissenstransfer Aufgabe und Auftrag der Informationseinrichtung. Die Unterhaltung einer Spezialbibliothek ist als eine bedeutende Wissensressource einzuschätzen. Dem Spezialbibliothekar kommt im Rahmen des Wissensmanagements eine zentrale Rolle zu, indem er die Funktion eines Wissensmaklers übernimmt.

#### **4.5 Kosten, Nutzen und Qualität der Spezialbibliothek**

Bibliotheken, auch Spezialbibliotheken, kann man als Organisationen bezeichnen. Zu den Organisationen zählen einerseits Unternehmen der Wirtschaft andererseits aber auch Non-Profit-Organisationen wie z. B. Parteien, Universitäten usw. Der wichtigste Unterschied zwischen beiden liegt darin, daß wirtschaftliche Überlegungen bei der zweiten Gruppe nur „abgeleitet“ werden, d. h. instrumentellen Charakter haben. Bisher werden interne Informationsabteilungen überwiegend als nicht-kommerzielle Organisationen geführt. In diesem Kontext beschränken sich die wirtschaftlichen Überlegung auf die Bereitstellung der finanziellen Ressourcen für den Betrieb der Bibliothek, die Verteilung der Ressourcen und die Kontrolle der sinnvollen Verwendung.<sup>613</sup>

Firmenbibliotheken, als Teil eines auf Gewinn ausgerichteten Wirtschaftsunternehmens, standen von Beginn an unter einem besonderen finanziellen Rechtfertigungsdruck und mußten sich schon früh Kosten-Nutzen-Analysen unterziehen.<sup>614</sup> Seit den neunziger Jahren ist der Trend zu verzeichnen, daß sich Spezialbibliotheken teilweise selbst finanzieren müssen.

Betriebswirtschaftlich gesehen, können diese Spezialbibliotheken als Service- oder Profitcenter geführt werden.<sup>615</sup> Service-Center arbeiten ausschließlich für einen internen Markt und können durch die Bündelung eines spezifischen Knowhows Dienstleistungen für bestimmte Zielgruppen in der Organisation anbieten, die auf dem externen Markt nicht oder nur schwer zugänglich wären, dazu zählen z. B. alle maßgeschneiderten Dienstleistungen für den spezifischen Informationsbedarf der internen Kunden. Erfolgsziel des Service-Centers ist die optimale Unterstützung der Institution unter der Option des effizienten Ressourceneinsatzes. Die Verrechnung der Kosten erfolgt zu internen Transferpreisen mit dem Ziel einer möglichst hohen Kostendeckung.

---

<sup>612</sup> Karner (1996), S. 116

<sup>613</sup> vgl. Benkert (1998), S. 19

<sup>614</sup> So wurden die Aspekte Kosten-Nutzen-Analyse und Kundenorientierung von Spezialbibliothekaren aus der Wirtschaft bereits sehr früh thematisiert, wie z. B. der Beitrag von Baer (1965) auf der ASpB-Tagung belegt.

<sup>615</sup> vgl. Ball (1999)

Demgegenüber können Profit-Center für einen internen und externen Markt arbeiten. Die Anforderungen an ein Profitcenter sind die Erwirtschaftung von Gewinn bzw. Erzielung eines hohen Deckungsgrades.<sup>616</sup>

So wie Unternehmen zunehmend dem kurzfristigen Börsenwert des Unternehmens, dem sogenannten „Share-holder value“, mehr Bedeutung beimessen als der mittel- und langfristig Sicherung des Unternehmens, z. B. durch Investition in die Optimierung ihrer Informationsversorgung, so besteht bei der als Profit-Center geführten Spezialbibliothek die Gefahr, die Erwirtschaftung kurzfristiger Gewinne zu Lasten mittel- und langfristiger Ziele zu favorisieren.

Unabhängig von der betriebswirtschaftlichen Organisationsform und Finanzierung der Spezialbibliothek erwarten die Träger von ihrer Bibliothek heute eine Rechtfertigung der Kosten und den Nachweis des Nutzens. Den Wert und Nutzen von Information und Informationseinrichtungen zu belegen, ist generell problematisch. Im allgemeinen werden monetärer, quantifizierbarer Nutzen (oder substitutiver Nutzen) und nicht quantifizierbarer Nutzen (oder komplementärer Nutzen) unterschieden. Substitutiver Nutzen bedeutet für den Kunden eine Kosten- und Zeitersparnis, der Nutzen beschleunigt Arbeitsprozesse und Projekte, erspart Forschungsarbeit, erschließt neue Märkte usw. Komplementärer Nutzen unterstützt die Arbeit der Organisation, ersetzt sie aber nicht, und es besteht kein direkter kausaler Zusammenhang zwischen der Informationsdienstleistung und dem erzielten Nutzen.<sup>617</sup>

Den generellen Nutzen einer internen Informationseinrichtung für Unternehmen belegt eine aktuelle Untersuchung der SLA. Darin weist Frank Portugal<sup>618</sup> einen Kontext zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und der Existenz einer Spezialbibliothek nach. Zugleich wird ein Zusammenhang zwischen der Wirtschaftsbranche und dem Vorhandensein einer Informationseinrichtung aufgezeigt. Dieser Forschungsansatz verdeutlicht den komplementären Nutzen. Die Untersuchung zeigt, daß ein internes Informationszentrum zwar keine existentielle Relevanz für die Organisation besitzt, sich aber deutlich positiv auf die Innovationsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens auswirkt.

Dort wo die Spezialbibliothek einen konkreten Nutzen aufzeigen kann, z. B. bei der Patentrecherche, die Doppelforschung vermieden hat, sollte sie dieses gegenüber dem Management dokumentieren. Da der Nutzen jedoch selten konkret nachweisbar ist, muß stellvertretend die Leistung der Informationseinrichtung ihre Existenzberechtigung belegen. In jedem Fall sind Spezialbibliothekare heute gefordert, zumindest ein gewis-

---

<sup>616</sup> Wird eine Spezialbibliothek, die neben der internen Funktion gleichzeitig einen externen Markt bedient, als Profit-Center geführt, so kann sich daraus ein Zielkonflikt ergeben: aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. wegen höherer Preise) könnte es das Interesse des Profit-Centers darstellen, externe Kunden (u. a. den Mitwettbewerb der Trägerinstitution) bevorzugt gegenüber den Mitarbeitern der eigenen Firma zu bedienen.

<sup>617</sup> vgl. Bertrand (1999)

<sup>618</sup> Die Untersuchung der 500 erfolgreichsten Unternehmen der USA ergab, daß durchschnittlich 63 % eine Informationseinrichtung unterhalten. Die ersten 15 Firmen der Erfolgsrangliste verfügen zu 93 %, die ersten 50 zu 90 %, die ersten 100 zu 83 % über eine Bibliothek. Die Analyse der 500 erfolgreichsten Unternehmen nach Branchen: 100 % der Unternehmen im Pharmabereich, 92 % der Computerbranche, 80 % der Metallindustrie unterhalten eine Spezialbibliothek. Unternehmen ohne Informationseinrichtung gehören meist zum Handel. Die Publikation der vollständigen Untersuchungsergebnisse ist angekündigt u. d. T.: Portugal, Frank: Measuring the return of investing in information services. – Portugal (2000)

ses Maß an unternehmerischem Denken einzusetzen und in der Sprache des Managements – also mit „harten Zahlen und Fakten“ und weniger mit verbalen Äußerungen – auf Nutzen und Leistung der Informationseinrichtung hinzuweisen.

Unabhängig von der Frage des Geldgebers steht der Bibliothekar in der Verantwortung, die finanziellen Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen. Dabei übernimmt er die folgenden Managementaufgaben:

- Aufstellung eines Budgets;
- Verantwortlichkeit für die Kostenüberwachung;
- Kosten- und gegebenenfalls Preiskalkulation;
- Leistungsmessung.

#### **4.5.1 Finanzen**

Die Finanzierung der Spezialbibliotheken zeigt eine große Varianz hinsichtlich der Finanzierungsform und des Umfangs der Ressourcen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes erhalten die Informationseinrichtungen mehrheitlich feste jährliche Etatuweisung durch den Träger. Bibliotheken in Profiteinrichtungen finanzieren sich teilweise durch Einkünfte über budgetierte Aktivitäten, Einnahmen aus Gebühren und kostenpflichtigen Dienstleistungen, seltener aus der Vergütung von Beratung, Training oder Schulung. Sponsoring spielt bei Spezialbibliotheken kaum eine Rolle.<sup>619</sup>

Wie alle Bibliotheken sind auch Spezialbibliotheken zunehmendem finanziellen Druck ausgesetzt, denn die Etats sind oft stagnierend, teilweise sogar rückläufig. Allerdings ist die Bereitschaft und Flexibilität der Unternehmen, der Spezialbibliothek zusätzliche Mittel für Innovationen bereitzustellen, deutlich größer als im öffentlichen Dienst.

Die finanzielle Situation der Spezialbibliothek wird vorrangig durch die Kosten bestimmt. Die Ausgaben der Spezialbibliotheken zeigen einen deutlichen Trend der Kostensteigerung u. a. durch:

- Preissteigerungen bei Publikationen, insbesondere bei Zeitschriften;
- eine weiter zunehmende Anzahl an Veröffentlichungen;
- steigende Ansprüche der Kunden;
- zunehmenden Bedarf an Hardware, Software, Wartung, Updates usw.;
- zusätzliche Kosten für Fremddatenübernahme, Host-Zugänge, Outsourcing;
- Kosten für vermehrte Nutzung der Telekommunikation;
- steigende Kosten für Dokumentlieferdienste und andere externe Dienste.

Daneben wird die Ausgabenstruktur durch langfristige Festlegungen, den Abschluß von Lizenzverträgen oder die Teilnahme an Konsortien zunehmend komplexer.

Da die Trägerinstitutionen die Kostensteigerungen vielfach nicht durch entsprechende Etatanhebung ausgleichen können oder wollen, sind die Spezialbibliotheken einem erhöhten Kostendruck ausgesetzt.

Die Verantwortlichkeit für die finanziellen Ressourcen stellt sich in den Spezialbibliotheken je nach Art der Trägerorganisation unterschiedlich dar. Für Informationseinrichtungen in kommerziellen Organisationen besteht i. d. R. der Anspruch nach betriebswirtschaftlicher Führung der Bibliothek mit einer detaillierten Finanzplanung,

---

<sup>619</sup> vgl. „Some hints on basic grant writing“ in Keiser (1999), S. 136-137; Rumsmüller (2000)

Etatverwaltung und Kostenrechnung. Vielfach soll durch die Einführung von Gebühren für Produkte und Dienstleistungen eine teilweise Rückfinanzierung der Bibliothek und gleichzeitig ein stärkeres Kostenbewußtsein bei den Kunden erreicht werden. Die Kostenrechnung liefert die betriebswirtschaftliche Grundlage für die Vermarktung und Preiskalkulation der Dienstleistungen.

Bisher erhielten Bibliotheken in Organisationen des öffentlichen Dienstes einen jährlichen Etat, der im Sinne der kameralistischen Haushaltsführung feste Titeluweisungen vorsah, z. B. für Monographien, Zeitschriften, Sachmittel usw. Im Zuge der Verwaltungsreform und der Einführung neuer Steuerungsmodelle weist der Trend heute hin zu globalen Etatzuweisungen mit einem größeren internen Finanzspielraum. Die Veränderung in der Finanzierungsstruktur, die in den USA in den achtziger Jahren einsetzte, findet seit den neunziger Jahren auch in Deutschland statt. Indem die Spezialbibliothek dem Kunden bzw. der Abteilung die Inanspruchnahme von Informationsdienstleistungen in Rechnung stellt, sollen die Mitarbeiter der Organisation für die Kosten und den Wert von Informationen sensibilisiert werden.<sup>620</sup>

Die Beobachtung der Praxis läßt erwarten, daß betriebswirtschaftliches Planen und Handeln zukünftig in der spezialbibliothekarischen Arbeit einen größeren Stellenwert einnehmen wird.

#### 4.5.2 Etatplanung und -verwaltung

Der Versuch, Etatmodelle für Spezialbibliotheken<sup>621</sup> zu formulieren, erwies sich als nicht praktikabel. Kennzahlen wie Etat, Personalstellen, Bestandsgröße oder Medienzugang stehen in Spezialbibliotheken keinesfalls in einem festen Verhältnis zueinander, sondern sind von der Aufgabe, Größe und dem Informationsbedarf der Organisation, dem Fachgebiet und den Publikationsarten abhängig und damit für jede Spezialbibliothek individuell zu bestimmen. Auch die Verantwortlichkeit für das Budget ist unterschiedlich geregelt: teilweise zeichnet der Vorgesetzte jede Ausgabe ab, meistens ist der Bibliothekar für die Bewirtschaftung der Mittel verantwortlich.

Gemäß der Planungsmodalitäten in der Trägerinstitution erstellt der Bibliothekar einen Finanzzeitplan<sup>622</sup> für die Bibliothek.

Die Art der Budgetverwaltung sollte das Setzen und Arbeiten an Zielen unterstützen und dem nicht als starres System entgegen stehen. So erweist sich das Modell der kameralistischen Haushaltsführung für eine flexible strategische Planung oft als hinderlich und wird sukzessive durch das Modell der Budgetierung auf Basis der zu erbringenden Dienstleistungen, Produkte und Projekte abgelöst.

Die wesentlichen Merkmale der Budgetierung sind:

- Abkehr von der starren Titelbildung;
- Aufhebung des Jährlichkeitsprinzips, mit der Möglichkeit Mittel zu übertragen und Rücklagen zu bilden;

---

<sup>620</sup> vgl. Roberts (1998), S. 86

<sup>621</sup> vgl. Grade (1965)

<sup>622</sup> In diesem Plan wird festgehalten, wann die Kalkulation für das Jahresbudgets zu erstellen ist, das Budget zu beantragen und im laufenden Jahr Kostenaufstellungen und Vorjahresvergleiche durchzuführen sind.

- Einführung von Globalhaushalten mit einer begrenzt flexiblen Handhabung von Personal- und Sachmitteln, die anteilmäßig teilweise gegenseitig deckungsfähig sind;
- Verlagerung von der Finanzverantwortung auf die operative Ebene, also die Abteilung, das Dezernat, die Bibliothek;
- Verbleib von Mehreinnahmen in der Institution, welche die Einnahmen erwirtschaftet hat, also in der Bibliothek.

Die Budgetierung eröffnet den Spezialbibliotheken einerseits mehr Freiräume, andererseits steigt der Anspruch an ein verantwortungsvolles Management. Die Einstellung mancher Bibliothekare, den Etat als „Schicksal“ anzusehen, ist nicht mehr haltbar, Eigeninitiative ist gefragt. Managementfunktionen wie die Planung, Kalkulation und Rechtfertigung des Budgets werden elementar.<sup>623</sup>

Finanzmanagement ist mit allen anderen „Managementdisziplinen“ verwoben: ohne Planung der entsprechenden finanziellen Ressourcen können keine neuen Dienste angeboten, kein Personal eingestellt, kein Bestandsentwicklungsplan definiert werden.

Als Strategien zur sparsamen Etatverwaltung nutzen Spezialbibliotheken die Beteiligung an Konsortien und Verbänden, Kooperationen und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen zusammen mit anderen verwandten Spezialbibliotheken oder mit internen Abteilungen. Möglichkeiten des Fundraising und Sponsoring<sup>624</sup> finden teilweise Anwendung bei öffentlich zugänglichen Spezialbibliotheken.

Vor allem aber, so die Erfahrungen von Informationsspezialisten aus der Wirtschaft, gilt es aktiv zu werden und sich stärker als bisher für eine angemessene Etatausstattung einzusetzen. Erwägt die Trägerorganisation Etatkürzungen, empfehlen Spezialbibliothekare in der Diskussion mit dem Management darauf hinzuweisen, welche Einschränkungen damit für Kunden verbunden wären. Die Spezialbibliothek hat auch in Zeiten knapper Etats die beste Position, wenn sie sich kompromißbereit und kooperativ verhält und Alternativen und Lösungen aufzeigt.

Die **Personalkosten** für die Informationsabteilung werden mehrheitlich zentral von der Organisation getragen und sind nicht Bestandteil des Bibliotheksetats. Aus der Perspektive der Trägerinstitution zählen sie jedoch zu den Gesamtkosten der Bibliothek und stellen mit 40 bis 70 % den größten Kostenfaktor dar.<sup>625</sup> Der Einfluß auf die Personalkosten ist durch feste Stellenpläne im öffentlichen Dienst stark begrenzt. Durch die Einführung von Globalhaushalten erwachsen der Bibliothek größere Freiräume für den

---

<sup>623</sup> Guy St. Clair führt dazu aus: "There was a time when a library director went to the responsible funding authority [...] and, through the presentation of a carefully prepared budget 'request', asked for the resources for managing the library for the upcoming budget period. Not any more. Today's library manager knows that the resource allocation is based on the value of the services that the library provides, and the value of those services is determined by the effectiveness of those services in the lives [...] of the information customers." – St. Clair (1996e), S. 4

<sup>624</sup> Fundraising und Sponsoring bieten sich an für Spezialbibliotheken, die eine externe Zielgruppe als Kunden haben, z. B. bei Museumsbibliotheken über einen Freundeskreis des Museums. Möglichkeiten des Sponsoring stellen der örtliche Buchhändler (bei dem die Spezialbibliothek bestellt und für den sie wirbt) oder die Homepage der Bibliothek (Werbung von Bibliotheksausstattungen, z. B. mit Fotos der Bibliothek). Für Firmenbibliotheken, die ihren Bestand nur auf die aktuellen Bedürfnisse ausrichten, bietet sich vielleicht die Gelegenheit, ältere Werke zu verkaufen oder zu versteigern, entsprechende Attraktivität vorausgesetzt.

<sup>625</sup> Die Personalkosten in Spezialbibliotheken werden mit 40-60 % – vgl. *Special librarianship* (1980) – bzw. 50-70 % angegeben – vgl. Lavendel (1980), S. 38.

Personaleinsatz und die Bewirtschaftung von Personalstellen. Die Personalpolitik der Wirtschaft weist generell eine größere Flexibilität auf. Um eine langfristige Kostenbindung zu vermeiden, stellen viele Unternehmen zunehmend Aushilfskräfte ein und schließen bevorzugt befristete Beschäftigungsverhältnisse ab.

Es ist festzustellen, daß der Wert des Personals als die wichtigste Ressource der Spezialbibliothek gegenwärtig zu gering eingeschätzt wird. Entsprechend schöpfen viele Organisationen das Potential einer wirkungsvollen Personalpolitik von der Personalauswahl, der Entlassung ungeeigneter Mitarbeiter, über die Weiterqualifizierung bis zur langfristigen Bindung kompetenten Personals oft nicht aus. Dabei sind die Kosten erheblich, die durch die Einstellung nicht qualifizierten Personals und aus der Personalfluktuatation entstehen.<sup>626</sup>

Die traditionelle einfache Differenzierung der **Sachmittel** in Erwerbungsmitel, Bindekosten und sonstige Sachmittel wird zunehmend ersetzt durch eine komplexe Kostenstruktur: Kosten für den Bestandsaufbau durch Kauf und Lizenzen, Inanspruchnahme von Dokumentlieferdiensten, Beteiligung an Verbänden und Konsortien, Kosten für die Schaffung von Informationszugängen usw.

Die Verwaltung des Medienetats und die Kostenkontrolle werden i. d. R. mit dem Erwerbungsmodul eines integrierten Bibliothekssystems bearbeitet. Eine einfache Buchführung, welche die Kosten erst bei Bezahlung der Rechnungen verbucht, genügt heutigen Ansprüchen nicht mehr, bildet die Ausgabensituation nur unzureichend ab und ist damit riskant. Die Führung einer Haushaltsüberwachungsliste (z. B. mittels Tabellenkalkulationsprogramm), die neben den tatsächlich bereits verausgabten Kosten auch die Festlegungen durch offene Bestellungen und Abonnementsrechnungen nachweist, gibt die notwendige Sicherheit für die Etatverwaltung und ermöglicht, jederzeit den aktuellen Finanzstatus abrufen zu können.

Als Kriterien für die Prioritätensetzung und Etatzuordnung werden verwendet:

- der allgemeine Informationsbedarf gemäß dem Leitbild;
- der Bestandsentwicklungsplan;
- die Medienarten (Monographien, Zeitschriften, Serien, Mikroformen, elektronische Publikationen);
- der spezielle kurz- und mittelfristige Bedarf der Institution in Abhängigkeit von aktuellen Forschungsvorhaben und wechselnden Projekten, gegebenenfalls auch retrospektiver Bedarf;
- die Rahmenbedingungen zum Etat und die Entwicklungstendenz (stabiler, rückläufiger, schwankender oder vermehrter Etat, Sondermittel).

Die zunehmende Komplexität der Kostenstruktur erfordert Kalkulation und Kostenvergleich, die Berücksichtigung der Preisentwicklung von Monographien und Zeitschriften, Preisvergleich bei Dokumentlieferdiensten und der Entscheidung zwischen dem Zugang zur Information oder dem Erwerb der Publikation („access versus ownership“). Langfristige Vertragsbindungen (z. B. bei Konsortien), kurzfristige Veränderungen des Informationsbedarfs und die Vernetzung der einzelnen Faktoren sind bei der Etatplanung und -verwaltung einzukalkulieren.

---

<sup>626</sup> Kosten fallen an für die Ausschreibung von Stellen, die Personalauswahl, den im Vergleich zu anderen Bibliothekstypen großen Einarbeitungsaufwand und Fortbildungsbedarf.

### 4.5.3 Kostenrechnung

In vielen Spezialbibliotheken geht es heute nicht nur um die Verwaltung der Kosten bzw. Ausgaben. Institutionen aus allen Bereichen setzen gegenwärtig verstärkt Instrumente zur Steuerung der Organisation ein. Steuerung meint dabei die Ausrichtung der Aktivitäten der Organisation und ihrer Abteilungen an den internen oder externen Zielen der Organisation, z. B. der Gewinnmaximierung als Ziel eines Wirtschaftsunternehmens oder der effizienten und effektiven Erfüllung des Dienstleistungsauftrags im nicht-kommerziellen Bereich.

Im Zuge dieses Trends werden auch die Spezialbibliotheken von ihren Trägern dazu aufgefordert, stärker betriebswirtschaftlich zu planen und zu handeln und entsprechende Informations- und Steuerungsinstrumente einzusetzen. Diese Steuerungsaufgabe wird in der Betriebswirtschaft auch als Controlling bezeichnet. Ein Aspekt des Controllings, der sich allerdings auf die finanzwirtschaftlichen Daten und Strukturen beschränkt, ist die Kosten- und Leistungsrechnung.<sup>627</sup> Die Kosten- und Leistungsrechnung übernimmt eine Kontroll- und Steuerungsfunktion mit internen und externen Einsatzmöglichkeiten. Für die Spezialbibliothek bedeutet Controlling sowohl durch das Management geführt zu werden, als auch selbst aktiv (das Informationszentrum) zu führen. Der erste Aspekt findet Anwendung, indem die Trägerinstitution die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung beschließt und durch die Tatsache, daß die Spezialbibliothek kontinuierlich ihre Existenzberechtigung nachweisen muß. Gleichzeitig gewinnt die Kosten- und Leistungsrechnung an Bedeutung für die Steuerung der internen Bibliotheksprozesse, da sie wertvolle Informationsgrundlagen für das Bibliotheksmanagement liefert und zur Optimierung des Leistungsangebots unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten beiträgt, vorausgesetzt der Spezialbibliothekar verfügt über die entsprechende Autonomie und Entscheidungskompetenz.

In der externen Kontrollfunktion ist die Spezialbibliothek aufgefordert, die Verwendung der zur Verfügung gestellten Ressourcen gegenüber dem Finanzgeber nachzuweisen. Die interne Kontrollfunktion wird meist im Zeitvergleich und zur Kontrolle von Veränderungsmaßnahmen eingesetzt.

Kostenrechnung ist kein isoliertes Instrument, sondern sollte auf dem Leitbild basieren und die Ziele der Bibliothek unterstützen. Wolfgang Benkert erläutert dazu:

„Die Kosten- und Leistungsrechnung ist eine Systematik zur Erfassung und Zurechnung von Kosten (also von Werteverzehr, nicht von Ausgaben) in und zu einzelnen Bereichen bzw. Funktionen der Organisation, also z. B. einzelnen Arbeitsgebieten in der Bibliothek und verschiedenen Standorten. Zweck der Übung ist die Ermittlung der Funktionen, Orte etc., an denen Kosten im Zusammenhang mit der Leistungserstellung entstehen bzw. sinnvoll zugeordnet werden können.“<sup>628</sup>

Grundlage der Kosten- und Leistungsrechnung ist eine den Bedürfnissen der Spezialbibliothek adäquate Kostensystematik.<sup>629</sup>

<sup>627</sup> „Aufgabe der Kostenrechnung ist die vollständige Erfassung und verursachungsgerechte Zurechnung sämtlicher Kosten eines gewissen Zeitraums sowie die Gegenüberstellung von Kosten und Leistung.“ – Funk (1975), S. 10

<sup>628</sup> In: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung (1998), S. 10

<sup>629</sup> Die Besonderheiten der Spezialbibliothek müssen sich in der Kosten- und Leistungsrechnung widerspiegeln, sonst ist sie nicht aussagekräftig und damit unbrauchbar. Aus der Schwierigkeit bestehende Instrumente nicht einfach übernehmen zu können, erklärt sich die bestehende Implementierungslücke.

Als Basis sind in der Spezialbibliothek für eine Periode einerseits die Kostenentstehung und -verursachung und andererseits alle Leistungsbeiträge der Bibliothek zu erfassen. Die Kenntnis der Kostenstruktur und die kontinuierliche Beobachtung ihrer Entwicklung ist für die Spezialbibliothek nicht nur unter „Einsparungs“-Gesichtspunkten wichtig.<sup>630</sup> Die Kosten- und Leistungsrechnung bildet ausschließlich die Informationsgrundlage für betriebswirtschaftliche Entscheidungen.

Basis für das betriebliche Rechnungswesen sind die drei aufeinander aufbauenden Elemente:

- Kostenartenrechnung,
- Kostenstellenrechnung und
- Kostenträgerrechnung.<sup>631</sup>

Auf der ersten Stufe, der **Kostenartenrechnung**, werden die entstandenen Kosten klassifiziert und in Personalkosten, Sachkosten usw. unterschieden.

Eine mögliche Systematik für eine Spezialbibliothek zeigt die folgende Tabelle.<sup>632</sup>

Obwohl die Kostenartenrechnung erst den Einstieg in die Kosten- und Leistungsrechnung darstellt, ermöglicht sie bereits eine Kostenstrukturanalyse. Stand und Entwicklung der Kostenstruktur in der Spezialbibliothek werden transparent und Verschiebungen im zeitlichen Vergleich erkennbar. Eine Verbindung zur Leistung läßt sich auf dieser Ebene noch nicht herstellen.

---

<sup>630</sup> Oder wie Benkert es ausdrückt: „Es geht nicht um Sparen an sich, sondern um sinnvollen Ressourceneinsatz auf Basis hinreichender Kenntnisse der finanzwirtschaftlichen Strukturen.“ – In: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung (1998), S. 10

Benkert zeigt auf, daß die Unterstützung durch externe Berater in dieser Phase kritisch zu betrachten ist: „Dies ist nicht nur ein qualitativ anderes Steuerungsverständnis der Externen im Vergleich zur Bibliotheksführung, sondern in der Praxis auch eher eine Perspektive, die sich auf die Einsparung von Mitteln (Kostenseite) konzentriert statt auf die sinnvolle Verwendung der Mittel (Leistungsseite). Wenn nun die Kosten- und Leistungsrechnung der Kontroll- und Transparenzfunktion größeren Spielraum einräumt als der kostenbezogenen Leistungssteuerung, kann es der Bibliothek leicht passieren, daß ihre Leistungen (die zudem schwieriger quantifizierbar sind) gegenüber dem Kostenaspekt ‚unterbelichtet‘ werden.“ – Benkert (1998), S. 18

<sup>631</sup> vgl. Benkert (1998b), S. 23-24; Ceynowa (1998), S. 42

<sup>632</sup> Basis dieser Systematik der Kostenarten ist die Tabelle „Kosten in Bibliotheken“ von Ceynowa (1998), S. 43

Für die Differenzierung von Kostenarten empfiehlt sich für Spezialbibliotheken die Unterscheidung der folgenden Kostenarten:

**Tabelle 15: Kostenarten**

<b>Personalkosten</b>	<b>Sachkosten</b>	<b>Kosten für Verwaltung und Geschäftsabwicklung</b>	<b>EDV-Kosten</b>	<b>Betriebskosten</b>	<b>Kalkulatorische Abschreibung</b>
<b>Reguläre Personalkosten</b> - Grundgehälter - Gehaltsnebenkosten - Sonstiges: Überstunden ...  <b>Personalkosten aus Sondermitteln</b> - Aushilfskräfte  <b>Sonstige Kosten</b> - Fortbildung - Reisekosten	<b>Kosten für Bestandsaufbau</b> - Zeitschriften - Monographien - elektronische Medien  <b>Bestandsunterhaltungskosten</b> - Einband - Verfilmung  <b>Kosten für Bestandspflege</b>  <b>Kosten für Dokumentlieferdienste</b>	<b>Telekommunikation, Porto</b>  <b>Geschäftsbedarf</b> - Büromaterial  <b>Öffentlichkeitsarbeit</b> - Veranstaltungen - Publikationen ...  <b>Mitgliedsbeiträge</b>  <b>Verwaltungsgemeinkosten</b>	<b>Wartung und Reparatur der Hardware</b>  <b>Software und Software-Pflege</b>  <b>Kosten für Online-Recherchen:</b> - Datenfernübertragung - Kosten für Provider - Kosten für Host-Zugänge	<b>Mieten</b> - Räume - Kopierer ...  <b>Heizung</b> <b>Reinigung</b>  <b>Wartung, Reparatur und Pflege von Geräten u. ä.</b>	<b>Abschreibung von Geräten, technischen Einrichtungen, Hardware, Mobiliar, Regalen usw.</b>  <b>Abschreibung der Medienbestände</b>

Bei der **Kostenstellenrechnung** geht es auf der zweiten Stufe um die Relation von Kosten und Verursachung. Die erhobenen Kosten sind den einzelnen Bibliotheksbereichen (funktional und/oder lokal) sinnvoll zuzuordnen. Für die Definition der Kostenstellen für Bibliotheken empfiehlt Wolfgang Benkert:

„Grundsätzlich sollte unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten angestrebt werden, daß die Kostenstellen bzw. Kostenstellenbereiche mit organisatorischen Einheiten der Bibliothek deckungsgleich sind [...]. Eine solche Kongruenz erweist sich auch unter Führungsaspekten als zweckmäßig, weil auf diese Weise die Kostenstellengliederung direkt auf die Verantwortlichkeitsverteilung hinweist.“<sup>633</sup>

Während sich bei größeren und mittleren Spezialbibliotheken die Festlegung verschiedener Kostenstellen anbietet,<sup>634</sup> ist dieses Verfahren bei kleinen Spezialbibliotheken und OPLs problematisch. Argumente für eine einzige oder zumindest doch einige wenige Kostenstellen in kleinen Bibliotheken sind:

- die Multifunktionalität der Arbeitsplätze;
- der hohe Integrationsgrad der einzelnen Arbeitsprozesse;
- die große situationsbedingte Variation der Arbeitsvorgänge;
- die Tatsache, daß viele Tätigkeiten nicht eindeutig zuzuordnen sind.<sup>635</sup>

Darüber hinaus ist die Anzahl der Kostenstellen abhängig vom Informationsbedarf: sollen später die Kosten einzelner Dienstleistungen (z. B. Durchführung von Recherchen für Kunden) ermittelt werden, setzt das die Definition einer entsprechenden Kostenstelle voraus.

Die Kostenstellenrechnung ist als der Teil der Kostenrechnung anzusehen, der Planungsverantwortlichkeiten verteilt und den einzelnen Kostenstellen Quasi-Budgets zuweist. Teilweise sind neben den internen Kostenstellen in Spezialbibliotheken zusätzlich externe Kostenstellen anderer Abteilungen der Trägerinstitution zu berücksichtigen. Das ist der Fall, wenn die Bibliothek ihren Kunden bzw. den Abteilungen der Trägerinstitution Kosten in Rechnung stellt.

Auf der dritten Stufe werden in der **Kostenträgerrechnung** die ermittelten Kosten der unterschiedlichen Kostenstellen nun den Kostenträgern zugeordnet (Wofür sind die Kosten entstanden?). Dabei sind auch die Personalkosten mittels Arbeitszeitanalysen zu berücksichtigen.<sup>636</sup> Die Kostenträger leiten sich aus der Produktbeschreibung der Bibliothek ab und sind teilweise mit den Produkten identisch. Die Kostenträgerrechnung setzt voraus, daß präzise Fragestellungen formuliert werden. Folgende Fragen demonstrieren als Beispiele die Relevanz der Kostenrechnung für eine Spezialbibliothek:

- Welche Kosten entstehen bei der Einarbeitung einer Monographie von der Bestellung bis zur Bereitstellung?
- Was kostet das Angebot der Dienstleistung X (z. B. der Zeitschriftenumlauf, der Current-Contents-Dienst oder die Homepage der Bibliothek im Internet)?

---

<sup>633</sup> Benkert (1998), S. 31

<sup>634</sup> Denkbar ist die Differenzierung z. B. nach den Funktionsbereichen Benutzung, Medienbearbeitung usw. oder nach der Organisationsstruktur Zentralbibliothek und Zweigbibliotheken.

<sup>635</sup> Die praktizierte Arbeitsorganisation z. B. in Teams – Jede/r macht (fast) alles – erschwert bei der Kostenrechnung die Zuordnung von einzelnen Tätigkeiten zu Gehaltsstufen und Qualifikationen.

<sup>636</sup> Die Arbeitszeitanalyse erfolgt meist durch den Mitarbeiter. Verfälschungen, um einen positiven Eindruck zu vermitteln, sind so eher zu vermeiden als durch Beobachtung. Darüber hinaus sind Urlaub, Vertretung, Krankheit, Fortbildung, Sitzungen einzuberechnen.

- Ist es kostengünstiger, Zeitschriftenreklamationen von der Zeitschriftenagentur ausführen zu lassen oder intern zu bearbeiten?
- Was kostet die Bereitstellung eines Zeitschriftenartikels aus eigenen Beständen im Vergleich zur elektronischen Beschaffung?
- Wie verhalten sich die Kosten für die Pflege von Loseblattausgaben im Vergleich zu CD-ROM-Versionen?

Neben diesem „klassischen“ Modell der Kostenrechnung stellt die prozeßorientierte Kostenrechnung einen neuen Ansatz dar. Diese Methode berücksichtigt die „indirekten Leistungsbereiche“ stärker, d. h. alle Kosten, die nicht mit der eigentlichen Produktion zusammenhängen, sondern aus Planung, Steuerung, Qualitätssicherung etc. entstehen. Dadurch ist die prozeßorientierte Kostenrechnung in Dienstleistungsunternehmen gut verwendbar. Die Universitäts- und Landesbibliothek Münster setzt die Methode seit 1995 in ersten Ansätze ein.<sup>637</sup>

Die folgenden Aspekte weisen darauf hin, daß für Bibliotheken eher eine Kostenanalyse von Bedeutung ist als eine reine Stückkostenrechnung:

- Die Analyse der Kostenarten zeigt i. d. R. die Dominanz der Personalkosten.
- Die Untersuchung der Kostenentwicklung verdeutlicht im zeitlichen Vergleich, wie sich Kostenarten (z. B. EDV-Kosten und Medien-Anschaffungskosten) verändern und welche Kostenänderungen auf Preissteigerungen oder Mengenänderungen zurückzuführen sind.
- Der Kostenvergleich ermöglicht es, die Kosten für einen Arbeitsprozeß oder eine Dienstleistung zu ermitteln und mit den kalkulierten Kosten für eine oder mehrere Alternativen zu vergleichen.
- Im Soll-Ist-Vergleich kann die Bibliothek Zielkosten für Kostenstellen und Kostenträger definieren, um festzulegen, wieviel Ressourcen zukünftig für welche Leistungen kalkuliert werden sollen.

Der Aufwand für die Einführung des Instruments der Kostenrechnung, bei der auf die Beteiligung aller Mitarbeiter zu achten ist<sup>638</sup>, ist zwar erheblich, wird aber durch gewichtige Vorteile aufgewogen:

- Das Bibliothekspersonal sieht die Bibliothek als Unternehmen; das betriebswirtschaftliche Planen und Handeln gewinnt für alle Mitarbeiter an Transparenz.
- Die Situation der Rechenschaftslegung gegenüber der Trägerinstitution wird verbessert.
- Die gewonnenen Informationen bilden eine gute Argumentationsbasis für zukünftige Budgetverhandlungen.
- Intern helfen die Informationen, Potentiale zur Kostensenkung zu erkennen, vermitteln größere Kostentransparenz, die wiederum zu einem wachsenden Kostenbewußtsein bei den Mitarbeitern führt.<sup>639</sup>

Die Implementierung der Kostenrechnung in den einzelnen Spezialbibliotheken könnte durch die Entwicklung von Modellen zur Arbeitszeitanalyse<sup>640</sup> und einem Modell der

<sup>637</sup> vgl. Ceynowa (1998)

<sup>638</sup> Dabei ist großer Wert darauf zulegen, den Mitarbeitern, die Ziele der Kosten- und Leistungsrechnung zu vermitteln. Vielfach wird mit dem Begriff Arbeitsplatzabbau assoziiert, was zu starken Ängsten und entsprechenden Blockadehaltungen führt. Nur durch gründliche Information und aktive Beteiligung können diese Ängste und Abwehrhaltungen vermieden oder abgebaut werden.

<sup>639</sup> vgl. Jülkenbeck/Klempin (1998), S. 64

<sup>640</sup> vgl. Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung (1998), S. 142

Produktbeschreibung<sup>641</sup> explizit ausgerichtet auf den Einsatz in kleinen internen Informationseinrichtungen deutlich erleichtert werden.

Für viele Informationszentren in Wirtschaftsunternehmen bildet die Kostenrechnung die Grundlage für die Teil- oder Vollkostendeckung der Bibliothek. Dem Kunden bzw. der Abteilung der Organisation werden die Kosten für die in Anspruch genommen Dienstleistungen in Rechnung gestellt. Bei der vorwiegend praktizierten Teilkostenrechnung betrifft das ausschließlich die direkt verrechenbaren Kosten.<sup>642</sup> Bei Anwendung der Vollkostenrechnung fließen sämtliche Kosten für das Produkt unter Einbeziehung der Personal- und Gemeinkosten in die Berechnung ein.<sup>643</sup> Die Kostenrechnung mit dem Ziel der Teil- oder Vollkostendeckung ist in Spezialbibliotheken recht verbreitet, jedoch ist eine Kostendeckung von 100 % kaum erreichbar.<sup>644</sup>

Viele Wirtschaftsunternehmen praktizieren die Rückfinanzierung,<sup>645</sup> um den Wert der Information zu verdeutlichen, das Kostenbewußtsein der Mitarbeit zu steigern und eine größtmögliche Fairneß bei der Kostenverteilung durch das Verursacherprinzip zu erreichen.

Andere Unternehmen lehnen die interne Kostenverrechnung ab. Einerseits befürchten sie eine Einschränkung des Informationsbedarfs, die zwar kurzfristig Kosten vermeidet, aber die Gefahr eines langfristigen Informationsdefizits in sich birgt. Andererseits wird der mit der Verrechnung verbundene Verwaltungsaufwand als zu hoch eingeschätzt.

Die interne Kostenverrechnung stellt die Spezialbibliothek vor die Aufgabe, gemeinsam mit der Trägerinstitution in einer Finanzmanagementstrategie die Beziehung zwischen Kosten und Preisen, die Preispolitik, auszuhandeln und das Prinzip der Preisgestaltung und Rechnungsstellung zu bestimmen.<sup>646</sup>

---

<sup>641</sup> vgl. Bußmann (1998), S. 130, 134-136

<sup>642</sup> Das sind z. B. der Anschaffungspreis der Monographie, die der Kunde bestellt, und eventuelle Besorgungsgebühren oder die Kosten für die Dokumentlieferung einer Aufsatzbestellung.

<sup>643</sup> So werden z. B. für das Produkt Online-Recherche alle Kosten für Telekommunikation, Gebühren für die Nutzung des Hosts und der Datenbanken und die Arbeitszeit des Personals für Recherche, Vor- und Nachbereitung addiert. Auf Basis von Durchschnittswerten wird eine Pauschale oder ein Preis pro Einheit oder Arbeitsstunde errechnet.

<sup>644</sup> vgl. Ball (1999), S. 112, 115

Zu Spezialbibliotheken, die einen hohen Kostendeckungsgrad erreichen, zählen Firmenbibliotheken von Solvay (Hannover) und Danfoss (Nordborg, Dänemark). – Vgl. Wormell (1996), S. 90-100

<sup>645</sup> Rückfinanzierung, auch als „Charging back“ bezeichnet, bedeutet die organisationsinterne Inrechnungstellung von Kosten.

<sup>646</sup> Die Rechnungsstellung einzelner Dienste aufgrund von Einzelberechnung ist kontraproduktiv und zu vermeiden. Bei der Preispolitik wird zwischen der Kosten-, Nachfrage- oder Marktorientierung unterschieden je nachdem, welcher Faktor den Preis maßgeblich bestimmt. Bei internen Informationseinrichtungen steht (wie meistens im nicht-kommerziellen Bereich) die Deckung der entstehenden Kosten für eine Dienstleistung im Vordergrund. Das Preisniveau reicht von kostenlosen, über kostendeckende bis zu gewinnbringenden Leistungen. Als kostenlose Dienstleistungen werden meist die Kurzauskunft und die Ausleihe aus dem vorhandenen Medienbestand angeboten. Für Online-Recherchen, Dokumentlieferdienste, Medienbeschaffung und Zeitschriftenumläufe wird i. d. R. ein kostendeckender Preis kalkuliert. Ist die Bibliothek gehalten, eine hundertprozentige Kostendeckung zu erreichen, müssen im Rahmen einer Mischkalkulation über besonders stark nachgefragte Dienste Gewinne erwirtschaftet werden, um kostenlose oder nicht kostendeckende Produkte auszugleichen. Marktorientierte Preise setzen die Kenntnis von Märkten, Produkten und ihren Preisen voraus und berücksichtigen Faktoren wie Angebot und Nachfragevolumen, Preise des Mitwettbewerbs, Produktionskosten, Produktqualität, Distribution, Lieferstrategie und Profitabilität. So kann z. B. für ein Produkt mit niedrigen Produktionskosten bei großer Nachfrage ein verhältnismäßig hoher Preis angesetzt werden, während ein neues Produkt, das die Informationseinrichtung einführen will, unter

Auch wenn die Spezialbibliothek nicht von ihrem Träger zur Kostenrechnung angehalten ist, wird diese zukünftig in die bibliothekarische Arbeit zu integrieren sein.<sup>647</sup> Denn nur mittels einer gezielten Kostenanalyse und dem Einsatz statistischer Methoden lassen sich aus der Vielfalt der Möglichkeiten, die sich heute mit steigender Tendenz eröffnen, die wirtschaftlich besten Lösungen für das jeweilige Informationszentrum eruieren.<sup>648</sup>

#### 4.5.4 Leistungsmessung

Neben der Kostenrechnung bietet sich Leistungsmessung als weiteres Controlling-Instrument an. Gleichzeitig ist es wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements (s. Kap. 4.5.5).

Ziel der Leistungsmessung ist es, einerseits gegenüber der Mutterorganisation stellvertretend für den Nutzen, die Leistung der Spezialbibliothek zu belegen. Andererseits liefert die Leistungsmessung für das Bibliotheksmanagement meßbare Daten über die erbrachte Leistung und Anhaltspunkte für eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung und Leistungssteigerung.

Die Leistung einer Bibliothek mißt sich an der Effektivität des Angebots von Informationsdienstleistungen und an der Effizienz, mit der die Ressourcen zugeteilt und für die Bereitstellung der Produkte genutzt werden. Gegenstand der Leistungsmessung sind die im Hinblick auf die Benutzung und die Kunden erzielten Leistungen, nicht die bibliotheksintern erbrachten Ergebnisse. So sind in Spezialbibliotheken weder die Zahl der Entlehnungen, noch die Zahl der Besucher aussagekräftige Leistungsindikatoren.<sup>649</sup>

Während die Bibliotheken sukzessive die Kostenrechnung einführen, gibt es derzeit erst wenige Praxisanwendungen der Leistungsmessung. Als Gründe hierfür galten zunächst fehlende Standards, Definitionen für Maßzahlen und Leistungsindikatoren. Obwohl das Defizit inzwischen durch die Erarbeitung einer Norm und weiteren praxisorientierten Publikationen zur Leistungsmessung in Bibliotheken<sup>650</sup> behoben ist, setzen gegenwärtig

---

den Produktionskosten verkauft wird, um die Nachfrage zu erhöhen. – Vgl. Zollner (1995), S. 170-172, Keiser (1999)

<sup>647</sup> So empfahl Wilfred Ashworth bereits 1979 den Spezialbibliotheken eine eigene interne Kostenkontrolle zu führen. – Vgl. Ashworth (1979), S. 34, 38

<sup>648</sup> Die Anwendungsbeispiele für Kostenanalysen sind zahlreich: Vergleich zwischen Dokumentlieferdiensten und Leihverkehr, Kostenvergleich von Medien in verschiedenen Formaten, CD-ROM kontra Online-Zeitschriften, Zeitschriftenbezug direkt oder über Agenturen, Inanspruchnahme von zusätzlichen Dienstleistungen von Agenturen (automatische Reklamation, Laufzettel, Direktversand) oder eigene Bearbeitung, Vergleich von verschiedenen Dienstleistern, Konsortien und Verbänden usw.

Statistische Methoden (z. B. die Break-even-Analyse) werden eingesetzt, um die Rentabilitätsschwelle (der Punkt, ab dem Gewinne erzielt werden) zu berechnen und beantworten z. B. die Frage ab welcher Anzahl von Zeitschriftenartikeln ein Zeitschriftenabonnement günstiger ist als die Beschaffung der Artikel über Dokumentlieferdienste.

Zahlreiche bibliothekarische Anwendungs- und Berechnungsbeispiele finden sich bei Snyder/Davenport (1997).

<sup>649</sup> “This is, that the output of a special library is not measurable by the number of loans or enquiries dealt with, the number of abstracts which appear each year in its alerting services, or the number of copies of its publications distributed. Such statistics would be only an indicator, and an unreliable one, of the first step in the information process. What really matters is the resultant gain when the organisation puts the information obtained by its library to use; this is the true measure of achievement.” – Ashworth (1979), S. 14

<sup>650</sup> vgl. Library performance indicators and library management tools (1995); Poll/Boekhorst (1998). Letztgenannte Veröffentlichung enthält eine umfangreiche Bibliographie zum Thema Leistungsmes-

nur wenige wissenschaftliche Bibliotheken in Deutschland, darunter die Universitätsbibliothek Münster, Leistungsmessung ein.

Nach Roswitha Poll und Peter te Boekhorst bedeutet Leistungsmessung

„das Sammeln statistischer und anderer Daten, die die Leistung der Bibliothek beschreiben, und die Analyse dieser Daten, um die Leistung zu bewerten.“<sup>651</sup>

Damit wird ein Vergleich zwischen der von der Bibliothek erbrachten Leistung, ihrem Auftrag und den gesteckten Zielen ermöglicht. Leistung ist dabei

„der Grad, bis zu dem eine Bibliothek ihre konkreten Ziele erreicht, besonders im Hinblick auf die Bedürfnisse der Benutzer.“<sup>652</sup>

Wichtigstes Instrument der Leistungsmessung sind die Leistungsindikatoren, die teilweise auf den Daten der Bibliotheksstatistik basieren, aber durch Kombination und Datenvergleich umfassender sind. Sinnvolle Leistungsindikatoren müssen angemessen, zuverlässig, reproduzierbar, aussagekräftig und praktisch sein.<sup>653</sup> Von der IFLA wurden inzwischen 17 Leistungsindikatoren<sup>654</sup> definiert, darunter die folgenden mit besonderer Relevanz für Spezialbibliotheken:

- Marktdurchdringung (Verhältnis von aktiven Kunden zu potentiellen Kunden);
- Öffnungszeiten im Vergleich zum Bedarf;
- Bestandsnutzung pro Fachgebiet;
- Erfolgsrate bei sachlicher Suche über den Katalog;
- Buchdurchlaufgeschwindigkeit im Geschäftsgang;
- Verfügbarkeit des Medienbestandes;
- Bereitstellungsgeschwindigkeit, z. B. von Dokumentlieferdiensten;
- Benutzerzufriedenheit mit speziellen Dienstleistungen.

Ausgangspunkt für den Einsatz von Leistungsmessung ist die Definition des zu messenden Sachverhalts und die Auswahl geeigneter Leistungsindikatoren. Es empfiehlt sich eine Beschränkung auf maximal zehn Indikatoren. Da die Leistungsindikatoren im Hinblick auf Universitätsbibliotheken entwickelt wurden, ist die Übertragbarkeit auf Spezialbibliotheken im Einzelfall zu überprüfen und gegebenenfalls eine Modifikation vorzunehmen.

Danach folgt die Auswahl der Methode zur Datenerhebung für die einzelnen Indikatoren. Teilweise liegen bereits statistische Basisdaten vor, z. B. die Anzahl der Medienzugänge, der Ausleihen, der aktiven Benutzer usw. Weitere Daten sind durch spezielle Statistiken, über mündliche oder schriftliche Befragungen, Experimente (z. B. die Erfolgsrate bei Katalogrecherchen) oder Beobachtungen zu erheben. Die Datensammlung erfolgt über einen gewissen Zeitraum oder kontinuierlich, mittels repräsentativer Stichproben oder für die Grundgesamtheit.

---

sung. Die Norm der International Standard Organisation (im folgenden: ISO) 11620:1998(E) Information and documentation - library performance indicators (1998) liegt jetzt als DIN-Norm vor: Leistungsindikatoren für Bibliotheken (2000).

<sup>651</sup> Poll/Boekhorst (1998), S. 16

<sup>652</sup> Poll/Boekhorst (1998), S. 16

<sup>653</sup> vgl. Poll/Boekhorst (1998), S. 18

<sup>654</sup> Die exakte Definition aller Leistungsindikatoren, die Erläuterung der damit zu erreichenden Ziele, Anmerkungen zur Datenerhebung, Berechnung und Interpretation findet sich in der Publikation von Poll/Boekhorst (1998), S. 44-114.

Die Daten werden entsprechend der Formeln für die jeweiligen Leistungsindikatoren berechnet und ausgewertet. Die Ergebnisse kennzeichnen die derzeitige Leistung der Bibliothek und bilden den Ausgangspunkt für interne Vergleiche, um Leistungssteigerungen und Qualitätsverbesserung oder Auswirkungen von spezifischen Veränderungen zu messen.

Ein externer Leistungsvergleich, das sogenannte Benchmarking, zwischen Spezialbibliotheken ist nur begrenzt möglich. Erstens legen insbesondere viele kommerzielle Organisationen keine Daten offen, zweitens sind die Daten nur bei identischen Rahmenbedingungen vergleichbar, die jedoch bei der Heterogenität der Spezialbibliotheken stark variieren.<sup>655</sup>

Daraus folgt, daß für Spezialbibliotheken die Bedeutung der Leistungsmessung im internen Vergleich liegt. Mittels Leistungsmessung kann die Spezialbibliothek gegenüber dem Management der Trägerorganisation die Leistungen der Bibliothek belegen und auf den Nutzen für die Organisation hinweisen. Außerdem stellt der Informationsspezialist mit der Anwendung der Controlling-Instrumente das professionelle wirtschaftliche Planen und Handeln der Bibliothek unter Beweis, was sich positiv auf die Position und das Image der Bibliothek auswirkt.

Die letztendliche Anerkennung der Leistung der Bibliothek liegt in ihrer fortdauernden Existenz.

#### 4.5.5 Qualitätsmanagement

Obwohl Qualitätsmanagement (QM) inzwischen bereits den Status eines Modewortes überwunden hat, ist der Einfluß auf das Bibliothekswesen eher gering geblieben. Im Vergleich zur umfangreichen amerikanischen spezialbibliothekarischen Fachliteratur zum Thema<sup>656</sup> wird Qualitätsmanagement in Deutschland in Fortbildung und Fachliteratur eher selten behandelt.<sup>657</sup> In Großbritannien und Skandinavien verfügen inzwischen viele Bibliotheken über Erfahrungen im Qualitätsmanagement. Insgesamt ist festzustellen, daß Qualitätsmanagement überwiegend von Spezialbibliotheken an Wirtschaftsunternehmen praktiziert wird.<sup>658</sup> Da Qualitätsmanagement als Managementstrategie zunehmend in Organisationen jeder Art eingeführt wird und eine steigende Anzahl von Unternehmen, aber auch Dienstleistungseinrichtungen, eine (Qualitäts-)Zertifizierung nach ISO 9000 anstrebt, sind auch die internen Informationseinrichtungen an der Qualitätsorientierung auszurichten.

---

<sup>655</sup> Viele verschiedene Faktoren wie z. B. die fachliche Ausrichtung des Bestandes, Unterschiede zwischen Ausleih- und Präsenzbibliothek, Archivfunktion oder häufige Deakquisition, dezentrale bzw. zentrale Bestandsaufstellung, das vorherrschende Erwerbungsprinzip usw. beeinflussen die Leistungsindikatoren und erschweren den Leistungsvergleich.

<sup>656</sup> Neben der monographischen Literatur – vgl. „Total quality management in information services“ St. Clair (1997), erschien eine Vielzahl von Artikeln in der Zeitschrift der SLA „Special libraries“ bzw. „Information outlook“.

<sup>657</sup> Erste Veröffentlichungen zum Qualitätsmanagement in Bibliotheken erschienen ab 1993 – vgl. Schwuchow (1993), Lapp/Neubauer (1994). Die Publikation „Qualität und Leistung, Bibliotheken auf dem Prüfstand“ (1996) basiert auf der ersten DBI-Fortbildungsveranstaltung zum Thema. Vgl. auch Ewert/Umsstätter (1997), S. 120-123; Nelles (2000)

<sup>658</sup> Das wird durch die Praxisberichte in der Fachliteratur bestätigt: Petry-Eberle (1996) berichtet über die Informationsdienste bei Mercedes-Benz, Specht (1996) über die Schering-Bibliothek, Liebigke (1997) über die Bibliothek der Firma Merz.

Die vier wesentlichen Elemente des Qualitätsmanagements sind:

- Planung und Zielsetzung des Qualitätsmanagements,
- Kundenorientierung,
- Qualitätsprüfung,
- Mitarbeiterorientierung.

Die unternehmensweite **Planung und Zielsetzung des Qualitätsmanagements** wird vom Management für die gesamte Organisation durchgeführt. Ein QM-System, das nicht von der Management-Ebene getragen wird, gilt als nicht „lebensfähig“. Die Qualitätsplanung und -politik geht vom Leitbild der Organisation und den umfassenden Qualitätszielen aus, umfaßt alle Abteilungen mit ihren konkreten Qualitätszielen und bezieht alle Mitarbeiter mit ein. Aufgabe der Qualitätslenkung ist es, den Qualitätsgedanken in den personellen und organisatorischen Strukturen zu verankern. Zur Schaffung einer Dienstleistungskultur werden Mitarbeiter im Qualitätsmanagement geschult. Gleichzeitig unterstützen die Seminare die Motivation der Mitarbeiter für die aktive Mitwirkung am Prozeß der kontinuierlichen Verbesserung. In Qualitätszirkeln erarbeiten Mitarbeitergruppen konkrete Realisierungsvorschläge für Probleme.

Die Qualitätsdarlegung erfolgt im Qualitätshandbuch, das die definierten Prozesse mit detaillierten Arbeitsabläufen, den dazugehörigen Dokumenten, Qualitätsstandards und Arbeitsanweisungen sowie die Verantwortlichkeiten dokumentiert.

Übergeordnetes Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung, gemessen an den Anforderungen der Kunden. **Kundenorientierung** stellt also stets ein zentrales Element des Qualitätsmanagements dar. Im Sinne des Qualitätsmanagements beschränkt sich die Kundenorientierung nicht auf externe Kunden, auch intern werden alle Abteilungen der Organisation im Kunden-Lieferanten-Verhältnis zueinander gesehen.

Die **Qualitätsprüfung** bedient sich u. a. der Leistungsmessung und ermöglicht, mittels Leistungsindikatoren die Qualität von Dienstleistungen und die Kundenzufriedenheit zu messen und zu vergleichen. Kontrollsysteme, Beschwerdemanagement und externe Leistungsvergleiche sind weitere Instrumentarien der Qualitätsprüfung.

Die **Mitarbeiterorientierung** verfolgt den Ansatz, daß die Transparenz der Arbeitsabläufe und eine erhöhte Verantwortlichkeit einerseits direkt zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsabläufe und Qualität der Produkte beiträgt, andererseits wird die Motivation der Mitarbeiter als weiteres Ziel unterstützt.

Die Anwendung des Qualitätsmanagements in der Spezialbibliothek umfaßt die folgenden Aspekte:

- Erarbeitung einer Qualitätspolitik für die Informationseinrichtung auf Basis des Leitbildes und Definition von Qualitätsmaßstäben in allgemeiner Form;
- Mitarbeit in Qualitätszirkeln zur Informationspolitik und zum Informationsmanagement;
- Planung und Durchführung einer Evaluation der Spezialbibliothek, um die Kundenzufriedenheit zu untersuchen und Hinweise zu verbesserter Kundenorientierung zu erhalten (z. B. für die Anpassung der Öffnungszeiten);
- regelmäßig wiederkehrende Evaluation der einzelnen Dienstleistungen;
- kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der Dienstleistungen im Hinblick auf eine optimierte Kundenorientierung;

- Definition von konkreten Qualitätsstandards (Zusage von Bearbeitungs- oder Lieferzeiten o. ä.);
- Beschreibung der (Qualitäts-)Prozesse, Dokumentation der Arbeitsabläufe mit den dazugehörigen Dokumenten (z. B. Arbeitsanweisungen, Regelwerken u. ä.) und den einzuhaltenden Qualitätsstandards;
- Überprüfung bzw. Schaffung geeigneter Strukturen, die es der Bibliothek ermöglichen, flexibel auf die Anforderungen ihrer Kunden und der Trägerorganisation zu reagieren (s. auch Kap. 3.5 neue Organisationsmodelle).

Die genannten Punkte zeigen gleichzeitig die erweiterte Bedeutung des Qualitätsmanagements für Spezialbibliotheken auf. Alle Aspekte sind geeignet, die besondere Qualität und die Alleinstellungsmerkmale der internen Bibliothek im Vergleich zu anderen Bibliotheken zu dokumentieren. In einem verstärkten Wettbewerb mit Informationsbrokern, Agenturen und anderen Bibliotheken und bei der Rechtfertigung der Existenz ist es von elementarer Bedeutung, den Qualitätsvorteil gegenüber dem Mitwettbewerb stichhaltig belegen zu können.<sup>659</sup>

#### **4.6 Fazit**

Die Ausführungen des Kapitels haben veranschaulicht, daß sich Aufgaben und Betrieb von Spezialbibliotheken markant von großen wissenschaftlichen Bibliotheken unterscheiden.

Die Rahmensituation, Teil einer größeren Institution zu sein, prägt die Spezialbibliothek. Die interne Informationsabteilung definiert sich von ihrer Existenz, ihrem Auftrag, den Beständen, den Finanzen, also von Anfang bis Ende über ihre Trägerorganisation und richtet sich in allen Aspekten an ihr aus.

Spezialbibliotheken „leben riskant“, ihre Existenz ist stets mit der Entwicklung der Trägerorganisation verbunden. Zwar sind häufiger Neugründungen als bei anderen Bibliothekstypen zu verzeichnen, gleichzeitig sind Spezialbibliotheken aber deutlich stärker von organisatorischen Veränderungen (Verkleinerung, Auslagerung usw.) oder Schließungen betroffen.

Spezialbibliotheken verstehen sich als Dienstleistungsabteilung der Mutterorganisation und arbeiten besonders kunden- und marktorientiert. Infolgedessen ergeben sich im Vergleich zu großen wissenschaftlichen Bibliotheken veränderte Arbeitsschwerpunkte: alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Kundendienstleistung stehen im Vordergrund gegenüber den internen bibliothekarischen Aufgaben. Das Dienstleistungsspektrum geht i. d. R. deutlich über das Angebot anderer Bibliothekstypen hinaus, zeichnet sich aus durch einen besonderen Service und proaktive Dienstleistungen. Als neue Dienstleistungen weisen Informationsberatung und -schulung auf den fließenden Übergang zum Informations- und Wissensmanagement hin.

Der gegenwärtige und für die Zukunft prognostizierte Informationsbedarf der Kunden ist Maßstab für Bestandsbildung und -management. Obgleich sich Unterschiede aus den

---

<sup>659</sup> Damit wird die Kritik mancher Bibliothekare entkräftet, Qualitätsmanagement sei unnötig, da es lediglich ihnen bereits bekannte Ergebnisse aufzeige. Für den Bibliothekar ist es selbstverständlich und trivial, daß die Spezialbibliothek der ortsansässigen UB hinsichtlich Bestandszusammensetzung, Schnelligkeit und proaktiven Dienstleistungen auf ihrem Spezialgebiet qualitativ überlegen ist; das Management ist davon jedoch nur durch präzise Fakten zu überzeugen.

verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen ergeben, zeichnet sich der Bestand einer Spezialbibliothek im allgemeinen durch Aktualität, einen hohen Anteil an Zeitschriften, „grauer“ Literatur, speziellen Publikationsarten und elektronischen Dokumenten aus. Da der Kunde eher an der Information als an der Publikationsquelle interessiert ist – unabhängig von Standort und Medium – werden zunehmend nachfrageorientierte Bibliothekskonzepte praktiziert, und der Arbeitsschwerpunkt verlagert sich sukzessive vom Bestandsmanagement zum Informations- und Wissensmanagement.

Im Interesse der Trägerorganisation muß die Spezialbibliothek die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen effizient einsetzen und den größtmöglichen Nutzen erwirtschaften. Betriebswirtschaftliches Planen und Handeln mit Einsatz von Kostenrechnung, Leistungsmessung und Qualitätsmanagement gewinnt für Spezialbibliotheken zukünftig an Bedeutung.

Unterschiede zwischen Spezialbibliotheken und großen wissenschaftlichen Bibliotheken zeigen sich also weniger in den auszuführenden Tätigkeiten als in der Arbeitsweise und -organisation. Kleine Betriebsgrößen, wenige Personalstellen, die Kunden- und Marktorientierung und die Notwendigkeit betriebswirtschaftlichen Handelns bedingen eine breite Aufgabenvielfalt über die unterschiedlichsten Niveaustufen und umfassen sowohl konzeptionelle als auch operationale Tätigkeiten. Da der Spezialbibliothekar vielfach allein oder nur mit wenigen qualifizierten Berufskollegen zusammenarbeitet, muß er viele Kompetenzen in sich vereinen, die in größeren Bibliotheken arbeitsteilig von Mitarbeitern unterschiedlicher Qualifikationsstufen wahrgenommen werden.

Spezialbibliotheken befinden sich in den unterschiedlichsten Stadien des Wandels. Während in eher traditionellen Bibliotheken noch die Funktion des Medienverwalters vorherrscht, übernehmen viele Informationszentren bereits Aufgaben des Informationsmanagements. Um zukünftig eine gewichtige Funktion im Rahmen des Wissensmanagements zu spielen, müssen Spezialbibliothekare in der Organisation ihre Rolle als Wissensmakler, die Bedeutung der Bibliothek als Wissensressource und die Relevanz der Wissensinhalte herausstellen. Ohne eine aktive Beteiligung der Informationsfachleute besteht in den Institutionen die Gefahr, bei der Einführung von Wissensmanagement inhaltliche Aspekte gegenüber der Informatik und Informationstechnologie zu vernachlässigen.



## 5 Formulierung eines Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare

### 5.1 Allgemeines

Im vorliegenden Kapitel wird auf Basis der beschriebenen zukünftigen Qualifikationsanforderungen für die Informationsberufe (s. Kap. 1.3), der durch die Auswertung der Stellenanzeigen ermittelten Anforderungen (s. Kap. 3) sowie aufgrund der vorgestellten Aufgaben von Spezialbibliotheken (s. Kap. 4) ein Anforderungsprofil für Spezialbibliothekare entwickelt.

Der Bedarf eines Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare ergibt sich aus der gegenwärtigen Situation für die Informationsspezialisten, die die Special Libraries Association wie folgt charakterisiert:

“At a time when professionals in all fields are being encouraged to invest in themselves and to prepare for employment as independent contractors, it is critical that special librarians define their unique competencies and that they continue to improve the range of professional and personal competencies that will form the basis for their future careers.”<sup>660</sup>

Im engeren Kontext der vorliegenden Arbeit leitet sich der Bedarf eines speziellen Anforderungsprofils für Spezialbibliothekare aus den folgenden Faktoren ab:

- Das Berufsfeld Spezialbibliothek stellt einen konstanten Arbeitsmarkt dar mit einem entsprechenden Bedarf an Aus- und Fortbildung. Diese These wurde durch die Analyse der DBS und durch eigene statistische Untersuchungen verifiziert (s. Kap. 2.4.1 und 3.3).
- Aufgabenspektrum und Arbeitsorganisation in Spezialbibliotheken unterscheiden sich charakteristisch von denen in größeren wissenschaftlichen Bibliotheken, wie die Ausführungen in Kapitel 4 belegen, und bedingen besondere Qualifikationsanforderungen an Spezialbibliothekare.
- Die Analyse des Arbeitsmarktes und der spezialbibliothekarischen Arbeitsschwerpunkte führt zu der Schlußfolgerung, daß die Ausbildung für eine Tätigkeit im Berufsfeld Spezialbibliotheken auf der Diplomebene anzusiedeln ist. Die Qualifizierung für Spezialbibliotheken sollte folglich in der FH-Ausbildung Berücksichtigung finden.

Für die Arbeit in einer Spezialbibliothek ist ein Kanon von Fähigkeiten unerlässlich; gleichzeitig sind diese auch für andere Arbeitsbedingungen von Bedeutung und können nicht eindeutig zugeordnet werden. Ein Kompetenzprofil explizit für Spezialbibliothekare muß die besondere Aufgabenstellung und Arbeitssituation beachten. Da der Spezialbibliothekar allein oder mit nur wenigen Berufskollegen zusammenarbeitet, ist eine Mehrfachkompetenz gefordert.

Das bedeutet jedoch nicht, daß diese Kompetenzen nicht auch für andere Berufe relevant sind.<sup>661</sup> Das zu erarbeitende Anforderungsprofil für Spezialbibliothekare ist nicht

<sup>660</sup> Competencies for special librarians of the 21st century (1996), S. 1

Die Publikation liegt auch in deutscher Sprache vor: Kompetenzen für Spezialbibliothekare des 21. Jahrhunderts (1997).

<sup>661</sup> Die von der SLA definierten Kompetenzen für Spezialbibliothekare wurden im amerikanischen Bibliothekswesen diskutiert. Deborah S. Grealy und Barbara A. Greenman belegen, daß Bibliothekare mit den entsprechenden Kompetenzen auch die zukünftige Entwicklung in den Hochschulbibliotheken deutlich positiv beeinflussen würden. – Vgl. Grealy/Greenman (1998)

als Maßnahme der Abgrenzung gegenüber anderen BID-Arbeitsfeldern zu interpretieren. Vielmehr bildet das Spektrum der Kompetenzen mit den erforderlichen Ausprägungen ein spezifisches Anforderungsprofil für Spezialbibliothekare als wichtige Basis für eine praxisorientierte Aus- und Fortbildung.

### 5.1.1 Zielsetzung

Die Formulierung eines spezialbibliothekarischen Kompetenzprofils verfolgt hinsichtlich verschiedener Adressaten die nachgenannten Ziele:

- Primäre Zielgruppe sind die Ausbildungsinstitutionen für Informationsspezialisten. Das Profil bietet Anlaß zu überdenken, ob der Arbeitsmarkt Spezialbibliotheken durch bestehende Studienangebote bedient werden soll. In diesem Fall kann der Anforderungskatalog Anregungen zur Erweiterung, Aktualisierung oder strukturellen Veränderung bestehender Curricula geben.
- Daneben wendet sich das Kompetenzprofil an Studieninteressenten, um bereits in der Phase der Berufswahl fähige Studienbewerber auf das Berufsfeld Spezialbibliotheken aufmerksam zu machen.
- Im Studienverlauf liefert das Profil den angehenden Informationsfachleuten Detailinformationen, um die zielstrebige Berufswahl innerhalb der Informationsberufe zu unterstützen. Entscheiden sich Studierende nach dem Grundstudium bewußt für eine spätere Tätigkeit in Spezialbibliotheken, so können sie das Anforderungsprofil als einen Leitfaden nutzen, um z. B. passende Wahlpflichtfächer, Praktika oder Projekte zu wählen, die besonders geeignet sind, Kompetenzen für den spezialbibliothekarischen Arbeitsplatz zu vermitteln.
- Arbeitgeber, in deren Verantwortung die Einstellung von Spezialbibliothekaren liegt, sind eine wichtige, jedoch schwer erreichbare Zielgruppe. Hier ist es das Ziel, das Bewußtsein dafür zu schaffen, daß qualitativ hochwertige Informationsarbeit fachlich qualifiziertes Personal voraussetzt. Gleichzeitig ist möglichen Arbeitgebern das Potential von Informationsspezialisten und der erreichbare Nutzen für die Organisation plausibel aufzuzeigen. Um eine Berücksichtigung von Bibliothekaren und Dokumentaren für Positionen im Rahmen des Informations- und Wissensmanagements zu erreichen, kommt der Öffentlichkeitsarbeit in Richtung dieser Zielgruppe künftig eine Schlüsselfunktion zu.
- Ebenso mag sich das Kompetenzprofil für Spezialbibliothekare in der Praxis als Argumentationshilfe gegenüber ihren nicht-bibliothekarischen Arbeitgebern als hilfreich erweisen, um über die Kompetenzen von Informationsspezialisten zu informieren.
- Bei der Einstellung von Personal in Spezialbibliotheken kann das Instrument als Qualifikationsprofil die Auswahl geeigneten Personals erleichtern.
- Für den Berufspraktiker stellt es eine Möglichkeit der Selbstevaluation dar und kann zur Planung und Organisation der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung herangezogen werden (s. auch Kap. 7.6.1).

Das in Kapitel 5.2 bis 5.7 vorgelegte Kompetenzprofil bildet die Grundlage für die obengenannten Ziele. Dem entspricht die Ausführlichkeit der Darstellung, die verwendete Terminologie und die Darstellungsform. Auf Basis dieser Ausführungen lassen sich adressatengerecht formulierte und aufbereitete Veröffentlichungen für die verschiedenen obengenannten Zielgruppen formulieren.

### 5.1.2 Qualifikationsanforderungen an Spezialbibliothekare – Auswertung bisheriger Veröffentlichungen

Zunächst wird die Behandlung des Themas Kompetenzen für Spezialbibliothekare in der Fachliteratur in chronologischer Folge resümiert. Ebenso finden dabei Studien zu Qualifikationsanforderungen in benachbarten Berufsfeldern Berücksichtigung.

In Deutschland äußerte Wilhelm Grunwald 1954 erste Überlegungen zur Qualifikation von Spezialbibliothekaren. Er geht dabei von einer fachwissenschaftlichen Vorbildung des Spezialbibliothekars aus und stellt fest:

„Völlig neuartige Anforderungen treten in Spezialbibliotheken im Vergleich zu Universalbibliotheken nur wenige auf; aber die allen Bibliotheken gemeinsamen Aufgaben bekommen in Spezialbibliotheken ihre charakteristischen Akzente und Gewichte. Entscheidend ist in jedem Falle die Persönlichkeit des Bibliothekars; seine Auswahl und Ausbildung verdienen daher die größte Aufmerksamkeit.“<sup>662</sup>

Die 1989 von Paul Kaegbein<sup>663</sup> initiierte ASpB-Mitgliederbefragung zu Ausbildungs- und Fortbildungsinhalten, zeigte die Bedeutung von spezifischen Fachkompetenzen (Online-Recherchen und Kenntnissen zur „grauen“ Literatur) und der Managementkompetenz.

Im Rahmen ihrer Dissertation legte Elisabeth Vogel 1992 eine Studie zu Qualifikationsanforderungen für das Informationsressourcen-Management vor.<sup>664</sup> Die Bestimmung der Qualifikationsanforderungen folgt dabei dem Prinzip, die Qualifikationsbereiche entlang der Aufgabengruppen bzw. der Fachgebiete und Persönlichkeitsbereiche zu definieren.<sup>665</sup>

Das im Auftrag der ASpB von Marianne Schwarzer und Paul Kaegbein erarbeitete Berufsbild der Spezialbibliothekare<sup>666</sup> wendet sich sowohl an angehende Spezialbibliothekare als auch an die Ausbildungsinstitutionen. Es betont prägnant die besonderen Rahmenbedingungen des Bibliothekstyps und vermittelt ein realistisches Bild der in Spezialbibliotheken zu leistenden Tätigkeiten. Das Qualifikationsprofil bleibt – bedingt durch die Kürze der Publikation – relativ allgemein, weist aber auf den hohen Fortbildungsbedarf und die Bedeutung von Management- und sozialer Kompetenz hin.

Im Hinblick auf Firmenbibliotheken skizzierte Lorraine Schulte<sup>667</sup> von der SLA die Qualifikationsanforderungen an die „Informationsspezialisten der Zukunft“. Sie hob dabei die Bedeutung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse hervor und wies auf die Entwicklungstendenz in Richtung Informationsmanagement hin.

Neben der spezialbibliothekarischen Berufspraxis beschäftigten sich auch Vertreter der Ausbildungsinstitutionen mit dem spezifischen Kompetenzprofil und der Frage der Vermittlung. In seiner viel zitierten Veröffentlichung „Generalist und Spezialist“ analy-

---

<sup>662</sup> Grunwald (1954), S. 186

<sup>663</sup> vgl. Kaegbein (1991)

<sup>664</sup> Informationsmanagement : berufliche Anforderungen und Konsequenzen für die Ausbildung – vgl. Vogel (1992)

<sup>665</sup> vgl. Vogel (1992), S. 106-124

<sup>666</sup> vgl. Schwarzer/Kaegbein (1993)

<sup>667</sup> vgl. Schulte (1993). – Das Original des von Ermute Lapp übersetzten Artikels erschien u. d. T.: Corporate special libraries : future staff competencies als erster Band der „SLA occasional papers series“.

sierte Franz Fischer<sup>668</sup> 1991 das Berufsbild der Spezialbibliothekare und forderte als Konsequenz eine Neustrukturierung der Ausbildung (s. auch Kap. 6.2). Auf der ASpB-Tagung 1997 referierten zwei Dozenten<sup>669</sup> über die Wege der Vermittlung von Kompetenzen für Spezialbibliothekare an den Fachhochschulen in Potsdam und Hannover.

Im Vorfeld der Planung des Studienganges Informationswirtschaft an der FH Köln untersuchten Dagmar Dehnert-Kleibrink und Wolfgang G. Stock die Anforderung an Informationswirte. Danach ist für den betrieblichen Bereich der Informationswirtschaft zukünftig von einer engen Verwandtschaft bis zur Überschneidung der Berufe Informationswirt und Spezialbibliothekar auszugehen. Als geforderte Kompetenzen für den neuen Beruf werden angeführt:

„1. Informations- und Kommunikationstechnik, 2. Wirtschaft (insbesondere neue Organisationsstrukturen), 3. Informationsinhalte (in elektronischen Medien), 4. methodische Kompetenz: Umgehen mit Informationen, gekoppelt mit einer Reihe weiterer, eher randständiger Bereiche.“<sup>670</sup>

Auch das gemeinsame bibliothekarische Berufsbild 2000<sup>671</sup> stellt den Beruf des Bibliothekars anhand der Aufgabenbereiche und der erforderlichen Kompetenzen vor. Da Spezialbibliotheken nur am Rande Erwähnung finden, beschreiben die aufgeführten Kompetenzen das spezialbibliothekarische Qualifikationsprofil nur unvollständig.

Der Entwurf des Berufsbildes Dokumentar<sup>672</sup> nennt die erforderlichen Kompetenzen zusammenfassend und stellt ausführlich die unterschiedlichen dokumentarischen Tätigkeitsbereiche und die Qualifikationsanforderungen für die drei Ebenen des wissenschaftlichen Dokumentars, des Diplom-Dokumentars und des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste bzw. des bisherigen Dokumentationsassistenten vor. Die DGI-Mitglieder und die Fachöffentlichkeit sind seitens der DGI zu Stellungnahmen und zur Diskussion um ein gemeinsames bibliothekarisch-dokumentarisches Berufsbild aufgerufen.<sup>673</sup>

Im Rahmen des Projektes New Book Economy, das vom Europarat initiiert wurde,

„um die Bereiche der Buchbranche – Bibliothekswesen, Verlagswesen und Buchhandel – auf neue Anforderungen der sich entwickelnden Informationsgesellschaft vorzubereiten und sie dabei zu unterstützen, sich an den stattfindenden Strukturwandel anzupassen und neue Kompetenzen hinzuzugewinnen“,<sup>674</sup>

beschäftigte sich eine Projektgruppe mit dem Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten in wissenschaftlichen Spezialbibliotheken. Nach Auswertung der aktuellen Fachliteratur definierte die Projektgruppe erste Kompetenzanforderungen für Beschäftigte in Spezialbibliotheken und ermittelte einen umfangreichen Qualifizierungsbedarf.<sup>675</sup> Das

<sup>668</sup> vgl. Fischer (1991)

<sup>669</sup> Hans-Christoph Hobohm hebt vor allem die Bedeutung der Managementkompetenz hervor und zeigt die Vermittlung der Kompetenz an der FH Potsdam auf. – Vgl. Hobohm (1997)  
Die Verfasserin stellte den Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken der FH Hannover vor. – Vgl. Behm-Steidel (1997)

<sup>670</sup> Dehnert-Kleibrink/Stock (1997), S. 33

<sup>671</sup> vgl. Berufsbild 2000 (1998)

<sup>672</sup> vgl. Stoll/Nerlich (1999)

<sup>673</sup> vgl. Stoll (2000), S. 260

<sup>674</sup> Qualifizierungsbedarf in öffentlichen Bibliotheken und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken (1998), S. 5

<sup>675</sup> vgl. Otte (1998)

Resultat des NBE-Teilprojektes Spezialbibliotheken, unter Mitarbeit der Verfasserin, befindet sich in Vorbereitung zur Veröffentlichung.<sup>676</sup>

Das Projekt „Développer les EuroCompétences pour l'Information et Documentation“ (im folgenden: DECIDoc) startete 1997 mit dem Ziel,

„Qualifikationsniveaus und Ausbildungsabschlüsse für Informationsfachleute in verschiedenen europäischen Ländern vergleichbar zu machen, um damit die Beschäftigung im europäischen Ausland durch eine Zertifizierung nach gleichen Kriterien zu erleichtern.“<sup>677</sup>

Im April 1999 präsentierte die DGI als deutscher DECIDoc-Projektpartner der Fachöffentlichkeit den Entwurf für ein einheitliches europäisches Zertifizierungshandbuch, das bis Ende 1999 überarbeitet wurde. Das Zertifizierungshandbuch weist eine dreistufige Struktur auf: die erste Ebene definiert fünf Kompetenzgruppen, die sich auf der zweiten Stufe in insgesamt 33 Kompetenzbereiche untergliedern. Auf der dritten Ebene werden heute drei (ursprünglich vier) Kompetenzniveaus unterschieden. Die Bedeutung des DECIDoc-Projekts für die Qualitätssicherung der Fortbildung wird im Kapitel 7.6.3 dargestellt.

In den USA widmete sich die spezialbibliothekarische Fachliteratur bereits in den fünfziger und sechziger Jahren dem Thema Kompetenzen und Fähigkeiten, da man den Erfolg der Spezialbibliotheken im wesentlichen der Qualifikation des Personals zuschrieb.

In der Diskussion nahm die SLA als Lobby der Spezialbibliothekare eine Schlüsselrolle ein, beschäftigte sich mit dem besonderen Berufsbild, den spezifischen Aufgaben der Spezialbibliotheken und den daraus abzuleitenden Anforderungen an das Personal. 1985 führte Miriam H. Tees<sup>678</sup> eine erste Mitgliederbefragung innerhalb der SLA zum Thema Kompetenzprofil durch. Die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren wurde zunächst in einigen Foren der SLA behandelt und schließlich einem eigenen Komitee übertragen. Daneben beteiligten sich engagierte Spezialbibliothekare an der Diskussion und steuerten ihre eigenen Erfahrungen bei.<sup>679</sup> 1996 veröffentlichte die SLA den Report „Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century“. Das Kompetenzprofil wurde vom spezialbibliothekarischen Umfeld interessiert aufgenommen und fand ebenso internationale Anerkennung. Die anschließende gemeinsam von der SLA, der Medical Library Association (MLA) und der Association for Library and Information Science Education (ALISE) durchgeführte Untersuchung zur spezialbibliothekarischen Ausbildung zeigte, daß die Ausbildungsinstitutionen den Report bereits in die Reform der Curricula einbezogen hatten oder dies demnächst planten.<sup>680</sup>

Neben der SLA und der MLA, die 1991 ihr Statement „Platform for change“<sup>681</sup> publizierte, haben allein in den USA acht weitere BID-Berufsgruppen „Educational policy statements“ veröffentlicht.<sup>682</sup>

---

<sup>676</sup> vgl. Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

<sup>677</sup> Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation (1999), S. 4

<sup>678</sup> Die Ergebnisse der Befragung von 452 Spezialbibliothekare decken sich mit heutigen Einschätzungen, z. B. was den Stellenwert der Kommunikationskompetenz anbelangt. – Vgl. Tees (1986)

<sup>679</sup> vgl. Schulte (1993), Ojala (1993b), Siess (1994), Bates (1998)

<sup>680</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 19-20

<sup>681</sup> Die MLA definiert darin sieben Kompetenzbereiche und betont vor allem das lebenslange Lernen. – Vgl. Platform for change (1991)

Wie das allgemeine bibliothekarische Qualifikationsprofil wurde auch das der Spezialbibliothekare lange von der bibliothekarischen Fachkompetenz geprägt, allerdings deutlich weniger dominant.<sup>683</sup> Häufig unterschieden die Anforderungsprofile lediglich zwischen IuD-spezifischen Kenntnissen und allen übrigen Kenntnissen. Diese Abgrenzung erwies sich zunehmend dort als schwierig, wo Kenntnisse des einen Bereichs nicht ohne den anderen erlernbar sind. Nach dem sukzessiven Einsatz der EDV in den siebziger und achtziger Jahren und dem rasanten technologischen Fortschritt (z. B. durch das Internet) in den neunziger Jahren, setzt die bibliothekarisch-dokumentarische Sachkompetenz heute Kenntnisse der EDV und Informationstechnologie voraus. Diese Kenntnisse jedoch automatisch zu IuD-Kenntnissen zu deklarieren, verkennt den Sachverhalt.

Gleichzeitig ist aus der Forderung, Spezialbibliotheken seien wie Unternehmen zu führen, die Voraussetzung betriebswirtschaftlicher Kompetenz abzuleiten, ebenso wie eine entsprechende Haltung, Bereitschaft zur Verantwortung und persönliche Kompetenz.

Seit den neunziger Jahren wird die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen sowie persönlicher und sozialer Kompetenz einhellig für viele Berufe betont, so auch für Bibliothekare und besonders für Spezialbibliothekare. Sehr heterogen ist hingegen, was darunter verstanden wird: Das Spektrum reicht von intellektuellen Fähigkeiten (z. B. analytischem Denken), strukturellen Persönlichkeitsmerkmalen (z. B. Flexibilität) und Arbeitstugenden (z. B. Leistungsbereitschaft) bis hin zu sozialen Kompetenzen (z. B. Kommunikations- und Teamfähigkeit). Die ausgeprägte Kundenorientierung in Spezialbibliotheken sorgt für eine neue Akzentuierung der Kompetenzen. Ergänzt wird der Kompetenzkanon durch die Forderung nach der Anschlußfähigkeit der eigenen Fachkompetenz an die Wissenschaftsbereiche der Mutterorganisation. Besondere Relevanz gewinnt dieses bei der Integration von Informationsspezialisten in Teams innerhalb der Trägerinstitution.

Angesichts der hohen Veränderungsdynamik in den Spezialbibliotheken und ihren Trägerinstitutionen sowie der Flexibilität und der zunehmenden Unschärfe des Arbeitsmarktes, ist es die Aufgabe eines zukunftsorientierten Kompetenzprofils, die Bedeutung der kontinuierlichen Weiterqualifizierung und sich abzeichnende Veränderungstendenzen zu berücksichtigen. Mögliche Entwicklungsrichtungen zeigt die Untersuchung von Dough Church<sup>684</sup> auf, der in Nordamerika Spezialbibliothekare zu ihrer Rolle in den nächsten fünf Jahren befragte. Die Erwartungen zeichnen eine Perspektive mit den folgenden sechs Schlüsselfunktionen für Spezialbibliothekare:

- Informationsberatung,
- Analyse und Interpretation von Informationen,
- Unterstützung und Training von Endnutzern,
- Management von Intranet-Inhalten,
- Planung und Marketing von Informationsprodukten,
- Wissensmanagement für die Institution.<sup>685</sup>

---

<sup>682</sup> Vgl. hierzu die Zusammenstellung der „Educational policy statements“ der American Library Association, URL: <http://www.ala.org/alaorg/oa/educpol.html>.

<sup>683</sup> Insbesondere in der englischsprachigen Literatur wurde schon früh die persönliche Qualifikation hervorgehoben. – Vgl. Ashworth (1979)

<sup>684</sup> Die Informationen basieren auf dem „Information Services Panel“, zusammengestellt von Phase 5 Consulting Group Inc. nach Befragung von 1800 SLA-Mitgliedern in Nordamerika im Juni/Juli 1998. – Vgl. Church (1999)

<sup>685</sup> vgl. Church (1999), S. 4

Die Auswertung der vorliegenden Untersuchungen und Qualifikationsprofile verdeutlicht, daß ein zu definierendes Anforderungsprofil für Spezialbibliothekare heute neben der methodisch-fachlichen Kompetenz (als Kernkompetenz) ein breites Spektrum an weiteren Kompetenzen enthalten muß.

Alle aktuellen Veröffentlichungen zum Thema Kompetenzen für (Spezial-)Bibliothekare weisen jeweils einen Kanon von Kompetenzen aus, allerdings in einer breiten Vielfalt bezüglich der Differenzierung und Zuordnung der Kompetenzen.

- Die SLA unterscheidet in ihrem Report „Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century“ zwischen elf „professional competencies“ und 13 „personal competencies“.<sup>686</sup> Dabei beschränkt sich die Fachkompetenz nicht auf die IuD-spezifischen Kenntnisse:  
„Professional competencies relate to the special librarian's knowledge in the areas of information resources, information access, technology, management and research, and the ability to use these areas of knowledge as a basis for providing library and information services.“<sup>687</sup>
- Im Standardwerk „Handbook of special librarianship and information work“ differenziert Alison Scammell zwischen „professional information skills“ und „management skills“.<sup>688</sup>
- Die MLA definiert sieben Kompetenzbereiche von den fachwissenschaftlichen Kenntnissen (in Abhängigkeit zur jeweiligen Trägerinstitution), der Managementkompetenz, der Kompetenz für Informationsdienste, über die Kompetenz im Informationsmanagement, Kompetenz im Umgang mit Informationstechnologie bis zur Schulungskompetenz und Kenntnissen in Wissenschaft und Forschung zur Analyse und Interpretation von Informationen.<sup>689</sup>
- Die Library Association identifiziert in ihrer Anleitung zur persönlichen Weiterbildung die Kompetenzbereiche „library and information skills“, „personal effectiveness“, „management skills“ und „corporate skills“.<sup>690</sup>
- Hingegen unterscheidet das Berufsbild 2000 die methodisch-fachliche, soziale, kulturelle, betriebswirtschaftliche, technologische und wissenschaftliche Kompetenz.<sup>691</sup> Diese Einteilung findet sich in ähnlicher Form im dokumentarischen Berufsbild.<sup>692</sup>
- Die in Vorbereitung befindliche Publikation zum New-Book-Economy-Teilprojekt Spezialbibliotheken differenziert vier Kompetenzbereiche: Bibliothek und Information, Organisation/Träger, Management, Persönlichkeit sowie die alles umfassenden IT-Skills.<sup>693</sup>
- Das DECIDoc-Zertifizierungshandbuch definiert nach einer ersten Überarbeitung 33 Einzelkompetenzen, die den fünf Kompetenzbereichen zugeordnet wurden: Fachkenntnisse im Informationsbereich, Kommunikation und Präsentation, Informationstechnologie, Organisation und Management, Zusatzbereiche.

<sup>686</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1996), S. 4

<sup>687</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1996), S. 4

<sup>688</sup> vgl. Scammell (1997), S. 18, 19

<sup>689</sup> vgl. Platform for change (1991)

<sup>690</sup> vgl. The framework for continuing professional development (1992), S. 6

<sup>691</sup> vgl. Berufsbild 2000 (1998), S. 11

<sup>692</sup> vgl. Stoll/Nerlich (1999), Kap. 1.4, S. 5-6

<sup>693</sup> vgl. Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

### 5.1.3 Definition des Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare

Das zu erstellende Kompetenzprofil sollte sowohl der Definition des pädagogischen Kompetenzbegriffes (s. Kap. 1.1.1) entsprechen, als auch die branchen- und berufsspezifische Kategorisierung von Kompetenzen berücksichtigen. Für die Formulierung eines möglichst konkreten und aussagekräftigen Anforderungsprofils als Basis für Empfehlungen hinsichtlich der zukünftigen Aus- und Fortbildung (s. Kap. 7) wurde eine stärkere Differenzierung der Kompetenzen favorisiert.

Das Anforderungsprofil unterscheidet die folgenden sechs Kompetenzbereiche:

- Methodisch-fachliche Kompetenz,
- Wissenschaftskompetenz,
- Informationstechnologische Kompetenz (im folgenden IT-Kompetenz),
- Managementkompetenz,
- unternehmensbezogene Kompetenz,
- persönliche und soziale Kompetenz<sup>694</sup>.

Diese Struktur erlaubt eine präzise Beschreibung der einzelnen Kompetenzen und ermöglicht gleichzeitig, die Beziehungen und Überschneidungen zwischen den Kompetenzbereichen aufzuzeigen.

Die graphische Darstellung verdeutlicht die Vernetzung der Kompetenzen.

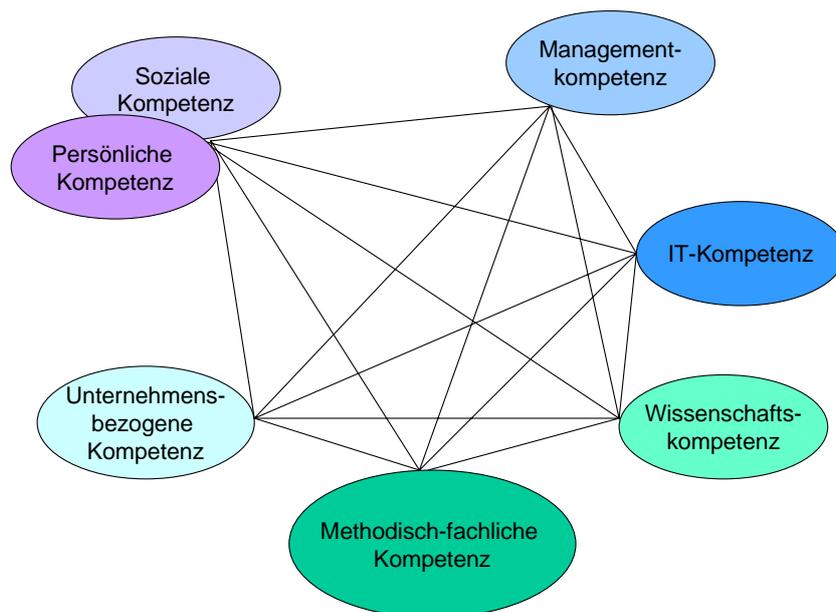


Abbildung 18: Kompetenzprofil für Spezialbibliothekare

Die Erarbeitung des Anforderungsprofils basiert auf folgenden Grundlagen:

- der Auswertung der bibliothekarischen Fachliteratur, insbesondere der Untersuchungen zu Anforderungsprofil und Kompetenzen von Bibliothekaren und Spezialbibliothekaren (s. Kap. 5.1.2);
- der statistischen Analyse von Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken (s. Kap. 3.4);

<sup>694</sup> Wie in Kapitel 1.1 dargestellt unterscheidet die Pädagogik zwischen Selbstkompetenz und sozialer Kompetenz. Beide stehen jedoch in engem Kontext zueinander und bedingen sich teilweise. Zur Vermeidung von Redundanz werden beide Kompetenzen zusammen behandelt. Die Begriffe Selbstkompetenz und persönliche Kompetenz werden synonym verwendet.

- den Ergebnissen des Praxissemesterkolloquiums des Studiengangs Bibliothekswesen an der FH Hannover im Sommersemester 2000;<sup>695</sup>
- zahlreichen Kommentaren und Rückmeldungen von Absolventen des Studienschwerpunktes Spezialbibliotheken;
- dem Ergebnis der Absolventenbefragung 2000 an der FH Hannover;<sup>696</sup>
- der langjährigen Lehrerfahrung der Verfasserin.

Das Kompetenzprofil untergliedert sich auf der ersten Ebene in die sechs unterschiedlichen Kompetenzbereiche, die jeweils in einem Unterkapitel (Kap. 5.2 bis 5.7) dargelegt werden. Auf der zweiten Ebene erfolgt die ausführliche Vorstellung und Analyse der einzelnen Kompetenz anhand der Aspekte Definition, Praxis, Inhalte und Vermittlung. Dabei werden die Kompetenzbereiche nicht gleichmäßig ausdifferenziert, sondern pragmatisch entsprechend des jeweiligen erforderlichen Differenzierungsgrades der Kompetenz beschrieben. Die dabei verwendeten Kriterien zur Strukturierung und ihre Bedeutung:

- **Definition:**  
Was ist unter der Kompetenz zu verstehen?  
Worin liegt die Bedeutung der Kompetenz für das spezialbibliothekarische Arbeitsfeld?
- **Praxis:**  
Welches Handeln wird durch die Kompetenz ermöglicht?  
Welche Eigenschaften und Verhaltensweisen treten auf?
- **Inhalte:**  
Welche Kenntnisse und Fähigkeiten bilden die Voraussetzung für die Wahrnehmung der einzelnen konkreten Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche in der spezialbibliothekarischen Praxis?
- **Vermittlung:**  
In welcher Lernphase – Ausbildung, Fortbildung oder Berufspraxis und in welcher Form läßt sich die Kompetenz vermitteln?  
Setzt die Kompetenz Basis-, grundlegende Fachkenntnisse, vertiefte Fach- oder Spezialkenntnisse voraus?  
In welcher Lehr- und Lernform sind die Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten erlernbar?

Die Heterogenität der Spezialbibliotheken hinsichtlich ihrer Größe und personellen Ressourcen, des Fachgebiets und der Art der Trägerorganisation sowie des Auftrags der Informationseinrichtung und der Position des Spezialbibliothekars erschwert die Formulierung eines *einheitlichen* Anforderungsprofils.<sup>697</sup>

---

<sup>695</sup> Am 03.03.2000 berichteten die Studierenden des Studiengangs Bibliothekswesen des 8. Semesters über ihre Erfahrungen im dreimonatigen Praktikum, das überwiegend in Spezialbibliotheken abgeleistet wurde; Praxiskolloquium (2000).

<sup>696</sup> Im Wintersemester 1999/2000 und Sommersemester 2000 führte ein studentisches Projekt unter Leitung von Gunter Bock am Fachbereich IK eine Absolventenbefragung in den Studiengängen Allgemeine Dokumentation und Bibliothekswesen durch. – Vgl. Absolventenbefragung IK (2000)

<sup>697</sup> Die SLA stellt dazu fest: “[...] it became apparent that the development of professional standards would be problematic at best. Among the obstacles identified were: that each special library is unique, so that no one set of standards would fit; that in special libraries, the standard of the parent organization would take precedence whenever there was a conflict between the two; that standards would be difficult if not impossible to enforce; and that the skill requirements in such areas as technology would be so diverse and evolutionary, that they would be almost impossible to keep current.” – Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1997), S. 4

Die Differenzierung unterschiedlicher Kompetenzniveaus wurde verworfen, zeigt doch die Revision des DECIDoc-Zertifizierungshandbuches, daß sich die Einstufung problematisch gestaltet, da die Übergänge fließend sind. Für die Arbeitssituation in Spezialbibliotheken, mit einem hohen Anteil an One-Person Libraries, erscheint die Zuordnung zu Niveaustufen wenig sinnvoll.

Als Konkretisierung bietet sich daher die Definition eines Modells einer Spezialbibliothek an. Das Anforderungsprofil ist ausgerichtet auf ein Informationszentrum/eine Spezialbibliothek bzw. einen Informationsspezialisten/Spezialbibliothekar mit den folgenden Charakteristika:

- Der Informationsspezialist leitet die Informationseinrichtung selbständig, er ist einem Manager (ohne bibliothekarische oder dokumentarische Qualifikation) unterstellt.
- Der Spezialbibliothekar arbeitet allein oder im Team mit einigen wenigen Fachkollegen oder mit Unterstützung von Assistenten oder angeleiteten Mitarbeitern.
- Der Informationsspezialist verfügt über eine Ausbildung als Diplom-Bibliothekar oder -Dokumentar.
- Die Informationseinrichtung gehört hinsichtlich des Medienbestandes zur kleinen bis mittleren Größenordnung.

Diese Merkmale und Konstellationen repräsentieren mehrheitlich die Arbeitssituation in Spezialbibliotheken in Deutschland und stellen ähnliche Qualifikationsanforderungen an die Spezialbibliothekare.

Die Entwicklung des Kompetenzprofils erfolgt auf Basis dieser Rahmensituation. Die Ausführungen zu den Kapiteln Praxis, Inhalte und Vermittlung sollen ein möglichst konkretes und umfassendes Bild zeichnen. Vollständigkeit bei der Nennung aller Kompetenzaspekte ist wegen der vielfältigen Formen der Spezialbibliotheken jedoch kaum erreichbar. Dort wo es zweckmäßig schien, wurde die komprimierte Darstellungsform als Tabelle gewählt.

## **5.2 Methodisch-fachliche Kompetenz**

### **5.2.1 Definition**

Die methodisch-fachliche Kompetenz stellt einen zentralen Teil der Sachkompetenz dar. Diese Kernkompetenz stützt die Funktion des Spezialbibliothekars als Informationsspezialisten in Bezug auf Informationsquellen, Publikationen, Inhalte und Medien. Die methodisch-fachliche Kompetenz bildet als berufsspezifische Fachqualifikation die Voraussetzung für:

- die Ausübung aller bibliothekarischen und dokumentarischen Tätigkeiten auf der operationalen Ebene und
- die Konzeption, Organisation und Weiterentwicklung der Informationseinrichtung auf der strategischen Ebene.

Für das Profil des Spezialbibliothekars sind die bibliothekarischen Fachkenntnisse um dokumentarische zu erweitern.<sup>698</sup>

---

<sup>698</sup> Die Aussage Norbert Fischers, „Unerlässlich aber erscheint es, daß der Bibliothekar, mindestens der Spezialbibliothekar, wenigstens grundlegend unterrichtet ist über die Organisation der Dokumenta-

Diese Forderung wird bestätigt durch das Berufsbild für Spezialbibliothekare,<sup>699</sup> die Analyse der Stellenanzeigen für Positionen in Spezialbibliotheken (s. Kap. 3.4) und die Erfahrungsberichte aus der Praxis.

### 5.2.2 Praxis

Die methodisch-fachliche Kompetenz bildet das Expertenwissen, die Basis für den Status des Bibliothekars als Informationsspezialist innerhalb der Trägerinstitution. Sie befähigt den Bibliothekar:

- den Informationsbedarf seiner Kunden zu ermitteln;
- darauf basierend Informationsdienstleistungen zu entwickeln und anzubieten;
- Informationsanfragen der Kunden durch Informationen und Dokumente aus in- und externen Quellen rasch zu bedienen;
- Kunden durch Informationsberatung und Training in ihrer Arbeit zu unterstützen;
- Informationen und Informationsressourcen zu bewerten, auf Relevanz zu prüfen, zu selektieren und aufzubereiten;
- zukunfts- und zielgruppenorientiertes Bestandsmanagement zu betreiben: Medien, Dokumente und Informationen auswählen, beschaffen, erschließen, verwalten und zur Verfügung stellen;
- eine der Bibliothek angemessene Aufbau- und Ablauforganisation einzurichten und sie den sich verändernden Bedingungen anzupassen;
- den Kunden und der Organisation den Wert und die Relevanz von Information zu verdeutlichen.

Damit stellt die methodisch-fachliche Kompetenz des Informationsspezialisten die zentrale Voraussetzung dar, um die Informationsversorgung der Organisation sicherzustellen und zum Erfolg der Organisation beizutragen.

Dabei ist der Spezialbibliothekar weniger der Verwalter von Medien, der zurückgezogen ordnet und systematisiert. Vielmehr agiert er als proaktiver Informationsmanager für die Trägerinstitution. Er identifiziert sich mit den Aufgaben der Organisation und seiner Kunden, analysiert Informationsprobleme, kennt den Informationsbedarf seiner Kunden und arbeitet ihnen aktiv zu. Damit kommt dem Spezialbibliothekar eine bedeutende Rolle im Informationsmanagement der Organisation zu, wie William Esrey ausführt:

“The special librarian is the one who monitors a river of information, identifies and selects key data that decision-makers should see, he channels it to the right people – before it becomes necessary to ask.”<sup>700</sup>

Der Spezialbibliothekar sieht das Geschehen in der Organisation stets aus der Perspektive des Informations- und Wissensmanagements und weist kontinuierlich auf den Wert der Information für die Trägerinstitution hin.

---

tion und ihr wichtigstes Schrifttum.“ – Fischer (1961), S. 577 – zeigt, daß dieses keine neue Forderung ist.

<sup>699</sup> vgl. Schwarzer/Kaegbein (1993)

<sup>700</sup> William Esrey zitiert nach: Bender (1997), S. 428

### 5.2.3 Inhalte

Die methodisch-fachliche Kompetenz umfaßt das bibliothekarische und dokumentarische Fachwissen sowie die Fähigkeit, Kenntnisse und Methoden zu analysieren, reflektiert anzuwenden und sie gegebenenfalls für die individuelle Anwendungssituation zu modifizieren und weiterzuentwickeln.

Da der „Generalist“<sup>701</sup> gefragt ist, benötigt der Spezialbibliothekar die breite Basis der bibliothekarischen und dokumentarischen Fachkenntnisse:

- Grundlagen des Informationswesens;
- Grundlagen der Dokumentation;
- Bibliotheksverwaltung;
- Publikationswesen;
- Formale Erfassung;
- Inhaltliche Erschließung;
- Informationsvermittlung einschließlich Online-Retrieval;
- Informationsdienstleistungen;
- Informations- und Wissensmanagement;
- IuD-Recht;
- Grundlagen der Informationswissenschaft.

Die folgende Tabelle untergliedert die methodisch-fachliche Kompetenz nach Anwendungsbereichen (Spalte 1), benennt konkrete Aufgabenbereiche des Spezialbibliothekars (Spalte 2) und leitet daraus einzelne Lernziele ab (Spalte 3).

---

<sup>701</sup> Die Verwendung der Begriffe „Generalist“ und „Spezialist“ im spezialbibliothekarischen Kontext basiert auf der viel beachteten Publikation von Franz Fischer „Generalist und Spezialist“; vgl. Fischer (1991). Die Anforderungen an den Spezialbibliothekar als „Generalist“ wird in der vorliegenden Arbeit unter den verschiedenen Blickwinkeln mehrfach erwähnt: hinsichtlich des Berufsbildes (s. Kap. 3.1), der Qualifikation des Personals (s. Kap. 3.4), der Arbeitsorganisation (s. Kap. 4.4 und 4.6) als auch unter der Perspektive der bisherigen Ausbildung (s. Kap. 6.2).

**Tabelle 16: Methodisch-fachliche Kompetenz - Aufgaben und Lernziele**

<b>Methodisch-fachliche Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Medienkompetenz	Auswahl und Bereitstellung aller für die Kunden relevanten Dokumente für die Spezialbibliothek	(1) Kenntnis des Publikationsprozesses und der speziellen Informations- und Kommunikationswege im jeweiligen Wissenschaftsgebiet (s. auch Wissenschafts- und unternehmensbezogene Kompetenz)
		(2) Fähigkeit, neue Strukturen und Entwicklungen im Buchhandel und Verlagswesen einschätzen und für die Bibliothek einsetzen zu können (z. B. Teilnahme an Zeitschriftenkonsortien) (s. auch Managementkompetenz)
		(3) Kenntnis der speziellen Publikationsarten („graue“ Literatur), ihrer Besonderheiten hinsichtlich Publikationsprozeß, Vertriebswege und Bezugsquellen
		(4) Kenntnisse über das elektronische Publizieren, mit besonderer Berücksichtigung des Fachgebietes der Organisation (Fachserver, Publikationen der Fachgesellschaften, elektronische Zeitschriften usw.) (s. auch Wissenschafts- und unternehmensbezogene Kompetenz)
		(5) Kenntnis der Besonderheiten, Vor- und Nachteile der verschiedenen Medien; Fähigkeit, die unterschiedlichen Medien zu vergleichen und sie bezüglich Kundennutzen, Kosten, Mehrwert, Einsatzmöglichkeiten usw. einschätzen zu können
		(6) Kenntnis über die wichtigsten Dokumentlieferdienste, Anbieter, Kostenstruktur, Lieferzeiten, Lieferwege und Rahmenbedingungen; Fähigkeit, für die jeweiligen Anforderungen den günstigsten Dienst für den einzelnen Beschaffungsfall auszuwählen
		(7) Kenntnis über die wichtigsten Fragen zum Lizenz-, Copyright- und Urheberrecht, Beschaffung, Speicherung, Vervielfältigung und Nutzung von Medien betreffend; Kenntnisse in Vertragsrecht, Konsortialrecht, um Verträge aushandeln und abschließen zu können s. auch (47)
	Beratung der Kunden beim Publizieren	s. oben (1) - (5), (7)

<b>Methodisch-fachliche Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Kundenorientierung und Dienstleistungsbereitschaft	Informationsbedarf der Kunden ermitteln	(8) Fähigkeit, unter Einsatz der Kenntnisse der empirischen Sozialforschung und der Statistik, Kundenprofile zu bestimmen und den Informationsbedarf der Zielgruppen mittels geeigneter Verfahren zu ermitteln (s. auch Wissenschafts- und unternehmensbezogene Kompetenz)
		(9) Kenntnisse der Methoden zur Evaluation; Fähigkeit, die Kundenzufriedenheit zu evaluieren
Informationsvermittlung	Kommunikation des Informationsbedarfs	(10) Fähigkeit, aus der Frage des Kunden und im Gespräch mit ihm den konkreten Informationsbedarf zu bestimmen (Kurzinformation, Auftrag zur Informationsrecherche bzw. -beschaffung) (s. auch: unternehmensbezogene, persönliche und soziale Kompetenz)
		(11) Fähigkeit, den Informationsbedarf zu analysieren, in einen Recherche-Auftrag zu transformieren (Fakten-, Literaturrecherche, Zusammenstellung eines Dossiers usw.), eine geeignete Recherche-Strategie in zweckmäßigen Informationsquellen zu entwerfen unter Berücksichtigung von Wichtigkeit, Dringlichkeit, Qualität, Kosten und Aufwand
	Auskunftserteilung	(12) Fähigkeit, auch unter Zeit- und Arbeitsdruck schnell Kurzauskünfte zu erteilen; vertiefte Kenntnis des fachspezifischen Referenzbestandes (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)
	Informationsrecherchen durchführen	(13) Kenntnis der konventionellen und elektronischen Informationsmittel, der wichtigsten allgemeinen bibliographischen Datenbanken und Quellen, sowie aller relevanten fach- und branchenspezifischen Datenbanken (inklusive Anbieter, Kosten, Umfang, Aktualität und Qualität)
		(14) Fähigkeit, unter Einsatz der Kenntnisse in den geeigneten Quellen erfolgreich und effizient zu recherchieren; Kenntnis der Suchmaschinen (Internet), Recherche-Strategien, Retrievalsprachen, Fach-Thesauri und Recherche-Techniken der Online-Datenbanken (s. auch IT-Kompetenz)
	Bewertung, Analyse und Selektion von Informationen	(15) Kenntnis von Relevanz-Analyseverfahren; Fähigkeit und Erfahrung in der qualitativen Bewertung und Selektion von Informationsquellen (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz )
	Aufbereitung von Recherche-Ergebnissen	(16) Fähigkeit, die Recherche-Ergebnisse entsprechend der Zielgruppen und der geplanten Informationsverwendung aufzubereiten (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz )

<b>Methodisch-fachliche Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Informations- dienstleistungen	Entwicklung neuer Produkte und Dienste	(17) Fähigkeit, ausgehend von der Kenntnis des Informationsbedarfs der Kunden und ihrem Informationsverhalten neue Dienste und Techniken zu prüfen, um auf ihrer Basis neue Produkte und Dienste zu konzipieren (z. B.: SDI-Dienste, Mail-Abruf-Dienste, Bibliotheks-Newsletter usw.)
	z. B. Angebot einer Bibliotheks-Homepage mit eigenem Web-Angeboten	Kenntnis des Informationsbedarfs der Kunden; Kenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit; gute Internet-Kenntnisse - s. (13) - (16), Kenntnisse im elektronischen Publizieren (s. auch IT-Kompetenz)
	z. B. Aufbau einer virtuellen Bibliothek	Gute Kenntnisse von Internet-Quellen, Kenntnisse zur Recherche von relevanten Quellen im Internet, Auswahl und Selektion geeigneter Quellen entsprechend dem Informationsbedarf der Kunden, Kenntnisse in der systematischen Aufbereitung (Annotationen, systematische Ordnung usw.) der Internetquellen, Kenntnisse im elektronischen Publizieren (s. auch IT-Kompetenz)
	Benutzerschulung	(18) Kenntnisse in Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Benutzerschulung (Durchführung von Bibliotheksführungen, Erstellen von Informationsblättern, Benutzungshilfen usw.)
	Training	(19) Kenntnisse in Konzeption und Praxis von Training, Erstellung von Schulungsmaterialien; Fähigkeit, Inhalte (z. B. zur Endnutzerrecherche) fach- und kundenorientiert zu vermitteln (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)
	Informationsberatung	(20) Fähigkeit zur individuellen Beratung von Kunden - s. auch (1) - (7) (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz, persönliche und soziale Kompetenz)
Informations- und Wissensmanagement	Mitwirkung beim Informations- und Wissens- management	(21) Kenntnis von Analyse- und Planungsmethoden für Gestaltung und Lenkung von Informationsflüssen; Fähigkeit zur Ermittlung von Informations- und Wissensressourcen (s. auch Wissenschafts-, persönliche und soziale Kompetenz)
	Dokumentenmanagement	(22) Fähigkeit, in Rücksprache mit dem Management Richtlinien für Bearbeitung, Nachweis, Verwaltung, Speicherung und Retrieval interner Dokumente zu entwickeln (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)

<b>Methodisch-fachliche Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Fortsetzung Informations- und Wissensmanagement	Aufbau interner Datenbanken	(23) Fähigkeit, auf Basis des Leitbildes, des Informationsbedarfs der Kunden und unter Auswertung der Recherche-Anfragen zu entscheiden, ob der Aufbau interner Datenbanken zur Verbesserung der Informationsversorgung sinnvoll ist (s. auch Wissenschafts- und unternehmensbezogene Kompetenz)
		(24) Fähigkeit zu Konzeption und Aufbau interner Datenbanken (z. B.: Produkt-, Faktendatenbanken, Datenbanken für spezielle Medien oder Dokumente zur Verwaltung von Recherche-Ergebnissen u. ä. (s. auch IT-, Wissenschafts- und unternehmensbezogene Kompetenz)
Medienbearbeitung (Geschäftsgang)	Auswahl und Erwerbung von Medien für Bestandsbildung und Kundenwünsche	(25) Kenntnis über die konventionellen und elektronischen Quellen zur Information über Neuerscheinungen, zum bibliographischen Nachweis und der Dokumentbeschaffung; s. auch (1) - (7)
		(26) Kenntnis der Methoden zur Auswahl von Medien für den Informationsbedarf der Kunden (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
		(27) Kenntnisse über den Einsatz elektronischer Bestellmöglichkeiten und Prüfung für deren Einsatz (Internet, EDIFACT usw.) s. auch (1) - (7) (s. auch IT-Kompetenz)
		(28) Kenntnisse über die Möglichkeiten, die Medien zum günstigsten Preis, auf dem optimalen Weg zu beschaffen (Preisvergleiche, gespaltene Preise, Lieferantenservice, Verhandlungen mit Lieferanten, Einsatz von Kreditkarten usw.)
	Rechnungsbearbeitung/ Haushaltsüberwachung	(29) Kenntnisse des Haushaltsrechts und der Titelgruppen (öffentlicher Dienst) sowie bezüglich Budgetierung und neuer Steuerungsmodelle (s. auch Managementkompetenz)
		(30) Kenntnisse zur Führung einer edv-gestützten Haushaltsüberwachungsliste, um Ausgaben und Festlegungen (z. B. Zeitschriftenabonnements) zu kalkulieren und jederzeit die optimale Ausschöpfung des Etats und eine sparsame Mittelverwendung sicherzustellen (s. auch Managementkompetenz)
	Inventarisierung	(31) Kenntnisse der Methoden und Instrumente der Inventarisierung für eine möglichst einfache und funktionale Bearbeitung; Fähigkeit, Instrumente und Methoden zu implementieren und anzupassen

<b>Methodisch-fachliche Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
	Formale Erfassung von Medien und Dokumenten	(32) Kenntnisse der Regelwerke RAK-WB, RAK für Nichtbuch-Materialien (RAK-NBM), gegebenenfalls weiterer medienspezifischer Regelwerke; Fähigkeit, Regelwerke anzuwenden und wenn nötig für den EDV-Einsatz, an Kundenbedürfnisse oder Medienspezifika zu modifizieren (vereinfachen oder erweitern)
		(33) Kenntnisse zur Erfassung von Metadaten für elektronische Dokumente (s. auch IT-Kompetenz)
		(34) Kenntnis der Verbundsituation und der bibliothekarischen Datenformate, um Möglichkeiten der Fremddatenübernahme und Verbundteilnahme zu prüfen und effiziente Verfahren der formalen Erfassung einzusetzen (s. auch IT-Kompetenz)
		(35) Kenntnisse zu EDV-Anwendungen in der formalen Erfassung: Retrokonversion, Migration, Kenntnis verschiedener EDV-Systeme
	Sachliche Erschließung von Medien und Dokumenten	(36) Kenntnis der wichtigsten Sacherschließungsinstrumente: RSWK, Basisklassifikation, Dewey Decimal Classification (DDC), Universal Decimal Classification (UDC) in Aufbau und Anwendung (mit den wichtigsten Vor- und Nachteilen); Fähigkeit, diese Instrumente anzuwenden
		(37) Vertiefte Kenntnis der für das Fachgebiet oder die Branche spezifischen und relevanten Sacherschließungssysteme und Thesauri; Fähigkeit, diese Instrumente anzuwenden (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
		(38) Fähigkeit, auf Basis der Fachkenntnisse (36), (37) ein geeignetes Sacherschließungssystem auszuwählen, es an die Bedürfnisse der Bibliothek anzupassen, bzw. notfalls ein geeignetes Instrumentarium selbst zu entwickeln (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
		(39) Kenntnisse zum Verfassen von Abstracts und Zusammenfassungen (s. auch Wissenschafts- und unternehmensbezogene Kompetenz)
Bestandsmanagement	Bestandsbildung	(40) Fähigkeit, auf Basis des Leitbildes der Spezialbibliothek einen Bestandsentwicklungsplan zu erstellen (s. auch Management- und unternehmensbezogene Kompetenz)
	Bestandspräsentation	(41) Kenntnisse über die verschiedenen Aufstellungsformen und Anforderungen an Aufstellungssystematiken und Signaturenbildung; Fähigkeit, ein geeignetes System auszuwählen, anzupassen, zu entwickeln und einzuführen

<b>Methodisch-fachliche Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Fortsetzung Bestandsmanagement	Fortsetzung Bestandspräsentation	(42) Kenntnisse über die verschiedenen Aufstellungsarten (zentral/dezentral, Freihand/Magazin) mit Vor- und Nachteilen und Anwendungsbereichen
		(43) Fähigkeit, unter Berücksichtigung des Informationsbedarfs und der Arbeitsweise der Kunden ein Konzept für die Medienaufstellung zu entwickeln (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
	Archivierung und Deakquisition	(44) Fähigkeit, auf Basis des Leitbildes und in Abstimmung mit der Informationspolitik der Organisation ein Konzept zur Archivierung, Bestandspflege und Aussonderung zu erarbeiten und zu realisieren (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
	Organisation der Ausleihe von Medien	(45) Kenntnisse über konventionelle und edv-gestützte Ausleihsysteme; Fähigkeit zur Auswahl bzw. Optimierung des Ausleihnachweises unter Berücksichtigung von Bestandspräsentation, Ausleihfrequenzen, Benutzerfreundlichkeit und Arbeitseffektivität
		(46) Kenntnisse über Verfahren zur Buchsicherung und Selbstverbuchung; Fähigkeit, den Bedarf für die Bibliothek einzuschätzen und geeignete Systeme einzuführen (s. auch IT-Kompetenz)
Informationsrecht, Urheberrecht	Berücksichtigung der rechtlichen Bestimmungen bei der Erwerbung, der Ausleihe, Vervielfältigung usw.	(47) Kenntnisse des Urheberrechts; Kenntnisse zu Preisbildung, Rabatt- und Zollregelungen; Kenntnisse des Datenschutzes, der Pflichtablieferung, Bibliothekstantieme und Betreiberabgabe; Kenntnisse der Rahmenbedingungen für Benutzungsordnungen, Gebührenerhebung usw.; Fähigkeit, Lizenzverträge auszuhandeln
Bibliotheksausstattung	Gestaltung einer optimalen Arbeitsumgebung für Mitarbeiter und Kunden	(48) Kenntnisse zur Einrichtung und Ausstattung von Bibliotheken, Raumbedarfsanalyse
		(49) Kenntnis von ergonomischen Arbeitsplatzrichtlinien und -empfehlungen (s. auch IT-Kompetenz)
		(50) Fähigkeit einen Sicherheits- und Katastrophenplan zu erstellen (Vorsorge gegen Feuer, Wasser, Stromausfall), Bestandssicherung, Versicherungen, Checkliste mit Notfalladressen usw.

### 5.2.4 Vermittlung

Die Vermittlung der methodisch-fachlichen Kompetenz ist zentrale Aufgabe der **Ausbildung** in bibliothekarischen und dokumentarischen Studiengängen.

Der Spezialbibliothekar benötigt ein breites Basiswissen in allen bibliothekarischen und dokumentarischen Bereichen. Die Vermittlung sollte anwendungsorientiert und in exemplarischer Form erfolgen. Die so erlangte Berufsfähigkeit bildet die Grundlage, um in der Berufspraxis den Wissenstransfer zu leisten: geeignete Methoden, Arbeitsweisen und Systeme auswählen, anwenden oder auf die vor Ort gegebenen Bedürfnisse modifizieren zu können.

Der Bedarf an **Fortbildung** im Bereich der fachlich-methodischen Kompetenz ist trotz der Vermittlung in der Ausbildung hoch, bedingt durch:

- den rasanten technologischen Wandel und seinen Einfluß auf die Informationsarbeit;
- die verstärkte kunden- und dienstleistungsorientierte Ausrichtung der Bibliotheken;
- die bisherige Trennung von bibliothekarischer und dokumentarischer Ausbildung, die zu Defiziten im jeweils anderen Berufsfeld führte;
- die zukünftige Aufgabe des Informations- und Wissensmanagements.

Der Fortbildungsbedarf wird durch ein umfangreiches Angebot von Seminaren abgedeckt. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Medienbearbeitung, Bestandsmanagement und Medienkompetenz. Hingegen ist der Themenkomplex Informations- und Wissensmanagement gegenwärtig im Fortbildungsangebot unterrepräsentiert ist.<sup>702</sup>

Über aktuelle Neuigkeiten in den jeweiligen Arbeitsbereichen informieren regelmäßig stattfindende Tagungen wie der Deutsche Bibliothekartag, der Dokumentartag und die Arbeitstagungen der Arbeitsgemeinschaften. Für den Erfahrungsaustausch, das Einholen von Rat und Empfehlungen sowie zum Aufbau eines persönlichen Netzwerkes bieten sich Kontakte auf Konferenzen, die Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften und die Subskription von Mailing-Listen an.

Bevor die Vermittlung der methodisch-fachlichen Kompetenz in komprimierter tabellarischer Form dargestellt wird, soll als ein Beispiel für die Vermittlung eines klassisch bibliothekarischen Kompetenzbereichs die Ausbildung von angehenden Spezialbibliothekaren im Bereich Formale Erfassung erläutert werden.

Während Kenntnisse zur formalen Erfassung lange Zeit unumstritten als eines der wichtigsten Kernfächer in der bibliothekarischen Ausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken galten, wird heute die Relevanz dieser Kenntnisse und damit ihr Stellenwert in der Ausbildung in Frage gestellt. Bibliotheken und IuD-Stellen vertreten meist die Auffassung, daß

„diese Fähigkeiten [...] sowohl beim Input, als auch beim Output für wichtig erachtet werden und [...] auch in der Zukunft benötigt werden.“<sup>703</sup>

<sup>702</sup> Eine erste zielgruppenorientierte Fortbildungsveranstaltung „Knowledge management in small special libraries“ wurde am 20.05.2000 vom EDBI durchgeführt.

<sup>703</sup> Das zitierte Ergebnis bezieht sich auf eine Untersuchung des FB IuD der FH Darmstadt. – Mühlhan/Müller (1995), S. 218

Die Befragung der Absolventen hingegen liefert eine abweichende Einschätzung:

„Hier wurden formale Erfassung und Erschließung durchweg als unwichtig dargestellt.“<sup>704</sup>

Da die Mehrheit der Spezialbibliothekare durch Anwendung des integrierten Geschäftsgangs oder wegen fehlender Fachkollegen mit der Aufgabe der formalen Erfassung betraut sind, gehören Kenntnisse auf dem Gebiet sicherlich weiter zum unverzichtbaren Pflichtprogramm der Ausbildung. Allerdings ist es für Spezialbibliothekare wichtiger, die Prinzipien zu verstehen und den Transfer auf EDV-Systeme leisten zu können, als das Regelwerk inklusive aller Sonderregeln zu lernen. Dabei sollte die traditionelle Orientierung auf den internen Betriebsablauf (Input) durch eine stärkere Ausrichtung auf das Ergebnis (Output) ersetzt werden. In diesem Zusammenhang sind Benutzerfreundlichkeit, Recherche-Möglichkeiten entsprechend des Informationsbedarfs, Verhältnis von Aufwand und Nutzen sowie Qualitätsstandards zu thematisieren. Fragen wie Verbundbeteiligung, Datenübernahme, Vereinfachung bzw. Abwandlung von Regelwerken können in der Ausbildung problemorientiert behandelt werden und bereiten auf die rationelle Organisation der formalen Erfassung in der Praxis vor.

Spezielle Kenntnisse sind bei Bedarf in der Praxis über Fortbildung zu erwerben, z. B.: Kenntnis der verschiedenen Verfahren und Methoden der Retrokonversion, um eigene Konversionsprojekte je nach vorliegender Katalogsituation, finanziellen und personellen Ressourcen als Auftragsprojekt oder in Eigenregie kalkulieren und durchführen zu können.<sup>705</sup> Auch die Regelwerke für die Erfassung spezieller Medien (z. B.: RAK-NBM, RAK-Musik, RAK für Parlamentsbibliotheken – RAK-PB) lassen sich per Fortbildung vermitteln. Die Regelungen, Arbeitsweisen und Entwicklungen in den Verbänden erlernt der Spezialbibliothekar aufbauend auf der Basis des Ausbildungswissens im Detail am besten in der praktischen Anwendung.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Vermittlung der methodisch-fachlichen Kompetenz und zeigt geeignete Vermittlungswege auf. Für die einzelnen Kompetenzbereiche werden Umfang und Tiefe der benötigten Kenntnisse bestimmt, gestaffelt von Basiskenntnissen, über gründliche Fach-, vertiefte Fach- bis zu Spezialkenntnissen.

---

<sup>704</sup> Mühlen/Müller (1995), S. 218

<sup>705</sup> Erfahrungsberichte und nützliche Checklisten (u. a. auch von Spezialbibliotheken) finden sich in: Retrokonversionsprojekte, Planung und Durchführung (1996).

**Tabelle 17: Methodisch-fachliche Kompetenz - Vermittlung**

<b>Vermittlung der methodisch-fachlichen Kompetenz</b>				
<b>Kompetenzbereich</b>	<b>Umfang / Tiefe der Kenntnisse</b>	<b>Ort der Vermittlung</b>	<b>Theorievermittlung</b>	<b>Vermittlung praktischer Fähigkeiten / Praxisbezug</b>
Grundlagen des Informationswesens	Gründliche Fachkenntnisse	Ausbildung	Seminar, Vorlesung	Übung: Internet-Erkundungen der Bibliothekstypen usw.; Exkursion
Grundlagen der Dokumentation	Gründliche Fachkenntnisse	Ausbildung	Seminar, Vorlesung	Übung: Internet-Erkundungen; Exkursion
Bibliotheksverwaltung	Gründliche Fachkenntnisse	Ausbildung	Seminar	Übung: Anwendung von Bibliothekssystemen (EDV-Labor); Praktikum
Publikationswesen	Gründliche Fachkenntnisse; Spezialkenntnisse: spez. Publikationen	Ausbildung	Seminar	Übung: Elektronisches Publizieren; Exkursion
Formale Erfassung	Gründliche Fachkenntnisse; Spezialkenntnisse: spez. Regelwerke	Ausbildung; (Fortbildung) <sup>706</sup>	Vorlesung, Seminar	Übung: Einsatz von Verbundsystemen und Datenbanken im Labor
Inhaltliche Erschließung	Gründliche Fachkenntnisse; spezielle fachbezogene Thesauri und Systematiken	Ausbildung  (Fortbildung)	Seminar, Vorlesung	Übung: Verfassen von Abstracts usw.; EDV-Anwendung
Informationsvermittlung, -dienstleistungen	Vertiefte Fachkenntnisse  Fachbezogene Spezialisierung	Ausbildung  (Fortbildung/Praxis)	Seminar	Online- und Internet-Übungen, Erstellung von Dienstleistungen, Eigenarbeit, konventionelle Übungen in Bibliotheken
Informations- und Wissensmanagement	Gründliche bis vertiefte Fachkenntnisse	Ausbildung Fortbildung	Seminar	Planspiele, Projektarbeit, Praktikum
IuD-Recht	Gründliche Fachkenntnisse; Aktualisierung und Spezialisierung	Ausbildung Fortbildung	Seminar	Analyse von Bibliotheksordnungen, Lizenzverträgen usw.
Grundlagen der Informationswissenschaft	Basiskenntnisse	Ausbildung	Seminar	Untersuchungen zum Informationsverhalten, Zitatanalysen usw.
Betriebslehre von Spezialbibliotheken	Vertiefte Fachkenntnisse (z. B. im Studienschwerpunkt, s. Kap. 7.4.4); Spezialkenntnisse	Ausbildung  Fortbildung, Praxis	Seminar	Praktikum; Erkundung von Spezialbibliotheken; Planspiele; Projektarbeit

<sup>706</sup> „(Fortbildung)“ bedeutet, daß Spezialkenntnisse, die nicht Gegenstand der Ausbildung sind, gegebenenfalls durch Fortbildung zu ergänzen sind.

## 5.3 Wissenschaftskompetenz

### 5.3.1 Definition

Die Wissenschaftskompetenz ist gleichfalls eine Komponente der Sachkompetenz. Sie umfaßt Kenntnisse zur Wissenschaftsorganisation im weitesten Sinne und bildet die Basis für die Funktion des Spezialbibliothekars als Vermittler von Information und Wissen im fachspezifischen und wissenschaftlichen Umfeld der Trägerorganisation.

Viele der in Kapitel 5.1.2 vorgestellten Untersuchungen zu Kompetenzprofilen verzichten auf die Definition von Wissenschaftskompetenz als eigenständigen Kompetenzbereich.<sup>707</sup> Da sich der Spezialbibliothekar durch die Einbindung in eine Organisation jedoch stets in engem Kontakt zu einem mehr oder weniger wissenschaftlich geprägten Umfeld befindet, kommt der Kompetenz hier eine größere Bedeutung zu als in anderen BID-Berufsfeldern.

Einerseits unterstützt die Wissenschaftskompetenz die fachlich-methodische Kompetenz (z. B. durch Kenntnisse des wissenschaftlichen Arbeitens, der empirischen Sozialforschung, der Statistik usw.), andererseits besteht ein Zusammenhang zur unternehmensbezogenen Kompetenz (s. Kap. 5.6).

### 5.3.2 Praxis

Die Wissenschaftskompetenz ist Voraussetzung für die Aufgabe des Spezialbibliothekars als Informationsvermittler und Kooperationspartner in einem fachspezifischen und/oder wissenschaftlichen Umfeld. Sie befähigt den Spezialbibliothekar:

- sich in die Wissenschaftsdisziplin, das Fachgebiet oder die Branche der Trägerinstitution einzuarbeiten;
- mit den Wissenschaftlern und Fachleuten als Kunden zu kooperieren und zu kommunizieren;
- sich in die Arbeitsweise, das Informationsverhalten und die Informationsverarbeitung der Kunden hineinzusetzen;
- die Organisation bzw. die Kunden beim wissenschaftlichen Publizieren zu unterstützen;
- Kenntnisse und Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens zum professionellen Management der Bibliothek einzusetzen.

Um als Informationsspezialist in der Organisation anerkannt zu werden, benötigt der Spezialbibliothekar genügend Einblick in das Fachgebiet der Trägerorganisation. Gleichzeitig muß er in seiner eigenen Profession wissenschaftliche Methoden einsetzen und dieses gegenüber der Organisation demonstrieren.

---

<sup>707</sup> Im Berufsbild 2000 wird die wissenschaftliche Kompetenz als eine von sechs Kompetenzen aufgeführt. – Vgl. Berufsbild 2000 (1998), S. 11

### 5.3.3 Inhalte

Die Wissenschaftskompetenz umfaßt sehr verschiedenartige Kenntnisse zu den Bereichen:

- Wissenschaftsorganisation;
- Produktion von Wissen, Informationsverhalten von Wissenschaftlern, Informationsverarbeitung, Publikationsverhalten und -zyklen in den Wissenschaften;
- Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens und Publizierens;
- Fremdsprachen;
- Interkulturelle Kompetenz;
- Methoden der empirischen Sozialforschung;
- Statistik.

Die Fachkompetenz im Bereich **Wissenschaftsorganisation** umfaßt die Fähigkeit, Fachbegriffe, Probleme, Sachverhalte und Themen den Wissenschaftsdisziplinen zuzuordnen zu können, sowie die Kenntnis der wichtigsten Organisationen von Wissenschaft und Forschung, ihrer Zusammenhänge und Infrastruktur.

Spezialbibliotheken sind eingebunden in die **Produktion von Wissen**: Wissenschaft verarbeitet Information und produziert Wissen, das in Publikationen einfließt. Die veröffentlichten Informationen werden wiederum von Wissenschaftlern verwertet und zu neuem Wissen weiterentwickelt. Um den Prozeß aktiv zu unterstützen, muß der Informationsspezialist über Kenntnisse der Informations- und Wissensproduktion verfügen und Veränderungen, z. B. im Informations- und Publikationsverhalten von Wissenschaftlern, Beschleunigung von Publikationszyklen oder neue Rollen im Publikationsprozeß wahrnehmen und interpretieren können.

Da Spezialbibliotheken häufig die Publikationstätigkeiten ihrer Kunden unterstützen, teilweise für die elektronischen Veröffentlichungen der Organisation verantwortlich zeichnen und als Abteilung selbst eigene Publikationen erarbeiten, sind Kenntnisse in den **Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens und Publizierens** unerlässlich. Ergänzt werden diese durch Kenntnisse in Design und Layout von Dokumenten, um die schriftlichen Informationen möglichst ziel- und adressatengerecht zu gestalten.<sup>708</sup>

Die Analyse der Stellenausschreibungen für spezialbibliothekarische Stellen ergab, daß in 35 % (1999) bzw. 40 % (1994) der Fälle von den Bewerbern **Fremdsprachenkenntnisse** erwartet wurden, vor allem gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift.<sup>709</sup> Die Kenntnisse sind insbesondere in den Bereichen Medizin, Wirtschaft und Naturwissenschaften unverzichtbar, da der Medienbestand zu großen Anteilen fremdsprachige Veröffentlichungen enthält, der Informationsbedarf der Kunden meist international ist und vom Bibliothekar der sichere Umgang mit internationalen Datenbanken und Bibliographien erwartet wird. Häufig sind weitere Sprachkenntnisse notwendig, bedingt durch das Fachgebiet, den Wirkungskreis der Organisation oder die zu bearbeitenden Medien.

Die Internationalisierung in Wirtschaft und Wissenschaft und das zunehmend internationale Agieren von Organisationen führt auch in vielen Spezialbibliotheken zu einer Ausweitung internationaler Arbeitszusammenhänge, sowohl in der bibliothekarischen

<sup>708</sup> vgl. Nankivell/Shoolbred (1995), Maxymuk (1997)

<sup>709</sup> Der Rückgang ist sicherlich nicht auf eine abnehmende Relevanz der Fremdsprachenkenntnisse zurückzuführen, sondern eher auf die Annahme, daß die Arbeitgeber heute entsprechende Kenntnisse ab einem gewissen Qualifikationsniveau automatisch voraussetzen.

Tätigkeit<sup>710</sup> als auch innerhalb der Trägerinstitution durch die Kooperation mit Niederlassungen im Ausland, den Umgang mit internationalen Mitarbeitern und Geschäftspartnern. In diesem Kontext gewinnt die **interkulturelle Kompetenz** an Bedeutung, um die Kommunikation und Kooperation mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft zu erleichtern.

Die **Methoden der empirischen Sozialforschung** sind als Unterstützung der methodisch-fachlichen und der Managementkompetenz von Bedeutung. Dazu gehören die Kenntnis der verschiedenen Methoden und Instrumentarien (Fragebogen, Interview, Fokusgruppen-Interview usw.) und die Fähigkeit der Anwendung (z. B. als Web-Befragung), um bei Kundenbefragungen, Erhebung des Feedbacks für einzelne Dienstleistungen, Evaluation und Informationsaudit oder im Kontext des Qualitätsmanagements die passende Methode auswählen und selbständig bzw. in Zusammenarbeit mit externen Beratern einsetzen zu können.

Kenntnisse der **Statistik** sind notwendig für die professionelle Auswertung der Untersuchungen und als Unterstützung für die Entscheidungsfindung bei Managementaufgaben (z. B. Methoden zur Bestimmung von Kernzeitschriften, Aussonderungskriterien; Preiskalkulation usw.), beim Einsatz von Kostenrechnung und Leistungsmessung.

---

<sup>710</sup> Als Beispiele seien genannt: die Zusammenarbeit mit ausländischen Geschäftspartnern (Datenbankanbietern, Verlagen, speziellen Informationsagenturen im Ausland), die Recherche in internationalen Online-Datenbanken und im Internet, die Beschaffung und Auswertung internationaler Dokumente, die Zusammenarbeit mit ausländischen Bibliotheken, internationalen Bibliotheksverbänden, Berufsverbänden usw.

**Tabelle 18: Wissenschaftskompetenz - Aufgaben und Lernziele**

<b>Wissenschaftskompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Wissenschaftsorganisation	Verständnis der Aufgaben der Organisation; Kommunikation des fachlichen Informationsbedarfs der Kunden	(1) Grundlagenkenntnisse der Wissenschaftsdisziplin bzw. des Fachgebietes; Kenntnis der entsprechenden Institutionen und Organe, Kenntnis der Fachterminologie (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
	Informationsproduktion, Unterstützung beim Publizieren	(2) Kenntnis der Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens, der Produktion von Information und Wissen
		(3) Kenntnis des Publikationsverhaltens im Fachgebiet/in der Wissenschaft; Kenntnis von Publikationsformen, -prozessen, der wichtigsten Publikationswege und -organe; (s. auch methodisch-fachliche, unternehmensbezogene und IT-Kompetenz)
Kundenorientierung / Sprach- und interkulturelle Kompetenz	Kooperation mit internationalen Kunden, Pflege nationaler und internationaler Kontakte	(4) Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, eventuell weitere Fremdsprachen je nach Fachgebiet und Wirkungskreis der Trägerinstitution
		(5) Kenntnis von Techniken effektiver mündlicher und schriftlicher Kommunikation (Korrespondenz, Protokolle, Berichte, Statistiken usw.) unter Einsatz neuester Kommunikationstechnologien und in Kenntnis kultureller Besonderheiten (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)
		(6) Kenntnis der kulturellen Unterschiede der Kundengruppen als Voraussetzung für einen konfliktfreien Umgang
	Nutzung internationaler Informationsdienste	(7) Sehr gute Kenntnisse der englischen BID-Fachterminologie
Kundenorientierung / Dienstleistungsbereitschaft	Informationsbedarf der Kunden ermitteln	(8) Grundlagenkenntnisse der empirischen Sozialforschung und deren Methoden, um verschiedene Kundenprofile, deren Informationsbedarf mittels geeigneter Verfahren zu ermitteln und zu evaluieren (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
		(9) Grundlagenkenntnisse der Statistik und der statistischen Auswertungsprogramme, um Untersuchungen auswerten und interpretieren zu können

### 5.3.4 Vermittlung

Wissenschaftskompetenz läßt sich nur in den Grundlagen und auch dort nur in Teilbereichen durch die bibliothekarisch-dokumentarische Ausbildung vermitteln. Entsprechend kommt der Fortbildung eine wichtige Rolle zu.

Ein Seminar zur Wissenschaftsorganisation kann nur die Basis für die Wissenschaftskompetenz bilden, während die fachspezifische Kompetenz über Fortbildung zu erwerben ist. Die Problematik der fachwissenschaftlichen Spezialisierung im Studium wird im Kontext der unternehmensbezogenen Kompetenz diskutiert (s. Kap. 5.6.4).

Die Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens werden in einem Seminar behandelt und im Studium durch praktische Anwendung in Studien- und Prüfungsleistungen, Lernformen und der Diplomarbeit erlernt.

Ein Problem stellt die Vermittlung der Sprachkompetenz dar. Der Ausbau der Englischkenntnisse, z. B. durch eine Lehrveranstaltung Fachenglisch, läßt sich meist wegen eines umfänglichen Curriculums oder wegen fehlender Personalkapazität nicht realisieren. Das Defizit kann teilweise durch das Studium von englischsprachiger Fachliteratur und/oder durch englischsprachige Lehrveranstaltungen aufgefangen werden. Eine andere Alternative stellen Auslandspraktika und -studien dar (s. auch Kap. 7.3.3). Die dabei erworbenen Auslandserfahrungen schätzen die Arbeitgeber mit zunehmender Internationalisierung mehr.

In der Fortbildung werden vereinzelt spezielle eintägige Englischkurse für Spezialbibliothekare organisiert oder passive Sprachkenntnisse in anderen Sprachen angeboten (z. B. Russisch für Bibliothekare).<sup>711</sup>

Interkulturelle Kompetenz läßt sich während des Studiums in Ansätzen durch die Internationalisierung des Studiums erreichen (s. Kap. 7.3.3). Internationale Arbeitgeber entsenden ihre Mitarbeiter auf spezielle (oft auf einen Kulturkreis ausgerichtete) Fortbildungsseminare meist kommerzieller Anbieter.

Während Lerninhalte zu den Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik heute meist einen integralen Bestandteil des Curriculums bilden, existiert für diesen Kompetenzbereich kein nennenswertes Fortbildungsangebot.

---

<sup>711</sup> Der British Council bietet spezielle Englischkurse an. Das Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen in Köln (im folgenden: HBZ) veranstaltet u. a. Seminare zum Erwerb meist passiver Sprachkenntnisse für bibliothekarische Belange.

**Tabelle 19: Wissenschaftskompetenz - Vermittlung**

<b>Vermittlung der Wissenschaftskompetenz</b>				
<b>Kompetenzbereich</b>	<b>Kenntnisse</b>	<b>Ort der Vermittlung</b>	<b>Theorievermittlung</b>	<b>Vermittlung praktischer Fähigkeiten / Praxisbezug</b>
Wissenschaftsorganisation	Allgemeine Basiskenntnisse; Fach- bzw. branchenbezogene Spezialisierung	Ausbildung Praxis	Seminar	In Kontext z. B. mit Lehrveranstaltungen zur Informationsvermittlung
Produktion von Wissen	Gründliche Fachkenntnisse; Fachspezifische Spezialisierung	Ausbildung Praxis	Seminar	In Kontext zu Lehrveranstaltungen zum Publikationswesen, Informations- und Wissensmanagement
Methoden wissenschaftlichen Arbeitens und Publizierens	Gründliche Fachkenntnisse	Ausbildung	Seminar	Praxis von Lernformen: Erarbeiten von Referaten, Präsentationen, Hausarbeiten; Projektarbeit; Diplomarbeit
Sprachkompetenz	Gute Englischkenntnisse (Erhalt der Sprachkenntnisse aus der Schule)  eventuell vertiefte Kenntnisse je nach Fachgebiet und Wirkungskreis	Schulbildung (Ausbildung)  Fachterminologie / Praxis	(Seminar: Fach-englisch)	Auslandssemester und -praktika, englischsprachige Lehrveranstaltungen, Studium englischsprachiger Fachliteratur; spezielle externe Kurse
Interkulturelle Kompetenz	Allgemeines  Kulturkreisspezifische Kenntnisse	(Ausbildung)  Fortbildung, Praxis	keine Lehrveranstaltung	Internationalisierung des Studiums (s. Kap. 7.3.3)
Methoden der empirischen Sozialforschung	Basiskenntnisse	Ausbildung	Seminar	Konzeption, Durchführung und edv-gestützte Auswertung einer empirischen Untersuchung in Lehrveranstaltung,
Statistik	Basiskenntnisse	Ausbildung	Seminar	Projekt oder Diplomarbeit

## 5.4 IT-Kompetenz

### 5.4.1 Definition

Eine weitere Facette der Sachkompetenz stellt die informationstechnologische Kompetenz (im folgenden: IT-Kompetenz) dar, die Kenntnisse in der Anwendung der Datenverarbeitung und Informations- und Kommunikationstechnologie umfaßt.

Die IT-Kompetenz ist eine unverzichtbare Unterstützungsfunktion für alle weiteren Kompetenzen – vor allem für die methodisch-fachliche Kompetenz, die heute ohne den Einsatz moderner Technologie nicht mehr denkbar ist. Um den hohen Stellenwert dieser umfassenden Kompetenz hervorzuheben, wird sie gesondert behandelt.

Die Relevanz der IT-Kompetenz findet ihren Ausdruck in folgenden Aspekten:

- Eine DBI-Umfrage ergab, daß 1999 83 % der wissenschaftlichen Spezialbibliotheken in Deutschland EDV einsetzen.<sup>712</sup>
- Die Auswertung der Stellenanzeigen zeigt, daß die IT-Kompetenz die meist nachgefragte Kompetenz darstellt: 1994 waren für knapp 80 %, 1999 für mehr als 90 % der offenen Positionen in Spezialbibliotheken EDV-Kenntnisse erforderlich.
- Befragungen von potentiellen Arbeitgebern lieferten ähnliche Ergebnisse. Teilweise wird daraus geschlußfolgert, Kenntnisse der Informationstechnologie zu den „IuD-spezifischen“ Kenntnissen zu zählen.<sup>713</sup>
- Innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte wandelte sich der bibliothekarische Arbeitsplatz von überwiegend konventionell auszuführenden Arbeiten zu nahezu 100 % Bildschirmtätigkeit.
- Die aktuelle Absolventenbefragung am Fachbereich IK bestätigt die Bedeutung der IT-Kompetenz für die Berufspraxis.<sup>714</sup>
- Die rasante Entwicklung der Informationstechnologie führt zu neuen Anwendungen, Geräten und Programmen und bedingt die Ablösung von Systemen nach immer kürzeren Zeitspannen.<sup>715</sup>

Aus der Tatsache, daß die meisten Spezialbibliotheken die Informations- und Kommunikationstechnologie in zunehmendem Umfang einsetzen und die derzeit noch konventionell arbeitenden Bibliotheken folgen werden, sowie aus der erkennbaren Tendenz, daß die Informationstechnologie die Informationsarbeit zukünftig weiter stark prägen wird, ist abzuleiten, daß die IT-Kompetenz für den Spezialbibliothekar, vorrangig in der Position als qualifizierter Anwender, unverzichtbar ist und von einem weiteren Bedeutungszuwachs auszugehen ist.

---

<sup>712</sup> Pieschel (1999), S. 114 und Auskunft von Pieschel (Mail vom 17.02.99). Der Vergleichswert für die öffentlichen Bibliotheken beträgt 71 %.

<sup>713</sup> vgl. Mühlen/Müller (1995), S. 218

<sup>714</sup> Ca. 70 % der Studierenden in den Studiengängen Bibliothekswesen und Allgemeine Dokumentation sprechen sich für einen Ausbau der IT-Fächer aus. – Vgl. Absolventenbefragung IK (2000), S. 4

<sup>715</sup> Dazu eine Stimme aus der Praxis: „Der Umstieg von einem Bibliothekssystem auf ein anderes ist noch wesentlich schwieriger als der erstmalige Einstieg in die Bibliotheksautomatisierung. Das liegt nicht nur an der Problematik der Datenübernahme und der Umstiegsstrategie, sondern auch an den gestiegenen Ansprüchen, da man sich bei einem Wechsel verbessern möchte und daher Mängel des neuen Systems nur schwer akzeptiert, erst recht in Bereichen, in denen das alte System gut funktionierte.“ – Droste/Paulus/Weishaupt (1998), S. 1960

### 5.4.2 Praxis

Der Spezialbibliothekar schätzt die Informationstechnologie als Werkzeug, um den Auftrag der Informationseinrichtung möglichst effektiv und effizient zu erfüllen. Für den optimalen Einsatz sind die Kenntnis der Leistungsfähigkeit und gründliche Anwendungskennnisse der Hard- und Software erforderlich.

Die IT-Kompetenz befähigt den Spezialbibliothekar zu den folgenden Aufgaben:

- Konzeption und Weiterentwicklung der Bibliothek entsprechend dem Leitbild zur hybriden Bibliothek (s. auch Kap. 4.1.2);
- Planung und Einsatz der Informationstechnologie<sup>716</sup> (inklusive Erstellung eines Pflichtenheftes, Auswahl geeigneter Hard- und Software, Verhandeln von Verträgen, Koordination der Implementierung, Schulung usw.);
- Erarbeitung und Betreuung von Internet- und Intranet-Angeboten;
- Erstellung elektronischer Publikationen;
- Informationsrecherche und -beschaffung aus Netzen;
- Konzeption innovativer Informationsdienstleistungen unter Einsatz neuer Informationstechnologien;
- Aufbau und Implementierung von internen Informationssystemen;
- Einschätzungen zur Hard- und Software-Ergonomie und Leistungsfähigkeit von Systemen;
- Einführung eines Bibliothekssystems zur Bibliotheksverwaltung;
- Einsatz von Standardsoftware und Informationstechnologie für Verwaltungsaufgaben, Präsentation und Kommunikation;
- Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Datensicherheit;
- Konzeption und Durchführung bzw. Betreuung von Projekten zur Datenkonversion und Migration von Bibliothekssystemen;
- Schulung der Kunden im Umgang mit Informationssystemen, Internetdiensten usw.;
- Beratung der Kunden beim elektronischen Publizieren.

Verfügt die Trägerinstitution über eine EDV-Abteilung, werden einige Aufgaben dort wahrgenommen. Diese ausschließlich technische Unterstützung entläßt den Spezialbibliothekar nicht aus der Verantwortung, die spezifischen Anforderungen der Informationseinrichtung zu formulieren und mit den Experten zu kommunizieren. Ohne interne EDV-Abteilung ist der Informationsspezialist auf sich gestellt, entweder er eignet sich zusätzliche Kompetenzen an oder er nimmt entsprechende kommerzielle Unterstützung durch Berater oder Software-Anbieter in Anspruch. Gleichermaßen gilt das für den weitverbreiteten Einsatz von preisgünstigen, nicht-kommerziellen Systemen (wie z. B. Allegro), die durch individuelle Systemanpassung und Updating kontinuierliche Betreuung erfordern (s. auch Kap. 4.1.5).

Der Spezialbibliothekar benötigt zwar nicht das Fachwissen eines Informatikers oder Technikers, Berührungspunkte mit der EDV sind jedoch mehr als hinderlich. Interesse für Informationstechnologie und Innovationsbereitschaft sollten vorhanden sein, um mit der Entwicklung Schritt zu halten und IT-Innovationen zur Optimierung des Informationszentrums einsetzen zu können.

Dabei ist keiner „Technikverliebtheit“ das Wort geredet, die Mitarbeiter vielfach beim Aufkommen neuer Techniken oder Dienste befällt und teilweise zu einer Überbewer-

---

<sup>716</sup> Eine hilfreiche Anleitung liefert die Publikation „Wired for the future“ von Mayo/Nelson (1999).

tung führt.<sup>717</sup> Der Einsatz der Informationstechnologie ist kein Selbstzweck, sondern ist stets im Interesse der Kunden- und Dienstleistungsorientierung zu sehen. Beim Einsatz neuer Instrumente ist stets die Akzeptanz durch die Kunden zu berücksichtigen.

Daneben eröffnet sich mit der individuellen Beratung und Schulung der Kunden im Umgang und der Nutzung von Informationstechnologie ein weiterer Aufgabenbereich für die Informationsspezialisten.

### 5.4.3 Inhalte

Die mehrfach betonte hohe Veränderungsdynamik im IT-Bereich erschwert die Festlegung von konkreten Lerninhalten. Nicht nur die im Einsatz befindliche Software, auch die Dienste und Techniken der IuK-Technologien unterliegen einem raschen Wechsel, der von Aus- und Fortbildung zeitnah aufzugreifen ist. Daraus folgt, daß die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Lernziele die gegenwärtige Situation widerspiegeln, aber nur eine kurzfristige „Gültigkeit“ besitzen werden.

**Tabelle 20: IT-Kompetenz - Aufgaben und Lernziele<sup>718</sup>**

<b>IT-Kompetenz</b>	
<b>Aufgabe in der Bibliothek</b>	<b>Lernziele</b>
Konzeption und Weiterentwicklung der Bibliothek entsprechend dem Leitbild zur hybriden Bibliothek	s. methodisch-fachliche Kompetenz (Bibliothekskonzepte: konventionelle Bibliothek, automatisierte, elektronische, digitale Bibliothek)
	(1) Informationstechnische Grundkenntnisse, Hardware-Grundkenntnisse (PC, Drucker, Monitor, Scanner, CD-ROM, Vor- und Nachteile der gebräuchlichen Speichermedien und ihrer Anwendungsbereiche usw.)
	(2) Netzwerk-Grundkenntnisse: Netzwerktypen, Funktionen, Einsatzmöglichkeiten, Verkabelung, Grundkenntnisse der technischen Möglichkeiten
	(3) PC-Grundkenntnisse: Funktionen, Einsatzmöglichkeiten; Einzelplatz-PC, vernetzte PCs
	(4) Grundkenntnisse der Betriebssysteme (DOS; Windows 98/Windows NT/Windows 2000)
	(5) Kenntnisse im Dateien-Handling aller Art: Dateiformate, Dateiverwaltungsprogramme (DOS, Dateimanager von Windows 3.1, Explorer von Win98, WinNT, Windows 2000), Dateienkomprimierung
	(6) Kenntnisse in der Einschätzungen zur Hardware-Ergonomie; Fähigkeit in der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen für Mitarbeiter und Kunden
	(7) Kenntnisse in der Software-Ergonomie und Fähigkeit in der Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Systemen (Bibliotheksoftware, Shareware ...)
bei eigener Betreuung eines Netzes	(8) gute und ständig aktualisierte Kenntnisse zur Server-Administration

<sup>717</sup> Ein Beispiel ist die Beantwortung einer einfachen Informationsanfrage mittels einer langwierigen Internetrecherche, statt im lokal verfügbaren Referenzbestand nachzuschlagen.

<sup>718</sup> Die Tabelle ist eine überarbeitete Version der Übersicht „Fortbildungsbereich Informationstechnologie“ erarbeitet im Rahmen des NBE-Projektes von Barbara Jedwabski. – Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

<b>IT-Kompetenz</b>	
<b>Aufgabe in der Bibliothek</b>	<b>Lernziele</b>
Elektronische Kommunikation	(9) Kenntnis von E-Mail, Mailinglisten, Kommunikationsprogrammen, Verwaltung von Bookmarks, Dateiaustausch weltweit (FTP)
Organisation und Bearbeitung des Geschäftsgangs	(10) Kenntnisse über die Organisationsformen (Verbundteilnahme – lokale Lösung, Einzelplatz – Netzwerk, Einzelanwendungen – integriertes System), um für die Situation die geeignete Form zu wählen (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
	(11) Vertiefte Anwendungskenntnisse in Bibliothekssoftware (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
bei Verbundteilnahme	(12) Kenntnis der Bibliotheksprogramme (je nach Verbund: PICA, Horizon, Aleph ...) (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
	(13) Fähigkeit, ein Pflichtenheft zu erstellen, geeignete Hard- und Software auszuwählen, Verträge auszuhandeln, die Implementierung, Schulung usw. zu koordinieren
bei Betreuung des Bibliothekssystems	(14) Kenntnisse in der Generierung des Systems an spezielle Bedürfnisse, Updating
	(15) Kenntnisse bezüglich der Datensicherung (Systemausfall, Zusammenbruch der Telekommunikationsverbindung, Virenschutz, Sicherungsverfahren)
Aufbau und Betreuung eines Web-Angebotes	(16) Kenntnis der Internet-Provider, Vergleich der Angebote und Kosten
	(17) Gute Internet-Kenntnisse; HTML-Kenntnisse, HTML-Programme
	(18) Kenntnisse zur Einbindung von Diensten, Einsatz von Link-Check-Programmen
Angebot elektronischer Zeitschriften und Volltexte	(19) Kenntnis über Dateiformate und von Lese-Programme für grafikorientierte Dateien (z. B. Acrobat Reader)
Angebot von CD-ROM-Datenbanken	(20) Kenntnisse in der Installation von CD-ROM-Produkten auf Einzelplatz bzw. für den Netzzugriff, Updating
Durchführung von Internet-Recherchen	(21) Anwendungskenntnisse von Browsern; Kenntnis von Suchmaschinen, deren Indexierung und entsprechende Recherche-Strategien
Online-Recherchen in Fremddatenbanken	(22) Kenntnis der Datenbankanbieter, Hosts und Internet-Angebote; Kenntnisse der Retrievalsprachen (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
Verwaltungstätigkeiten	(23) Kenntnis von Textverarbeitungsprogrammen (Microsoft Word, WordPerfect)
	(24) Einsatz von Software für Termin- und Aufgabenplanung, zur Verwaltung von Kontaktadressen (Lieferanten, Verlage, Bibliotheken, persönliches Netzwerk ...)
Statistik, Berechnungen	(25) Anwendungskenntnisse von Tabellenkalkulationsprogrammen (Excel) und spezieller Statistiksoftware
Gestaltungsaufgaben	(26) Anwendungskenntnisse von Standardsoftware für Grafik und Präsentation (Corel Draw, PaintshopPro, PowerPoint)
	(27) Kenntnisse in Desktop-publishing zur Layout-Gestaltung mit Texten und Grafiken

<b>IT-Kompetenz</b>	
<b>Aufgabe in der Bibliothek</b>	<b>Lernziele</b>
Konzeption und Aufbau von internen Datenbanken	(28) Grundlagenkenntnis von Datenbanktheorie, -modellen (Struktur, Relationalität, Datentypen, Datenim- und -export; Kenntnisse in Standard-Datenbank-Software (z. B. Access, Filemaker) und Datenbankprogrammen für die Anwendungsbereiche Bibliothek/Dokumentation (z. B. Lars, Lidos, Allegro, Faust ...), um die geeignete Datenbank-Software auszuwählen, die Datenbank aufbauen, pflegen und optimal nutzen zu können (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
Auswahl und Nutzung von elektronischen Dokumentlieferdiensten	(29) Kenntnis der verschiedenen Dokumentliefersysteme (z. B. DBI-link, Jason, Subito), ihr Angebot, Lieferzeiten, Service, Kosten usw., um für die jeweilige Situation den optimalen Lieferanten zu wählen (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
Mitwirkung am Informations- und Wissensmanagement	(30) Kenntnis von Projektmanagement-, Dokumentenmanagement-, Workflow- und Groupware-Systeme; Fähigkeit der IuD-spezifischen Anwendungen (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)

#### 5.4.4 Vermittlung

Wegen der großen Relevanz der IT-Kompetenz sind entsprechende Lehrinhalte unbedingt in der Ausbildung in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. So lange die Studienanfänger Grundkenntnisse für PC-Anwendungen, Standardsoftware und einfache Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken nicht in der Schule lernen, müssen diese innerhalb des Studiums vermittelt werden.<sup>719</sup>

Zentrale Kenntnisse der IT-Kompetenz (dazu zählen mindestens Grundlagenkenntnisse der aufgeführten Lernziele der Ziffern 2-5, 9, 10, 12, 13, 15-19, 21-23, 25, 26, 29, 30) sollten als Lehrinhalte von IT-Pflichtfächern oder im Rahmen anderer IuD-Fächer fester Bestandteil des Curriculum sein. Vertiefende und Spezialkenntnisse (wie die unter Ziffer 14, 20, 24, 27 genannten und Vertiefung in den obengenannten Lernzielen) können im Rahmen von Wahlpflichtfächern angeboten werden.

Die Kenntnisse werden nach einer theoretischen Einführung schwerpunktmäßig praxisbezogen unterrichtet. Die Anwendungsorientierung bezieht sich sowohl auf die Vermittlungsform (z. B. betreute Übungsgruppen in PC-Laboren) als auch auf die Lehrinhalte bezüglich bibliothekarischer und dokumentarischer Anwendungen. Bei der Vielfalt der Programme steht das exemplarische Lernen im Vordergrund.

Viele Fächer zur Vermittlung der methodisch-fachlichen Kompetenz implizieren den EDV- und IT-Einsatz als Werkzeug: Lehrveranstaltungen zur Informationsvermittlung umfassen Online- und Internet-Recherchen, innerhalb der Bibliotheksverwaltung wird der Geschäftsgang mit Einsatz eines integrierten Bibliothekssystems durchgespielt, und die formale Erfassung wird in Trainingsdatenbanken von Verbundsystemen geübt.

<sup>719</sup> Durch die Einführung des Schulfaches Informatik und die Integration der PC-Anwendung in die Schulausbildung ist innerhalb der nächsten Jahre sicherlich eine Veränderung der IT-Qualifikation der Studienanfänger zu erwarten.

Darüber hinaus sollte den Studierenden im Verlauf des Hauptstudiums Gelegenheit geboten werden, die selbständige Einarbeitung in neue Programme, Techniken und Systeme zu praktizieren. Dafür bieten sich Lehrveranstaltungen der verschiedensten Fächer, besonders aber Projekte, Praktika und die Diplomarbeit mit den folgenden Lernsituationen an:

- Transfer der Kenntnisse, indem das Gelernte auf andere Systeme zu übertragen ist, z. B. beim Einsatz oder Vergleich von verschiedenen Bibliothekssystemen;
- Training der Kenntnisse, z. B.: Einsatz von Textverarbeitung bei der Ausarbeitung von Hausarbeiten u. ä., Anwendung von Präsentationssoftware für Referate, Training der elektronischen Kommunikation durch E-Mail-Accounts für jeden Studierenden, Subskribieren von Mailing-Listen, der Zugriff auf elektronische Veranstaltungsskripte im Hochschulnetz, Erstellung von Prüfungsleistungen als HTML-Dokument oder Web-Angebot, Online-Publikation der Diplomarbeit usw.;
- selbständige Aneignung neuer Kenntnisse, z. B. das eigenständige Erlernen und Testen neuer Soft- und Hardware in den Praktikumseinrichtungen.

Der besonders rasche Wandel der Informationstechnologie schafft einen kontinuierlichen Fortbildungsbedarf. Will der Spezialbibliothekar für ihn völlig neue Kenntnisse und Fähigkeiten erlernen, empfiehlt sich die Teilnahme an Kursen, die seinen Lernzielen möglichst nahe kommen. Häufig sind jedoch Fortbildungsbedarf und -angebot zeitlich, räumlich oder inhaltlich nicht zur Deckung zu bringen. Als Alternativen bieten sich „Training on the Job“ und Selbststudium anhand von Handbüchern, Fachliteratur, Internetquellen und der Hinzuziehung von Experten und Kollegen an. Diese Lernquellen nutzt der Spezialbibliothekar vor allem, um seine Kenntnisse zu vertiefen und sich auf dem laufenden zuhalten.

## 5.5 Managementkompetenz

### 5.5.1 Definition

Die Managementkompetenz beinhaltet Elemente sowohl der Sachkompetenz, z. B. im Bereich der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse, als auch der sozialen und persönlichen Kompetenz, z. B. die Fähigkeiten zu Selbstmanagement und Personalführung.

Die Managementkompetenz leitet sich von der Funktion des Spezialbibliothekars als Manager der Informationseinrichtung ab.

Da durch die geringe Betriebsgröße der Spezialbibliotheken der Anteil der Personalstellen mit Leitungsfunktionen<sup>720</sup> deutlich über dem in großen wissenschaftlichen Bibliotheken liegt, besteht für Spezialbibliothekare ein hoher Bedarf an Managementkompetenz, vergleichbar dem des höheren Dienstes.

Bei der Verwendung des Begriffs „Management“ in Zusammenhang mit Spezialbibliotheken geht es nicht um eine oberflächliche Umbenennung und rein plakative Aufwertung der traditionellen Bibliotheksverwaltung.

---

<sup>720</sup> Dabei ist ausschließlich die Funktion der Bibliotheksleitung gemeint (ohne Berücksichtigung der Personalstärke und Größe der Bibliothek).

Management steht im betriebswirtschaftlichen Sprachgebrauch für die Leitung eines Unternehmens.<sup>721</sup> Lange Zeit beschränkte sich die Bezeichnung Manager ausschließlich auf die obersten Leitungsebenen von Organisationen.<sup>722</sup> Infolge der Einführung neuer Organisationsstrukturen und Managementstrategien mit der Delegation von Entscheidungskompetenzen setzte in den USA und zeitlich verzögert auch in Deutschland ein Wandel ein, und inzwischen wird Management funktionsorientiert definiert:

„Management umfaßt alle Aufgaben, die die Leitung eines Unternehmens in allen ihren Bereichen mit sich bringt. Management ist damit mehr als nur Verwaltung. [...] Durch die Arbeitsteilung zwischen oberen und mittlerem Management verspricht man sich eine erhebliche Steigerung der Produktivität, ganz abgesehen von der Entlastung der obersten Führungskräfte [...].“<sup>723</sup>

So werden heute

„Managementaufgaben von einer größeren Anzahl von Menschen als früher wahrgenommen [...], und zwar auf niedrigeren Hierarchiestufen als je zuvor.“<sup>724</sup>

In diesem Sinne übt der Spezialbibliothekar Managementfunktionen aus, denn weder die Geschäftsführung noch das obere Management beschäftigt sich mit der Leitung des Unternehmensbereiches Spezialbibliothek, sondern delegiert diese Aufgabe mit der entsprechenden Verantwortung an den Leiter des Informationszentrums. Je nach Größe der Informationseinrichtung wird die Leitungsfunktion von einem Bibliothekar/Dokumentar des höheren Dienstes mit zahlreichen untergeordneten Mitarbeitern, einem Diplom-Bibliothekar/-Dokumentar mit einem kleinen Team an Kollegen oder einem One-Person Librarian ausgeübt. Die Managementfunktion des Informationsspezialisten umfaßt i. d. R. die Gesamtverantwortung für den Organisationsbereich und ist im Prinzip unabhängig von Personalverantwortung und Budget.<sup>725</sup>

Hinsichtlich der Managementfunktion zeigt sich in der Praxis manchmal ein Identifikationsproblem der Spezialbibliothekare: Viele klagen über mangelnde Anerkennung und geringen Status (s. Kap. 3.1), schrecken aber angesichts der damit verbundenen Verantwortung davor zurück, tatsächlich die Position als Informationsmanager anzustreben. Für deutsche Verhältnisse klingt die These der SLA heute noch recht utopisch:

“The special librarian is an effective member of the senior management team and a consultant to the organization on information issues.”<sup>726</sup>

Teilweise wird die Arbeitssituation, als Dienstleister für die Organisation tätig zu sein, und das Streben nach einer Managementposition – mit der Möglichkeit einer stärkeren Einflußnahme – als Gegensatz empfunden. Während die Identifikation als Dienstleister dem Berufsbild entspricht, lehnen Spezialbibliothekare das Streben nach „power and influence“<sup>727</sup> hingegen teilweise ab. Dabei sind beide Rollen miteinander vereinbar,

<sup>721</sup> vgl. Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 2527

<sup>722</sup> „Als Manager werden i. a. nur die obersten und oberen Führungskräfte der Unternehmen bezeichnet.“ – Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 2527

<sup>723</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (1997), S. 2528

<sup>724</sup> Morris (1999), S. 25

<sup>725</sup> Bisher wurden die Kriterien Personal- und Budgetverantwortung in vielen Unternehmen als formale Kriterien für den Managerstatus herangezogen. Da das weder innovativen Managementstrukturen (z. B. Team- und Projektarbeit), noch der geforderten Flexibilität entspricht und Probleme bei Ein-Personen-Abteilungen schafft, wird der Managerstatus heute zunehmend häufiger über die Faktoren der inhaltlichen Verantwortung und der Entscheidungskompetenz definiert.

<sup>726</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1997), S. 13

<sup>727</sup> vgl. St. Clair (1996d) und St. Clair (1997b), S. 28

denn nur in einer Stellung mit einem gewissen Einfluß kann der Informationsspezialist die Ziele der Mutterorganisation durch aktive Informationsvermittlung wirkungsvoll unterstützen.

Je nach Hierarchieebene ergibt sich nach Beryl Morris eine unterschiedliche Gewichtung der Managementfähigkeiten.

Position	Gewichtung der Managementfähigkeiten		
<b>Leitender Mitarbeiter der Geschäftsführung</b>	strategisch	zwischenmenschlich	fachbezogen/spezifisch
<b>Mittlere Führungskraft</b>	strategisch	zwischenmenschlich	fachbezogen/spezifisch
<b>Führungskraft der unteren Ebene</b>	strategisch	zwischenmenschlich	fachbezogen/spezifisch

Abbildung 19: Gewichtung von Managementfähigkeiten nach Leitungsebenen (Morris)<sup>728</sup>

Die Position des Spezialbibliothekars wird überwiegend auf der mittleren oder unteren Managementebene anzusiedeln sein. Damit liegt der Schwerpunkt der Managementfähigkeiten im fachbezogenen und zwischenmenschlichen Bereich. Gleichzeitig illustriert die Abbildung, daß strategisches Management auch auf der untersten Ebene auftritt.

Im Vergleich zu anderen Managementpositionen schätzt Susan Hill die Umgebung für Manager von Spezialbibliotheken positiv ein:

“The special library and information service is an excellent environment in which to be a manager. There is little, if any, emphasis on rigid hierarchies or bureaucracy.”<sup>729</sup>

Zurückliegende Untersuchungen über Bibliothekare in Leitungspositionen ergaben deutliche Defizite im Bereich der Managementkompetenz. In der europäischen Untersuchung zu Status und Image des Bibliothekars stellte R. A. C. Bruijns fest,

„that librarians often lack management qualities. It appears that librarians too often emphasize the library technical policy and pay little attention to financial/economic and marketing aspects. They are more concerned with the product than with the market. At the executing level they show shortcomings in policy-making and organisation development.”<sup>730</sup>

Die Ergebnisse einer SLA-Untersuchung zur Qualifikation von Spezialbibliothekaren in leitenden Positionen von 1997 belegen, daß noch kein grundlegender Wandel eingetreten ist. Die Informationsspezialisten beklagen die folgenden Kompetenzdefizite (in der Reihenfolge der Nennung): Kommunikation, Führung, Erfahrung, Finanzmanagement. In Anbetracht zukünftiger Aufgaben im Wissensmanagement gaben die Befragten an, zusätzliche Kenntnisse in den Bereichen Informationstechnologie, Führung, unternehmerisches Planen und Handeln zu benötigen.<sup>731</sup>

Die Befragung von Absolventen der Studiengänge Allgemeine Dokumentation und Bibliothekswesen am Fachbereich IK in Hannover bestätigt die Bedeutung der Ma-

<sup>728</sup> Morris (1999), S. 22

<sup>729</sup> Zu dieser Einschätzung gelangt Hill im Standardwerk der Aslib „Handbook of special librarianship and information work“. – Vgl. Hill (1997), S. 356

<sup>730</sup> Bruyns (1992), S. VII

<sup>731</sup> Befragt wurden 23 Bibliothekare aus 11 Organisationen. – Vgl. Corcoran/Jones (1997)

nagementkompetenz: die Mehrheit der Absolventen sprach sich für einen Ausbau der betriebswirtschaftlichen Lehrinhalte aus.<sup>732</sup>

Die Managementkompetenz umfaßt die gesamte strategische Dimension:

- Planung und Zielsetzung;
- Realisierung der Ziele durch den gesteuerten Einsatz der Ressourcen (Personal- und Finanzmanagement);
- Kontrolle der Zielerreichung.

Die Notwendigkeit zur strategischen Planung für die Spezialbibliothek läßt sich einerseits aus den Innovationen im Informationswesen und andererseits aus dem kontinuierlichen Wandel der Organisation, die in einer dynamischen Beziehung zu ihrer Umgebung steht, ableiten. In dem Maße, in dem sich die Mutterorganisation verändert, muß sich auch die interne Informationseinrichtung stetig anpassen und wandeln, um den höchsten Faktor an Relevanz zu erreichen und zu erhalten.

Zwar wird den Betroffenen ein Defizit im Bereich der Managementkompetenz häufig erst in kritischen Situationen bewußt, die Fähigkeit darf sich aber keinesfalls auf das Krisenmanagement beschränken. Managementkompetenz ist vielmehr die Voraussetzung, um in jeder Situation auf externe Anforderungen angemessen reagieren und selbst aktiv Entwicklungen planen und realisieren zu können. Die Beraterin und Trainerin im Informationsmanagement Barbie E. Keiser erklärt:

“Management skills have changed considerably. [...] To take planning as a heading: in the past the planning tend to be an ad hoc activity, a crisis response undertaken by senior staff. Now planning is a routine process which is undertaken at departmental level too. Different types of planning are important: project planning, strategic planning, financial planning and so on.”<sup>733</sup>

### 5.5.2 Praxis

Die Managementkompetenz befähigt den Spezialbibliothekar zu folgendem Handeln:

- im Interesse der Trägerorganisation über die Grenzen der Bibliothek hinweg zu kooperieren, zu denken und zu planen;
- aktive Gestaltung des kontinuierlichen Wandels der Informationseinrichtung, Erarbeitung der Zielsetzung (Vision, Leitbild) und der strategischen Planung;
- Erkennen der kritischen Erfolgsfaktoren und Realisierung der Ziele mittels effizientem und effektivem Einsatz der Ressourcen;
- betriebswirtschaftliches Planen und Handeln, Steigerung der Effizienz durch Optimierung der Methoden und Arbeitsabläufe sowie den Einsatz neuer Technologien;
- aktives Marketing, um die Bibliothek an die veränderte Marktsituation anzupassen;
- kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung der Dienstleistungen;
- Realisierung von optimaler Kundennähe durch Service und Öffentlichkeitsarbeit;
- Umsetzung des Qualitätsgedanken;
- Repräsentieren der Informationseinrichtung innerhalb der Organisation;
- Nachweis des Nutzens und der Leistung der Bibliothek<sup>734</sup>.

<sup>732</sup> vgl. Absolventenbefragung IK (2000), S. 4

<sup>733</sup> Keiser (1999), S. 56

<sup>734</sup> In diesem Weg scheint die beste Möglichkeit der Existenzsicherung für die Spezialbibliothek zu liegen. Nur so kann der Vorteil der internen Informationseinrichtung gegenüber der Ausgliederung bzw. Privatisierung der kompletten Abteilung dargestellt und die Leistung verglichen werden. – Vgl. Dinerman (1997)

Zusammenfassend formuliert: der Manager versucht die Interessen der Organisation und der Kunden mit den Interessen der Bibliothek und der darin tätigen Mitarbeiter in Einklang bringen.

Die Managementkompetenz des Spezialbibliothekars zeigt sich in den folgenden Eigenschaften und Verhaltensweisen: Der Spezialbibliothekar

- leitet die Bibliothek „wie ein Unternehmer“<sup>735</sup>;
- besitzt Führungspersönlichkeit und motiviert die Mitarbeiter;
- ist innovativ und schafft eine offene Lernatmosphäre;
- denkt ganzheitlich und behält den Überblick.

Als **Manager innerhalb der Institution** kennt er die Struktur der Trägerorganisation, die Hierarchieebenen, die formellen und informellen Informations- und Entscheidungswege und die Einbindung der Bibliothek im Detail. Über die Entscheidungsträger in Schlüsselpositionen, ihre Ziele, ihre Arbeitsweise und ihre Haltung zur Bibliothek ist er möglichst gut informiert. Er verschafft sich Kenntnis über strukturelle Veränderungen in der Organisationen, die angewendeten Managementkonzepte (wie z. B. Lean Management, Business Reengineering, Qualitätsmanagement usw.) und beteiligt sich an abteilungsübergreifenden Projekten.

Der Informationsspezialist kennt die Wirksamkeit der Präsenz, d. h. das Ausmaß, in dem die Arbeit der Informationseinrichtung in den Köpfen der Mitarbeiter und des Managements der Organisation verankert ist.<sup>736</sup> Er versteht es, sich und die Informationseinrichtung positiv darzustellen.

In der Position als Leiter der Informationseinrichtung weiß er um die Bedeutung des „Managing upward“<sup>737</sup>, pflegt gute Beziehungen zu seinem Vorgesetzten und informiert ihn aus Perspektive der Organisation und in der Sprache des Management über die Arbeit und die Erfolge der Bibliothek.<sup>738</sup> Bei Problemen und Entscheidungen bezüglich der Bibliothek, die in den Kompetenzbereich des Vorgesetzten fallen, zeigt der Spezialbibliothekar aktiv Lösungsmöglichkeiten und Alternativen auf. Unter Nutzung vor allem betriebswirtschaftlicher Argumentation setzt er sich bei allen Gelegenheiten für die Interessen der Bibliothek ein (z. B. bei den jährlichen Etatverhandlungen, dem Zuwachs oder Abbau von Personalstellen oder organisatorischen Veränderungen, die die Bibliothek betreffen).

---

<sup>735</sup> In dem Werk „Entrepreneurial librarianship“ stellt Guy St. Clair (1996b) die These auf, daß der Bibliothekar zukünftig Eigenschaften und Verhaltensweisen einer Unternehmerpersönlichkeit besitzen sollte: sich mit „seinem“ Unternehmen (dem Informationszentrum) identifiziert, volle Verantwortung übernimmt, Entscheidungen vorsichtig kalkuliert und optimistisch realisiert, innovativ und vorausschauend plant, Risikobereitschaft zeigt usw.

<sup>736</sup> Nach dem Modell H. Colemans resultiert die Beurteilung einer Person bzw. Abteilung nur zu 10 % aus der Wahrnehmung der geleisteten Arbeit, zu 30 % aus dem Image und zu 60 % aus dem „Präsentsein“. – Vgl. Morris (1999), S. 140

<sup>737</sup> Kevin P. Kearns stellt fest, daß viele Manager „devote enormous time and energy to managing downward – assessing staff [...]. But the ultimate success of the library [...] depends on how well [to] manage upward as well as [...] downward.“ – Kearns (1997), S. 24

<sup>738</sup> Er bedenkt dabei, daß der Vorgesetzte keine bibliothekarische Fachkenntnis besitzt und letztlich nur daran interessiert ist, daß „seine“ Abteilungen funktionieren und erfolgreich arbeiten. Regelmäßige Kurzinformationen halten den Vorgesetzten stets auf dem laufenden. Berichte, Statistiken und Präsentationen in knapper Form liefern ihm aufbereitete Informationen, um gegenüber der Organisationsleitung Rechenschaft abzulegen.

Als **Manager des Informationszentrums** entwickelt der Spezialbibliothekar eine Vision der Informationseinrichtung, die er präzise, verständlich und wiederholt mit den Mitarbeitern kommuniziert. Durch die Auseinandersetzung des Teams mit der Vision erwächst eine gemeinschaftlich getragene Zielvorstellung. Sie bildet eine ideale Basis für die kooperative Formulierung des Leitbildes. Aus Vision und Leitbild leitet der Informationsmanager konkrete Ziele ab, die er in die strategische Planung integriert. Das Verständnis des operationalen Umfeldes ermöglicht ihm die Einschätzung von Auswirkungen externer Trends und Entwicklungen auf die Organisation und die Bibliothek. In die Planung der kurz- und mittelfristigen Zielsetzung wird der Manager möglichst viele Mitarbeiter entsprechend ihrer Kompetenz einbeziehen, um sicherzustellen, daß die *richtigen* Ziele angegangen werden und daß sie auch von den Beteiligten unterstützt werden.

Der Spezialbibliothekar hat eine positive Einstellung gegenüber Veränderungen und ist sich bewußt, daß er durch seine Entscheidungen die Zukunft aktiv mitgestaltet. Er wird die Informationseinrichtung nicht einfach verwalten, sondern situations- und aufgabenadäquat leiten. Dabei geht es mehr um die Übernahme von Verantwortung und Initiative für Veränderung als um eine hierarchische Führung. In Absprache mit dem Vorgesetzten paßt er die Organisationsstruktur der Spezialbibliothek den Bedürfnissen der Institution an.<sup>739</sup>

Als Führungspersönlichkeit genießt er ein vertrauenswürdiges Ansehen und lebt die Werte der Organisation und der Bibliothek als Vorbild. Er setzt Vertrauen in die Mitarbeiter, behandelt sie als mündige Erwachsene und vermittelt ihnen ein Sicherheitsgefühl.

Beim **Personalmanagement** ist sich der Bibliotheksmanager bewußt, daß die Mitarbeiter die wichtigste Komponente des Unternehmenserfolges darstellen. Er ist bemüht, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu motivieren. Bei der Besetzung neuer Personalstellen nutzt er praktikable Wege zur Rekrutierung geeigneten Personals (z. B. Praktika, Projekte mit Studierenden, Diplomarbeiten). Als Auswahlkriterien schätzt er neben der fachlichen Qualifikation besonders die Offenheit für den Wandel und Fähigkeiten, die im bestehenden Team zu verstärken sind. Er sorgt für eine gründliche Einarbeitung des neuen Mitarbeiters in die wahrzunehmenden Aufgaben ebenso wie im größeren Kontext in Auftrag und Zielsetzung der Informationseinrichtung.

Der Informationsmanager denkt strategisch, ermuntert die Mitarbeiter, das ebenfalls zu tun, und fordert sie zu Vorschlägen und aktiver Mitwirkung auf.

Die Kommunikation mit allen Mitarbeitern und „Management by walking around“ (MBWA) sind für ihn wichtige Managementstrategien, um den Mitarbeitern die Ziele zu vermitteln und ihre Unterstützung zu erreichen.<sup>740</sup> Mit dem Einsatz von Delegation, der Unterstützung von Teamarbeit<sup>741</sup> und Kooperation, auch durch eigenes Beispiel,

---

<sup>739</sup> Dieses umfaßt Maßnahmen wie die Neugründung von Zweig-Bibliotheken, die Zusammenlegung und Zentralisierung bestehender Bibliotheken, Verkleinerung der Bibliothek, Dezentralisierung der Bibliothek und Integration der Mitarbeiter in bestehende Abteilungen oder die Vergabe von Bibliotheksfunktionen an kommerzielle Dienstleister (Outsourcing).

<sup>740</sup> vgl. Morris (1999), S. 45-55

<sup>741</sup> Teammanagement in Spezialbibliotheken thematisiert Morris (1999), S. 57-77.

vertritt der Informationsmanager das Konzept der lernenden Organisation. In einer offenen Lernatmosphäre werden Fehler als Möglichkeiten zum Lernen und zur Qualitätsverbesserung angesehen. In der Funktion als Coach und Mentor motiviert der Informationsmanager zur beruflichen Weiterentwicklung, zeigt Anerkennung und Lob, interessiert sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter<sup>742</sup> und setzt gezielt und dauerhaft Motivationsmöglichkeiten ein.<sup>743</sup>

Im Rahmen der Personalentwicklung findet er zusammen mit jedem Mitarbeiter geeignete Einsatzbereiche entsprechend der Stärken und Fähigkeiten und definiert die persönlichen Entwicklungsperspektiven, bestehende Defizite und Fortbildungsbedarf. Bei der Managementstrategie „Führen durch Zielvereinbarungen“ folgt daraus die schriftliche Festlegung von Zielen für jeden einzelnen Mitarbeiter und/oder für die Teams.<sup>744</sup>

Die Kontrollfunktion des Managers umfaßt die Überprüfung der Zielerreichung, Personalbeurteilungen, Verantwortlichkeit für Einhaltung der Tarife, Eingruppierung in Tarifverträge, Beantragung von Personalstellen, Bewertung von Stellen usw.

Der Führungsstil resultiert aus der Persönlichkeit des Managers, wird aber ebenso bestimmt durch Faktoren, die bei den Mitarbeitern liegen, wie deren Bedürfnis nach Freiraum, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Verständnis und die Identifikation mit den Zielen der Organisation und der Informationseinrichtung sowie ihren Kenntnissen und Erfahrungen. Darüber hinaus ist der Führungsstil abhängig von der Rahmensituation, der Art der Organisation, der Gruppengröße, der Entscheidungssituation und der Komplexität der anstehenden Probleme.

Als **Manager des „Unternehmens Spezialbibliothek“** setzt der Spezialbibliothekar Kenntnisse der Betriebswirtschaftslehre ein, um die Bibliothek entsprechend den Erfordernissen des Marktes optimal zu positionieren und das Dienstleistungsangebot dem sich wandelnden Kundenbedarf anzupassen. Dazu gehört die Konzeption neuer Produkte und die Entscheidung über die Veränderungen der Produkte.

Abgeleitet aus dem Leitbild und der Vision plant der Informationsspezialist Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Aktive Pflege der Kundenkontakte, gleichbleibend hohe Qualität und kontinuierliche Anpassung der Dienstleistung an den Kundenbedarf sind gleichzeitig Maßnahmen der Kundenbindung.

Als Manager trägt der Spezialbibliothekar meist die finanzielle Verantwortung für die Abteilung: In Kenntnis der finanzpolitischen Regeln der Organisation kalkuliert er den Finanzbedarf der Bibliothek, beantragt und verwaltet das Budget. Er zeichnet verantwortlich für die Finanzplanung und trifft finanzpolitische Entscheidungen oder bereitet diese vor. In dem Maße, in dem die Organisation interne Kostenrechnung betreibt und die Budgetverantwortung in die Abteilungen delegiert, übernimmt der Spezialbibliothekar mehr Aufgaben und Verantwortung. Das beschränkt sich nicht auf das Finanzmanagement, sondern umfaßt den wirtschaftlichen Einsatz aller Ressourcen (Personal, Sachmittel, Ausstattung, Bestände). Die Entscheidungen der Trägerinstitution hinsicht-

---

<sup>742</sup> Entsprechend der Hierarchie der Bedürfnisse nach Abraham H. Maslow kennt der Informationsmanager die Bedürfnisse der Mitarbeiter auf der jeweiligen Ebene, z. B. den Wunsch nach Sicherheit oder Anerkennung.

<sup>743</sup> Auch in Arbeitsverhältnissen, die keinen Spielraum hinsichtlich eines Plus an Gehalt oder Urlaub zulassen, existieren diverse Möglichkeiten zur Motivation. – Vgl. Morris (1999), S. 43-45

<sup>744</sup> In vielen Wirtschaftsunternehmen wirkt sich die Zielerreichung auf einen Gehaltsanteil aus.

lich der Einführung neuer betriebswirtschaftlichen Methoden setzt der Spezialbibliothekar für seinen Verantwortungsbereich um: Bei Einsatz der Kostenrechnung wählt der Bibliothekar gemäß dem gesteckten Ziel passende Instrumente und übernimmt die Einführung und Adaption (s. Kap. 4.5.3). Beschließt die Organisation die Rückfinanzierung der Bibliothek, konzipiert der Spezialbibliothekar in Absprache mit dem Management die Preispolitik, bestimmt ein angemessenes Preisniveau und übernimmt die Preiskalkulation für die Informationsprodukte.

Schließlich beinhaltet das Management der Informationseinrichtung auch das Ausüben der Kontrollfunktion. Der Manager stellt mittels der Prinzipien und Maßnahmen von Qualitätsmanagement und Leistungsmessung sicher, daß die vereinbarten Ziele der Bibliothek, der Teams und der Mitarbeiter erreicht werden. Die Kontrolle dient der kontinuierlichen Verbesserung;<sup>745</sup> Ziele werden überprüft, angepaßt und neu definiert. Im Rahmen des Qualitätsmanagements überträgt der Manager die Qualitätsmaßstäbe der Institution auf die Bibliothek und definiert kundenorientierte, produkt- und wertebasierte Qualitätsstandards.<sup>746</sup> Mit dem Einsatz der Kosten- und Leistungsrechnung und der Evaluation der Informationsabteilung erhält der Spezialbibliothekar Indizien für den Nutzen der Einrichtung. Mit diesen Ergebnissen ist er in der Lage, dem Controlling durch die Geschäftsleitung zu entsprechen, die Leistung der Informationseinrichtung für die Organisation zu belegen und damit die Existenz der Bibliothek zu sichern. In Ausübung der Managementfunktionen setzt der Bibliothekar die entsprechenden Methoden für Planung und Organisation ein.<sup>747</sup>

Von elementarer Bedeutung für die Managementkompetenz sind Fähigkeiten zur Ziel-, Zeit- und Aufgabenplanung sowie zum Selbstmanagement, die im Kontext der persönlichen und sozialen Kompetenz behandelt werden (s. Kap. 5.7).

### 5.5.3 Inhalte

Die Ausführungen zur Praxis belegen, daß erst die Kombination von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz die Managementkompetenz ermöglichen.

Die Sachkompetenz bezieht sich auf Kenntnisse in den Bereichen:

- Betriebswirtschaftslehre,
- Personalmanagement,
- Finanzmanagement,
- Qualitätsmanagement,
- Veränderungsmanagement.

Die folgende Tabelle enthält die aufgeführten Aspekte der Managementkompetenz;<sup>748</sup> die neben der Sachkompetenz wichtigen Komponenten der persönlichen und sozialen Kompetenz werden im Kontext der jeweiligen Lernziele in der Tabelle ausgewiesen.

---

<sup>745</sup> Dabei ist es das Ziel, Fehler zukünftig zu vermeiden, nicht Schuldige zu finden und zu bestrafen.

<sup>746</sup> So muß die Informationsdienstleistung qualitative Kriterien erfüllen (z. B. hinsichtlich Aktualität, Format, inhaltliche Relevanz usw.), den Kundenanforderungen entsprechen (z. B. in puncto Schnelligkeit der Lieferung) und das Produkt muß eine bestimmte Qualität im Verhältnis zum Wert/Preis aufweisen.

<sup>747</sup> Dazu zählen z. B. der Einsatz der Delphi-Methode, das Entwerfen von Szenarios, Anwendung von Kreativitätstechniken usw.

<sup>748</sup> Die Tabelle basiert auf der Übersicht „Fortbildungsbereich Management“, erarbeitet im Rahmen des NBE-Projektes von Walburgis Otte. – In: Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

**Tabelle 21: Managementkompetenz - Aufgaben und Lernziele**

<b>Managementkompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Organisation/Planung für die Informationseinrichtung	Entwicklung einer strategischen Planung, Aufgaben- und Zielsetzung	(1) Fähigkeit, in Kenntnis der Ziele der Organisation eine Vision und ein Leitbild zu entwickeln (s. auch methodisch-fachliche und unternehmensbezogene Kompetenz)
		(2) Kenntnisse der Zielsetzung und Planungsstrategie, Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)
		(3) Kenntnisse zur Erhebung eines Informationsaudit
	Lang-, mittel- und kurzfristige Planung	(4) Fähigkeit zur Ableitung von Hauptzielen; Erstellen eines langfristigen Plans sowie mittel- und kurzfristiger Pläne
		(5) Kenntnisse der Finanzplanung; s. (10) ff.
	Erarbeitung von Zielvereinbarungen	s. Personalentwicklung (28), Qualitätsmanagement (29), (30)
Veränderungsmanagement	Mitarbeiter auf den Wandel vorbereiten	(6) Kenntnisse des Veränderungsmanagements; Innovationsbereitschaft (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)
	Lernende Organisation realisieren	(7) Fähigkeit, eine offene Lernatmosphäre zu schaffen und die Mitarbeiter zur Weiterentwicklung zu motivieren (s. persönliche und soziale Kompetenz)
	Weiterentwicklung der Informationseinrichtung	s. Veränderungsmanagement (6); Qualitätsmanagement (29), (30) (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
Betriebswirtschaftliche Kompetenz	Wirtschaftlicher Einsatz der Ressourcen	(8) Grundlagenkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre
		(9) Kenntnis von Personalbedarfs-, Etatbedarfsmodellen usw. und deren Berechnungsgrundlagen
		(10) Kenntnis der Grundlagen und Unterschiede zwischen kameralistischer und kaufmännischer Buchhaltung (Budgetierung, Globalhaushalt, Titelgruppen, Kostengruppen usw.)
	Finanzplanung	(11) Kenntnisse in der Kalkulation des Budgets, Budgetbeantragung und -verhandlung, Verwaltung des Etats (Haushaltsüberwachung, Kontingentierung usw.)
		(12) Kenntnis über Möglichkeiten des Sponsoring, Drittmittelfinanzierung, Projektfinanzierung

<b>Managementkompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Fortsetzung Betriebswirtschaftliche Kompetenz	Durchführung der Kosten-Leistungs-Rechnung	(13) Kenntnis der Kostenarten (Personalkosten, Bewirtschaftungskosten, Produktkosten, Investitionskosten usw.)
		(14) Kenntnisse der Kosten-Leistungs-Rechnung, Kosten-Nutzen-Analyse sowie der Preisbildung (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
		(15) Fähigkeit zur Kostenkalkulation und -analyse für selbst angebotene oder einzukaufende Informationsdienstleistungsprodukte (s. auch methodisch-fachliche und unternehmensbezogene Kompetenz)
	Marketing	(16) Kenntnis des Marktes, des Wettbewerbs, der Kunden; Fähigkeit, die Informationseinrichtung an den Erfordernissen des Marktes auszurichten (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
		(17) Kenntnis über die Definition, Analyse und Vermarktung von Produkten
		(18) Fähigkeit zur Durchführung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit vor allem mit dem Ziel der Imageverbesserung der Informationseinrichtung (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)
		(19) Kenntnisse über Gewinnung neuer Kunden, Kundenbindung, Methodik des produkt- und kundenorientierten Marketings (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
Personalmanagement	Personalführung	(20) Fähigkeit zur Führungspersönlichkeit (s. persönliche und soziale Kompetenz)
		(21) Fähigkeit zur Kommunikation mit Mitarbeitern: Leitung von Besprechungen und Mitarbeitergesprächen (s. persönliche und soziale Kompetenz)
		(22) Kenntnisse im Arbeits- und Tarifrecht, über Stellenbewertungen, Arbeitsplatz-, Dienstposten- und Tätigkeitsbeschreibungen
		(23) Kenntnis über Leistungsbewertungskriterien und Beurteilungsformen
		(24) Kenntnis über Möglichkeiten der Mitarbeitermotivation und -integration; Kenntnisse über die Rekrutierung qualifizierten Personals, Stellenausschreibung, Fähigkeit zur Personalauswahl (s. auch persönliche und soziale Kompetenz)

<b>Managementkompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Fortsetzung Personalmanagement	Organisation von Personaleinsatz und Arbeitsabläufen	(25) Kenntnis der betrieblichen Arbeitsabläufe; Fähigkeit zur Delegation, zur Teambildung (s. methodisch-fachliche, persönliche und soziale Kompetenz )
		(26) Kenntnisse über Verfahren zur Analyse und Restrukturierung von Arbeitsplätzen und -abläufen
		(27) Kenntnisse über alternative Arbeitsorganisationsformen, Telearbeit, In- und Outsourcing usw.
	Personalentwicklung	(28) Kenntnisse in der Methodik der Zielvereinbarung und Personal-Evaluierungsverfahren; Fähigkeit, Kritikgespräche zu führen, Qualifikationspotential und Fortbildungsbedarf von Mitarbeitern einzuschätzen; Kenntnisse über berufliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen, -strukturen und -angebote; Kenntnisse über die Erstellung, Durchführung und Kontrolle eines Personalentwicklungsplans
Qualitätsmanagement	Kontinuierliche Verbesserung der Dienstleistungen	(29) Kenntnis der Prinzipien, Instrumente und Methoden des Qualitätsmanagements; Kenntnis der Norm zu Qualitätsmanagement und Zertifizierung (DIN ISO 9000:2000) und Qualitätsstandards
	Leistungsmessung, Controlling	(30) Kenntnis von Qualitätsevaluierung; Fähigkeit, praktikable Leistungsindikatoren zu bestimmen, Leistungsmessung zu betreiben und neue Ziele zur Qualitätsverbesserung zu setzen

### 5.5.4 Vermittlung

Wie in Kapitel 5.5.2 dargelegt, bildet die Managementkompetenz ein zentrales Element des Kompetenzprofils von Spezialbibliothekaren. In der amerikanischen spezialbibliothekarischen Fachliteratur wird dieser Aspekt ausdrücklich betont.<sup>749</sup> Zwar wird diese Einschätzung inzwischen auch in Deutschland verstärkt geäußert, grundlegende Einflüsse auf Aus- und Fortbildung sind jedoch erst in den letzten zwei Jahren erkennbar. So konstatierte Hans-Christoph Hobohm 1997, daß „besonders die Ausbildung von Managementkompetenzen [...] noch unbefriedigend ist“<sup>750</sup> und bemerkt:

„Überhaupt ist das Thema ‚Management von Bibliotheken‘ offensichtlich kein besonders attraktives für die deutsche Bibliotheksausbildung.“<sup>751</sup>

In diesem Zusammenhang weist Hobohm auf die fehlenden Lehrbücher, den geringen Stellenwert von Managementfächern im Curriculum und den Mangel an kompetenten Dozenten hin.

Die Defizite in der bisherigen Ausbildung sind u. a. durch die Fokussierung auf große wissenschaftliche Bibliotheken und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zu erklären. In großen Bibliotheken werden Managementfunktionen überwiegend vom höheren Dienst ausgeübt. Entsprechenden Lehrinhalten wurde in der Ausbildung von Diplom-Bibliothekaren weniger Bedeutung zugemessen. Da im öffentlichen Dienst bisher eher hierarchisches Verwalten als betriebswirtschaftliches Planen und Handeln vorherrschte, spielte die Betriebswirtschaftslehre in der bibliothekarischen Ausbildung eine eher untergeordnete Rolle.

Nachdem der Arbeitsmarkt außerhalb des öffentlichen Dienstes für Bibliothekare an Bedeutung gewinnt und auch Institutionen der öffentlichen Hand auf neue Steuerungsmodelle setzen, haben die Ausbildungsinstitutionen das Defizit an **betriebswirtschaftlichen Lehrinhalten** erkannt und arbeiten an der Reform ihrer Curricula.<sup>752</sup>

Das Berufsbild 2000 stellt dazu fest:

„Neben den Kenntnissen in der Bibliotheksverwaltung im klassischen Sinne sind verstärkt auch Kenntnisse insbesondere in betriebswirtschaftlichen Verfahren sowie Methoden moderner Personalführung integrale Bestandteile der Ausbildung.“<sup>753</sup>

Während hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Kompetenz eine qualitative Verbesserung der Ausbildung zu erwarten ist, finden die Bereiche **Qualitätsmanagement** und **Veränderungsmanagement** bisher in der Ausbildung kaum Berücksichtigung. Für diese Themen bieten sich spezifische, themenzentrierte Lehrveranstaltungen im Kontext des Faches Betriebswirtschaftslehre zur Vermittlung der theoretischen Grundlagen an.

<sup>749</sup> Hier sind besonders die Publikationen der Berater St. Clair und Keiser (1999) sowie die „Strategien für Spezialbibliotheken“ von Paul/Crabtree (1996) und „Erste Schritte im Management“ Morris (1999) hervorzuheben.

<sup>750</sup> Hobohm (1997), S. 201

<sup>751</sup> Hobohm (1997), S. 202

<sup>752</sup> Betriebswirtschaftliche Lehrinhalte werden an den verschiedenen Ausbildungsinstitutionen in unterschiedlichem Umfang gelehrt, was u. a. von entsprechend qualifiziertem Lehrpersonal abhängt. Neben Potsdam, Hamburg und Leipzig wird durch die Einführung des Studienganges Informationswirtschaft an der FH Köln der Bereich der Betriebswirtschaftslehre ausgebaut. Zu den Erfahrungen der HTWK Leipzig mit der Ausbildung im Bereich Marketing vgl. Nikolaizig (1995).

<sup>753</sup> Berufsbild 2000 (1998), S. 45

Die praktische Anwendung von Veränderungsmanagement und die Qualitätsorientierung an der Ausbildungsinstitution durch das Verhalten der Lehrenden und die Mitwirkung der Studierenden unterstützt das Lernen am praktischen Beispiel (s. Kap. 7.3.1).

Wie Albrecht Hatzius<sup>754</sup> beklagen viele Spezialbibliothekare, daß sie sich auf die Übernahme von **Führungsaufgaben** nicht ausreichend vorbereitet fühlen. Das gilt für Bibliothekare in den zahlreichen kleinen öffentlichen und Spezialbibliotheken und betrifft langjährige Berufspraktiker, die in Aufstiegspositionen wechseln, und Berufsanfänger gleichermaßen.

Managementkenntnisse in strategischer Planung und Mitarbeiterführung werden gegenwärtig kaum oder in zu geringem Umfang vermittelt. Insbesondere für Spezialbibliothekare sind Grundlagenkenntnisse in beiden Bereichen heute unverzichtbar. Vertiefte Kenntnisse im Bereich Mitarbeiterführung erscheinen erst sinnvoll nach Eintritt in die Berufspraxis und sind in einem Master-Studiengang, im Rahmen von Fortbildung<sup>755</sup> oder persönlicher Beratung (auch als Coaching oder Mentoring) zu erlangen.

Hingegen läßt sich die Kompetenz zur strategischen Planung in Zusammenhang mit Qualitäts- und Veränderungsmanagement hinsichtlich des Berufsfeldes Spezialbibliothek in einem speziellen Studienschwerpunkt erlernen (s. Kap. 7.4.4).

Zunehmend mehr Spezialbibliothekare erkennen die Bedeutung von Managementkompetenz für ihren Arbeitsplatz. Die gestiegene Nachfrage an Fortbildung zum Themenkreis wurde vor allem durch Fortbildungsmaßnahmen des DBI-Beratungsdienstes und der OPL-Kommission gedeckt (s. Kap. 6.4). Daneben wird das Management von Spezialbibliotheken auch zunehmend in der deutschsprachigen spezialbibliothekarischen Fachliteratur thematisiert.<sup>756</sup>

## 5.6 Unternehmensbezogene Kompetenz

### 5.6.1 Definition

Die unternehmensbezogene Kompetenz<sup>757</sup> setzt sich zusammen aus relativ gleichrangigen Facetten der Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz und bildet die Basis für die Position des Spezialbibliothekars in seiner Funktion als Mitarbeiter der Trägerinstitution und als ihr interner Experte für die Informationsversorgung.

Die Bedeutung der unternehmensbezogenen Kompetenz läßt sich direkt ableiten aus dem Definitionsmerkmal von Spezialbibliotheken: der Einbindung in eine Trägerorganisation. Diese Kompetenz ist für Spezialbibliothekare von großer Relevanz, da die Trägerinstitution nicht nur über die Existenz der Bibliothek entscheidet, sondern sie in

---

<sup>754</sup> Hatzius (1996), S. 43

<sup>755</sup> Hatzius beschreibt Inhalte und Methodik von Seminaren zur Mitarbeiterführung in Bibliotheken aus eigener Trainererfahrung und empfiehlt die Kombination „Seminare + begleitende Beratung“. –Vgl. Hatzius (1996), S. 44-47

<sup>756</sup> vgl. Morris (1999), Janke (1997), Paul/Crabtree (1996), Pontow/Sickmann (1995)

<sup>757</sup> Die prägnante Bezeichnung dieses Kompetenzbereichs gestaltet sich schwierig. „Organisationskompetenz“ läßt den Eindruck entstehen, es gehe um die Fähigkeit zu organisieren; „kulturelle Kompetenz“ und „fach- bzw. branchenspezifische Kompetenz“ betonen jeweils nur einen Ausschnitt der Kompetenz. Der Begriff „unternehmensbezogene Kompetenz“ wurde vorgezogen, wohl wissend, daß er Assoziationen mit Wirtschaftsunternehmen als Trägerinstitution nahe legt.

allem prägt. Für den Bereich der großen wissenschaftlichen Bibliotheken wird keine vergleichbare Kompetenz angeführt, am ehesten ist die unternehmensbezogene Kompetenz mit der kulturellen Kompetenz im Bereich des öffentlichen Bibliothekswesens vergleichbar. Das Berufsbild 2000 erwähnt die kulturelle Kompetenz u. a. im Kontext von Werbung und Öffentlichkeitsarbeit:

„Im Vordergrund stehen die *kulturelle Kompetenz*, wenn es etwa um das Kulturmanagement einer Stadtteilbibliothek oder um die Umsetzung der Organisationskultur des Unternehmens in einer betrieblichen Spezialbibliothek geht.“<sup>758</sup>

Ein wichtiger Bestandteil der unternehmensbezogenen Kompetenz ist die fach- bzw. branchenspezifische Kompetenz, wie Franz Fischer betont:

„Für Angehörige eines Dienstleistungsberufs mit fachspezifischen Einsatzbereichen gehört die Beherrschung fachspezifischer, fachwissenschaftlicher, anwendungsbezogener oder institutionsbezogener Grundkenntnisse zum besseren Verständnis der Bedürfnisse ihrer fach- oder aufgabenorientierten Klientel neben ihren bibliothekarischen und informationstechnischen wie informationsmethodischen Qualifikation notwendig zum Anforderungsprofil. Der Typ der Spezialbibliothek wird nun einmal vorrangig durch seine Institutionenanbindung und seine Fach- oder Aufgabenbezogenheit konstituiert und charakterisiert.“<sup>759</sup>

### 5.6.2 Praxis

Die unternehmensbezogene Kompetenz befähigt den Spezialbibliothekar

- zum Verständnis der innerbetrieblichen Strukturen, Hierarchien und Beziehungen;
- zum Überblick des fach- und branchenspezifischen Umfeldes sowie der Kenntnis des spezifischen Auftrages der Trägerorganisation;
- zum Verständnis und zur Kommunikation des spezifischen Informationsbedarfs seiner Kunden;
- zur Akzeptanz durch die Kunden und innerhalb der Trägerorganisation;
- zur zielgruppenorientierten Informationsvermittlung;
- zum Angebot maßgeschneiderter Informationsdienstleistungen;
- zur reibungslosen Kooperation mit anderen Abteilungen der Organisation;
- zum effizienten Beitrag zur Informationspolitik und dem Erfolg der Organisation.

Der Spezialbibliothekar versteht sich in erster Linie als Mitarbeiter der Organisation. Er integriert sich in die Unternehmenskultur, verhält sich loyal gegenüber der Organisation, identifiziert sich mit ihren Werten und Zielen und handelt in ihrem Interesse.

Das Wissen um den Aufbau von Organisationen im allgemeinen und der individuellen Trägerinstitution im besonderen sowie deren Aufbau- und Ablauforganisation, die formellen und informellen Strukturen, die Informationsflüsse und Wege der Entscheidungsfindung sind Voraussetzung für die Wahrnehmung der Dienstleistungsfunktion für die Mutterorganisation. Als Informationsspezialist und Experte für alle Angelegenheiten der Informationsversorgung wirkt der Spezialbibliothekar möglichst aktiv an abteilungsübergreifenden Aufgaben innerhalb der Organisation mit.

Der Spezialbibliothekar weiß um die Bedeutung von Wahrnehmung und Wirkungsweise der Unternehmenskultur,<sup>760</sup> die ihm die Zusammenarbeit mit Kollegen und Kun-

<sup>758</sup> Berufsbild 2000 (1998), S. 26

<sup>759</sup> Fischer (1990), S. 320

<sup>760</sup> Die unternehmensspezifische Kultur entsteht durch die langfristige Praktizierung der Wertvorstellungen, Ideale und Normen und manifestiert sich meist in ungeschriebenen Regeln wie Kleiderordnung,

den erleichtert. Er ist sich bewußt, daß sich sein Verhältnis zur Unternehmenskultur stärker auf seine Akzeptanz innerhalb der Organisation auswirkt, als seine Arbeitsleistung, die für Außenstehende – insbesondere hinsichtlich einer „berufsfremden“ Abteilung wie der Spezialbibliothek – kaum einschätzbar ist.

Die fach- und branchenspezifischen Kenntnisse sind unabdingbare Voraussetzung für die Kundenorientierung und die Akzeptanz durch den Kunden, um den spezifischen Informationsbedarf des Wissenschaftlers zu verstehen, mit ihm über seine fachlichen Informationsanfragen zu kommunizieren und ihm detaillierte Informationsberatung anbieten zu können. Aber auch die bibliothekarisch-dokumentarischen Aufgaben setzen diese Kompetenz voraus: Online-Recherchen in Fach-Datenbanken, Ausarbeitung einer Systematik, Inhaltserschließung sowie die Literaturlauswahl der Fachliteratur.

### 5.6.3 Inhalte

Da die Lerninhalte der unternehmensbezogenen Kompetenz in direktem Kontext zur Trägerorganisation stehen, ist der Umfang an allgemeinen Kenntnissen, die losgelöst von einer spezifischen Institution relevant sind, relativ gering. Es sind dieses vor allem Kenntnisse der allgemeinen Organisationslehre.

Die folgende Tabelle<sup>761</sup> listet die Kompetenzen in Beziehung zu den Aufgaben des Spezialbibliothekars und die abzuleitenden Lernziele auf und verdeutlicht die enge Verzahnung mit den übrigen Kompetenzen.

---

Pausenregelung, einer gemeinsamen Sprache, Verhaltensregeln gegenüber Vorgesetzten, gemeinsame außerdienstliche Treffen u. ä.

<sup>761</sup> Die Tabelle basiert auf der Übersicht des Fortbildungsbereiches „Organisation/Träger“, ausgearbeitet von der Verfasserin für den NBE-Abschlußbericht. – Vgl. Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

**Tabelle 22: Unternehmensbezogene Kompetenz - Aufgaben und Lernziele**

<b>Unternehmensbezogene Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Grundwissen Organisation	Kooperation innerhalb einer Organisation, Dienstleistungsabteilung für die Organisation	(1) Grundkenntnisse über Organisationen im allgemeinen, Kenntnisse im Aufbau von Organisationen, Organisationsformen und -strukturen, Entscheidungsfindung in Organisationen, Führungsstile; Fähigkeit, die Arbeit von Organisationen und in Organisationen zu verstehen (s. auch Managementkompetenz)
		(2) Grundlagenkenntnisse in der Psychologie von Gruppen, Unternehmenskultur und Teammanagement; Fähigkeit, mit anderen Abteilungen in der Organisation zu kooperieren (s. auch Management-, persönliche und soziale Kompetenz)
Unternehmenskultur	Unterstützung der Unternehmensziele	(3) Umfassende Kenntnisse über die Trägerorganisation, ihr Leitbild, ihre mittel- und langfristigen Ziele (s. auch Managementkompetenz)
		(4) Umfassende Kenntnisse der Trägerorganisation hinsichtlich ihrer Aufbau- und Ablauforganisation, der formellen und informellen Strukturen und Kompetenzen, der Entscheidungsfindung in der Organisation und der Unternehmenskultur (s. auch Managementkompetenz)
		(5) Kenntnisse über die in der Organisation verfolgten Managementstrategien: Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement, lernende Organisation (s. auch Managementkompetenz)
		(6) Kenntnis der wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und geographischen Umgebung der Trägerorganisation
	Informationsdienstleistung für die Organisation	(7) Kenntnisse über die Informationspolitik der Organisation, anderer Informationsabteilungen, Stellenwert der Information, Informationsfluß (s. auch Management- und methodisch-fachliche Kompetenz)
		(8) Erhebung des Informationsaudits (s. auch methodisch-fachliche und Wissenschaftskompetenz)
Organisation/Planung für die Informationseinrichtung	Entwicklung einer strategischen Planung, Aufgaben- und Zielsetzung	(9) Fähigkeit, in Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern der Organisation und Mitarbeitern ein Leitbild für das Informationszentrum zu erstellen (s. auch Management- und methodisch-fachliche Kompetenz)
		(10) Bestimmung einer Vision für die Spezialbibliothek, Ableitung von Hauptzielen (s. auch Management- und methodisch-fachliche Kompetenz)

<b>Unternehmensbezogene Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Fortsetzung Organisation/Planung für die Informations-einrichtung	Fortsetzung Entwicklung einer strategischen Planung, Aufgaben- und Zielsetzung	Erstellen eines langfristigen Plans sowie mittel- und kurzfristiger Pläne (s. Managementkompetenz)
		Erstellen der Finanzplanung (s. Managementkompetenz)
	Aktive Mitwirkung an der Informationspolitik der Organisation	(11) Genaue Kenntnis der formellen und informellen Einbindung der Informations-einrichtung in die Strukturen und Kompetenzen der Trägerorganisation (s. auch Managementkompetenz)
		(12) Fähigkeit, an Netzwerken mitzuarbeiten, die Interessen der Informationseinrichtung zu vertreten, Einrichtung einer Bibliothekskommission (s. auch Management- und persönliche und soziale Kompetenz)
		(13) Fähigkeit, die Informationseinrichtung zum internen Berater zu entwickeln: Unterstützung von Teams, Projekten, Entwicklung persönlicher Informationsprofile (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
	Repräsentieren der Informationseinrichtung innerhalb der Organisation	s. Managementkompetenz
Fach- und branchenspezifische Kompetenz	Verständnis der fach- und branchenspezifischen Zusammenhänge in der Organisation	(14) Kenntnis der Branche, des Fachgebietes bzw. der Wissenschaftsdisziplin mit ihren wichtigsten Organisationen und Strukturen (s. auch Wissenschaftskompetenz)
		(15) Kenntnis der Fachterminologie (s. auch Wissenschaftskompetenz)
	Kommunikation mit Kunden, Verständnis ihres Informationsbedarfs	(16) Fremdsprachenkenntnisse entsprechend dem Fachgebiet, der Branche oder dem Umfeld der Organisation s. auch (14), (15); (s. auch Wissenschaftskompetenz)
	Fachwissenschaftlicher Kontext zu bibliothekarisch-dokumentarischen Aufgaben	s. methodisch-fachliche Kompetenz (Online-Recherche in Fachdatenbanken, Inhaltserschließung, Literaturlauswahl usw.)

#### 5.6.4 Vermittlung

Durch die Abhängigkeit der unternehmensbezogenen Kompetenz von der jeweiligen Trägerinstitution unterscheidet sich die Vermittlung der Lerninhalte von der übrigen Kompetenzen. Lediglich das Grundwissen der Organisationslehre ist unstrittig in der Ausbildung vermittelbar. Berufspraktiker können sich eventuell fehlende Kenntnisse in diesem Bereich über Grundlagenliteratur selbständig erarbeiten.

Der Aufgabenbereich der Organisation und Planung für die Informationseinrichtung wurde bereits bei der Managementkompetenz thematisiert.

Hinsichtlich der übrigen Aspekte der unternehmensbezogenen Kompetenz herrscht Uneinigkeit darüber, wie bzw. ob sie überhaupt in der Ausbildung vermittelbar sind. Das betrifft z. B. die fach- und branchenspezifische Kompetenz oder die Unternehmenskultur.

Sicherlich ist **Unternehmenskultur** theoretisch kaum „erlernbar“; jedoch läßt sich der Aspekt und seine Bedeutung innerhalb einer speziellen Lehrveranstaltung zu Spezialbibliotheken behandeln (s. Kap. 7.4.4). Trotzdem muß das „Erleben“ der Unternehmenskultur nicht auf die spätere Berufspraxis verschoben werden. Schließlich entwickelt auch die Ausbildungsinstitution eine Unternehmenskultur an der alle Beteiligten mitwirken (s. Kap. 7.3.1 und 7.4.2). Unternehmenskultur läßt sich am besten durch praktische Beispiele und das Lernen an Vorbildern erfahren.

Umfang und Vermittlung der **fach- und branchenspezifischen Kenntnisse** werden seit jeher kontrovers diskutiert. In seiner Veröffentlichung „Der Spezialbibliothekar“ ging Wilhelm Grunwald<sup>762</sup> 1954 wie selbstverständlich von dem Fachwissenschaftler mit Hochschulabschluß und anschließender zweijähriger Bibliotheksausbildung aus. Hingegen stellte Norbert Fischer in seinem Beitrag über den Bibliothekstyp Spezialbibliotheken im „Handbuch der Bibliothekswissenschaft“ diese Qualifikationsvoraussetzung in Frage und äußerte Zweifel daran,

„daß ein Bibliothekar mit fachwissenschaftlicher Vorbildung dafür [für die Erwerbung in Spezialbibliotheken, d. Verf.] bessere Voraussetzungen mitbringt.“<sup>763</sup>

In der Analyse der Diplom-Studiengänge im Hinblick auf das spezialbibliothekarische Berufsfeld bewertet Franz Fischer 1991 die bisher praktizierten Ansätze wie wissenschaftskundliche Vertiefungsfächer als unzureichend für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren. Er fordert vielmehr

„zusätzliche berufsqualifizierende fachliche Spezialisierungsangebote.

Diese studienintegriert oder als Zusatz- oder Aufbaustudium nach Erreichen eines allgemein berufsbefähigenden bibliothekarischen Abschlusses denkbaren Angebote fachlicher Qualifizierung wären eine der Aufgabenauffächerung folgende praxisorientierte Antwort auf die vorhandene und prognostizierbare weitergehende Differenzierung und Spezialisierung der bibliothekarischen Arbeitsbereiche des öffentlich-rechtlichen und privaten Sektors.“<sup>764</sup>

Die Auswertung der spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen (s. Kap. 3.4) zeigte zwar eine Nachfrage bezüglich einer fachspezifischen Spezialisierung, ohne jedoch eine Häu-

<sup>762</sup> vgl. Grunwald (1954)

<sup>763</sup> Fischer (1961), S. 564

<sup>764</sup> Fischer (1990), S. 321

fung für bestimmte Wissenschaftsdisziplinen aufzuweisen. Zudem variiert das nachgefragte Niveau der fachwissenschaftlichen Kenntnisse von der Promotion bis zum Interesse am Wissenschaftsgebiet. Daraus ist die Schlußfolgerung zu ziehen, daß mittels der Bedarfsanalyse keine konkreten, quantifizierbaren Anforderungen an die fachspezifische Qualifikation von Spezialbibliothekaren feststellbar sind.

Die Vermittlung fachspezifischer Kompetenz innerhalb der bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildung ließe sich wegen der Kleinheit der Einrichtungen nur durch unterschiedliche Profile an verschiedenen Ausbildungsinstitutionen realisieren. Anders als in einigen dokumentarischen Studiengängen wird in bibliothekarischen oder integrierten Studiengängen – bis auf den Bereich Musik – keine fachliche Spezialisierung angeboten, die über ein Fach Wissenschaftskunde hinausgeht (s. Kap. 6.1).<sup>765</sup>

Darüber hinaus korrespondiert eine Spezialisierung, die während der Berufsausbildung erworben wird, wohl nur selten mit der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechendes zeigt die fachwissenschaftliche Vorbildung der Fachreferenten, die vielfach nicht mit den in der Praxis zu betreuenden Fächern übereinstimmt. Folglich erscheint es sinnvoller, daß der Spezialbibliothekar sich die fach- und branchenspezifische Kompetenz bei Aufnahme der Berufstätigkeit, ausgerichtet an den Aufgaben und Anforderungen der Position, eigenverantwortlich aneignet. Dieses Fazit wird durch Erfahrungsberichte aus der spezialbibliothekarischen Praxis in Deutschland bestätigt. Selbst in den USA, wo die Studienstruktur den Erwerb einer Doppelqualifikation erleichtert, erwerben Spezialbibliothekare das nötige fach- und branchenspezifische Wissen meist erst während der Berufstätigkeit, wie eine Diskussion in der SLA-Mailingliste belegt.<sup>766</sup> Die Diskussionsteilnehmer gaben an, die Kenntnisse durch das Studium von Fachliteratur und der aktuellen Fachzeitschriften, aktive Kommunikation mit ihren Kunden und Kooperation mit anderen Spezialbibliothekaren aus der Branche und die Beteiligung an Mailinglisten erworben zu haben. Nur eine Bibliothekarin hatte darüber hinaus parallel zur Berufstätigkeit ein Fachstudium aufgenommen. Alle Diskussionsteilnehmer unterstrichen die Bedeutung der fach- und branchenspezifischen Kenntnisse für ihre Tätigkeit und bewerteten ihr Wissen für ausreichend. Die Diskussionsbeiträge betonen, daß ein persönliches Interesse des Bibliothekars an dem Fachgebiet, das aktive Kennenlernen der Organisation (z. B. durch Praktika in einigen Abteilungen) und vor allem langjährige Erfahrung wichtige Voraussetzung für die Kompetenz darstellen.

Die folgenden Argumente sprechen gegen die Realisierung einer fachwissenschaftlichen Spezialisierung in der Ausbildungsphase:

- Für die relativ kleinen Ausbildungsinstitutionen ist es aus Kapazitätsgründen, wegen fehlender Kompetenzen beim Lehrpersonal und zu kleinen Gruppengrößen seitens der Studierenden unmöglich, mehrere fachspezifische Schwerpunkte anzubieten.
- Die Spezialisierung auf ein Fach entspricht nicht unbedingt der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und schränkt die Wettbewerbsfähigkeit der Absolventen eventuell sogar ein.

---

<sup>765</sup> Die HBI Stuttgart bietet die musikbibliothekarische Zusatzausbildung als Aufbaustudium an, der Fachbereich IK der FH Hannover führte 1998 den Studienschwerpunkt Musik ein. Fachliche Spezialisierungen dokumentarischer Studiengänge werden in Kap. 6.1 aufgeführt.

<sup>766</sup> An der Diskussion zum Thema „Specialized knowledge for a solo“ am 30.05. bis 01.06.2000 in der Liste Sololib-L der SLA beteiligten sich insgesamt 13 Teilnehmer. Keiner der Spezialbibliothekare besaß bei Aufnahme der Beschäftigung die entsprechende fachspezifische Kompetenz.

- Der Arbeitsmarkt für die jeweiligen fachlichen Spezialisierungen ist aufgrund der starken Segmentierung minimal und die Nachfrage kaum prognostizierbar.
- Spezialisierungen, die zu einer umfassenden zusätzlichen Qualifizierung führen, bedürfen entsprechend umfangreicher fachwissenschaftlicher Ausbildungsanteile. Diese würden zu Lasten der bibliothekarischen/dokumentarischen Studieninhalte gehen oder die Ausbildungsdauer verlängern.

In Anbetracht dieser Situation stellt die fachspezifische Qualifizierung nach Aufnahme der Berufstätigkeit in einer Spezialbibliothek die bessere Alternative dar und bietet die folgenden Vorteile:

- Der Qualifizierungsbedarf kann bezüglich der Wissenschaftsdisziplin, eines Spezialgebietes oder einer Kombination von Fachgebieten genau definiert werden.
- Die Anforderungen hinsichtlich Qualifikationsniveau, Breite und Tiefe des Fachwissens sind in Bezug zu den gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben exakt zu bestimmen.
- Der Qualifizierungsbedarf wird durch maßgeschneidertes Lernen und die passenden Lernformen gedeckt. Es muß nichts „Überflüssiges“ erlernt werden; es verbleiben Lernkapazitäten, um sich auf dem laufenden zu halten.
- Das Erleben des eigenen Fortbildungsbedarfs, die direkte Anwendungsmöglichkeit des Erlernten und die schnell erreichbaren Erfolge stärken die Motivation.
- An den zunächst fehlenden fachwissenschaftlichen Kenntnissen wird die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen deutlich.

## **5.7 Persönliche und soziale Kompetenz**

### **5.7.1 Definition**

Persönliche Kompetenz (oder Selbstkompetenz) und soziale Kompetenz bilden nach dem pädagogischen Kompetenzbegriff von Heinrich Roth zwei unterschiedliche Facetten der Handlungskompetenz (s. Kap. 1.1). Die Selbstkompetenz ist die Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Handeln. Dazu gehört das Wissen um Methoden des Selbstmanagements, die persönliche Erfahrung und eine positive Einstellung. Die soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, zu anderen Personen Kontakte zu unterhalten und mit ihnen positiv zu interagieren.

Beide Kompetenzen stehen in engem Kontext zueinander und bedingen sich teilweise. Selbstkompetenz stellt vielfach eine Voraussetzung für soziale Kompetenz dar. So kann eine Person andere nur motivieren, wenn sie selbst über genügend Selbstmotivation verfügt. Soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Kooperation setzen Selbstmanagement als persönliche Kompetenz der einzelnen Teammitglieder voraus. Andererseits kann eine Person mit persönlicher Kompetenz durchaus mangelnde soziale Kompetenz zeigen, z. B. als ausgeprägter Einzelgänger.

Die Schwierigkeit, beide Kompetenzen voneinander abzugrenzen, umgehen das Berufsbild 2000 und die Studie der SLA, indem sie alle entsprechenden Aspekte unter „soziale Kompetenz“ bzw. „personal competencies“ subsumieren. Beide Positionspapieren leiten die Bedeutung des Kompetenzbereichs vor allem aus der Kundenorientierung ab.

Das Berufsbild 2000 führt aus:

„Bibliothekare arbeiten kundenorientiert. Psychologische und pädagogische Kompetenzen, kommunikative Fähigkeiten erleichtern den Umgang mit Kunden, Mitarbeitern und Kollegen; sie sind Grundlage für erfolgreiche Tätigkeit [...].“<sup>767</sup>

Die SLA unterscheidet in ihrem Kompetenzprofil für Spezialbibliothekare generell nur zwischen „professional competencies“ und „personal competencies“, wobei letztere sehr umfassend definiert werden:

“Personal competencies represent a set of skills, attitudes and values that enable librarians to work efficiently; be good communicators; focus on continuing learning throughout their careers; demonstrate the value-added nature of their contributions; and survive in the new world of work.”<sup>768</sup>

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden soziale und persönliche Kompetenz gemeinsam behandelt, um den Zusammenhang darzustellen und Redundanz zu vermeiden.

In der Arbeitswelt setzt sich inzwischen langsam die Erkenntnis durch, daß ineffiziente Leistungen hauptsächlich durch zwischenmenschliche Probleme verursacht werden. Als Konsequenz daraus nimmt einerseits die Beachtung psychosozialer Prozesse zu, andererseits wird den Schlüsselqualifikationen ein höherer Stellenwert zugemessen. Dieser allgemeine Trend gilt auch für das Bibliothekswesen. So wies Gerd Paul in seiner Studie zum Bibliotheksmanagement den positiven Einfluß eines guten Betriebsklimas auf die Arbeitseffizienz der Mitarbeiter nach.<sup>769</sup> Infolgedessen steigen die Anforderungen an die persönliche und soziale Kompetenz der Spezialbibliothekare.<sup>770</sup>

Folgende Argumente unterstreichen die Relevanz der persönlichen und sozialen Kompetenz für Spezialbibliothekare:

- Die kundenorientierte Dienstleistung ist ohne Dienstleistungsbereitschaft, Team- und Kommunikationsfähigkeit nicht zu erreichen.
- Spezialbibliothekare können dem großen Veränderungsdruck nur begegnen, wenn sie über Schlüsselqualifikationen und persönliche Eigenschaften verfügen, die sie zum Veränderungsmanagement befähigen.
- In einer zunehmend von Wettbewerb und Kooperation geprägten Arbeitssituation werden Schlüsselqualifikationen deutlich stärker bewertet und treten neben die fachliche Qualifikation.

### 5.7.2 Praxis

Defizite in der sozialen und persönlichen Kompetenz treten selten direkt zu Tage, sondern werden eher als persönliches Manko empfunden.<sup>771</sup> Sichtbar werden sie häufig erst in Konfliktsituationen oder beim Auftreten von Problemen. Dabei ist zumindest ein Teil der Kompetenz erlernbar.

---

<sup>767</sup> Berufsbild 2000 (1998), S. 13

<sup>768</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1997), S. 10

<sup>769</sup> vgl. Paul (1999), S. 189

<sup>770</sup> Aus Perspektive der Berufspraxis formuliert der Bibliotheksdirektor Hermann Leskien die Anforderungen an die persönlichen und sozialen Kompetenzen der künftigen Bibliothekare und weist daraufhin, „daß die richtige Mentalität in Zukunft entscheidend für den Erfolg sein wird.“ – Leskien (1995), S. 286

Ute Krauß-Leichert von der FH Hamburg betont die zunehmende Bedeutung der Schlüsselqualifikationen und ihre Vermittlung in der Ausbildung. – Vgl. Krauß-Leichert (1995)

<sup>771</sup> Vielfach werden Eigenschaften als Schicksal empfunden (entweder man besitzt eine Eigenschaft oder nicht), ohne zu bedenken, daß die Möglichkeit der persönlichen Veränderung besteht.

Die persönliche und soziale Kompetenz befähigen

- zu selbstverantwortlichem Handeln und selbständigem Arbeiten;
- zur Übernahme von Verantwortung und Führung;
- zu Entscheidungsfindung und Konfliktmanagement;
- zum Selbstmanagement (Ziel-, Zeit- und Aufgabenmanagement);
- zur wirkungsvollen Kommunikation;
- zur Kooperation und Teamarbeit;
- zur Schaffung eines guten Betriebsklimas und einer offenen Lernatmosphäre;
- zur Vermittlungsfähigkeit;
- zur Einflußnahme und Durchsetzung der Interessen.

**Persönliche Kompetenz** zeigt sich einerseits in individuellen Verhaltensweisen wie Selbstbewußtsein, Selbstsicherheit, Eigeninitiative, Motivation, Engagement, Ausdauer und Leistungsbereitschaft. Andererseits wird das Arbeitsverhalten des einzelnen stark durch die Selbstkompetenz geprägt und das drückt sich z. B. in Qualitätsbewußtsein, Zuverlässigkeit, Termin- und Kostenbewußtsein, Genauigkeit, Leistungsbewußtsein, Kundenorientierung, Dienstleistungsbereitschaft, Innovationsbereitschaft u. ä. aus.

Die Fachliteratur betont die Fähigkeit zum Selbstmanagement insbesondere in kleinen Informationseinrichtungen und OPLs.<sup>772</sup> Der Informationsspezialist erledigt die Aufgaben in der Spezialbibliothek selbständig und zeichnet verantwortlich für die Abteilung. Er besitzt die Fähigkeit, die Situation zu analysieren, Entscheidungen im internen Bereich der Bibliothek zu treffen und im größeren Kontext in Zusammenarbeit mit dem Management vorzubereiten. Mit Durchsetzungsfähigkeit vertritt er Positionen und betreibt zielstrebig die Umsetzung von Entscheidungen und die Erreichung von Zielen.

Der Spezialbibliothekar ist sich seiner verschiedenen Rollen als Dienstleister, Manager und Bibliotheksmitarbeiter bewußt. Als Dienstleister sieht er Kundenanfragen als vorrangige Aufgabe (nicht als Störung) an. Die ausgeprägte Kundenorientierung führt häufig zu einem starken Zeit- und Arbeitsdruck. Der Informationsspezialist begegnet dem durch den Einsatz effektiven Ziel-, Aufgaben- und Zeitmanagements, das auf der strategischen Planung für die Bibliothek aufsetzt. Er setzt klare Prioritäten, delegiert einfache Aufgaben, kalkuliert die Erledigungszeiten und Unterbrechungen realistisch, reserviert sich „stille Stunden“ für Planungs- und Managementaufgaben. Dadurch steigert er seine Arbeitsproduktivität und gewinnt Kontrolle über die Aufgabenvielfalt, was wiederum die positive Selbstachtung und -bestätigung unterstützt. Der Bibliothekar akzeptiert die Arbeitssituation, die sich in allen Bibliotheken durch einen großen Anteil an Routinetätigkeiten und einen kontinuierlichen Arbeitsfluß auszeichnet.<sup>773</sup>

Er besitzt die Fähigkeit, Streß zu bewältigen: Streßsituationen in seinem Einflußbereich – wie Arbeitsdruck, „schwierige Kunden“ usw. – begegnet er durch eigene Aktionen, z. B. durch Zeitmanagement und professionelle Kommunikation. Externe Faktoren außerhalb seines Einflußbereichs, wie die unsichere Zukunft der Bibliothek oder der Trägerinstitution, lernt er zu akzeptieren. Er konzentriert seine Energie auf die Erreichung praktikabler Ziele.

---

<sup>772</sup> vgl. Morris (1999), S. 121-143

<sup>773</sup> Arbeitsergebnisse sind vielfach nicht deutlich sichtbar, und das positive Erfolgsgefühl beim Abschluß einer Arbeit fehlt häufig.

Die Erledigung der täglichen Arbeit orientiert sich an dem Streben nach Effektivität und der Effizienz. Im Fokus der Kundenorientierung arbeitet er ziel- bzw. leistungsorientiert und überprüft die interne Ablauforganisation regelmäßig auf Optimierungsmöglichkeiten.

Der Spezialbibliothekar weiß um seine persönlichen Stärken und Schwächen, die eigenen Präferenzen in Arbeitsweise und Entscheidungsfindung und verfügt über eine realistische Selbsteinschätzung. Die Vielzahl der Aufgaben nimmt er als Herausforderung an. Mit Flexibilität, Entscheidungsfreude und einer gewissen Portion Risikobereitschaft begegnet er Innovationen und Veränderungen mit der Fähigkeit, Konzepte zu erarbeiten und die Umsetzung zu organisieren.

Der Bedeutung des Faktors Kommunikation ist sich der Informationsspezialisten in seiner Position deutlich bewußt. Er verfügt über eine hohe **Kommunikationsbereitschaft** und gute **Kommunikationsfähigkeit** als Voraussetzung für:

- eine kundenorientierte Kommunikation in der Rolle als aktiver Informationsvermittler, -berater und -manager;
- die Kommunikation mit den Bibliotheksmitarbeitern bei Kooperation, Delegation und Teamarbeit;
- die Zusammenarbeit mit externen Geschäftspartnern wie Buchhändlern, Datenbank-anbietern, Agenturen, Dienstleistern usw.;
- die Präsenz innerhalb der Organisation, der Kooperation mit anderen Abteilungen der Institution und die Kommunikation mit Vorgesetzten;
- die Vielzahl der sich daraus ergebenden Kommunikationsanlässe und -formen.<sup>774</sup>

Den bedeutenden Anteil der Kommunikation im spezialbibliothekarischen Berufsalltag unterstrich Wilfred Ashworth schon 1979:

“An information worker cannot become adequately aware of the needs of the users [...], unless he spends from fifth to a quarter of his time either in attending research and policy meetings, or talking with research workers.”<sup>775</sup>

Der Spezialbibliothekar kommuniziert in der Sprache seines Gesprächspartners.<sup>776</sup> Bei Informationsanfragen des Kunden setzt er professionelle Fragetechnik ein, um den teilweise hinter einer Frage versteckten Bedarf zu entdecken.<sup>777</sup> Er sucht das Gespräch mit Kunden, um über die gegenwärtigen und zukünftigen Projekte, Aufgaben der Abteilungen oder Mitarbeiter informiert zu sein und den damit in Zusammenhang stehenden Informationsbedarf einschätzen zu können. Er beherrscht die verbalen Kommunikati-

<sup>774</sup> Der Bibliothekar ist in vielen Situationen seines Berufes damit beschäftigt zu kommunizieren, z. B. bei der Informationsberatung des Kunden, Benutzerschulung zum OPAC, E-Mail-Korrespondenz mit Fachkollegen, Verfassen des Jahresberichts der Informationseinrichtung, Erstellung von Schulungsunterlagen, Etatverhandlungen mit dem Management u. ä. in Form von Korrespondenz, Moderation, Präsentation, Verhandlungsführung, Gesprächsführung, professionellem Telefonieren usw.

<sup>775</sup> Ashworth (1979), S. 28

<sup>776</sup> Im Interview mit dem Kunden stellt er sich auf dessen Fachterminologie ein, in der Etatverhandlung mit dem Management argumentiert er betriebswirtschaftlich usw.

<sup>777</sup> Beispiel: Hinter der Frage eines Kunden nach einem Atlas verbirgt sich eventuell die Frage nach der Entfernung zwischen zwei Orten für eine Autofahrt. Ermittelt der Bibliothekar durch Nachfragen das tatsächliche Informationsbedürfnis und hilft die Frage zu beantworten, ist der Kunde zufrieden und erkennt die Professionalität des Informationsspezialisten an. Dabei ist der Schwierigkeitsgrad der Anfrage relativ unerheblich. Beschränkt sich der Bibliothekar auf die direkte Beantwortung der Frage, findet der Kunde keine Problemlösung, und die Bibliothek hat sich für ihn, ungeachtet der Ursachen, nicht als nützlich erwiesen.

onstechniken<sup>778</sup>, ist geübt im konzentrierten Zuhören und Erinnern, kennt die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation und setzt sie gezielt im Kundenkontakt ein.<sup>779</sup>

In der schriftlichen Kommunikation, beim Verfassen von Rechenschaftsberichten, Publikationen zur Öffentlichkeitsarbeit, Benutzungsanleitungen oder der Homepage besitzt der Bibliothekar die Fähigkeit, die Inhalte ziel- und adressatengerecht zu formulieren und zu vermitteln und die Informationen kurz, übersichtlich und strukturiert zu gestalten.

Bei der Wahrnehmung von Außenkontakten zu Geschäftspartnern vertritt der Informationsspezialist die Interessen der Bibliothek und der Organisation, zeigt Verhandlungsgeschick, Selbstsicherheit und Durchsetzungsfähigkeit. Seine Ideen und Konzepte wird er professionell präsentieren, Sitzungen und Diskussionen effektiv moderieren.

Diese Fähigkeiten weiß er ebenso innerhalb der Organisation einzusetzen, wenn er als Experte für das Informationsmanagement und als Repräsentant der Informationseinrichtung auftritt.

In enger Beziehung zur Kommunikationsfähigkeit steht die **Vermittlungsfähigkeit**.<sup>780</sup> In Spezialbibliotheken geht es weniger um kurze Anleitungen zur Benutzerschulung, als um eine umfassende zielgruppenorientierte Beratung und Schulung, z. B. dem Training fachspezifischer Internetrecherchen oder der intensiven Informationsberatung einzelner Mitarbeiter oder Teams. Für diesen Aufgabenbereich, dessen quantitative und qualitative Zunahme in der Fachliteratur vielfach prognostiziert wird,<sup>781</sup> benötigt der Bibliothekar Kenntnisse und Fähigkeiten, um entsprechende Lerninhalte aufzubereiten, das Training als Seminar, Einzel- oder Teambesprechung mit unterstützenden Lernmaterialien konzipieren, durchführen und evaluieren zu können.

Ebenso unterstützt die Vermittlungsfähigkeit die Einarbeitung oder das Training von Bibliotheksmitarbeitern, die Weitergabe von erlerntem Wissen an Kollegen oder die Vermittlung von übergeordneten Zielen (z. B. der Kundenorientierung).

Zunehmend wird die Vermittlungskompetenz unter dem Begriff Informationskompetenz oder „teaching library“ auch für die Bibliothekare in öffentlichen und Hochschulbibliotheken gefordert.<sup>782</sup>

---

<sup>778</sup> Zu den verbalen Kommunikationstechniken zählen: das Nachfragen, um bis zum Kern der Frage vorzustoßen, das Vermeiden vorschneller Diagnosen und Lösungen, die Verwendung offener Fragen und das Paraphrasieren, um Mißverständnisse zu vermeiden.

<sup>779</sup> Die Bedeutung der häufig unterbewerteten nonverbalen Kommunikation wurde in einer Studie durch die Evaluation von Auskunftsgesprächen per Videoaufzeichnung nachgewiesen. Die Beobachter (Bibliothekare und Kunden) schätzten die Auskunftsgespräche kompetenter ein, wenn die evaluierten Bibliothekare über nonverbale Kommunikation eine positive, „warme“ Beziehung zum Kunden herstellten. – Vgl. Michell, Gillian and Roma M. Harris: Evaluating the reference interview RQ 27 (1987), S. 95-105, zitiert nach: Jennerich/Jennerich (1997), S. 100

<sup>780</sup> Zur Relevanz der Vermittlungskompetenz oder auch pädagogischen Kompetenz vgl. auch Schwarz (1994), S. 17 und Furrer (1996), S. 5.

<sup>781</sup> Diese These wird in den USA und Großbritannien u. a. vertreten von Guy St. Clair, Barbie E. Keiser, Sue Lacey Bryant und Dough Church. Für die amerikanischen Spezialbibliotheken belegt Church den Wandel „from librarian to knowledge manager“ durch die Befragung der SLA-Mitglieder und unterstreicht vor allem die Zunahme der Informationsberatung. – Vgl. Church (1999)

<sup>782</sup> Vgl. hierzu die Veröffentlichungen zur Informationskompetenz von Homann (2000) und Dannenberg (2000).

Die **soziale Kompetenz** äußert sich in sozialen Verhaltensweisen wie Offenheit, Toleranz, Höflichkeit, Freundlichkeit, Fairneß und Bereitschaft zum sozialen Konsens, die in **Team- und Kooperationsfähigkeit** einfließen.

Die Notwendigkeit und lange Tradition der Teamarbeit in Spezialbibliotheken ergibt sich aus der kleinen Betriebsgröße. Im Team ist die Balance zwischen Aufgaben- und Kompetenzverteilung und gegenseitiger Vertretung sicherzustellen.<sup>783</sup> In dieser Arbeitssituation kommunizieren die Mitarbeiter aktiv miteinander, bestimmen die Ziele des Teams, definieren einheitliche Bearbeitungsformen und Dienstleistungsstandards, die es einzuhalten gilt, und identifizieren sich über das Team als Dienstleistungsabteilung der Organisation. Die zunehmende Bedeutung der Teamarbeit spiegelt sich in den Stellenausschreibungen wider.<sup>784</sup>

Ein weiterer Bedeutungszuwachs der Teamfähigkeit ist vor allem dort absehbar, wo Informationseinrichtungen zukünftig dezentral organisiert werden und der Informationsspezialist in wechselnden Projekten tätig oder für spezielle Kundengruppen, Abteilungen o. ä. zuständig ist.

Innerhalb der Organisation repräsentiert der Bibliothekar häufig die gesamte Informationseinrichtung, und es ergeben sich zahlreiche Kontakte mit Wissenschaftlern, Managern, Mitarbeitern aus der Verwaltung, der EDV-Abteilung usw. Die kontinuierliche Pflege der Kontakte und der Aufbau positiver Beziehungen zu den Mitarbeitern in der Organisation erleichtern eine reibungslose Zusammenarbeit. Der Bibliothekar stellt sich jeweils auf Interesse, Sichtweise und Sprache seines Kooperationspartners ein und denkt in Gewinner-Gewinner-Kategorien<sup>785</sup>; eventuell auftretende Verständnisprobleme und Konflikte klärt er im gleichberechtigten Dialog. Daneben beteiligt er sich an zentralen Projekten innerhalb der Organisation und nutzt Gelegenheiten wie Abteilungsbesprechungen u. ä., um präsent zu sein und für die Bibliothek und ihre Interessen zu argumentieren.

Die Fähigkeit zur Einflußnahme setzt ein selbstsicheres, überzeugendes, Vertrauen ausstrahlendes Auftreten und Verhandlungsgeschick voraus. Der Informationsspezialist versteht es, eine Lobby für das Informationszentrum aufzubauen und sie mit politischem Gespür wirksam einzusetzen.

Ebenso setzt der Bibliothekar die persönliche und soziale Kompetenz zum Aufbau seines persönlichen Netzwerkes ein. Er arbeitet in formellen und informellen Netzwerken mit, nutzt Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen, um Experten und Kollegen kennenzulernen, und steht mit Fachkollegen in regem Erfahrungsaustausch. Je nach Situation und Bedarf nimmt er Beratung und Mentoring durch erfahrene Kollegen in Anspruch oder unterstützt selbst Berufsanfänger.

Im Zusammenhang mit Leitungs- und Managementfunktionen ist die Sozialkompetenz von besonderer Bedeutung.

---

<sup>783</sup> Die Situationen zur gegenseitigen Vertretung sind in einer kleinen Spezialbibliothek zahlreich: zeitlich versetzte Arbeitszeiten durch Spät- oder Wochenenddienst, bei Abwesenheit wegen Urlaubs, Krankheit, Fortbildung oder externer Termine.

<sup>784</sup> Während 1994 in 24 % der Stellenausschreibungen Teamfähigkeit von den Bewerbern vorausgesetzt wurde, stieg der Anteil 1999 auf 54 % (s. Kap. 3.4).

<sup>785</sup> Ziel der Strategie ist es, eine Situation zu erreichen in der beide Parteien „gewinnen“ und profitieren.

So kommt Gerd Paul in der empirischen Untersuchung zu Leitung und Kooperation in wissenschaftlichen Bibliotheken Berlins zu dem Schluß:

„Effiziente Führung als Ergebnis hochkomplexer Interaktion und Kommunikation erfordert neben fachlichen und organisatorischen bzw. Managementkompetenzen vielfältige soziale Kompetenzen [...]. Letztere bilden zusammen mit ersteren (als ‚Kompetenz-Mix‘) überhaupt erst die Voraussetzungen für professionelle Handlungskompetenz. Profundes Fachwissen und Managementfähigkeiten allein reichen nicht aus, um das komplexe soziale Geschehen in sich modernisierenden Arbeits- und Dienstleistungsorganisationen angemessen zu steuern.“<sup>786</sup>

Die **Kompetenz zum Veränderungsmanagement** stellt ebenfalls hohe Anforderungen an die persönliche Kompetenz des Spezialbibliothekars:

- Flexibilität, Bereitschaft zu Veränderungen, die Einstellung, den Wandel als Herausforderung zu sehen, Interesse an Innovationen und der Zukunft;
- Fähigkeit zum Analysieren, Planen, antizipativen Handeln und Evaluieren;
- selbständiges Erkennen von Situationen und Sachverhalten sowie die Fähigkeit, Brüche und Trends zu erkennen;
- Umstellungs- und Reaktionsfähigkeit in abweichenden und sich wandelnden Umgebungen, vorausschauendes Denken, Transferfähigkeit, Kreativität;
- die Fähigkeit zum selbständigen Lernen, Neugier und das Interesse am lebenslangen Lernen;
- die Fähigkeit, zu verlernen und zu vergessen;<sup>787</sup>
- die Fähigkeit, ein Klima für Innovationen und Wandel zu schaffen, gegen die Angst und das Beharrungsvermögen der Mitarbeiter<sup>788</sup>, um sie zum Lernen und zur Weiterentwicklung zu motivieren.

### 5.7.3 Inhalte

Die persönliche und soziale Kompetenz umfaßt:

- zu einem maßgeblichen Anteil persönliche Eigenschaften, die in der Persönlichkeitsstruktur des einzelnen verankert sind und nicht von Grund auf erlernbar sind, wohl aber durch Lern- und Trainingssituationen verstärkt werden können;
- erlernbare Fähigkeiten, wie die Fähigkeit zum Selbstmanagement, zur Kommunikation oder zur Kooperation;
- Kenntnisse der Pädagogik und Psychologie, die als Sachkompetenz die Basis für das Erlernen und die Anwendung der Fähigkeiten bilden.

Teilweise wird es an **individuellen Eigenschaften** liegen, wenn Bibliothekare die Tätigkeit in einer Spezialbibliothek der Beschäftigung in einer großen wissenschaftlichen Bibliothek vorziehen, während die Arbeitssituation als One-Person Librarian auf andere abschreckend wirkt.

<sup>786</sup> Paul (1999b), S. 1501

<sup>787</sup> Eine große Hemmschwelle für Veränderung stellt das Problem dar, daß die „Befreiung“ vom „Normalen“, Bekannten und Erprobten nicht gelingt. Dadurch werden vielfach wirkliche Brüche und Entwicklungssprünge erschwert.

<sup>788</sup> Die Studie von Everett Rogers belegt die durchschnittlich eher geringe Bereitschaft der Mitarbeiter zum Wandel. Danach zählen nur ca. 2,5 % der Mitarbeiter zu den „innovators“, 13,5 % zu den „early adopters“. Die „early majority“ mit 34 % folgt dem Wandel erst, wenn er unvermeidlich ist. Die „late majority“ (34 %) sperrt sich den Veränderungen, bis sie verordnet werden, und die verbleibenden 16 % „laggards“ versuchen, sich auch nach erfolgter Realisierung dem Wandel zu widersetzen. Rogers, Everett: Diffusions of innovations, 1983 zitiert nach: Carson/Carson/Phillips (1997), S. 13

In der englischsprachigen Literatur werden vielfach folgende Eigenschaften als Voraussetzung für Spezialbibliothekare – insbesondere OPLs – angeführt: Freude am Umgang mit Menschen, Energie, Ausdauer, Dienstleistungsorientierung, Enthusiasmus, Engagement, Belastbarkeit und Verlässlichkeit.

Die **erlernbaren Fähigkeiten** umfassen das Selbstmanagement mit Kenntnissen im Setzen, Verfolgen und Erreichen von Zielen, Prioritätensetzung, Techniken und Methoden zur Aufgabenplanung, zum Zeitmanagement und zum zielorientierten Arbeiten. Kommunikationsfähigkeit läßt sich durch mündliche und schriftliche sprachliche Ausdrucksfähigkeit und Kenntnisse der ziel- und adressatenorientierten Kommunikation, Rhetorik, Präsentation und Moderation erlernen und erweitern.

Die persönliche und soziale Kompetenz wird unterstützt durch anwendungsorientierte **Kenntnisse der Psychologie und Pädagogik**. Kenntnisse der Arbeits- und Motivationspsychologie, der Psychologie von Gruppen und Gruppendynamik, der Erwachsenenpädagogik, der Lerntheorie und -psychologie bilden das theoretische Fundament, um soziale und Selbstkompetenz entwickeln und ausbauen zu können.

Die folgende tabellarische Übersicht<sup>789</sup> zur persönlichen und sozialen Kompetenz mit Nennung der Aufgaben und Lernziele beschränkt sich auf die erlernbaren Fähigkeiten.

---

<sup>789</sup> Die Tabelle basiert auf der Übersicht zum Fortbildungsbereich „Persönlichkeit“, zusammengestellt im Rahmen des NBE-Projektes von Walburgis Otte, in: Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken.

**Tabelle 23: Persönliche und soziale Kompetenz - Aufgaben und Lernziele**

<b>Persönliche und soziale Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Persönliche Kompetenz	Ausübung multifunktionaler Tätigkeiten in einem sich rasch wandelnden Berufsfeld	(1) Fähigkeit zu Selbstorganisation und zum Führen der eigenen Person in Verbindung mit der Kenntnis von Zeitmanagementtechniken und der Arbeitsablauforganisation (s. auch Managementkompetenz)
		(2) Aufgeschlossenheit und Flexibilität Fähigkeit, Entwicklungstendenzen am Arbeitsplatz und auf dem Informationsmarkt schnell zu erfassen und planerisch wie organisatorisch vorausschauend umzusetzen (s. auch Managementkompetenz)
	Berufliche Persönlichkeitsentwicklung und -optimierung	(3) Fähigkeit und Aufgeschlossenheit zu lebenslangem Lernen
		(4) Kenntnisse zur Erstellung eines individuellen Stufenplans zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung (kurz-, mittel-, langfristige Zieldefinitionen und Evaluationstechnik)
		(5) Kenntnis über Methoden zur Selbstevaluation (Erstellung eines eigenen Stärken-Schwächen-Persönlichkeitsprofils)
		(6) Kenntnis der Möglichkeiten, Selbstbewußtsein, Selbstsicherheit und Durchsetzungsfähigkeit zu trainieren und zu verbessern
		(7) Kenntnis von Streßbewältigungs- und Entspannungstechniken
		(8) Kenntnis der Fachliteratur, Fachzeitschriften, Mailinglisten, Internetquellen, Kongresse, Berufsverbände, Fortbildungsanbieter usw., die zur selbstbestimmten beruflichen Fortbildung genutzt werden können
	Personalführung	Fähigkeit zur Führungspersönlichkeit s. Managementkompetenz
	Veränderungsmanagement	Fähigkeit zum Veränderungsmanagement s. Managementkompetenz

<b>Persönliche und soziale Kompetenz</b>		
<b>Kompetenzen</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Lernziele</b>
Soziale Kompetenz	Kundenorientierte Kommunikation mit Einzelpersonen und Gruppen	(9) Kenntnis über Methodik, Technik und Wege von kunden- und dienstleistungsorientierter Kommunikation (Kundenbetreuung, Kundenwerbung usw.) (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
		(10) Kenntnisse in allgemeinen Kommunikations-, Verhandlungs-, Moderations-, Präsentations-, Frage- und Interviewtechniken; Fähigkeiten zum situationsbezogenen Einsatz der Techniken; Fähigkeit zu Problemanalyse und Konfliktmanagement (s. auch unternehmensbezogene Kompetenz)
	Schulung und Informationsberatung	(11) Grundlagenkenntnisse der Erwachsenenpädagogik, Didaktik und Lernpsychologie (Lernzieldefinition usw.); Kenntnis der Techniken zur Aufbereitung, Gestaltung und Präsentation von Lehreinheiten (konventionell und multimedial) (s. auch Wissenschaftskompetenz)
		(12) Fähigkeit zur Konzeption und Durchführung von Schulung und Beratung mit Einsatz von entsprechenden Medien und Lernmaterialien (s. auch methodisch-fachliche Kompetenz)
	Organisation von Teamarbeit, Personalmanagement	s. Managementkompetenz
	Kooperation in- und außerhalb der Bibliothek und Trägerinstitution	(13) Grundlagenkenntnisse der Psychologie von Gruppen und Gruppendynamik; Team- und Kooperationsfähigkeit
		(14) Fähigkeit zu interdisziplinärem, systemübergreifendem Denken und Handeln

#### 5.7.4 Vermittlung

Die zunehmende Relevanz der Schlüsselqualifikationen für Informationsfachleute und die Aufwertung der persönlichen und sozialen Kompetenz werden sowohl von innovativen Vertretern der Berufspraxis und im gemeinsamen Berufsbild 2000 als auch seitens der Ausbildung<sup>790</sup> hervorgehoben.

Allerdings wird die Erlernbarkeit von Schlüsselqualifikationen kontrovers diskutiert, und es existieren unterschiedliche Vorstellungen darüber, in welchem Umfang Sozial- und Selbstkompetenz vermittelbar sind, in welcher Phase und in wessen Verantwortungsbereich (von der Erziehung im Elternhaus, in der Schulausbildung, im Studium oder in der Berufspraxis) die Ausbildung bzw. das Training der Kompetenz anzusiedeln ist.

Ralf Depping stellt dazu fest:

„Geht man davon aus, daß Schlüsselqualifikationen tatsächlich mehr als lediglich Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen, sondern ein Element der Persönlichkeitsentwicklung sind, so ist es leicht nachvollziehbar, daß die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der bibliothekarischen Ausbildung ein schwieriges Unterfangen ist.“<sup>791</sup>

Entsprechend negativ fällt das Fazit Deppings aus: Die Ausbildung könne lediglich bestehende Schlüsselqualifikationen bei Studierenden fördern, die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sei u. a. wegen der mangelnden Qualifikation des Lehrpersonals weder realisierbar, noch sei es die Aufgabe bibliothekarischer Ausbildung. Vielmehr sei die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen primär Aufgabe der Erziehung durch Elternhaus und Schule.<sup>792</sup>

Diese Einschätzung wird vor allem im Rahmen des universitären Studiums vertreten. Die Untersuchung der SLA ergab, daß die nordamerikanischen Ausbildungsinstitutionen ebenfalls diesen Weg wählen. Kurse zur Vermittlung persönlicher Kompetenz sind Gegenstand der Fortbildung. Während der Ausbildung werden die Studierenden ermutigt, ihre persönlichen Kompetenz durch die Mitarbeit in studentischen und Berufsorganisationen zu entwickeln.<sup>793</sup>

Die Fachhochschulen in Deutschland repräsentieren eine stärker praxisorientierte Ausrichtung mit dem vorrangigen Ziel der Berufsfähigkeit ihrer Absolventen. Da Schlüsselqualifikationen zunehmend einen gewichtigen Erfolgsfaktor der Berufsfähigkeit darstellen, vertritt man hier mehrheitlich die Meinung, die entsprechenden Kompeten-

---

<sup>790</sup> Vgl. hierzu die Darstellung der Ausbildungskonzepte der bibliothekarischen FH-Ausbildungsinstitutionen von 1998 in der Zeitschrift „Buch und Bibliothek“, in denen u. a. die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen angesprochen wird: Kuhnert (1998); Gödert/Oßwald (1998); Kübler (1998); Überlegungen zur Ausbildung von Informationsfachleuten an der Fachhochschule Hannover (1998). In den universitären Studiengängen der Humboldt-Universität wird die Relevanz der Schlüsselqualifikationen – wahrscheinlich aufgrund des stärkeren Forschungsschwerpunktes und einer weniger ausgeprägten Berufsorientierung – eher geringer gewichtet, denn sie bleibt unerwähnt. – Vgl. Universitäre Ausbildung gesichert (1998)

<sup>791</sup> Depping (1999), S. 224

<sup>792</sup> Daraus zieht Depping die Konsequenz, bei der Auswahl der angehenden Studierenden vorhandene Schlüsselqualifikationen bzw. deren Potential als Auswahlkriterium heranzuziehen. – Vgl. Depping (1999), S. 224

<sup>793</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 27

zen während des Studiums gezielt zu vermitteln bzw. zu trainieren. Dieser Ansatz liegt auch den Curricula der meisten bibliothekarischen Ausbildungsinstitutionen außerhalb der USA zugrunde, wie die SLA-Untersuchung erkennen läßt.<sup>794</sup>

Die gegenwärtige und zukünftige Relevanz der Schlüsselqualifikationen für das Berufsfeld Spezialbibliotheken deutet auf eine Berücksichtigung während des Studiums hin. Auch wenn nicht jeder Studierende optimale Kommunikationskompetenz erlangen wird, ist es doch elementar, ihn bereits während der Ausbildung damit zu konfrontieren und eine Verbesserung zu bewirken. So erklären Elaine Z. und Edward J. Jennerich:

“The library profession and the library education community have the responsibility to train students to be competent both in knowledge of sources and technology and in interviewing skills. In an era of assessment and quality control, the library education community cannot ignore its responsibility to train practioners in more effective communication techniques.”<sup>795</sup>

Persönliche und soziale Kompetenz mit den Fähigkeiten zur Kommunikation, Präsentation und Vermittlung von Informationen und Wissen, Kooperation und Teamarbeit usw. lassen sich durch den Einsatz teilnehmeraktivierender Lehrveranstaltungen und Arbeitsweisen vermitteln und stärken. Seminaristischer Unterricht und studentische Projektarbeit kombiniert mit Arbeitsformen wie Gruppenarbeit, Referaten und Präsentationen durch Studierende, Interviews und Erkundungen in Praxisbibliotheken, Einsatz von Planspielen und Szenarios trainieren unabhängig vom Lehrfach die Schlüsselqualifikationen. Selbständigkeit und Verantwortung können durch eine stärker selbstbestimmte Studienstruktur mit der Wahl von Studienrichtungen, Studienschwerpunkten und Wahlpflichtfächern sowie der eigenständigen Suche einer Praktikumsstelle erreicht werden. Das bedeutet die Abkehr von einer verschulten Ausbildung (s. Kap. 7.4.2).

Spezielle Lehrveranstaltungen zu den Themenbereichen der persönlichen und sozialen Kompetenz erscheinen nur im Bereich Kommunikation sinnvoll. Einige Ausbildungseinrichtungen bieten allgemeine Seminare zum Kommunikationstraining an, in denen neben theoretischen Grundlagen vor allem Rollenspiele, Simulationen von Redesituationen wie Referat, Moderation von Sitzungen usw. sowie eine individuelle Beratung der Studierenden bezüglich ihrer Kommunikationskompetenz enthalten ist.<sup>796</sup> Eine andere Möglichkeit ist das Angebot von Seminaren, die speziell der Kommunikation in der Auskunftssituation gewidmet sind.<sup>797</sup>

Den Stellenwert der persönlichen und sozialen Kompetenz für den angehenden Spezialbibliothekar zu demonstrieren, ist u. a. Ziel und Aufgabe eines entsprechenden Studien-

---

<sup>794</sup> Die meisten Ausbildungseinrichtungen bieten spezielle Kurse z. B. als Kommunikationstraining während des Studiums an und nennen Praktika als weitere Möglichkeit, persönliche Kompetenzen zu trainieren. – Vgl. *Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century* (1998), S. 27

<sup>795</sup> Jennerich/Jennerich (1997), S. 27

<sup>796</sup> Als Beispiel sei das Kommunikationstraining im Studiengang Allgemeine Dokumentation des Fachbereichs IK Hannover mit zwei aufeinander aufbauenden Seminaren mit jeweils drei Semesterwochenstunden genannt.

<sup>797</sup> Elaine Z. und Edward J. Jennerich berichten über ihre Seminare in den USA mit dem Einsatz von Rollenspielen, in denen Studierende die Positionen des Auskunftsbibliothekars und des Kunden in möglichst realistischer Rahmensituation (nachgestaltete Bibliothek mit Auskunftstresen, Referenzbestand und Telefon) übernehmen. Die übrigen Studierenden verfolgen das Rollenspiel im Labor durch eine einseitige Trennscheibe und über die akustische Übertragung aus der „Bibliothek“. Die Evaluation erfolgt durch die Studierenden anhand der Videoaufzeichnung. – Vgl. Jennerich/Jennerich (1997), S. 29-33

schwerpunktes (s. Kap. 7.4.4) im Kontext mit Praxiskontakten im Praktikum, bei der Erkundung von Spezialbibliotheken, durch Gastvorträge, den Besuch von Tagungen und Fachmessen.

Auf diesem Weg lassen sich weitere „weiche“ Erfolgsfaktoren für die Arbeit als Spezialbibliothekar ansprechen:

- die Kompatibilität zwischen der Selbstprojektion – dem Bild, das der Bibliothekar von sich selbst in der beruflichen Rolle hat – und der Rolle, die ihm die Stellung in der Trägerinstitution zuschreibt;
- die Einstellung und Haltung zum Wandel: "We cannot all be 'movers and shakers' but we can be 'nudgers'!"<sup>798</sup>;
- Loyalität und Selbstverpflichtung;
- Probleme der Akzeptanz als Bibliothekar innerhalb einer Organisation;
- Ausdruck von Professionalität;
- Networking und Lobbying.

Mit der Thematisierung der obengenannten Punkte in der Ausbildung wird nicht der Anspruch erhoben, persönliche und soziale Kompetenz grundlegend *zu vermitteln*. Die Erlangung von Selbst- und Sozialkompetenz liegt in der Verantwortung des einzelnen und ist Teil seiner individuellen persönlichen Weiterentwicklung. Jedoch hat sich die Diskussion der genannten Aspekte als Vorbereitung auf die Anforderungen der spezialbibliothekarischen Berufswirklichkeit als wirkungsvoll erwiesen. Die Studierenden werden mit dem Kompetenzprofil konfrontiert und können für sich prüfen, ob sie den Anforderungen gerecht werden bzw. welche Kompetenzen sie noch ausbauen sollten.

Der allgemeine Bedeutungszuwachs von persönlicher und sozialer Kompetenz sowie das Erkennen eines bestehenden Defizits in der Berufspraxis führen zu einer wachsenden Nachfrage entsprechender Fortbildungsangebote. Teilweise werden Seminare im berufsspezifischen Kontext angeboten, insbesondere zum Thema Kommunikation und Auskunftsinterview. Daneben existiert ein breites Fortbildungsangebot mit Kursen der allgemeinen Erwachsenenbildung.

Fachliteratur zum Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenz für Informationsspezialisten mit Checklisten zur Selbstkontrolle und Evaluation<sup>799</sup> sowie Videos und Trainingsmaterialien<sup>800</sup> liegen vor allem in englischer Sprache vor.

## 5.8 Fazit

Das hier erstellte Kompetenzprofil für Spezialbibliothekare basiert auf der gegenwärtigen Berufssituation, weist aber gleichzeitig in die Zukunft.

Ein Zeitvergleich zeigt, daß sich die Kernkompetenzen im Lauf der Zeit wenig gewandelt haben, das „Was“ und „Warum“ sind unverändert. Deshalb erscheinen einige Aussagen aus der „Frühzeit der Spezialbibliotheken“ am Anfang des 20. Jahrhunderts so aktuell und passend für das 21. Jahrhundert zu sein, z. B. das Motto der SLA „Putting knowledge to work“. Grundlegende Änderungen der bibliothekarischen und dokumentarischen Arbeit betreffen das „Wie“ – die eingesetzten Techniken und Methoden.

---

<sup>798</sup> Wilson (1995), S. 6

<sup>799</sup> vgl. Jennerich/Jennerich (1997), S. 17, 19-20, 77, 102-103

<sup>800</sup> vgl. Jennerich/Jennerich (1997), S. 73f.

Die Ausführungen des Kapitels verdeutlichen die Charakteristika des Kompetenzprofils für Spezialbibliothekare, das sich auszeichnet durch:

- **besondere Kompetenzen**, die in anderen Bibliothekssparten nicht auftreten – z. B. die unternehmensbezogene Kompetenz,
- **ein breites Spektrum an Kompetenzen** bedingt durch die Aufgabenvielfalt,
- **eine besondere Ausprägung der Kompetenzen** resultierend aus der Einbindung in eine Institution und die starke Kundenorientierung.

Das hohe Niveau der Qualifikationsanforderungen zeigt sich neben der Menge und Breite der Kompetenzen vor allem darin, daß nicht nur Tätigkeiten auf der operationalen Ebene auszuführen, sondern gleichfalls Managementfunktionen zu übernehmen sind. Hier tritt der Widerspruch zum traditionellen Image von Spezialbibliothekaren zu Tage – sie arbeiten „nur in einer kleinen Bibliothek“.

Die Qualifikation des Spezialbibliothekars liegt weniger in einzelnen zuvor genannten Kompetenzen, sondern in der Besonderheit, daß er in *einer* Person, möglichst *alle* diese Kompetenzen *kontinuierlich* einsetzt und weiterentwickelt.

Die methodisch-fachliche Kompetenz des Bibliothekars im Kontext mit den dargestellten Kompetenzen wird den Spezialbibliothekar befähigen, die zukünftigen Veränderungen als Herausforderung zu nutzen und die Informationseinrichtung effektiv und effizient im Interesse der Trägerinstitution zu managen und auszubauen. Neben der Sachkompetenz sind die persönliche und soziale Kompetenz sowie die Einstellung zur Dienstleistungsbereitschaft unverzichtbare Bestandteile des Qualifikationsprofils.

Hervorgehoben wurde die Bedeutung der persönlichen und sozialen Kompetenz für Informationsspezialisten.



## 6 Analyse der Aus- und Fortbildung

Das Kapitel vermittelt zunächst einen zusammenfassenden Überblick der bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildung in Deutschland (Kap. 6.1). Es folgt eine Analyse der aktuellen Ausbildungssituation im Hinblick auf die Qualifizierung für das Berufsfeld Spezialbibliotheken (Kap. 6.2).

Die allgemeine Fortbildungssituation für Beschäftigte in Bibliotheken wird skizziert (Kap. 6.3) und die besondere Sachlage der spezialbibliothekarischen Fortbildung in Deutschland untersucht (Kap. 6.4).

Das Kapitel schließt mit ausgewählten Beispielen zu Aus- und Fortbildung aus den USA und Großbritannien und einer Zusammenfassung der internationalen Studie zur Ausbildung für Spezialbibliotheken (Kap. 6.5).

### 6.1 Bibliothekarische und dokumentarische Ausbildung

Die Situation der Ausbildung für die Informationsberufe in Deutschland ist mit insgesamt 23 verschiedenen Ausbildungsgängen für die Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation (im folgenden: ABD) wenig transparent.<sup>801</sup> Die bisherige Unterscheidung in die Sparten Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationswesen erweist sich kaum noch als zeitgemäß.

Die Veränderungen der letzten Jahre sind durch zwei Trends geprägt: Einerseits steigt die Zahl der integrierten Studiengänge – z. B. durch Zusammenführung der Ausbildung für die Bereiche des öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliothekswesens – aber auch durch das Angebot spartenübergreifender Studiengänge. Andererseits bewirkt die Einrichtung neuer spezieller Studienangebote – wie Mediendokumentation, Informationswirtschaft, Informations- und Wissensmanagement oder Technische Redaktion – eine stärkere Diversifikation.

Im folgenden wird die bibliothekarische und dokumentarische Ausbildung im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, da vor allem sie geeignet erscheint, auf eine Tätigkeit in Spezialbibliotheken vorzubereiten.

In Deutschland weist die Ausbildung der Informationsfachleute eine **vertikale Gliederung** in die drei Ebenen Berufsausbildung, Fachhochschulstudiums und Ausbildung für den höheren Dienst auf. Die Zuordnung resultiert aus den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes im Archiv- und Bibliotheksdienst, die als Einteilung ebenso für Angestellte im öffentlichen Dienst und die Ausbildungs- und Berufsebenen im gesamten ABD-Bereich übernommen wurde. In Wirtschaft und Industrie finden die Laufbahnen keine direkte Anwendung, jedoch orientiert sich die Anfangsvergütung an der entsprechenden Hierarchie-Ebene.

Mit Beginn des Ausbildungsjahres 1998/99 erfolgte die Neuordnung der bisherigen Assistentenausbildung mit der Überführung in eine Berufsausbildung im dualen Sy-

---

<sup>801</sup> Gaus (1998), S. 84-85

Studiengänge zur linguistischen Informationswissenschaft und linguistischen Datenverarbeitung sowie im Bereich Museologie bleiben unberücksichtigt.

stem. Mit der Schaffung des „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste“<sup>802</sup> wurde auf dieser Ebene erstmals die Integration der Ausbildung für die Berufsfelder Archive, Bibliotheken, Dokumentationsstellen und Bildagenturen vollzogen.<sup>803</sup>

Auf der zweiten Ebene erfolgt die Ausbildung in Deutschland heute ausschließlich in Form des Fachhochschulstudiums mit dem Studienabschluß eines Diploms (FH). Der Wegweiser „Berufe im Archiv-, Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen“<sup>804</sup> verzeichnet elf verschiedene Diplomstudiengänge für Informationsberufe mit den verschiedenen Abschlüssen vom Diplom-Archivar, -Bibliothekar, -Dokumentar (mit den verschiedenen Fachrichtungen Medien, Chemie, Biowissenschaften und Wirtschaft) bis zum Diplom-Informationswirt und dem Diplom-Redakteur<sup>805</sup>.

Auf der dritten Ebene des höheren Dienstes dominiert in den Bereichen Archiv- und Bibliothekswesen derzeit noch die Referendarausbildung.<sup>806</sup> Die Bewerber absolvieren im Anschluß an ein universitäres Fachstudium eine zweijährige Bibliotheksausbildung, die sich je zur Hälfte in ein Bibliotheksreferendariat – abzuleisten in ein bzw. zwei Bibliotheken – und eine Theorieausbildung an einer bibliothekarischen Ausbildungsinstitution aufteilt.<sup>807</sup> Zunehmend wird eine reformierte verwaltungsexterne Ausbildung diskutiert.<sup>808</sup> Mit dem Universitätsstudium der Bibliothekswissenschaften (Abschluß: Wissenschaftlicher Bibliothekar) an der Humboldt-Universität zu Berlin (im folgenden: HU) sowie dem Angebot von postgradualen bibliothekarischen Zusatzstudiengängen in Berlin und Köln werden bereits neue Wege beschritten.<sup>809</sup>

Im Bereich Dokumentation existiert auf der dritten Ebene einerseits die Ausbildung zum Wissenschaftlichen Dokumentar. Die 13-wöchige berufsbegleitende postgraduale Fortbildung wird vom Institut für Information und Dokumentation (IID) Potsdam angeboten und setzt eine entsprechende Berufspraxis oder einen zweijährigen vom Arbeitsamt geförderten Lehrgang voraus. Andererseits erfolgt die Qualifizierung über informationswissenschaftliche Studiengänge an den Universitäten Düsseldorf, Regensburg und Saarbrücken. Der inzwischen eingestellte Aufbaustudiengang Informations-

---

<sup>802</sup> Zum neuen Beruf des Fachangestellten für Medien und Informationsdienste vgl. Stöhr (1998) und Holste-Flinspach (1998).

<sup>803</sup> In einigen Bundesländern wurde trotz der Umstrukturierung die verwaltungsinterne Ausbildung für den mittleren Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken fortgesetzt (z. B. in Niedersachsen). Es bleibt abzuwarten, wie der Arbeitsmarkt des wissenschaftlichen Bibliothekswesens die Fachangestellten aufnehmen wird.

<sup>804</sup> Gaus (1998)

<sup>805</sup> Der Hochschulgrad Diplom-Redakteur wird im Studiengang Technische Redaktion am Fachbereich IK der FH Hannover verliehen.

<sup>806</sup> vgl. Plassmann/Seefeldt (1999), S. 412-413

<sup>807</sup> Gegenwärtig wird die Theorieausbildung an den Ausbildungsinstitutionen in Köln, Frankfurt am Main und München (dort nur für das Bundesland Bayern) durchgeführt. In Köln und Frankfurt wird die Ausbildung für den höheren Dienst in den nächsten Jahren auslaufen.

<sup>808</sup> Vgl. die Thesen der Kommission für Ausbildungsfragen des Vereins Deutscher Bibliothekare (im folgenden: VDB) Positionspapier zu einer verwaltungsexternen Ausbildung Wissenschaftlicher Bibliothekare (1999).

<sup>809</sup> Über positive Erfahrungen mit dem postgradualen Studiengang (Abschluß Wissenschaftlicher Bibliothekar) an der HU Berlin berichtet Wolfgang Jänsch – vgl. Jänsch (2000), S. 550. Die Ausbildung ist als Fernstudium mit Präsenzphasen organisiert. 80 % der Absolventen fanden Arbeitsplätze in Positionen des höheren Dienstes in großen wissenschaftlichen Bibliotheken, in Spezialbibliotheken und im Bereich des Informationsmanagements.

In Köln wird die Referendarausbildung voraussichtlich 2002 eingestellt. Die FH Köln plant die Ablösung durch ein Master-Programm.

wissenschaft der Universität Konstanz findet seine Fortsetzung in zwei spezialisierten Master-Studiengängen.<sup>810</sup>

Da gemäß der Analyse der Personalsituation in Spezialbibliotheken Diplom-Bibliothekare die größte Gruppe der Beschäftigten in Spezialbibliotheken bilden (s. Kap. 3.3), steht im folgenden die Diplombildung im Mittelpunkt der Betrachtung. Dabei umfaßt die Analyse gleichermaßen bibliothekarische, integrierte und dokumentarische Studiengänge, denn auch dokumentarische Ausbildungsinstitutionen zeigen Interesse daran, „in welche Richtung sich die Profile des Berufsbildes der Spezialbibliothekare [...] entwickeln“ und konstatieren nicht nur historisch, sondern gegenwärtig und zukünftig eine „starke Affinität des ‚klassischen‘ Dokumentationswesens und des Spezialbibliothekswesens“.<sup>811</sup>

Die gegenwärtige Situation der Diplom-Ausbildung erklärt sich aus der **geschichtlichen Entwicklung** des gehobenen Dienstes, der sich in den fünfziger Jahren mit unterschiedlichen Ausbildungen für öffentliche und wissenschaftliche Bibliotheken etablierte.<sup>812</sup> Diese Trennung, die bis in die siebziger Jahre konsequent beibehalten wurde (teilweise noch darüber hinaus), ist auf das Festhalten der Bundesländer am Laufbahnrecht für den Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken zurückzuführen. Während die ÖB-Ausbildung sich mit dem Aufkommen des neuen Hochschultyps seit 1971 auf ein Fachhochschulstudium hin entwickelte, war – und ist teilweise noch – die WB-Ausbildung sehr viel länger von der praktischen Unterweisung in Ausbildungsbibliotheken dominiert. Der Status als Beamtenanwärter, eine geringe Anzahl von Ausbildungsplätzen orientiert am Bedarf des öffentlichen Dienstes und die inhaltliche Ausrichtung auf große wissenschaftliche Bibliotheken kennzeichneten die verwaltungsinterne Ausbildung.<sup>813</sup> In den westlichen Bundesländern war die Ausbildung von Diplom-Bibliothekaren für wissenschaftliche Bibliotheken bis in die siebziger Jahre hinein ausschließlich verwaltungsintern organisiert. Danach wurden die Bibliotheksschulen sukzessive in Fachhochschulen umgewandelt oder an bestehende Fachhochschulen angegliedert, teilweise jedoch unter Fortsetzung der verwaltungsinternen Ausbildung. Erst sehr zögernd erfolgte eine Ablösung durch „freie“ verwaltungsexterne Studiengänge.<sup>814</sup> Heute bilden lediglich noch Bayern und Hessen verwaltungsintern aus; die Umstellung der hessischen Ausbildung ist bereits beschlossen.

In der DDR untergliederten sich die bibliothekarischen Berufe in die Ebenen des „Bibliotheksfacharbeiters“, des „Bibliothekars“ und des „Wissenschaftlichen Bibliothekars“. Die Ausbildung der Bibliothekare erfolgte in einer dreijährigen Fachschulausbildung an den Fachschulen für Wissenschaftliches Bibliothekswesen in Leipzig und Berlin. Daneben existierte ein Fernstudienangebot in Form von Grund- und Aufbaustudiengängen. Anders als in der Bundesrepublik war damit die Durchlässigkeit zwischen den Berufsebenen sichergestellt. Im Zuge der Wiedervereinigung wurde die Fach-

<sup>810</sup> Zur dokumentarischen Ausbildungssituation vgl. Stoll/Nerlich (1999), Kap. 1.3, S. 3-4. Eine ausführliche Übersicht zu den dokumentarischen Ausbildungen findet sich im Informationsangebot der DGI unter der URL <http://www.dgd.de/ausbildung/>.

<sup>811</sup> Seeger (1995), S. 253

<sup>812</sup> vgl. auch Plassmann/Seefeldt (1999), S. 401 ff.

<sup>813</sup> Zu den Auswirkungen der unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die bibliothekarische Ausbildung (Ausbildung im Beamtenverhältnis oder freies Studium) vgl. auch Plassmann (1996), S. 160 ff.

<sup>814</sup> Die Umwandlung verwaltungsinterner in „freie“ Studiengänge erfolgte z. B. in Hamburg 1973, in Hannover 1979 und 1995 in Stuttgart.

schulbildung in ein Fachhochschulstudium überführt. In Leipzig konnte die bibliothekarische Ausbildung an der neu gegründeten Fachhochschule Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur fortgesetzt werden, die Ostberliner Ausbildung wurde 1993 eingestellt. Mit Aufbau der FH Potsdam erfolgte dort 1992 die Einrichtung einer neuen ABD-Ausbildungsinstitution.<sup>815</sup> Die einzige universitäre Diplomausbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin lief 1999 aus.

Die Ausbildung im jüngeren Bereich der Dokumentation war im Vergleich zum Bibliothekswesen nie starr auf eine Berufstätigkeit in besonderen Institutionen oder dem öffentlichen Dienst ausgerichtet. Die horizontale Differenzierung erweiterte sich durch die zunehmende Entinstitutionalisierung der Informationsarbeit<sup>816</sup>: zum „klassischen“ IuD-Kernbereich mit Dokumentations-, Informationsvermittlungsstellen und Fachinformationssystemen kamen die Produzenten und Anbieter von Informationsdiensten (Datenbankproduzenten, Hosts, Verlage usw.), Informationbroker und der Bereich des Information Resource Management (IRM) hinzu. Eine Trennung zwischen innerbetrieblichen Dokumentations- und Informationsvermittlungsstellen einerseits und Spezialbibliotheken andererseits ist (wie bereits in Kap. 2.1.3 ausgeführt) kaum möglich und im Hinblick auf die Ausbildung nicht sinnvoll, da sich sowohl Bibliothekare als auch Dokumentare für eine Tätigkeit in diesen Einrichtungen qualifizieren. Die vertikale Ebenendifferenzierung des öffentlichen Dienstes findet zwar ihre Entsprechung in den dokumentarischen Ausbildungs- und Qualifikationsabschlüssen, besitzt aber im Bereich der Wirtschaft nur eingeschränkte Bedeutung.<sup>817</sup>

In der **gegenwärtigen Ausbildungssituation** bieten neun Fachhochschulen bibliothekarische und dokumentarische Diplomstudiengänge<sup>818</sup> an, die in der folgenden Tabelle mit ihren aktuellen Studienangeboten aufgeführt werden.<sup>819</sup> Eine Übersicht der Ausbildungsinstitutionen mit Angabe der Internet-Adressen befindet sich im Anhang D.

**Tabelle 24: Ausbildungsinstitutionen für Diplom-Bibliothekare (WB) und -Dokumentare**

Ausbildungseinrichtung	Studiengänge und Abschlüsse
FH Darmstadt, FB Informations- und Wissensmanagement <sup>820</sup>	Medien-/Wirtschaftsinformation, Chemie-Information (Dipl.-Informationswirt) geplant: Bibliothekswesen
FH Frankfurt a. M., Bibliotheksschule in Frankfurt a. M. <sup>821</sup>	Bibliothekswesen (WB) (Dipl.-Bibliothekar)

<sup>815</sup> Zur Situation der bibliothekarischen Ausbildung 1971-1999 vgl. Werner/Plassmann (2000).

<sup>816</sup> vgl. Seeger (1997), S. 927-929

<sup>817</sup> vgl. Seeger (1997), S. 930

<sup>818</sup> Ausbildungsinstitutionen, die ausschließlich für das öffentliche Bibliothekswesen ausbilden, blieben im Hinblick auf das Arbeitsfeld wissenschaftliche Spezialbibliotheken unberücksichtigt.

<sup>819</sup> Die Tabelle enthält Informationen über die Ausbildungseinrichtungen mit Stand Oktober 2000. Für den Überblick und den Vergleich der Studienangebote empfehlen sich die folgenden Quellen: die „Ausbildungssynopse“, die 1998 bereits in der zehnten Auflage vorliegt – vgl. Buck/Eife (1998), Gaus (1998) bzw. – wegen der größeren Aktualität – der Abruf aktueller Informationen über die Homepages der Ausbildungsinstitutionen, z. B. über eine entsprechende Linksammlung im Informationsangebot Forum Spezialbibliothek

<sup>820</sup> Der Fachbereich Informations- und Wissensmanagement (im folgenden: IuW), vormals „Information und Dokumentation“ plant zum Wintersemester 2001 eine grundlegende Studienreform. Der Studiengang „Wissens- und Informationsmanagement“ wird ein zweisemestriges integriertes Grundstudium und vier Studienrichtungen im Hauptstudium umfassen: Wirtschafts-, Medien- und Chemie-Information sowie Bibliothekswesen (als Fortführung der Frankfurter Diplom-Ausbildung). – Vgl. Hessen, Neuordnung der bibliothekarischen Ausbildung (2000)

Ausbildungseinrichtung	Studiengänge und Abschlüsse
FH <b>Hamburg</b> , FB Bibliothek und Information <sup>822</sup>	Bibliotheks- und Informationsmanagement (Dipl.-Bibl.) Mediendokumentation (Dipl.-Dokumentar)
FH <b>Hannover</b> , FB Informations- und Kommunika- tionswesen <sup>823</sup>	Bibliothekswesen (Dipl.-Bibliothekar) Allgemeine Dokumentation (Dipl.-Dokumentar) Biowiss. Dokumentation, (Dipl.-Dokumentar) Technische Redaktion (Dipl.-Redakteur) Öffentlichkeitsarbeit/Journalistik (Master/Bachelor)
FH <b>Köln</b> , FB Bibliotheks- und Informationswesen <sup>824</sup>	Bibliothekswesen (Dipl.-Bibliothekar) Informationswirtschaft (Dipl.-Informationswirt)
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur <b>Leipzig</b> (FH) <sup>825</sup> , FB Buch und Museum	Bibliotheks- u. Informationswissenschaft (Dipl.-Bibl.) Buchhandel/Verlagswirtschaft Museologie
Bayerische Beamtenfachhochschule, <b>München</b> , FB Archiv- und Bibliothekswesen	Archivwesen (Dipl.-Archivar) Bibliothekswesen (WB) (Dipl.-Bibliothekar)
FH <b>Potsdam</b> , FB Archiv – Bibliothek – Dokumentation <sup>826</sup>	Archiv (Dipl.-Archivar) Bibliothek (Dipl.-Bibliothekar) Dokumentation (Dipl.-Dokumentar)
Hochschule für Bibliotheks- und Informationswesen (HBI)/(FH) <b>Stuttgart</b> <sup>827</sup>	Bibliotheks- und Medienmanagement (Bachelor/Dipl.) Bibliotheks- und Medienmanagement (Master) Informationswirtschaft (Bachelor/Dipl.) Informationswirtschaft (Master) Musikbibliothekarisches Zusatzstudium

<sup>821</sup> Für Hessen steht die Neuordnung der bibliothekarischen Ausbildung bevor. Die Diplom-Ausbildung läuft mit dem Jahrgang 2000 im Jahr 2003 aus und wird ab Wintersemester 2001 in Darmstadt fortgeführt. Die Ausbildung für den mittleren Dienst wurde durch die Ausbildung zum Fachangestellten abgelöst. Für die Ausbildung des höheren Dienstes wird erwogen, die Ausbildungsfunktion der FH Darmstadt zu übertragen. – Vgl. Hessen, Neuordnung der bibliothekarischen Ausbildung (2000)

<sup>822</sup> Die seit 1973 angebotenen Studienrichtungen ÖB/WB im Hauptstudium wurden 1998 durch den integrierten Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement (BIM) abgelöst.

<sup>823</sup> Der Fachbereich IK (vormals: Bibliothek - Information - Dokumentation, BID) begann 1979 im Rahmen des BID-Modellversuchs mit integrierten bibliothekarischen und dokumentarischen Studiengängen. Inzwischen erfolgte die Erweiterung der Studienprogramme um den Diplom-Studiengang Technische Redaktion und die Bachelor-/Master-Studiengänge Öffentlichkeitsarbeit/Journalistik. Gegenwärtig befindet sich ein neuer Studiengang Informations- und Wissensmanagement in Planung, der die Studiengänge Bibliothekswesen und Allgemeine Dokumentation ablösen soll.

<sup>824</sup> Mit der Studienreform 1998 wurde die ÖB/WB-Differenzierung aufgegeben, die laufbahnorientierten Ausbildungsprogramme eingestellt und der Studiengang Dokumentation durch das neue Studienangebot Informationswirtschaft ersetzt.

<sup>825</sup> Der reformierte Studiengang startete im September 2000 und beinhaltet gleichzeitig die Einführung von sechs Studienschwerpunkten.

<sup>826</sup> Am Fachbereich ABD werden die drei Studiengänge in einem integrierten Grundstudium unterrichtet. Auf eine Differenzierung nach Bibliothekssparten wurde von Beginn an verzichtet.

<sup>827</sup> Die HBI Stuttgart und die FH Druck und Medien werden im September 2001 fusionieren. Durch die Studienreform im Jahr 2000 wurden die Studiengänge Bibliothekswesen und Informationsmanagement in Inhalt und Struktur neu organisiert. Zukünftig umfaßt das Studienangebot zwei Bachelor-/Diplom-Studiengänge (sieben Semester). Im Studiengang „Bibliotheks- und Medienmanagement“ wählen die Studierenden den Studienschwerpunkt „Bibliotheken und Informationseinrichtungen“, der eine Ausbildung für alle Bibliothekssparten darstellt. Ein weiterer Schwerpunkt „Medien- und Kommunikationsmanagement“ zielt auf den Arbeitsmarkt der Medienarchive, Ton- und Bildstellen und Medienproduzenten. Hinzukommen zwei Master-Studiengänge „Informationswirtschaft“ (seit Sommersemester 2000) und „Bibliotheks- und Medienmanagement“. Letzterer startet im Sommersemester 2001 als Teilzeitstudiengang und soll „eine qualifizierte Ausbildung für die Übernahme von Leitungsfunktionen in Kulturbetrieben, insbesondere Bibliotheken, und Medienbetrieben schaffen“. – Spribille (2000), S. 17

Die kontinuierlichen Veränderungen im Berufsfeld und die rasante Innovationsdynamik, insbesondere ausgelöst durch die EDV und die IuK-Technologie, flossen in die bibliothekarische Ausbildung ein und sorgten für die Modernisierung und Ergänzung der Lehrinhalte. Aus heutiger Perspektive wird jedoch erkennbar, daß die grundlegenden Reformen maßgeblich auf die Neuordnung des strukturellen Rahmens der Ausbildung zurückzuführen sind.<sup>828</sup> Die im Zuge von bildungs- und hochschulpolitischen Strukturveränderungen erfolgte Umwandlung der verwaltungsinternen Ausbildung in externe Fachhochschulstudiengänge bewirkte u. a. folgende Veränderungen:

- Erweiterung des Arbeitsfeldes;
- Einführung neuer Studienangebote;
- Trend zur Integration verwandter Studiengänge;
- Steigerung der Ausbildungskapazitäten;
- Verlängerung der Ausbildungsdauer;
- Anhebung des Qualifikationsniveaus;
- Verbesserung der personellen und infrastrukturellen Ausstattung der Ausbildungsinstitutionen.

Die gegenwärtige Ausbildung der Informationsfachleute orientiert sich zunehmend am Arbeitsmarkt, nicht mehr ausschließlich am Bedarf der Bibliotheken, die aus öffentlichen Geldern finanziert werden. Das gesamte Spektrum des Berufsfeldes Bibliotheken, Dokumentations- und Informationseinrichtungen jeglicher Trägerschaft und ebenso neue Arbeitsfelder, wie die Beschäftigung bei Datenbankanbietern, Softwarehäusern Informationsagenturen usw., werden von den Ausbildungseinrichtungen als Markt eingeschätzt.<sup>829</sup>

Die Bildungspolitik vertreten durch die Kultusministerkonferenz (im folgenden: KMK) interpretiert zwar die Ausbildungsziele inzwischen deutlich umfassender, hält jedoch in ihren Empfehlungen für „Gemeinsame Standards für die Ausbildung des gehobenen Dienstes an den wissenschaftlichen Bibliotheken“ vom 27.06.1997 nach wie vor an laufbahnrechtlichen Rahmenbedingungen fest.<sup>830</sup>

<sup>828</sup> Vgl. die Überlegungen zu einer zukunftsorientierten Ausbildung aus der Perspektive von Gödert/Nohr (1989) und die rückblickenden Ausführungen von Plassmann (1996).

<sup>829</sup> vgl. Gödert/Nohr (1989)

<sup>830</sup> Als zukunftsorientiertes Ausbildungsziel definiert der KMK-Beschluß, „den bibliothekarischen Nachwuchs für die Staats-, Landes- und Hochschulbibliotheken mit ihren Bibliothekssystemen, für die Zentral- und Spezialbibliotheken, für die Dokumentationsstellen, die Bibliotheken von Behörden und sonstigen öffentlich-rechtlichen Institutionen sowie für die Bibliotheken der Kirchen auszubilden. Darüber hinaus finden sich auch zunehmend Tätigkeitsfelder im Bereich der Informationsvermittlung und -beschaffung außerhalb des öffentlichen Dienstes bei Firmen und Verbänden. Die Ausbildung soll sowohl den gegenwärtigen Erfordernissen einer sachgemäßen Berufsausübung in den weit gefächerten, unterschiedlichen Aufgabenbereichen großer wissenschaftlicher Universalbibliotheken als auch den z. T. sehr spezifischen Anforderungen der Fachbibliotheken genügen. Dabei sollte sie gleichzeitig bereits eingetretene oder sich abzeichnende zukünftige Entwicklungen und deren gesamtes Spektrum an neuen Organisations- oder Arbeitsmethoden in die Berufsvorbereitung einbeziehen.“ – Gemeinsame Standards für die Ausbildung (1997), S. 1. – Andererseits stellt die KMK fest: „Da sich die Ausbildung in erster Linie am Bedarf der wissenschaftlichen Universalbibliotheken [...] orientieren soll, in denen für bibliothekarische Aufgaben Beamtenstellen ausgebracht sind, muß die Ausbildung die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken [...] vermitteln.“ – Gemeinsame Standards für die Ausbildung (1997), S. 2. – Dazu empfiehlt die KMK die Feststellung der Gleichwertigkeit der Hochschulprüfung mit einer Laufbahnprüfung. Als Voraussetzung fordert sie mindestens zwölf Monate integrierte berufspraktische Studienzeiten. – Gemeinsame Standards für die Ausbildung (1997), S. 4

Entsprechend der Bedarfsermittlung auf dem erweiterten Arbeitsmarkt entwickelten die Ausbildungseinrichtungen neue Studienangebote für spezielle Arbeitsfelder, z. B. für Mediendokumentation, Informationswirtschaft und Technische Redaktion.

Im Zuge der Integration wurden zunächst die Ausbildungen für die Bibliothekssparten des öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliothekswesens im Grundstudium verzahnt, später zu einem gemeinsamen Studiengang zusammengeführt (z. B. in Köln und Leipzig). Der Modellversuch an der FH Hannover führte 1980 erstmals teilintegrierte Studiengänge für Bibliothekare und Dokumentare ein. Das sogenannte „Postdamer Modell“ praktiziert die Integration seit den neunziger Jahren auf der Ebene eines gemeinsamen Grundstudiums für die Bereiche Archiv, Bibliothek, Dokumentation.

Winfried Gödert und Achim Oßwald definieren die Kerngedanken einer zukunftsorientierten Ausbildung wie folgt:

„Bibliotheks-informatorische Studienangebote können sich nicht an der Vermittlung arbeitsplatzbezogener Fertigkeiten für ein begrenztes Spektrum von Bibliotheken orientieren; Studienziel muß es vielmehr sein, Qualifikationen für Handlungskompetenzen zu vermitteln, die in einem fachlich differenzierten beruflichen Umfeld in eine erfolgreiche Tätigkeit münden können. Die Studienangebote sollten dabei einerseits so breit wie möglich konzipiert sein, andererseits zu einem unverwechselbaren Profil führen, das Abgrenzungen zu anderen Studienangeboten erlaubt und -abschlüssen gestattet.“<sup>831</sup>

Wurden zuvor die Bewerberzahlen für die bibliothekarische Ausbildung dem geschätzten Personalbedarf an großen wissenschaftliche Bibliotheken angepaßt, so führt der erweiterte Arbeitsmarkt zu höheren Ausbildungskapazitäten insgesamt. Heute nimmt ein erheblicher Anteil der Absolventen Stellen außerhalb des öffentlichen Dienstes an.<sup>832</sup> Während meist auf den Stellenrückgang als Ursache verwiesen wird, interpretiert Wolfgang Krueger den Sachverhalt abweichend und erklärt:

„Das bedeutet nicht unbedingt, daß der öffentliche Dienst keine Stellen anbietet, sondern daß diese unattraktiv sind, einseitige Tätigkeiten aufweisen und zu wenig Autonomie enthalten.“<sup>833</sup>

In der bibliothekarischen Ausbildung erfolgte eine Abkehr von der bisherigen Struktur, geprägt durch einen dominierenden Praxisanteil und einer theoretischen „schulischen“ Ausbildung, hin zu einem FH-Studium mit größerem theoretischen Schwerpunkt. Die Ausbildungsziele wandelten sich von der „Berufsfertigkeit“ zur „Berufsfähigkeit“.

Der überwiegende Theorieanteil ermöglichte die Aufnahme erweiterter Lehrinhalte und die Anhebung des Ausbildungsniveaus verbunden mit erhöhten Anforderungen bezüglich des wissenschaftlichen Arbeitens.<sup>834</sup> Die Organisation als FH-Studium schafft die Voraussetzungen für Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten und den Einsatz neuer Lehr- und Lernformen. Die Ausbildung vertritt weiterhin das Ziel der Anwendungsorientierung und realisiert diese durch Praktika und inhaltlichen Praxisbezug in der Lehre.

<sup>831</sup> Gödert/Oßwald (1998), S. 499

<sup>832</sup> Nach Angabe Kruegers nehmen bis zu 60 % der Absolventen einen Arbeitsplatz in der Wirtschaft an. – Vgl. Krueger (1992), S. 475

<sup>833</sup> Krueger (1992), S. 475 – Vgl. auch Kapitel 3.5

<sup>834</sup> So nahm die Zahl der Prüfungen zu, die Prüfungsformen wandelten sich von der Abfrage reproduzierten Wissens zur Darlegung von Verständnis, und die Abschlußarbeit wurde durch eine Diplomarbeit mit einer dreimonatigen Bearbeitungszeit ersetzt.

In dieser Hinsicht sind die bibliothekarisch-dokumentarischen Studiengänge insgesamt gleichartiger geworden, ohne gleichförmig zu sein.

Die Konsequenz dieser Entwicklungen spiegelt sich in den Bezeichnung der Fachbereiche und Studiengänge wider. Mit der Abkehr von der Auffassung Informationsarbeit finde exklusiv in den entsprechenden Institutionen statt zu einem funktionalen Verständnis der Informationsprozesse, werden Bezeichnungen wie „Bibliothek“, „Dokumentation“ oder „Bibliothekswesen“ in der Benennung von Studiengängen und Ausbildungseinrichtungen um die Begriffe „Information“ und teilweise auch „Kommunikation“ erweitert oder teilweise ersetzt (s. Tabelle 24: Ausbildungsinstitutionen für Diplom-Bibliothekare (WB) und -Dokumentare). Bei einigen Ausbildungseinrichtungen stellten neue Studienangebote ein zusätzliches Argument für die Namensänderungen dar.

Die Berufspraxis bewertet die aufgezeigten Entwicklungen unterschiedlich. Die Ziele der reformierten Ausbildung – die Berufsfähigkeit für breitere Informationsbereiche – verbunden mit dem Anspruch, die Zusammenhänge der gesamten BID-Landschaft und zukünftige Entwicklungen aufzuzeigen, sowie die grundlegenden Prinzipien und Methoden durch exemplarisches Lernen zu vermitteln, werden von Teilen der Bibliothekspraxis kritisch beurteilt. Teilweise werden „berufsfertige“ Absolventen für die jeweilige Bibliothekssparte erwartet, fehlendes Detailwissen und – aus der Perspektive der einzelnen Bibliothek – die mangelnde Marktorientierung der Ausbildung reklamiert.<sup>835</sup>

Die bibliothekarischen Ausbildungsinstitutionen stehen durch die historische Entwicklung der bibliothekarischen Ausbildung einerseits und die auch weiterhin angestrebte Berufsorientierung andererseits in einem besonderen Spannungsverhältnis zur Berufspraxis.<sup>836</sup> Es gleicht einem Spagat, dem Anspruch gerecht zu werden, sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft auszubilden. So umfanglich wie sich das Spektrum der Berufspraxis darstellt, so unterschiedlich sind die Erwartungen an die Berufsanfänger. Eher konventionelle Bibliotheken erwarten sofort einsetzbare Absolventen, die gegenwärtige Aufgaben wahrnehmen und auch mit „traditionellen“ Regelwerken und Arbeitsmitteln umgehen können. Gleichzeitig erhoffen sich innovative Bibliotheken von den jungen Kollegen aktuellstes Fachwissen, Anregungen für Neuerungen und die Übernahme neuer, zukunftsweisender Aufgaben. Diese Position vertritt auch der VdDB, der zwar eine ausreichende Fachkompetenz der angehenden Diplom-Bibliothekare, aber deutliche Ausbildungsdefizite in den Bereichen technische, betriebswirtschaftliche, psychologische und pädagogische Kompetenz konstatierte.<sup>837</sup>

Die **rechtlichen Grundlagen der Fachhochschulausbildung** bilden im föderalen System Deutschlands das Hochschulrahmengesetz (im folgenden: HRG) des Bundes und die Hochschulgesetze der Länder. Das HRG bestimmt als Ziel des Studiums die Vorbereitung auf ein berufliches Tätigkeitsfeld und die Vermittlung der dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden.<sup>838</sup> In diesem Sinne inter-

---

<sup>835</sup> vgl. Gödert/Jüngling (1994), Jochum (1994)

<sup>836</sup> Insbesondere der integrierten Ausbildung stand die Berufspraxis lange Zeit skeptisch gegenüber. So wurde die erstmals 1980 an der FH Hannover realisierte grundständige Integration bibliothekarischer und dokumentarischer Studiengänge im Hinblick auf die mangelnde Akzeptanz der Praxis in einer ersten Curriculumrevision 1984 teilweise wieder zurückgenommen.

<sup>837</sup> Vgl. hierzu die Ansichten und Positionen des VdDB – Schwarz (1994).

<sup>838</sup> vgl. Hochschulrahmengesetz (1999) § 7

pretieren auch die bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen ihre Aufgabe wie die Feststellung Göderts zeigt:

„Fachhochschulen haben nicht nur einen Platz im Bildungssystem, sondern insbesondere den Auftrag, Qualifikationen für spezifische Berufstätigkeiten zu vermitteln.“<sup>839</sup>

Die Forderung des Wissenschaftsrates nach dem Ausbau der Fachhochschulen und damit der praxis- und berufsorientierten Studiengänge ist für die Ausbildung der Informationsberufe realisiert. Der Bedarf an berufsvorbereitender Ausbildung wird an Fachbereichen von Fachhochschulen bzw. von selbständigen Hochschulen mit Fachhochschulstatus wahrgenommen. Hier steht die praxisorientierte Lehre ganz eindeutig im Vordergrund.

Im Gegensatz dazu widmet sich die einzige universitäre Institution, das Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, verstärkt der Bibliothekswissenschaft und der Forschung.

Die Diplomausbildung umfaßt heute eine Regelstudienzeit von sieben bis acht Semestern mit sechs Theorie- und ein bis zwei Praxissemestern. Das Studium untergliedert sich in ein zwei- bis dreisemestriges Grundstudium mit Vordiplom und dem anschließenden Hauptstudium, das mit einer Diplomarbeit endet. Damit entspricht die Ausbildungsstruktur nicht nur den Empfehlungen des Wissenschaftsrates für die Entwicklung von Fachhochschulen in den neunziger Jahren, auch die Anerkennung als Hochschulabschluß in der EU ist sichergestellt.<sup>840</sup>

Der primäre Auftrag der Fachhochschulen ist die Lehre. Jedoch zeigt die Entwicklung der Hochschulgesetze, daß dem Bereich der Forschung und Entwicklung auch innerhalb der Fachhochschulen eine wachsende Bedeutung zugemessen wird.<sup>841</sup>

Mit den genannten Aspekten endet die **Gemeinsamkeit der Studiengänge** für die Informationsberufe. Die unterschiedlichen Studienstrukturen, Dauer und Lage der Praktika, die zu erbringenden Studienleistungen sowie inhaltlich abweichende Curricula erschweren den Vergleich der Studiengänge, eine Kooperation, und ungleich folgenreicher, den Studienwechsel der Studierenden.<sup>842</sup> Vergleiche der Curricula oder die Entwicklung von Muster-Curricula scheitern an der unterschiedlichen Konzeption und Benennung der Fächer und der Zuordnung der Lehrinhalte. Durch die Verknüpfung der Lehrinhalte, die vor allem durch die Nutzung der Informationstechnologie zunimmt, lassen sich neue Zusammenhänge und Zuordnungen schaffen und begründen.

Die **Kooperation** zwischen den Ausbildungseinrichtungen ist in der Konferenz der Informatikerischen und Bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen<sup>843</sup> (im folgenden: KIBA), gleichzeitig organisiert als Sektion 7 des Deutschen Bibliotheksverbandes, institutionalisiert.

<sup>839</sup> Gödert/Oßwald (1998), S. 502

<sup>840</sup> vgl. Bibliothekarische Aus- und Fortbildung (1994), S. 154-155

<sup>841</sup> vgl. Hochschulrahmengesetz (1999) § 2 Abs. 1.

Zur praktischen Umsetzung von Forschung an der HBI vgl. Blum (1998), S. 4.

<sup>842</sup> vgl. hierzu auch Chmielus (1996), S. 1885

<sup>843</sup> Die Namensänderung der bisherigen Konferenz der bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen (KBA) erfolgte 1998 und trägt der Integration der Berufsfelder und Ausbildungen Rechnung.

Daneben beteiligen sich die bibliothekarischen Berufsverbände VDB und VdDB an der Diskussion um Ausbildungsziele und -inhalte und unterhalten eigene Kommissionen zum Bereich Aus- und Fortbildung. Die Kommission des VdDB initiiert seit Anfang der neunziger Jahre Dozententreffen zu den Ausbildungsschwerpunkten Informationstechnologie, Informationsvermittlung und Management, um Erfahrungsaustausch und Kooperationen zu unterstützen.<sup>844</sup>

Die aufgezeigten **Entwicklungstrends** in der bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildung im allgemeinen sind im Hinblick auf die Ausbildung von Spezialbibliothekaren durchweg positiv zu bewerten. Insbesondere das Auslaufen der verwaltungsinternen Ausbildung mit der Orientierung auf große wissenschaftliche Bibliotheken, zu langen Praktikumszeiten im Verhältnis zur theoretischen Ausbildung sowie einem unzureichenden Angebot an Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten, ist zu begrüßen.

Die gegenwärtige Situation der Ausbildung ist geprägt vom kontinuierlichen Wandel<sup>845</sup>:

- Die Notwendigkeit permanenter Veränderung manifestiert sich in Curriculumrevisionen, die in immer kürzeren Zeitabständen stattfinden. Derzeit findet sich keine Ausbildungseinrichtung, die nicht gerade eine Reform ihrer Ausbildungsgänge abgeschlossen hat, bearbeitet oder in Kürze plant.
- Die Aufnahme neuer Inhalte, die Anpassung und Aktualisierung bestehender Lehrinhalte erfolgt kontinuierlich durch die verantwortlichen Dozenten, ohne daß dies im Curriculum ausgewiesen wird. Es stellt sich stets das Problem der zunehmenden Menge des Lehrstoffs, da bisherige Lehrinhalte nicht im gleichen Umfang entfallen können.
- Das Angebot an Wahl- bzw. Wahlpflichtfächern wird ausgebaut, um den Studierenden Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten zu eröffnen. Nur auf diesem Weg lassen sich Lehrinhalte, die nicht bzw. nicht mehr für alle Studierenden von gleicher Bedeutung sind, anbieten.
- Innerhalb der Studiengänge werden zunehmend Spezialisierungsmöglichkeiten in Form von Studienschwerpunkten eingeführt (s. Kap. 6.2).
- Die Diskussion von Kompetenzprofilen in Ausbildung und Berufspraxis<sup>846</sup> führt zur Neugewichtung von Lehrinhalten. Der gesteigerte Stellenwert der IuK-Technologie schlägt sich im zunehmenden Stundenumfang der Fächer Informationstechnologie/ Informatik nieder. Betriebswirtschaftliche Grundlagen ergänzen sukzessiv die traditionelle „Betriebslehre“. Veränderte Lehr- und Lernformen unterstützen die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

<sup>844</sup> Ein Resultat der Kooperation ist das elektronische Lehrbuch zum Bibliotheksmanagement, abrufbar über die Homepage des Hauptinitiators Hans-Christoph Hobohm an der FH Potsdam unter der URL: <http://www.fh-potsdam.de/~hobohm/textbook>.

<sup>845</sup> Vgl. hierzu auch die Beiträge der Ausbildungsinstitutionen im Themenheft Ausbildung der Zeitschrift „Buch und Bibliothek“: Gödert/Oßwald (1998), Kübler (1998), Kuhnert (1998), Universitäre Ausbildung gesichert (1998), Überlegungen zur Ausbildung von Informationsfachleuten an der FH Hannover (1998).

<sup>846</sup> Die Einschätzung der Praxis an die Qualifikation der zukünftigen Bibliothekare läßt sich aus der Einschätzung Elmar Mittlers erkennen, die Reimar Riese wie folgt zitiert: „[...] der Bibliothekar [muß] in Zukunft neben Kenntnissen internationaler Regelwerke sowie Kompetenz zu deren Weiterentwicklung und Integration vor allem über Fertigkeiten im Umgang mit Hard- und Software verfügen und in der Lage sein [...], Texte in SGML zu übersetzen, [...]. Noch wichtiger aber sei die Fähigkeit und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Das Studium müsse durch breites fachbezogenes Grundwissen Voraussetzungen schaffen für berufliche Disponibilität.“ – Riese (1998), S. 65

- Das Ziel einer internationalen Kompatibilität bei den Studienabschlüssen entspricht dem Trend der Internationalisierung und Globalisierung. In der Diskussion stehen die Anwendung von Akkreditierung und Zertifizierung der Ausbildungseinrichtungen (s. Kap. 7.3.1), die Förderung der Internationalisierung durch einheitliche Bewertung von Studienleistungen<sup>847</sup> sowie die Planung und Einrichtung von Bachelor- und Master-Studiengängen<sup>848</sup> (s. Kap. 7.3.3).

## 6.2 Ausbildung für Spezialbibliotheken

Trotz einiger Stimmen aus der spezialbibliothekarischen Praxis ist der mögliche Ansatz, eine eigenständige Ausbildung für Spezialbibliothekare einzurichten, nie ernsthaft verfolgt worden.<sup>849</sup> Mit der Intensivierung des Integrationstrends bei den Informationsberufen erübrigen sich heute derartige Überlegungen. Dessen ungeachtet stellt sich die Frage, wie der Qualifizierungsbedarf für das Berufsfeld Spezialbibliotheken bisher und gegenwärtig gedeckt wurde.

Schon Wilhelm Grunwald<sup>850</sup> sieht in seinen Ausführungen von 1954 die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren verzahnt mit der übrigen bibliothekarischen Ausbildung. Allerdings beziehen sich seine Äußerungen ausschließlich auf den wissenschaftlichen Bibliothekar. Es resultiert wohl aus der besonderen Betonung der fachlichen Spezialisierung, die lange Zeit die Definition des Bibliothekstyps dominierte, daß nur der fachwissenschaftlich vorgebildete wissenschaftliche Bibliothekar als Spezialbibliothekar betrachtet wurde. Insgesamt wird zu der Zeit – u. a. auch im Hinblick auf die Ausbildung – eher das Gemeinsame als das Trennende zwischen wissenschaftlichen Bibliotheken, Spezialbibliotheken und Dokumentation betont.<sup>851</sup> Der Vorschlag Grunwalds<sup>852</sup> einer fachlichen Differenzierung der bibliothekarischen Ausbildung statt der Spartenorientierung Bibliotheken – Dokumentation – Spezialbibliotheken den Vorrang einzuräumen, spiegelt beide Aspekte (die Hervorhebung der fachlichen Spezialisierung und die Integrationstendenz) wider.

In den siebziger Jahren beklagt Frieda Otto das Dilemma der Ausbildung für angehende Spezialbibliothekare:

„Daß bibliothekarische Ausbildung sich nur an Erfordernissen von Allgemeinbibliotheken ausrichten, aber nicht auf fachwissenschaftliche Bibliotheken abstellen läßt, hat zur Folge, daß durch sie der angehende Spezialbibliothekar nur auf einen Teil seiner Aufgaben vorbereitet werden kann. [...] Aber selbst das unbedingt er-

<sup>847</sup> Das zu diesem Zweck eingeführte European Credit Transfer System (im folgenden: ECTS) wird seit Mitte der neunziger Jahre an der FH Hannover, seit 1999 an der FH Hamburg, seit 2000 an der HBI Stuttgart und an der HU Berlin im Rahmen des Fernstudiums angewendet.

<sup>848</sup> An der HU Berlin wird die Äquivalenz des akademischen Grades „Wissenschaftlicher Bibliothekar“ zum „Master of Library Science“ (MLS) durch eine Urkunde bestätigt. Zukünftig wird ein Abschluß als Master of Arts (M.A.) angestrebt. – Vgl. Jänsch (2000), S. 549, 552

Die HBI Stuttgart richtete zum Sommersemester 2000 einen Masterstudiengang Informationswirtschaft im Umfang von drei Semestern ein.

<sup>849</sup> Die von 1957 bis 1962 an der Hamburger Bibliotheksschule durchgeführten Kurzlehrgänge für Verwalter von Behörden- und Institutsbibliotheken sind als Resultat des damaligen großen Personalmangels, nicht als Versuch zur Einführung einer eigenständigen Ausbildung zu verstehen. In der Hamburger Bibliotheksschule wurden in den fünf angebotenen Kursen mit einer Dauer von zwölf Wochen 180 Teilnehmern geschult. – Vgl. Biblionota (1995), S. 11

<sup>850</sup> vgl. Grunwald (1954)

<sup>851</sup> vgl. Grunwald (1967)

<sup>852</sup> vgl. Grunwald (1967), S. 38

forderliche fachwissenschaftliche Studium bedeutet nicht in jedem Falle eine voll befriedigende Lösung: nicht immer stimmt die Studienrichtung des Bibliothekars mit dem wissenschaftlichen Aufgabenkreis seiner Spezialbibliothek überein. Es wird deshalb der zusätzlichen praktischen Arbeit in der Spezialbibliothek selbst und der Bereitwilligkeit zur Vertiefung der fachwissenschaftlichen Vorbildung auf Spezialgebieten bedürfen.<sup>853</sup>

Ohne daß sich der Wandel in der Fachliteratur konkret nachvollziehen läßt, übernehmen, beginnend in den siebziger Jahren, zunehmend Diplom-Bibliothekare die Positionen von Spezialbibliothekaren. Ursachen dieser Verschiebung sind einerseits die vermehrte und verbesserte Ausbildung und die zunehmende Professionalisierung von Diplom-Bibliothekaren und andererseits der damals bestehende bibliothekarische Personal­mangel im höheren Dienst.

Aus Sicht der Ausbildungseinrichtungen analysiert erstmals Ilse Reichel<sup>854</sup> die Anforderungen für die bibliothekarische Diplomausbildung im Hinblick auf das Berufsfeld Spezialbibliotheken. Sie weist auf den wachsenden Arbeitsmarkt in dieser Bibliothekssparte hin, fordert die stärkere Berücksichtigung in der Ausbildung, z. B. durch mehr „dienstleistungsorientierte [...] und betriebsorientierte Kurse“<sup>855</sup>, lehnt aber einen dritten Ausbildungszweig (neben ÖB und WB) ab.

Wolfgang Krueger zeigte 1987 die zunehmende Bedeutung neuer Berufs- und Tätigkeitsfelder auf und berichtete, daß 1985 ca. 35 % der Absolventen der Stuttgarter Ausbildung Arbeitsplätze in der Wirtschaft annahmen. Dabei hob er den besonderen Stellenwert von Kenntnissen im Bereich der EDV und der Online-Recherche für die zukünftige Qualifikation hervor.<sup>856</sup>

1989 forderte Detlef Skalski zu einer stärkeren Berücksichtigung des spezialbibliothekarischen Berufsfeldes in der Diplomausbildung auf:

„Da ein beachtlicher Prozentsatz der Mitarbeiter in Spezialbibliotheken, die auf der Ebene des mittleren Managements bis hin zu Leitungsfunktionen arbeiten, ihre Ausbildung als Diplom-Bibliothekare mit einem Fachhochschulabschluß [...] bekommen haben und auch in Zukunft bekommen werden, muß den SpBb [Spezialbibliotheken, d. Verf.] an einer modernen, zukunftsorientierten und auch ihre Besonderheiten berücksichtigenden Ausbildung gelegen sein [...]“<sup>857</sup>

Bei ihren Überlegungen zu einer zukunftsorientierten Ausbildung erwogen Winfried Gödert und Holger Nohr die Einführung sogenannter Querschnittsfächer außerhalb des Pflichtbereiches, z. B. „Arbeit in Spezialbibliotheken“.<sup>858</sup>

Die Tatsache, daß es trotz der sich vielfältig weiterentwickelnden Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland keine eigene Ausbildung für Spezialbibliothekare gab, führte dazu, daß Spezialbibliotheken ihre Stellen mit diplomierten Absolventen der staatlichen Bibliotheksschulen und der späteren Fachhochschulen besetzten. Das mag zunächst in Ermangelung anderer Alternativen praktiziert worden sein, basiert später jedoch auf einer positiven Einschätzung der Qualifikation von Diplom-Bibliothekaren.

---

<sup>853</sup> Otto (1973), S. 17

<sup>854</sup> vgl. Reichel (1971)

<sup>855</sup> Reichel (1971), S. 260

<sup>856</sup> Krueger (1987), S. 1110

<sup>857</sup> Skalski (1989), S. 216

<sup>858</sup> vgl. Gödert/Nohr (1989), S. 1043

So konstatiert Paul Kaegbein 1991:

„Es ist [...] in der gesamten Ausbildungsdiskussion im Bibliothekswesen, [...] noch nicht [...] darauf hingewiesen worden, daß zumindest die von der öffentlichen Hand getragene Ausbildung von Diplom-Bibliothekaren [...] auch von den privaten Trägern von Bibliotheken nicht nur akzeptiert, sondern bewußt für den Aufbau der Mitarbeiterstäbe, insbesondere auch von Spezialbibliotheken, genutzt wird.“<sup>859</sup>

Infolgedessen entstand seitens der spezialbibliothekarischen Praxis zunehmend die Erwartung, spezifische Belange des Bibliothekstyps in der Diplomausbildung stärker zu beachten. Artikuliert wurden die Anforderungen an die Ausbildung für Spezialbibliotheken jedoch überwiegend von Vertretern der Ausbildungsinstitutionen. Das nur mäßige Interesse der Spezialbibliotheken und der in ihnen Beschäftigten an Ausbildungsfragen drückte sich beispielsweise in der geringen Beteiligung an der von Paul Kaegbein initiierten ASpB-Mitgliederumfrage zu Aus- und Fortbildung aus.<sup>860</sup> Anders als in den USA gab es in Deutschland bisher keine Initiativen der spezialbibliothekarischen Arbeitsgemeinschaften, Empfehlungen für die Ausbildung auszusprechen.

Im Rahmen der Diskussion neuer Ausbildungskonzepte äußerte die KBA 1990 Bedarf an einer Erhebung zur Qualifizierung von Diplom-Bibliothekaren im Hinblick auf die Beschäftigung in Spezialbibliotheken. Die Untersuchung, durchgeführt von Engelbert Plassmann und Franz Fischer, bestätigte die Existenz eines spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes und analysierte detailliert die unbefriedigende Ausbildungssituation für angehende Spezialbibliothekare in den ÖB- und WB-Studiengängen der deutschen Ausbildungsinstitutionen.<sup>861</sup> Als wesentliche Mängel kritisiert Fischer:

- den zu geringen Umfang und mangelnde Integration der teilweise pflichtgemäß zu absolvierenden Praktika in Spezialbibliotheken im Vergleich zu überlangen Praktika in großen wissenschaftlichen Bibliotheken (vor allem in der verwaltungsinternen Ausbildung);<sup>862</sup>
- die unzureichende Behandlung von spezialbibliothekarischen Lehrinhalten innerhalb der theoretischen Ausbildung;<sup>863</sup>
- die dominante Veranstaltungsform der Vorlesung, den überwiegenden Pflichtcharakter der Veranstaltungen sowie das geringe Angebot an Wahlmöglichkeiten;<sup>864</sup>
- die mangelnden Spezialisierungsmöglichkeiten und die fehlende Vermittlung vertiefter Kenntnisse über Spezialbibliotheken;<sup>865</sup>
- eine ungenügende Deckung des fachspezifischen Qualifikationsbedarfs;
- die Orientierung an Strukturen des öffentlichen Dienstes, die – so Fischer – zu einer entsprechenden Prägung der Absolventen führt.<sup>866</sup>

<sup>859</sup> Kaegbein (1991), S. 289-290

<sup>860</sup> Die Rücklaufquote war mit 13 von 550 Mitgliedern äußerst gering. – Vgl. Kaegbein (1991), S. 291  
Die Ergebnisse der Umfrage finden in Kapitel 5.1.2 Erwähnung.

<sup>861</sup> Fischer (1990)

<sup>862</sup> vgl. Fischer (1990), S. 309-311

<sup>863</sup> Die Untersuchung Fischers ergab, daß zwar in allen Ausbildungseinrichtungen innerhalb der Fächer zur Struktur und Typologie des Bibliothekswesens sowie der Bibliotheksbetriebslehre eine Thematisierung von Spezialbibliotheken erfolgte, daß diese jedoch weder quantitativ noch qualitativ dem Anspruch einer Vorbereitung auf das Berufsfeld Spezialbibliothek entsprach. – Vgl. Fischer (1990), S. 313-315

<sup>864</sup> Die genannten Aspekte sind nicht geeignet, die für Spezialbibliothekare wichtigen Fähigkeiten zum selbständigen Arbeiten, zu Teamarbeit und wirkungsvoller Kommunikation zu vermitteln.

<sup>865</sup> Zum Zeitpunkt der Erhebung betrachtete nur die FH Hannover Spezialbibliotheken als Arbeitsmarkt für ihre Absolventen. – Vgl. Fischer (1990), S. 310

<sup>866</sup> vgl. Fischer (1990), S. 311

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die bibliothekarische Ausbildung bis zum Beginn der neunziger Jahre nur unzureichend für eine Tätigkeit in Spezialbibliotheken qualifizierte.

Im Hinblick auf die wachsenden Überlappungsbereiche im Berufsfeld Bibliothek, Dokumentation und Archiv wird zunehmend eine mindestens teilweise integrierte Ausbildung gefordert und inzwischen auch realisiert.<sup>867</sup> Angehende Spezialbibliothekare profitieren von integrierten Studiengänge im besonderem Maße, da in ihrem späteren Berufsfeld die Integration der Bereiche Bibliothek und Dokumentation bereits weitgehend vollzogen ist.

In seinen Überlegungen zur Neustrukturierung der Ausbildung für die Informationsberufe formuliert Fischer 1991 die folgenden Zielvorstellungen bezüglich der verbesserten Qualifizierung angehender Spezialbibliothekare:

- die Organisation der Ausbildung als Fachhochschulstudium und die Realisierung eines gemeinsamen bibliothekarisch-dokumentarischen Ausbildungskonzepts;
- ein Konzept für eine „methodenorientierte und exemplarische Ausbildung mit Schwerpunktbildung“;<sup>868</sup>
- „Abbau der Institutionen- und öffentliche Dienstorientierung der Ausbildung – mit Ausnahme der gewählten Wahl- und Spezialisierungsbereiche“;<sup>869</sup>
- die „Beibehaltung der Generalistenausbildung“<sup>870</sup> und das gleichzeitige Angebot von Spezialisierungsmöglichkeiten.

Die Ausbildung zum „Generalisten“ meint nicht, die Fortsetzung der Fokussierung auf die Universal- oder großen wissenschaftlichen Bibliotheken als Modell für alle übrigen Bibliothekstypen, sondern die Vermittlung einer breiten Grundausbildung für alle bibliothekarischen Aufgaben und Tätigkeitsfelder.

Die aufgeführten Aspekte wurden sukzessive realisiert bzw. befinden sich noch im Wandel. Die Veränderungen sind ausnahmslos dazu geeignet, die Qualifizierung für das Arbeitsfeld Spezialbibliotheken zu unterstützen. Doch an der Tatsache, daß

„bibliothekarische Ausbildungsstätten ein Überangebot an Absolventen für den Bereich ÖB produzieren, andererseits aber zu wenig Studenten für den Bereich Spezialbibliotheken und Fachinformation ausbilden“;<sup>871</sup>

so die Kritik Helmut Jünglings, änderte sich damit wenig.

Die Notwendigkeit der Generalistenausbildung läßt sich mit der Ausweitung und Integration der Arbeitsfelder und der hohen Veränderungsgeschwindigkeit der Informationsberufe begründen. Nur eine breit angelegte Grundlagenausbildung stellt ein sicheres Fundament zur Erhaltung der Berufsfähigkeit, Mobilität und Flexibilität dar. Die Generalistenausbildung entspricht nach Auffassung Franz Fischers sowohl dem Bedarf der Spezialbibliotheken am „Allround-Bibliothekar“ als auch der Nachfrage der größeren wissenschaftlichen Bibliotheken nach dem vielseitig einsetzbaren Mitarbeiter.<sup>872</sup>

<sup>867</sup> vgl. Fischer (1990), S. 319 sowie Fischer (1991), S. 255-259

<sup>868</sup> Fischer (1991), S. 259

<sup>869</sup> Fischer (1991), S. 260

<sup>870</sup> Fischer (1991), S. 261

<sup>871</sup> Jüngling (1994), S. 203

<sup>872</sup> Fischer weist auf das Paradox hin, daß Mitarbeiter in großen Bibliotheken überwiegend als Spezialisten (als Katalogisierer, Erwerbungsbibliothekar o. ä.) eingesetzt werden, während der Spezialbi-

Um dem gleichzeitigen Trend der stärkeren Differenzierung und Spezialisierung innerhalb der Informationsberufe gerecht zu werden, schlägt Fischer Spezialisierungsangebote im Studium vor, die auf der breiten Grundlagenausbildung aufsetzen. Grundständig spezialisierte Studiengänge lehnt er ab, denn so gibt er zu bedenken „am Arbeitsmarkt bedeutet [...] Spezialisierung Chance und Gefahr zugleich“.<sup>873</sup> Sein Motto „Generalist und Spezialist“ repräsentiert das Konzept einer breiten Ausbildung, um den Absolventen Möglichkeiten auf dem gesamten Arbeitsmarkt der Informationsberufe zu eröffnen, ergänzt um die Komponente einer Schwerpunktbildung, die gleichzeitig die Chancen für das spezielle Berufsfeld erhöht. Dieses Konzept unterstützt in Anspruch und Struktur optimal die Ausbildung von angehenden Spezialbibliothekaren.<sup>874</sup>

**Schwerpunktbildungen** bieten sich in verschiedenen Formen an:

- als fachwissenschaftliche Spezialisierung;
- als Spezialisierung nach Bibliothekssparten und -typen;
- als gegenstands- oder themenbezogene Spezialisierung (z. B. als Schwerpunkt Bibliotheksinformatik oder als historisch-buchkundlicher Schwerpunkt);
- als Spezialisierung im Bereich der Organisation- und Management-Ausbildung;
- als aufgabenzentrierte Spezialisierung<sup>875</sup>.

Im folgenden werden die Varianten der Spezialisierungen und ihre Bedeutung für die Ausbildung für Spezialbibliotheken analysiert und realisierte bzw. geplante Schwerpunktbildungen an konkreten Beispielen vorgestellt.

Die Einführung von Schwerpunkten erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Strukturen:

- über das Angebot von Wahl- oder Wahlpflichtfächern;
- als Studienschwerpunkt;
- in Form eines Zusatz- oder Aufbaustudiums.

Die drei Formen unterscheiden sich vor allem hinsichtlich des Umfangs der Lehrinhalte, der in der Reihenfolge der Nennung zunimmt. Während die erstgenannten Varianten ein Bestandteil des Studiums darstellen, verlängern Zusatz- und Aufbaustudien die Ausbildungsdauer durch eine zusätzliche Ausbildungsmaßnahme im Anschluß an das Erststudium.

Die seit Mitte der neunziger Jahre vielfach implementierten **Studienschwerpunkte** ermöglichen eine an Breite und Tiefe umfassende Spezialisierung während der gesamten Studiendauer. Studienschwerpunkte basieren i. d. R. auf einem oder mehreren Wahlpflichtfächern und umfassen daneben Komponenten wie Praktika, Projekte, Ergänzungsfächer und teilweise auch die Diplomarbeit. Allerdings bezeichnen die verschiedenen Ausbildungsinstitutionen recht unterschiedliche Programme als Studienschwerpunkte: von zwei parallel zu belegenden Vertiefungsbereichen an der FH Hamburg<sup>876</sup> bis zu dem Stuttgarter Studienschwerpunkt „Bibliotheken und Medienin-

---

bliothekar als Generalist oft mehrere oder alle Aufgaben wahrnehmen muß. – Vgl. Fischer (1991), S. 261-262

<sup>873</sup> Fischer (1991), S. 263

<sup>874</sup> Das Prinzip „Generalist + Spezialist“ liegt der Einführung der Studienschwerpunkte an der FH Hannover im Jahr 1995 (u. a. für den Bereich Spezialbibliotheken) zugrunde.

<sup>875</sup> Fischer führt die vier erstgenannten Spezialisierungsvarianten an. – Vgl. Fischer (1991), S. 264-267

<sup>876</sup> An der FH Hamburg sind aus den vier Bereichen Informationstechnologie, Management, Informationspraxis, Kultur- und Medienarbeit zwei als Studienschwerpunkt auszuwählen. Insgesamt sind

richtungen“, der innerhalb des Studienganges „Bibliotheks- und Medienmanagement“ die Ausbildung für alle Bibliothekssparten zusammenfaßt. Während diese beiden Beispiele Pflichtbestandteile des Studiums darstellen, verstehen sich die Studienschwerpunkte an der FH Hannover als Option einer zielgerichteten Studienorganisation für die Studierenden.

Für angehende Spezialbibliothekare wäre eine **fachwissenschaftliche Spezialisierung** als Komponente der Wissenschafts- und unternehmensbezogenen Kompetenz von besonderem Interesse (s. auch Kap. 5.3.4 und 5.6.4.). Die bisher praktizierten Ansätze, z. B. im Rahmen der Wissenschaftskunde, werden vielfach als ungenügend empfunden.<sup>877</sup> Doch die Möglichkeiten zur Vermittlung der fachspezifischen Kompetenzen während der Ausbildung sind – wie in Kapitel 5.6.4 dargelegt – eng begrenzt und beschränken sich zumeist auf ein Struktur- und Orientierungswissen für ein oder mehrere Wissenschaftsdisziplinen. Neben den grundständig spezialisierten dokumentarischen Studiengängen für medizinische, biowissenschaftliche, Chemie- sowie Mediendokumentation werden weitere fachwissenschaftliche Spezialisierungen innerhalb integrierter Studiengänge nicht für praktikabel gehalten.<sup>878</sup>

Die Qualifizierung über ein Zusatz- oder Aufbaustudium wäre eine Alternative, die jedoch derzeit mit den bestehenden Ausbildungsstrukturen kollidiert.<sup>879</sup> Allein für den Bereich Musikbibliotheken findet gegenwärtig eine fachwissenschaftliche Spezialisierung statt: an der HBI Stuttgart als musikbibliothekarisches Zusatzstudium<sup>880</sup> und an der FH Hannover als „Studienschwerpunkt Verwaltung von Musikalien und Musikonträgern“.

Die **Spezialisierung nach Bibliothekssparten und -typen** stellt auf den ersten Blick eine einfach umzusetzende Möglichkeit zur Qualifizierung von angehenden Spezialbibliothekaren dar. Mit Wahrnehmung des Arbeitsmarktes der Spezialbibliotheken richteten die meisten Fachhochschulen ein entsprechendes Wahl- bzw. Wahlpflichtfach ein. Wegen des geringen Stundenumfanges eines einzelnen Faches und der Anzahl der parallel zu belegenden Fächer ist auf diesem Weg jedoch kaum eine vertiefte Spezialisierung zu erreichen. Einige Ausbildungseinrichtungen erweiterten die Spezialisierungsmöglichkeiten inzwischen, z. B. offeriert die HBI Stuttgart im Wahlpflichtbereich das Fach „Spezialbibliotheken – Informationsagenturen“ (mit zwölf Semesterwochenstunden; im folgenden: SWS) und die FH Potsdam bietet im Studiengang Bibliothekswesen den „Vertiefungsbereich Spezialbibliotheken“ (mit zehn SWS) an. 1995 wurde an der FH Hannover im Studiengang Bibliothekswesen und ab dem Wintersemester 2000 auch im Studiengang Allgemeine Dokumentation der „Studienschwerpunkt Spezialbiblio-

---

darin zehn Seminare und ein Projekt zu belegen. Der Studienschwerpunkt wird im Diplom als Zusatz aufgeführt. – Vgl. Kübler (1998), S. 508-509

<sup>877</sup> vgl. Fischer (1991), S. 264

<sup>878</sup> Die Gründe liegen im begrenzten Arbeitsmarkt, den relativ kleinen Ausbildungseinrichtungen und der Streuung der von der Praxis nachgefragten fachwissenschaftlichen Kenntnisse.

<sup>879</sup> vgl. Fischer (1990), S. 321

Erste Ansätze zur Flexibilisierung der Ausbildungsstrukturen zeigen sich in den bereits erwähnten neuen Studienangeboten: dem Fernstudium der HU Berlin, dem Master-Studiengang Informationswirtschaft in Stuttgart und einem Magister-Fernstudiengang Bibliothekswissenschaft, der in Kombination mit dem Präsenzstudium eines weiteren Faches an der Universität Koblenz-Landau seit 1998/99 in Kooperation mit der HU Berlin angeboten wird.

Vgl. URL: <http://www.uni-koblenz.de/~zfuww/bibliothek.html>

<sup>880</sup> vgl. Krueger (1990), Krueger (1996), Krueger (1996b)

theiken“ eingeführt, um interessierten Studierenden studienbegleitend den Erwerb einer umfassenden Zusatzqualifikation zu ermöglichen (s. Kap. 7.4.4).<sup>881</sup>

Andere Spezialisierungsmöglichkeiten für Bibliothekssparten und -typen werden angeboten von der HTWK Leipzig mit den Studienschwerpunkten „Mediotheksarbeit“ und „Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit“<sup>882</sup> und der HBI Stuttgart mit einem Wahlfach zu Artotheken.

Die **gegenstands- und themenbezogene Spezialisierung** wurde inzwischen in Studienschwerpunkten wie „Verwaltung historischer Bestände“<sup>883</sup>, „Informationstechnik in Bibliotheken“, „Medien und Kommunikation“<sup>884</sup> verwirklicht. Für die Ausbildung von Spezialbibliothekaren sind zwar einzelne Themenbereiche durchaus von Interesse, als einzige Spezialisierung führen sie aber zur Vernachlässigung anderer Kompetenzbereiche und sind daher eher von untergeordneter Bedeutung.

Die **Spezialisierung im Bereich der Organisation- und Management-Ausbildung** leitete Fischer<sup>885</sup> aus der Zunahme der Managementaufgaben ab, die sich im anglo-amerikanischen Raum bereits seit den sechziger Jahren und spätestens seit Ende der achtziger Jahre auch verstärkt in Deutschland zeigt. Die besondere Relevanz von Managementkenntnissen für Spezialbibliothekare wurde mehrfach betont und führte zur Forderung nach einem Ausbau betriebswirtschaftlicher Lehrinhalte in der Diplombildung.<sup>886</sup>

Die Entwicklung der letzten Dekade läßt jedoch keinen Zweifel daran, daß betriebswirtschaftliche Kenntnisse heute in allen Bibliothekssparten und -typen unverzichtbar sind. Da die Managementfunktionen sukzessive alle bibliothekarischen Arbeitsbereiche durchdringen, sollten nicht nur einige Experten über entsprechende Kompetenzen verfügen. Infolgedessen sind betriebswirtschaftliche Lehrinhalte in größerem Umfang als bisher in Form eines Pflichtfaches in die integrierte Grundlagenausbildung aufzunehmen, das gegebenenfalls durch weiterführende Wahlpflichtfächer zu ergänzen ist. Die Vermittlung von Managementkompetenz ausschließlich im Rahmen einer Spezialisierungsmöglichkeit steht im Widerspruch zu einer zukunftsorientierten Ausbildung.

Allerdings konstatiert Hans-Christoph Hobohm<sup>887</sup> 1997, daß bisher kein ausreichender Ausbau der BWL-Fächer erkennbar ist und die Vermittlung von Managementkompetenz hinter den Erfordernissen zurück bleibt. Spezialisierungsmöglichkeiten im Bereich

---

<sup>881</sup> Die Studienschwerpunkte der FH Hannover realisieren das oben beschriebene Modell Fischers. Im Kern beinhalten sie ein oder mehrere Wahlpflichtfächer und ein dreimonatiges Praktikum entsprechend dem Schwerpunkt. Ergänzt werden sie durch die schwerpunktorientierte Auswahl weiterer Wahlpflichtfächer, eines Projektes und der Diplomarbeit. – Vgl. Behm-Steidel (1997)

<sup>882</sup> Die Studienreform der HWTk Leipzig sieht im neuen Curriculum ab Wintersemester 2000/2001 sechs unterschiedliche Studienschwerpunkte im Hauptstudium vor.

<sup>883</sup> Der seit 1995 angebotene Studienschwerpunkt wird trotz großer Nachfrage wegen fehlender Personalkapazität im WS 2001 eingestellt.

<sup>884</sup> Diese beiden Schwerpunktfächer gehören zu den fünf Spezialisierungsmöglichkeiten im neuen Studiengang Bibliothekswesen der FH Köln, von denen die Studierenden im Hauptstudium ein Fach (im Umfang von 26 Stunden) wählen.

<sup>885</sup> vgl. Fischer (1991), S. 266-267

<sup>886</sup> vgl. Skalski (1989), S. 216; Fischer (1991), S. 267; Hobohm (1997)

<sup>887</sup> vgl. Hobohm (1997), S. 200-201

Management stehen den Studierenden an der FH Hamburg, der FH Köln und der HWTK Leipzig offen.<sup>888</sup>

**Aufgabenzentrierte Spezialisierungsmöglichkeiten** werden an der FH Köln als Schwerpunktfächer „Auskunftsdienst und Informationsvermittlung“ und „Erschließung und Information Retrieval“, an der FH Hannover im Studienschwerpunkt „Informationsvermittlung“, an der HWTK Leipzig für die Bereiche „Informationsvermittlung“, „Literatur- und Medienvermittlung“ und „Informationserschließung“ angeboten. Derartige Spezialisierungen erscheinen dann sinnvoll, wenn sie die Studierenden nicht nur auf besondere Aufgabenbereiche in großen wissenschaftlichen Bibliotheken vorbereiten,<sup>889</sup> sondern gleichzeitig eine Qualifizierung für neue Berufsfelder (z. B. als selbständiger Informationsvermittler) darstellen.

Die aufgezeigten Entwicklungen und Veränderungen wirken sich zwar sämtlich positiv auf die Ausbildung angehender Spezialbibliothekare aus, wurden aber nur selten explizit mit dieser Absicht initiiert.

Das Positionspapier der SLA zu den Kompetenzen von Spezialbibliothekaren enthält wertvolle Anregungen zur zukunftsorientierten Ausbildung für das Berufsfeld. Obgleich die Publikation durch den DBI-Beratungsdienst übersetzt<sup>890</sup> und in verschiedenen Veranstaltungen thematisiert wurde, blieb eine direkte Resonanz sowohl seitens der Berufspraxis und der Arbeitsgemeinschaften als auch der Ausbildungsinstitutionen in Deutschland aus.

An der Untersuchung der SLA zur Vermittlung der Kompetenzen durch die Ausbildung<sup>891</sup> (s. Kap. 6.5) war leider nur eine deutsche Ausbildungsinstitution – die HBI Stuttgart – beteiligt. Deshalb sind die Ergebnisse als Einblick in die amerikanische Ausbildungssituation interessant, erlauben jedoch keinen direkten Vergleich.

Zusammenfassend kann zur Ausbildungssituation von Diplom-Bibliothekaren und -Dokumentaren in Deutschland hinsichtlich der Qualifizierung für das Berufsfeld Spezialbibliotheken gegenwärtig folgendes festgestellt werden:

- Im Rückblick erweist es sich als sinnvoll, die zersplitterte Ausbildungssituation nicht um eine eigenständige Ausbildungsrichtung erweitert zu haben.
- *Die* Ausbildung für Spezialbibliothekare kann es nicht geben; dem stehen der Umfang und die Vielfalt der zu vermittelnden Lehrinhalte sowie die Heterogenität des spezialbibliothekarischen Berufsfeldes entgegen.
- Die neueren Entwicklungen und Veränderungen in der bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildung führen u. a. zu einer insgesamt verbesserten Ausbildung für angehende Spezialbibliothekare.
- Die heute angebotenen Studiengänge für Informationsfachleute sind zwar besser denn je für die Qualifizierung für Spezialbibliotheken geeignet, weisen jedoch weiterhin deutliche Defizite bei der Vermittlung wichtiger Kompetenzen auf.

<sup>888</sup> An der FH Hamburg und der HWTK Leipzig wurde ein „Studienschwerpunkt Management“, an der FH Köln das „Schwerpunktfach Bibliotheksmanagement“ eingerichtet.

<sup>889</sup> Die Spezialisierung in nur einem Tätigkeitsbereich allein würde die Arbeitsmarktchancen für die so ausgebildeten Experten zu sehr einengen.

<sup>890</sup> vgl. Kompetenzen für Spezialbibliothekare des 21. Jahrhunderts (1997)

<sup>891</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998)

- Studiengänge mit einem integrierten Grundstudium und einem darauf aufsetzenden Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken kommen dem Modell einer optimalen Qualifizierung für das Berufsfeld nahe.
- Indem die zunehmende Bedeutung der informationstechnologischen und betriebswirtschaftlichen Kompetenzen sowie der Schlüsselqualifikationen nicht nur in Spezialbibliotheken, sondern im gesamten Bibliothekswesen höher bewertet wurde, setzte langsam eine stärkere Berücksichtigung der genannten Kompetenzbereiche in der Ausbildung ein.
- Kompetenzen, die das besondere Profil des Spezialbibliothekars charakterisieren und in anderen Berufsfeldern nicht oder weniger relevant sind, werden in der Ausbildung weiterhin in nicht ausreichendem Maße vermittelt.

Nach der ausführlichen Betrachtung der Qualifizierung der Diplom-Bibliothekare als den „Hauptakteuren“ in Spezialbibliotheken werden die Ausbildungen für die Ebenen des mittleren und des höheren Dienstes nur kurz auf die Berücksichtigung von Spezialbibliotheken untersucht.

Durch die Einführung des neuen Ausbildungsberufes „Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste“ ist auf dieser Ebene in folge der Integration der bisherigen bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildung eine Verlagerung der Lehrinhalte und die Behandlung von Spezialbibliotheken zu erwarten. Da gerade die ersten Fachangestellten ihre Ausbildung absolvieren, liegen noch keine Erfahrungen hinsichtlich des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes vor.

Zur bisherigen Ausbildung der Bibliotheksreferendare bemerkt Wolfram Neubauer,

„daß die theoretische Ausbildung (auch nach den Empfehlungen<sup>892</sup>) und so die gesamte Ausbildung eindeutig auf staatliche wissenschaftliche Bibliotheken ausgerichtet ist und die Besonderheiten von Spezialbibliotheken oder ähnlicher Einrichtungen nicht berücksichtigt sind.“<sup>893</sup>

Die einjährige praktische Ausbildung wird an einer großen Bibliothek abgeleistet und eröffnet höchstens die Möglichkeit, eine Spezialbibliothek in einem vierwöchigen Praktikum kennenzulernen. In der zeitlich knapp bemessenen einjährigen Theorieausbildung werden zwar die Bereiche Informationstechnologie, Personalführung, Organisation und Management angesprochen, der Vermittlung der wichtigen Managementkompetenz für Leitungsaufgaben und Personalführung kann damit in Umfang und Niveau jedoch kaum entsprochen werden.

Eine Spezialisierung für die spätere Tätigkeit in Spezialbibliotheken erscheint in der Ausbildung für die Ebenen des mittleren und des höheren Dienstes – im Gegensatz zur Ebene des gehobenen Dienstes – weniger sinnvoll. Die Gründe liegen einerseits in deutlich niedrigeren Ausbildungskapazitäten und andererseits im geringeren Anteil entsprechender Positionen in Spezialbibliotheken (s. Kap. 3.3 und 3.4).<sup>894</sup> Trotzdem sollten die Ausbildungsgänge für Informationsfachleute auf sämtlichen Ebenen das spezialbibliothekarische Berufsfeld nicht ignorieren, sondern in ein insgesamt breiteres Ausbildungsspektrum integrieren.

<sup>892</sup> Angesprochen werden die vom VDB erstellten „Empfehlungen für die Ausbildung des Höheren Bibliotheksdienstes“ von 1986.

<sup>893</sup> Neubauer (1991), S. 47

<sup>894</sup> Nach Analyse der Stellenanzeigen sind 62 % der Positionen auf der Ebene des gehobenen Dienstes angesiedelt, nur 28 % entfallen auf den mittleren und 10 % auf den höheren Dienst.

### 6.3 Bibliothekarische und dokumentarische Fortbildung

Bislang erfolgte die berufliche Qualifizierung maßgeblich über die Ausbildung, während die Fortbildung der Erhaltung und dem Ausbau der beruflichen Qualifikation diente. Fortbildung nahm vor allem eine ergänzende Funktion wahr und wurde im Vergleich zur Ausbildung häufig eher als sekundär eingeschätzt.

Die Veränderungen im Berufsfeld während der letzten Dekade bewirken inzwischen einen grundlegenden Wandel des Qualifikationsprofils und steigende Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten (s. auch Kap. 1.1). Mit wachsendem Bedarf an „Nachqualifizierung“, Anpassung der Fähigkeiten an das erforderliche Qualifikationsniveau und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erfährt die Fortbildung gegenwärtig einen beachtlichen Bedeutungszuwachs.

Bei der Erarbeitung des Anforderungsprofils für Spezialbibliothekare wurde deutlich, daß nicht alle Kompetenzen in der Ausbildung vermittelbar sind (wie z. B. Fähigkeiten und Kenntnisse der unternehmensbezogenen Kompetenz) und daß Fortbildung hier die primäre Qualifizierungsfunktion übernimmt.

Die Entwicklung der bibliothekarischen Fortbildung in Deutschland verlief in unterschiedlich innovativen Phasen. Zeiten großer Aktivität und Aufbruchstimmung, z. B. nach dem zweiten Weltkrieg bis Anfang der fünfziger Jahre und vom Ende der siebziger bis Anfang der achtziger Jahre, wechselten mit Phasen der Stagnation.

Wie schwierig der Stellenwert der Fortbildung einzuschätzen war, zeigen die Äußerungen von Clemens Köttelwesch, der in seinem Handbuch „Das wissenschaftliche Bibliothekswesen in der Bundesrepublik Deutschland“ einerseits zweifelte:

„Ob sich – wie gefordert – ein fünf- oder gar dreijähriger Fortbildungsturnus für den einzelnen Bibliothekar erreichen läßt wird sich erweisen müssen.“<sup>895</sup>

Andererseits hob er gleichzeitig hervor:

„Die Fortbildung selbst ist aus dem Berufsleben des Bibliothekars nicht mehr zu eliminieren; ohne sie kann es kein leistungsfähiges Bibliothekswesen geben.“<sup>896</sup>

Die Liste der von ihm aufgeführten Fortbildungsthemen hat kaum an Aktualität verloren.<sup>897</sup> Anfang der achtziger Jahre entstanden Pläne für umfassende Weiterbildungskonzepte, der Fortbildungsplan des DBI und Überlegungen zu einem bibliothekarischen Fernstudium.<sup>898</sup>

1992 führte die VdDB-Kommission Ausbildung und Beruf erstmals eine umfassende Untersuchung zum Fortbildungsbedarf durch.<sup>899</sup> Im Ergebnis wurden die Rahmenbedingungen für eine „ideale Fortbildungsveranstaltung“<sup>900</sup> skizziert und die Fortbildungs-

<sup>895</sup> Köttelwesch (1978), S. 200

<sup>896</sup> Köttelwesch (1978), S. 200

<sup>897</sup> vgl. Köttelwesch (1978), S. 199

<sup>898</sup> Zur geschichtlichen Entwicklung der bibliothekarischen Fortbildung vgl. Höhn (1991).

<sup>899</sup> vgl. Bibliothekare, fit für die Zukunft!? (1993)

<sup>900</sup> Danach wird die „ideale Fortbildungsveranstaltung“ frühzeitig angekündigt, sie dauert (bei Dienstbefreiung) maximal 3,5 Tage (gegebenenfalls inklusive Wochenende), kostet maximal 50 DM pro Tag und ist konzipiert für Bibliothekare des öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliothekswesens. – Vgl. Bibliothekare, fit für die Zukunft!? (1993), S. 11

wünsche der Mitglieder ermittelt. Die folgende Liste nennt die Fortbildungsthemen, ohne die hier nicht aufgeführten EDV-Themen, in der Reihenfolge der Häufigkeit:<sup>901</sup>

**Tabelle 25: Liste der Fortbildungswünsche (ohne EDV)**

1.	Besichtigungen von Bibliotheken und IuD-Einrichtungen
2.	Management, Mitarbeiterführung
3.	Auskunftsinterview, Benutzerschulung
4.	Kommunikation am Arbeitsplatz
5.	Betriebswirtschaftliches Denken, Organisation
6.	Rhetorik
7.	Englisch
8.	Selbstsicherheitstraining

Als Anregungen äußerten die Befragten u. a. Bedarf an speziellen Veranstaltungen für Kleinstbibliotheken und Interesse an einem verstärkten Erfahrungsaustausch.<sup>902</sup>

Durch die Vereinigung Deutschlands entstanden neue Anforderungen an die bibliothekarische Fortbildung. Als Veranstalter externer Fortbildungsseminare treten heute auf: das EDBI, das Hochschulbibliothekszentrum in Köln (im folgenden: HBZ), die Berufsverbände, Arbeitskreise für Information, bibliothekarisch-dokumentarische Ausbildungsstätten, Weiterbildungseinrichtungen von Universitäten, Gewerkschaften und Träger der politischen Bildung sowie zunehmend auch private Anbieter.<sup>903</sup>

Bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist eine quantitative Zunahme an Fortbildungsveranstaltungen zu verzeichnen<sup>904</sup>, die sich aber zumeist auf „ein trendmäßig gleichartiges Themenangebot“<sup>905</sup> konzentriert.

Die Verantwortlichkeiten für die bibliothekarische Fortbildung sind in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt<sup>906</sup> und selbst bei gleichartigen Institutionen

<sup>901</sup> Die zwölf genannten EDV-relevanten Einzelthemen rangieren unter den ersten Plätzen. – Vgl. Bibliothekare, fit für die Zukunft!? (1993), S. 18

<sup>902</sup> vgl. Bibliothekare fit für die Zukunft!? (1993), S. 13

<sup>903</sup> Dabei bleiben Anbieter von ausschließlich auf öffentliche Bibliotheken ausgerichteter Fortbildung unberücksichtigt.

<sup>904</sup> Für 1992 ermittelte Diann Rusch-Feja 266 Veranstaltungen im „Bibliotheksdienst“. 1996 wies der Fortbildungskalender allein für einen Zeitraum von drei Monaten 256 Veranstaltungen nach. – Vgl. Jedwabski (1997), S. 36

In ihrem Referat zur Fortbildungssituation auf dem Bibliothekskongreß 2000 (22.03.2000) in Leipzig nannte Ute Schäfer vom HBZ die Zahl von ca. 600 Fortbildungsveranstaltungen für Bibliothekare und zusätzlich 85 Kongresse.

<sup>905</sup> vgl. Jedwabski (1997), S. 36

<sup>906</sup> Leider wird die Funktion der Fortbildungscoordination und -konzeption nicht in allen Bundesländern so eindeutig und erfolgreich wahrgenommen wie vom HBZ in Nordrhein-Westfalen. In Niedersachsen richtete das Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1998 ein Fortbildungsgremium mit Geschäftsstelle an der Niedersächsischen Bibliotheksschule ein, das die Programme der diversen Anbieter von bibliothekarische Fortbildung koordiniert und ein halbjährlichen Fortbildungskalender publiziert. Weitere Informationen zu Fortbildungsangeboten s. Fortbildungs-Adreßbuch Bibliothek - Information - Dokumentation (1997)

wird der Fortbildungsauftrag abweichend definiert.<sup>907</sup> Das Angebot weist eine regional ungleichmäßige Verteilung auf,<sup>908</sup> eine Koordination, ein Gesamtkonzept oder gar

„ein auf die Curricula der Ausbildung abgestimmtes, bundesweit flächendeckendes Weiterbildungsprogramm, damit systematisch die in der Ausbildung erworbenen Grundkenntnisse ausgebaut werden können“,<sup>909</sup>

so wie Helga Schwarz<sup>910</sup> es fordert, existieren bis heute nicht und werden durch die Schließung des EDBI noch schwerer zu realisieren sein. Ein erster Round-Table der DBI-Benutzungskommission zum Thema „Fort- und Weiterbildung im Informationsbereich“ im Oktober 1998 kritisierte

„insbesondere die meist fehlende Systematik und Abstimmung der bestehenden Angebote [...]. Die meisten Veranstaltungen resultieren reaktiv aus punktuellen Defiziten und weniger aus einer systematischen Planung der Qualifikationen des Bibliothekspersonals.“<sup>911</sup>

Gegenwärtig konstatiert Anna-Maria Huesmann einen leichten Strukturwandel in der bibliothekarischen Fortbildung. Belege sieht sie in der erfolgreichen Arbeit des HBZ in Köln, das für die bibliothekarische Fortbildung in Nordrhein-Westfalen verantwortlich ist, und der Koordination der Fortbildung in Niedersachsen. Daneben weist sie auf eine „quantitative Steigerung der Angebote und eine Erweiterung des Themenspektrums“<sup>912</sup> hin. Insbesondere das Seminarangebot im Bereich der sozialen Kompetenz wurde ausgebaut.<sup>913</sup> Neue Trends zeigen sich in dem zunehmenden Angebot von innerbetrieblicher Fortbildung in großen Bibliotheken, der Kombination von zentralen und lokalen Fortbildungsveranstaltungen durch das HBZ, die Einrichtung sogenannter Sommerkurse des VdDB/BIB oder auch in der Gründung der HBI-Akademie.<sup>914</sup>

Die Information über Fortbildungsangebote verbesserte sich bisher sukzessive einerseits durch die Arbeit des DBI/EDBI, das den Fortbildungskalender<sup>915</sup> initiierte und die im Aufbau befindliche Fortbildungsdatenbank<sup>916</sup> betreut, andererseits durch eine breite

<sup>907</sup> Nicht in jedem Fall gehören Fortbildungsangebote zur zentralen Aufgabe einer Ausbildungsinstitution. Da Fachhochschulen vielfach Fortbildung nur zusätzlich (zur „normalen“ Lehre) anbieten dürfen, ist das Engagement der bibliothekarischen Ausbildungsinstitutionen hier eher rückläufig.

<sup>908</sup> Zum „Ländergefälle“ in der bibliothekarischen Fortbildung vgl. die Analyse in: Jedwabski (1997), S. 36-38.

<sup>909</sup> Schwarz (1994), S. 16

<sup>910</sup> Die Vorstellung von Schwarz scheidet bereits an der Vielfalt der Studiengänge und den sich rasch wandelnden und anzupassenden Lehrinhalten.

<sup>911</sup> Homann (1999), S. 684

<sup>912</sup> Huesmann (1999), S. 749 – Die Einschätzung Huesmanns basiert auf der Auswertung des Fortbildungsangebotes in der Zeitschrift „Bibliotheksdienst“ und dem Fortbildungskalender „Fit für Fortbildung“ des EDBI.

<sup>913</sup> Das Angebot von HBZ und EDBI umfaßt z. B. die folgenden Seminare: „Soziale Kompetenzen als Leitungs- und Managementqualifikation“, „Soziale Kompetenz“, „Führung als Aufgabe“, „Dienstliche Beurteilung und Beurteilungsgespräch“, „Umgang mit schwierigen Benutzern“.

<sup>914</sup> Die 1998 ins Leben gerufene HBI-Akademie bietet jährlich eine Akademie-Woche mit wechselnden Themen an.

<sup>915</sup> Der Fortbildungskalender „Fit durch Fortbildung“ erscheint als gedruckte und elektronische Publikation (URL: [http://www.dbi-berlin.de/dbi-pub/dbi\\_fbk/fort\\_00.htm](http://www.dbi-berlin.de/dbi-pub/dbi_fbk/fort_00.htm)). Auf Schwächen in Aufbau und Struktur (insbesondere bei der themenspezifischen Suche) wurde bereits mehrfach hingewiesen. – Vgl. Jedwabski (1997), S. 41

<sup>916</sup> Der Prototyp der Datenbank entstand im Rahmen des NBE- bzw. NBE-BIS-Projektes und wurde auf dem Kongreß in Leipzig 2000 vorgestellt. Die Fortbildungsanbieter sind aufgerufen ihre Angebote über ein web-basiertes Formular in der Datenbank nachzuweisen. Die Pflege der Datenbank, die komfortable Suchmöglichkeiten bieten wird, liegt beim EDBI.

Informationsdistribution,<sup>917</sup> bleibt aber wegen mangelnder Vollständigkeit und Redundanz weiterhin unübersichtlich.

In der Theorie herrscht Einigkeit über den Stellenwert der Fortbildung, und die BDB stellt fest:

„Steigende Anforderungen an die berufliche Qualifizierung des bibliothekarischen Personals und der kontinuierliche Wandel der Berufswirklichkeit erfordern effiziente Formen bibliothekarischer Fortbildung in allen Dienststellen.“<sup>918</sup>

Doch bei der praktischen Umsetzung behindern häufig kurzfristige und engstirnige Sicht von Vorgesetzten und Kollegen die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten und weisen damit auf einen tatsächlich deutlich geringeren Stellenwert hin. So kommt Barbara Jedwabski zu dem Schluß:

„Fortbildung hat allen Anschein nach den Geruch von ‚Luxus‘, ‚von nicht unbedingt nötig‘ oder ‚das ist doch keine Arbeit‘.“<sup>919</sup>

Dabei ist Fortbildung aus jeder Perspektive heute und zukünftig unverzichtbar. Aus Sicht der Vorgesetzten und des Arbeitgebers ist Fortbildung unter wirtschaftlichen Gründen sinnvoll, dient sie doch dazu, die anstehenden Aufgaben effektiv und effizient unter Einsatz der modernsten Methoden und Techniken zu bewältigen. Außerdem sind gut geschulte Mitarbeiter motivierter und leistungsfähiger. Aus Sicht der Mitarbeiter verbessert eine kontinuierlich aktualisierte und ausgebauten Qualifikation die Chancen im bestehenden Arbeitsverhältnis ebenso wie auf dem externen Arbeitsmarkt; ein Aspekt, der wegen der Fluktuation auf dem spezialbibliothekarischen Arbeitsmarkt nicht unwichtig ist. Fortbildung sollte sowohl die Ziele der Bibliothek und der Trägerinstitution unterstützen, als auch der Personalentwicklung dienen, also dem Ziel der Weiterentwicklung des einzelnen Mitarbeiters entsprechen.

In der Informations- bzw. Wissensgesellschaft besteht der Anspruch des lebenslangen Lernens; praktiziert und realisiert wird das Lernen jedoch sehr unterschiedlich. Viele Unternehmen und Organisationen jeder Art, darunter auch große Bibliotheken, richten Fortbildungsabteilungen ein oder betrauen Fortbildungsbeauftragte in Stabsstellen mit der Organisation der Fortbildung für die Mitarbeiter. Gleichzeitig sind andere Arbeitgeber nicht mehr bereit – teils aus wirtschaftlichen Erwägungen, teils aus mangelnder Weitsicht – die Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu finanzieren. In dieser Situation zeigt sich die Selbstverantwortung des Mitarbeiters für seine Qualifikation. Fortbildung stellt die wichtigste Investition des einzelnen in sein Arbeitsvermögen dar, um sein Fachwissen nicht obsolet werden zu lassen, um seine Kenntnisse zu aktualisieren und Kompetenzen zu erweitern.

Die Fortbildungsmöglichkeiten für Informationsfachleute präsentieren sich heute in einer großen Vielfalt:

- Die berufliche Fortbildung basiert auf selbstorganisiertem Lernen.

---

<sup>917</sup> Die Informationsmöglichkeiten zu Fortbildungsangeboten sind vielfältig: Ankündigungen von Veranstaltungen erfolgen über die Mailinglisten (insbesondere über die FOBIList), die Fachzeitschriften, den Fortbildungskalender, Hinweise im „Forum Spezialbibliothek“ und zukünftig über die angekündigte Fortbildungsdatenbank des EDBI.

<sup>918</sup> Bibliotheken '93 (1994), S. 158

<sup>919</sup> Die von Jedwabski zitierten Phrasen „Schon wieder eine Mitarbeiterin weg zur Fortbildung“, „Das Thema ist doch für Sie gar nicht von Belang“ oder „Ja, wenn Sie das neben Ihrer eigentlichen Arbeit noch schaffen ...“ sind in der Berufspraxis weit verbreitet. – Jedwabski (1996), S. 2

- Fortbildung findet in externen Veranstaltungen der verschiedensten Anbieter sowie als interne Fortbildungsmaßnahme statt.
- Die Veranstaltungen werden in unterschiedlicher Dauer, zu einer breiten Themenpalette und für diverse Zielgruppen angeboten.
- In den Veranstaltungen werden die unterschiedlichsten Lernformen eingesetzt.

Das **selbstorganisierte Lernen** ist sicherlich die häufigste Form der Fortbildung und beinhaltet vorrangig das Studium der Fachliteratur.<sup>920</sup> Um aktuell auf dem laufenden zu bleiben, sind das regelmäßige Lesen der wichtigsten Fachzeitschriften, der einschlägigen elektronischen Listen und der Veröffentlichungen der entsprechenden Berufsverbände unverzichtbar. Entsteht ein konkreter Lern- und Informationsbedarf durch eine veränderte Situation, eine besondere Aufgabe, die Einführung einer neuen Dienstleistung oder den Einsatz innovativer Techniken, so werden Fachbücher gelesen, Rat bei Experten nachgefragt, Erfahrungen mit Kollegen ausgetauscht, Anfragen an die relevante Mailingliste gestartet und Informationen aus anderen verfügbaren Quellen gesucht und ausgewertet. Trotz des quantitativ und qualitativ wachsenden Fortbildungsangebots und neuartiger Lernformen stellt das Literaturstudium (gedruckter und elektronischer Quellen) gegenwärtig und zukünftig eine vorrangige Fortbildungsmöglichkeit dar. Die Gründe liegen einerseits in der Zunahme der Publikationen zur aktuellen beruflichen Information, andererseits bietet die Lektüre von Fachliteratur im Vergleich zu anderen Lernformen deutliche Vorteile hinsichtlich Bedarfsorientierung, Aufwand und Verfügbarkeit.

Im Zentrum der Diskussion um die bibliothekarischen Fortbildung stehen **externe Fortbildungsmaßnahmen**. Obwohl hier eine quantitative Zunahme und steigende Qualität zu verzeichnen sind, ist die Situation auf diesem Sektor weiterhin unbefriedigend. Es mangelt an einem zentralen und vollständigen Nachweis aller Fortbildungsangebote. Die Ankündigungen von Veranstaltungen enthalten oft nur unvollständige Beschreibungen (z. B. fehlen vielfach die Nennung von Lernzielen und Zielgruppen) und erschweren die Auswahl geeigneter Veranstaltungen für den Lernenden. Nachteile externer Fortbildung sind die teilweise hohen Kosten, der zeitliche Aufwand und die Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Auch erweist sich die Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme nur dann als sinnvoll, wenn sich der Informations- und Lernbedarf des einzelnen und die Lernziele der Veranstaltung möglichst decken.<sup>921</sup> Von Vorteil hingegen sind die Kontakte zu anderen Teilnehmern, die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und die Anregungen durch das Lernen in der Gruppe.

Die Stärken der **innerbetrieblichen Fortbildung** liegen vor allem in der gezielten Themenauswahl und Zielgruppenbestimmung sowie der exakten Anpassung an die Strukturen und die Bedürfnisse der Mitarbeiter. Für Spezialbibliotheken ist innerbetriebliche Fortbildung unter zwei Aspekten interessant: Für bibliothekarische Themen wird sie sich nur für große Informationseinrichtungen anbieten. Darüber hinaus lassen sich innerhalb der Trägerinstitutionen Kenntnisse zu Themen, die alle oder viele Mitar-

---

<sup>920</sup> In der VdDB-Untersuchung gaben 78,6 % der Befragten an, sich mit Hilfe von Fachliteratur fortzubilden.

<sup>921</sup> Viele Veranstaltungen finden für den Lernbedarf des einzelnen zum falschen Zeitpunkt oder an zu weit entfernt gelegenen Orten statt, sind für eine andere Zielgruppe konzipiert oder setzen zu hohe oder niedrige Kenntnisse voraus.

beiter betreffen (z. B. Qualitätsmanagement, Standard- oder unternehmensspezifische Software, Moderationstechniken usw.), in innerbetrieblichen Seminaren vermitteln.

Bei der **Dauer der Fortbildungsmaßnahmen** dominieren bei Veranstaltungen mit größerem Einzugskreis ein- bis dreitägige Seminare. Kurse für Spezialbibliothekare und OPLs werden meistens Freitag/Sonnabend durchgeführt, um die Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu verkürzen. Die Veranstaltungen der Arbeitskreise finden überwiegend spätnachmittags bis abends außerhalb der Arbeitszeit statt und sprechen vor allem eine lokale bis regionale Klientel an. Neu hinzugekommen sind einwöchige Kurse als VdDB-Sommerkurs und HBI-Akademie. Fortbildungsmaßnahmen größerer Zeitdauer existieren im bibliothekarischen Bereich derzeit in Deutschland nicht.<sup>922</sup>

Die **Themen** der Fortbildungsseminare erstrecken sich inzwischen über ein breites Spektrum. Neben Kursen zu bibliothekarisch-dokumentarischen Themen, die dem Ausbau der methodisch-fachlichen Kompetenz dienen, werden zunehmend Seminare zu Management und Leitungsaufgaben, betriebswirtschaftlichen Themen wie Qualitätsmanagement, Leistungsmessung, Kostenrechnung usw. und zum Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenz angeboten.

Während sich die ersten externen Fortbildungsveranstaltungen in den fünfziger und sechziger Jahren vor allem an die **Zielgruppe** der wissenschaftlichen Bibliothekare wandte, ist hier ein deutlicher Wandel zu verzeichnen. So weist Gerd Paul<sup>923</sup> darauf hin, daß sich Diplom-Bibliothekare in Leitungsfunktionen ihrer Verantwortung und der qualifikatorischen Anforderungen sehr wohl bewußt sind und daß für den gehobenen Dienst inzwischen mehr Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich Management und Leitung angeboten werden als für den höheren Bibliotheksdienst. Insgesamt orientiert sich die Definition von Zielgruppen für Fortbildungsveranstaltungen zumeist an Aufgaben, Arbeitsgebieten, Bibliothekstypen usw., weniger an der Zugehörigkeit zu einer Laufbahn. Nicht alle Veranstaltungen sind allgemein zugänglich, teilweise ist der Teilnehmerkreis vorrangig auf Mitglieder des veranstaltenden Vereins oder Teilnehmer aus einem Bundesland oder Beschäftigte des Landes beschränkt.<sup>924</sup>

Die Fortbildungsveranstaltungen setzen die unterschiedlichsten **Lernformen** ein bzw. kombinieren sie miteinander, um die Lerninhalte themen- und zielgruppenorientiert zu vermitteln. Passive Lernformen, wie Vortrag und Vorlesung, werden zunehmend mit aktiven Lernformen kombiniert, und der Trend zeigt eine Zunahme teilnehmeraktiver Veranstaltungsformen wie Seminaren und Workshops. Bei Kongressen und Tagungen erfährt der Fortbildungscharakter eine stärkere Betonung durch das Angebot von zusätzlichen Workshops, Expertengesprächen usw.

---

<sup>922</sup> Eine Recherche des Verein zur Förderung bibliothekarischer Berufsperspektiven nach Möglichkeiten der Weiterqualifizierung verlief erfolglos. Neben dem Zusatzstudium Musik-Bibliothekar der HBI Stuttgart ließen sich lediglich im erweiterten Bereich Archiv-, Dokumentations-, Informations- und Verlagswesen, Kulturmanagement und Medienwissenschaft längerfristige Fortbildungsmaßnahmen nachweisen, die überwiegend durch die Arbeitsämter angeboten oder unterstützt werden. – Vgl. Berufliche Alternativen durch Weiterbildung? (1994)

<sup>923</sup> vgl. Paul (1999), S. 58

<sup>924</sup> Beispielsweise wenden sich die meist kostenlosen Seminare der Niedersächsischen Bibliotheksschule in Hannover nur an Beschäftigte des Landes. Die Veranstaltungen des HBZ berücksichtigen vorrangig Teilnehmer aus Nordrhein-Westfalen. Die Berufsverbände erheben für die Teilnahme von Gästen höhere Seminargebühren als für Mitglieder.

Fortbildung in Form der Fernlehre hat sich außerhalb des Fernstudiums im Gegensatz zum angloamerikanischen Raum in Deutschland bisher nicht durchgesetzt. Eine ausführliche Vorstellung der Möglichkeiten der Fernlehre – vor allem in der modernen Form als Telekurs – erfolgt in den Kapiteln 7.4.3 (im Hinblick auf den Einsatz in der Ausbildung) und 7.6.2 (als Lernform für die Fortbildung).

Die rechtlichen Aspekte der beruflichen Fortbildung werden je nach Träger und Sitz der Bibliothek durch unterschiedliche Gesetze geregelt.<sup>925</sup>

#### 6.4 Fortbildung für Spezialbibliothekare

Zunächst werden die Rahmenbedingungen für Fortbildung in Spezialbibliotheken dargelegt. Weiter ist zu klären, ob Spezialbibliothekare einen *besonderen* Fortbildungsbedarf haben. Es folgt eine Analyse, ob und inwieweit das bestehende Fortbildungsangebot geeignet ist, den spezialbibliothekarischen Bedarf zu decken.

Die **Ermittlung des Fortbildungsbedarfs** erfolgt in größeren Bibliotheken meist durch den Abteilungsleiter oder die Bibliotheksleitung. Anlaß ist meist ein konkreter Schulungsbedarf durch eine Veränderung der bisherigen Arbeitsabläufe, neue Aufgaben oder den Einsatz unbekannter Arbeitsinstrumente. Der zuständige Mitarbeiter wird zur entsprechenden Fortbildungsveranstaltung entsandt, oft mit dem Ziel, das neuerworbene Wissen später an andere Kollegen in der Bibliothek im „Schneeballprinzip“ weiterzugeben. Die Eigeninitiative der Mitarbeiter wird teils zu wenig gefördert, teils sogar abgeblockt, wie Barbara Jedwabski<sup>926</sup> berichtet.

In kleinen bis mittleren Spezialbibliotheken liegt die Verantwortung, den Lernbedarf zu erkennen, geeignete Maßnahmen zur Fortbildung zu ermitteln und auszuwählen, beim Spezialbibliothekar. Die Trägerinstitution bzw. der meist fachfremde Vorgesetzte können kaum den Fortbildungsbedarf des Informationsspezialisten einschätzen.

Die **Unterstützung von Fortbildung** ist unabhängig von Typ und Größe der Bibliothek, sondern steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Stellenwert, den die Organisation dem Lernen und der Weiterentwicklung zumißt. Zwar ist das Verständnis des nicht-bibliothekarischen Vorgesetzten für die Notwendigkeit der Fortbildung selten über eine fachliche Erklärung der Lerninhalte zu erreichen. Wenn der Bibliothekar jedoch belegt, daß die Fortbildungsmaßnahme im Interesse der Organisation ist, und aufzeigt, welche wirtschaftlichen Vorteile dadurch zu erzielen sind, so wird die Trägerorganisation im allgemeinen die Fortbildungsaktivitäten unterstützen.<sup>927</sup>

---

<sup>925</sup> Die Thematik wird mit den entsprechenden Quellenangaben ausführlich erläutert in: Jedwabski (1997), S. 22-28.

<sup>926</sup> vgl. Jedwabski (1996), S. 2

<sup>927</sup> Nicht die Erklärung, was Gegenstand der Fortbildung ist, sondern das Argument, daß nach dem absolvierten Kurs die Dokumentlieferungen schneller und kostengünstiger zu erledigen sein werden, wird überzeugen. Nach den Ergebnissen der OPL-Untersuchung von Sandra Gläser und Kristina Heckmann erfahren 73,3 % der Befragten Unterstützung hinsichtlich ihrer Fortbildungsaktivitäten durch die Trägerorganisation; 71,4 % konnten an allen gewünschten Veranstaltungen teilnehmen. Bei den übrigen wurde die Teilnahme meist auf maximal fünf Tage pro Jahr beschränkt; 12,7 % dürfen sich lediglich am Arbeitsplatz fortbilden. – Vgl. Gläser/Heckmann (1997), S. 142-145  
Das Frankfurter OPL-Projekt stellt fest, daß „Fortbildungen im allgemeinen von der Trägerorganisation gestattet bzw. unterstützt“ werden. – Aufgaben, Organisation und Arbeitsabläufe in One-Person Libraries (1996), S. 74

Ein **Hindernis für Fortbildung** stellt in Spezialbibliotheken die Abwesenheit des Bibliothekars während externer Fortbildungsveranstaltungen dar. Wegen ihrer geringen Personalausstattung bietet die Spezialbibliothek nur eingeschränkten Service, ist ohne qualifiziertes Personal besetzt oder zeitweise geschlossen. Eine grundsätzliche Problemlösung gibt es nicht, wohl aber Alternativen. So decken Spezialbibliothekare einen Teil ihres Fortbildungsbedarfs durch das Lernen am Arbeitsplatz, das Studium von Fachliteratur, die Nutzung des Internets und das wachsende Angebot von Fernlehre-Angeboten.

Vollständig auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verzichten sollte jedoch kein Informationsspezialist. Auch Erfahrungsaustausch und Netzwerk-Kontakte können dauerhaft nicht nur „virtuell“ gepflegt werden. Um die Abwesenheit am Arbeitsplatz zu minimieren, werden die Seminare für Spezialbibliothekare und OPLs teilweise außerhalb der Arbeitszeit angeboten.<sup>928</sup> Da es in jeder Profession üblich ist, Tagungen und Seminare zu besuchen, sollten auch Bibliothekare diese Form der Professionalität demonstrieren. Eine entsprechend vorbereitete und angekündigte Abwesenheit findet im allgemeinen die Akzeptanz der Kunden. Einige Spezialbibliothekare berichten über positive Randerscheinungen ihrer externen Fortbildung: ein gestiegenes Image innerhalb der Organisation und die Erfahrung, daß der Wert von Bibliothek und Bibliothekar einigen Kunden erst durch die Abwesenheit bewußt wurde.

Die **Besonderheiten des spezialbibliothekarischen Fortbildungsbedarfs** lassen sich aus dem in Kapitel 5 entwickelten Anforderungsprofil ableiten. Das auf Grundlage der Aufgaben, Arbeitssituation und Anforderungen formulierte Kompetenzprofil ist, wie aufgezeigt, nicht vollständig über die bibliothekarisch-dokumentarische Ausbildung vermittelbar. Infolgedessen unterscheidet sich der Lernbedarf des Spezialbibliothekars, determiniert durch das besondere Qualifikationsprofil, vom allgemeinen bibliothekarischen Fortbildungsbedarf in den folgenden Faktoren:

- Es besteht ein umfassender Fortbildungsbedarf bezüglich des gesamten Spektrums der bibliothekarischen Fachkompetenz.
- Die Adaption des in der Ausbildung erworbenen Wissens auf die spezifische Situation von Spezialbibliotheken, bzw. der Ausgleich des Wissensdefizits zum Berufsfeld Spezialbibliotheken ist durch Fortbildung zu erlangen.
- Die Kompetenzen des Qualifikationsprofils, die nicht Gegenstand der Ausbildung darstellen, sind mittels Fortbildung zu erwerben.
- Der Lernbedarf von Spezialbibliothekaren zeichnet sich durch frühzeitiges Erkennen neuer Kompetenzen und kontinuierlichen, raschen Wandel aus.
- Der Lernbedarf tritt auf verschiedenen Niveaustufen auf und umfaßt operationales und konzeptionelles Wissen gleichermaßen.
- Die Anforderungen und die Veränderungen der individuellen Position in der Spezialbibliothek und innerhalb der Trägerorganisation bestimmen die Relevanz und die Schwerpunkte der Kompetenzen aus dem Anforderungsprofil.

So muß sich der Spezialbibliothekar zur Aktualisierung seiner bibliothekarischen Fachkompetenz zeitgleich über neue Dokumentlieferdienste, den Internet-Einsatz in der Erwerbung und elektronische Zeitschriften informieren, während sich der entsprechende

---

<sup>928</sup> Als „Wunschtermine“ favorisieren Spezialbibliothekare vielfach Freitag/Sonnabend für zweitägige Seminare. Dieses Ergebnis des OPL-Workshops 1999 in Hannover wird bestätigt durch die Praxis der OPL-Seminare des VdDB bzw. BIB.

Fortbildungsbedarf in einer größeren Bibliothek wahrscheinlich auf drei Mitarbeiter verteilt.

Der Bedarf an Maßnahmen zur Vermittlung bzw. Aktualisierung der methodisch-fachlichen Kompetenz läßt sich über das bestehende Angebot an bibliothekarischer Fortbildung decken. Unterschiede der Bibliothekstypen spielen dabei eine eher untergeordnete Rolle.

Da die Ausbildung das Berufsfeld Spezialbibliotheken bisher selten in genügendem Umfang thematisiert, ist das Wissensdefizit durch Fortbildung auszugleichen. Insbesondere die Anpassung der in der Ausbildung erlernten Methoden und Prinzipien an die Belange einer Spezialbibliothek sind Gegenstand spezieller Fortbildungsmaßnahmen. Derartige Fähigkeiten lassen sich in spezifischen Fortbildungsangeboten für die Zielgruppe der Spezialbibliothekare sowie durch persönliche Kontakte, Erfahrungsaustausch und Praxis erlernen.

Spezialbibliotheken, insbesondere in innovativen Bereichen der Wirtschaft und der Forschung, greifen frühzeitig neue Entwicklungen wie z. B. die Kostenrechnung, Leistungsmessung oder den Einsatz von Informationsmanagement-Systemen auf. Deshalb tritt der Lern- und Fortbildungsbedarf bei Spezialbibliothekaren häufig eher auf als in anderen Bibliothekstypen und unterliegt einem rascheren Wandel. Diese Situation führt bei Spezialbibliothekaren zu den Klagen, daß ihre Lernbedürfnisse zu wenig Berücksichtigung finden, bis sie – zeitlich versetzt – durch wachsende Bedeutung der Thematik im Bibliothekswesen allgemeines Interesse finden.

Grundlagenkenntnisse in neuen Methoden und Techniken lassen sich in Einstiegskursen bibliothekarischer Fortbildung erlernen. Dort wo es um die konkrete Anwendung in Spezialbibliotheken geht, ist eine zielgruppenorientierte Fortbildung von Vorteil.<sup>929</sup>

Der Spezialbibliothekar bildet sich entsprechend seiner wahrzunehmenden Funktionen weiter: als Bibliothekar ist operationales Wissen für die praktische Umsetzung zu aktualisieren, als Manager sind strategische und organisatorische Fähigkeiten auszubauen. Da beide Funktionen eng miteinander verknüpft sind (z. B. bei Einführung eines Angebots von elektronischen Zeitschriften) und der Lernbedarf signifikant durch den Bibliothekstyp geprägt wird, bieten sich zielgruppenorientierte Fortbildungsmaßnahmen an.

Einige Kompetenzen können nicht durch die bibliothekarische Ausbildung vermittelt werden. Hier erfolgt die Qualifizierung primär über Fort- und Weiterbildung. Das gilt u. a. für fachspezifische BID-Kenntnisse, die über Kurse zur Online-Recherche in Fachdatenbanken, der Arbeit mit Fach-Thesauri oder Informationssystemen der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin erworben werden können. Derartige bibliothekarisch-dokumentarische Fortbildung wird meist für eine fachlich spezialisierte Zielgruppe unabhängig vom Institutionen- oder Bibliothekstyp angeboten.

Branchen- und unternehmensspezifische Fortbildungen in Form von Tagungen, Seminaren, Einführungsprogrammen für neue Mitarbeiter oder kurze Praktika ergänzen die unternehmensbezogene Kompetenz, stehen aber in keinem Zusammenhang zur bibliothekarischen Fortbildung.

---

<sup>929</sup> Die Grundlagenkenntnisse der Kostenrechnung sind sicherlich für Bibliothekare an Universitäts- und Spezialbibliotheken identisch, die Anwendung (z. B. in der Erarbeitung eines konkreten Kostenstellenmodells) unterscheiden sich jedoch signifikant.

Der Spezialbibliothekar wird sich bemühen, seine gegenwärtige individuelle Qualifikation in Abhängigkeit von den wahrzunehmenden Aufgaben und Funktionen sowie den zukünftigen Perspektiven – auch im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenz – mittels Fortbildung auszubauen. Das definierte Kompetenzprofil kann als Orientierungshilfe dienen, um ein individuelles Fort- und Weiterbildungsprofil zu entwerfen (s. Kap. 7.6.1), seine Entwicklungsziele zu bestimmen und geeignete Lernwege einzuschlagen. Dabei wird er das allgemeine bibliothekarische Fortbildungsangebot genauso nutzen wie spezielle Fortbildungsaktivitäten für Spezialbibliothekare oder zusätzlich auf das Angebot der Erwachsenenbildung zurückgreifen. Einzelberatung, Mentoring und Coaching sind weitere Möglichkeiten zur Unterstützung der individuellen Weiterentwicklung (s. Kap. 7.6.2).

Die Analyse des spezialbibliothekarischen Lernbedarfs zeigt, daß nur ein Teil der Lernbedürfnisse mittels der allgemeinen bibliothekarischen Fortbildung zu befriedigen ist. Aus spezialbibliothekarischer Perspektive verbleibt ein Fortbildungsbedarf, der optimal nur durch zielgruppenspezifische Angebote zu decken ist. Dabei wird die fachspezifische und unternehmensbezogene Kompetenz nach der hier vertretenen Auffassung weder als Auftrag, noch als realisierbare Aufgabe der bibliothekarisch-dokumentarischen Aus- und Fortbildung interpretiert.

Spezielle **Fortbildungsangebote für Spezialbibliothekare** spielten in Deutschland lange eine untergeordnete Rolle. Die TIB erkannte bei ihren Hauptkunden, den vielen kleinen Instituts- und Firmenbibliotheken ohne bibliothekarische Fachkräfte, ein Defizit an bibliothekarischer Fachkompetenz, und 1971 sah Jobst Tehnzen<sup>930</sup> in der Qualifizierung dieser Beschäftigten zu „kleinen Bibliothekaren“, wie er es nannte, das dringlichste Qualifizierungsproblem für Spezialbibliotheken. Seither vermitteln die „TIB-Seminare für Bibliothekspraxis“ den spezialbibliothekarischen Mitarbeitern ohne fachliche Ausbildung bibliothekarische Grundlagenkenntnisse verbunden mit den Nutzungsmöglichkeiten der zentralen Fachbibliothek. Der Anteil des nicht-bibliothekarisch qualifizierten Personals in den Spezialbibliotheken ist zwar rückläufig, aber weiterhin ein Faktum, und Dorothee Nürnberger erklärt 1997 den Erfolg von bislang insgesamt 70 TIB-Seminaren mit dem Hinweis:

„Die Tatsache [...], daß die Seminare bereits seit einem Vierteljahrhundert regen Zulauf finden, weist darauf hin, daß hier eine vielleicht kleine, aber offensichtlich [...] dauerhaft existente Lücke im Fortbildungsbedarf gefüllt wird, derer sich bisher anscheinend weder die Ausbildungsstätten noch die bibliothekarischen Verbände entsprechend angenommen haben.“<sup>931</sup>

Die Qualifizierung dieser Gruppe von Beschäftigten wurde und wird in Deutschland kaum thematisiert oder kritisch diskutiert.

Dabei ist der Anteil der „Quereinsteiger“ in Spezialbibliotheken sicherlich höher als in anderen Bibliothekstypen, z. B. durch

- Fachwissenschaftler, die ohne bibliothekarische oder dokumentarische Ausbildung aus einer anderen Abteilung der Trägerinstitution in die Informationsabteilung wechseln;

<sup>930</sup> Vgl. Erwiderung Jobst Tehnzens (TIB) auf den Vortrag von Ilse Reichel zum Ausbildungsproblem von Spezialbibliothekaren, veröffentlicht im Anhang zu Reichel (1971), S. 266-267.

<sup>931</sup> Nürnberger (1997), S. 221

- Sekretäre und Schreibkräfte, die vielfach in kleinen Einrichtungen wie Instituten, Ämtern und Behörden die Bibliothek betreuen;
- Wissenschaftler, Sachbearbeiter oder Hochschuldozenten, die neben ihrem Hauptaufgabenbereich zusätzlich die Leitung der Institutsbibliothek übernehmen.

Anders als beim Personalverband SLA sind die ASpB und die fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften allen Beschäftigten in Spezialbibliotheken ohne Mindestqualifikation zugänglich und beziehen derzeit keine Position zu Fragen der Qualifikation und Professionalisierung.<sup>932</sup>

Daß Spezialbibliothekare bis vor einigen Jahren das allgemeine bibliothekarische Fortbildungsangebot eher seltener nutzten, lag einerseits an den Themen, die sich vor allem am Bedarf der großen Bibliotheken orientierten, andererseits an ihrer unzureichenden Einbindung in die „Bibliothekswelt“. Im besonderem Maße galt dieser Umstand für Beschäftigte ohne Bibliotheksausbildung. Aber auch viele Bibliothekare in Kleinstbibliotheken konzentrierten sich vorrangig auf die Aufgaben innerhalb ihrer Trägerorganisation und verloren den engen Kontakt zum Bibliothekswesen. Teilweise verfolgten sie weder die Fachzeitschriften der Informationsberufe, noch waren sie über Fortbildungsmöglichkeiten informiert oder in Berufsverbänden organisiert.

Durch die „OPL-Bewegung“ (s. Kap. 2.3.4 und 2.5.4) der letzten Jahre sind hier positive Veränderungen festzustellen. Die Adreßdatenbank und die elektronische Liste erweisen sich als wertvolle Instrumente zur Überwindung der Isolation der Einzelkämpfer in den Bibliotheken. Mittels der vermehrten Informationsdistribution sind die Beschäftigten in Spezialbibliotheken heute i. d. R. über das Fortbildungsangebot informiert.

Neben dem DBI bzw. EDBI bietet die OPL-Kommission des VdDB (heute BIB) seit 1997 die folgenden speziellen zweitägigen Fortbildungsseminare an: „OPL – Selbstmanagement“, „Image und Management von OPLs“, „Das visuelle Erscheinungsbild der OPL“, „Konfliktmanagement, Kommunikationstraining“, „Als OPL bestehen“. Weitere Veranstaltungen zu den Themen Qualitätsmanagement und Streßbewältigung folgten im Jahr 2000.<sup>933</sup> An der FH Hannover wurde 1999 erstmals ebenfalls ein zweitägiger OPL-Workshop angeboten.

Aber nicht nur für die Zielgruppe der One-Person Librarians existiert ein attraktives Fortbildungsangebot. Insgesamt wird der Lernbedarf von Spezialbibliothekaren gegenwärtig besser denn je berücksichtigt. Erstens stieg die Zahl der zielgruppenorientierten Seminare, zweitens entspricht das gegenwärtige bibliothekarische Fortbildungsangebot zunehmend dem Bedarf der Spezialbibliothekare. Die erste Entwicklung geht maßgeblich auf die Initiative Evelin Morgensterns vom DBI-Beratungsdienst zurück. Seit Anfang der neunziger Jahre bot der Beratungsdienst in Rücksprache mit den Arbeitsgemeinschaften maßgeschneiderte Veranstaltungen explizit für Spezialbibliotheken an. Waren es anfangs vier bis sechs Seminare jährlich, so umfaßt das Angebot im Jahr 2000

---

<sup>932</sup> Nachdem die Arbeitsgemeinschaften lange Zeit keine spezielle Fortbildung für Beschäftigte ohne Fachausbildung anboten und einzelne Vertreter teilweise sogar die Veröffentlichung der „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“ als Qualifizierungsmaßnahme für diese Gruppe kritisierten, wurde im November 2000 erstmals ein modularer Kurs für Mitarbeiter in Verwaltungsbibliotheken ohne Fachausbildung angesetzt. Damit nicht vergleichbar sind die Fortbildungsangebote der kirchlichen Arbeitsgemeinschaften zur Qualifizierung ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiter.

<sup>933</sup> vgl. One-person Librarians' Flaschenpost (2000), S. 6-8

13 Veranstaltungen.<sup>934</sup> Hervorzuheben sind insbesondere etliche Seminare zur Managementkompetenz.<sup>935</sup> 1999/2000 folgte erstmals ein dreistufiges Baustein-Seminar „Innovatives Management für Spezialbibliothekare“.<sup>936</sup> Im Rahmen des NBE-Projektes wurden Fortbildungsmodul für Spezialbibliothekare entwickelt<sup>937</sup> und sogenannte „Train-the-trainer-Seminare“ durchgeführt. Diese Angebote sowie der „OPL-Round-Table“ wenden sich an Multiplikatoren, d. h. an Dozenten der Aus- und Fortbildungseinrichtungen und Vertreter der fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften.

Daneben profitiert die spezialbibliothekarische Fortbildungssituation von der Erweiterung des Themenspektrums der bibliothekarisch-dokumentarischen Fortbildung insgesamt. Dieser Entwicklungstrend wurde bereits bei der Veränderung der Ausbildung konstatiert: in dem Maße, in dem der Lernbedarf der meist sehr frühzeitig mit Neuerungen konfrontierten Spezialbibliothekare zum Informationsbedarf aller im Bibliothekswesen Beschäftigten wird, finden die entsprechenden Inhalte im Fortbildungsangebot Berücksichtigung. Derzeit betrifft dieser Trend vor allem die Themenbereiche Leitung und Führung, Personalmanagement, Qualitätsmanagement, Kommunikation und Betriebswirtschaft. Gleichzeitig ist im Zuge der Annäherung von Bibliothekswesen und Dokumentation zu beobachten, daß Spezialbibliotheken stärker beachtet und einbezogen werden.

Einen bedeutenden und konstanten Beitrag zur spezialbibliothekarischen Fortbildung leisten die Hauptakteure selbst durch die spezialbibliothekarischen Arbeitsgemeinschaften. Dazu zählen als wichtigste Tagung die regelmäßig alle zwei Jahre stattfindende Arbeitstagung der ASpB und die Treffen der fachlichen Arbeitsgemeinschaften. Im Rahmen der Bibliothekartage führen die Arbeitsgemeinschaften eigene offene Vortragsveranstaltungen durch. Zusätzlich initiieren sie spezielle Fortbildungsaktivitäten, zugeschnitten auf den aktuellen Bedarf ihrer Mitglieder (s. Kap. 2.5).<sup>938</sup>

Ob die gegenwärtig qualitativ und quantitativ verbesserte Situation zur Fortbildung von Spezialbibliothekaren Bestand haben wird, ist ernsthaft in Frage gestellt. Durch die

<sup>934</sup> Als Beispiel für das Angebot spezialbibliothekarischer Fortbildung durch das DBI/EDBI seien angeführt: „Aufbau und Organisation einer Verwaltungsbücherei“ (1993), „Leihverkehr in Spezialbibliotheken“ (1994), „Dealing with downsizing“ (1995), „Allegro-Anwendung in Parlaments- und Behördenbibliotheken“ (1996), „OPL-Workshop“ (1997), „Marketing-Seminar für Spezialbibliothekare“ (11/98) – vgl. Thomas (1998), „Entrepreneurial librarianship“ (1999), „Knowledge management in small special libraries“ (05/2000), „Bestandserhaltung in Kunst- und Museumsbibliotheken für das 21. Jahrhundert“ (05/2000) in Kooperation mit der AKMB und „Effiziente Selbstorganisation, Zeit-Seminar für Spezialbibliothekare“ (09/2000).

<sup>935</sup> Beispiele für entsprechende Fortbildungsveranstaltungen sind: „Organisationsanalyse und Organisationsoptimierung in Spezialbibliotheken“, Workshop, Leipzig 17.-19. Juni 1998; „Essential management techniques for the technology-based special library“ (8.-11.09.1998) – vgl. Keiser (1999); „Innovatives Management für Spezialbibliothekare“.

<sup>936</sup> Die drei Bausteine (Dauer jeweils zwei bis drei Tage) umfassen: 1. Strategisches Management und Projektmanagement (5.-6.11.1999), 2. Führung und Zusammenarbeit (6.-8.4.2000) und 3. Handwerkszeug für die erfolgreiche Umsetzung des organisatorischen Wandels (1.-2.12.2000). Als Bericht über das erste Seminar s. Becker (1999).

<sup>937</sup> Die Module betreffen Kommunikation, Selbstmanagement und die unternehmensbezogene Kompetenz („corporate skills“). – Vgl. hierzu Struktur und Inhalte der Module in: Lacey Bryant/Jedwabski/Morgenstern (1998), S. 163-175.

<sup>938</sup> Die APBB veranstaltet Seminare für Behördenbibliotheken zu Themen wie Internetrecherchen, Internet-/Intranet-Präsentation, Zeitmanagement, Bau- und Nutzungsplanung. – Vgl. u. a. Göckeritz (1997). Die AGMB initiierte ein zweitägiges Seminar „Innovatives Management für LeiterInnen von Krankenhausbibliotheken“ im Mai 2000.

Schließung des EDBI-Beratungsdienstes Wissenschaftliche Spezialbibliotheken zum Februar 2001 ist das bisher Erreichte teilweise gefährdet. In Anbetracht dieser Sachlage gründeten die fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften die „Initiative Fortbildung für wissenschaftliche Spezialbibliotheken und verwandte Einrichtungen“, um hinsichtlich der spezialbibliothekarischen Fortbildung die Nachfolge anzutreten (s. auch Kap. 2.5.5). Für die zukünftige Fortbildung der Spezialbibliothekare gilt es,

- das bestehende Fortbildungsangebot für Spezialbibliothekare in Umfang und Niveau aufrechtzuerhalten und auszubauen;
- neue Seminare für den sich wandelnden Fortbildungsbedarf von Spezialbibliothekaren zu entwickeln, zu organisieren und durchzuführen;
- den Fortbildungsbedarf einzelner fachspezifischer Gruppen abzudecken;
- die vielfältigen Fortbildungsaktivitäten zu koordinieren und zu vermarkten.

Die Frage, wie häufig Spezialbibliothekare Fortbildung wahrnehmen, läßt sich aufgrund fehlender Daten nicht beantworten. Ergebnisse diverser Untersuchungen weisen derzeit auf recht geringe Weiterbildungsaktivitäten seitens der Bibliothekare hin.

Die Untersuchung von Gerd Paul ergab, daß die Bibliotheksmitarbeiter durchschnittlich an weniger als einer Weiterbildung jährlich teilnahmen<sup>939</sup> und sich nur ein Teil der Bibliothekare in Leitungspositionen auf die Übernahme dieser Funktion durch Fortbildung vorbereitete.<sup>940</sup>

Die Erhebung der Bertelsmann-Stiftung von 1996 befragte Bibliothekare mit Leitungsfunktionen in öffentlichen Bibliotheken zu ihrem Fortbildungsverhalten. Erwartungsgemäß nimmt Leitungspersonal öfter an Fortbildungsaktivitäten teil, aber auch dort besuchten 20 % der Befragten keine Fortbildung.<sup>941</sup> Die Studie zu Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994<sup>942</sup> verdeutlicht, daß sich Bibliothekare an öffentlichen Bibliotheken insgesamt häufiger fortbilden.

<sup>939</sup> Paul befragte 1995 die Mitarbeiter und Leiter von 29 Berliner wissenschaftlichen Bibliotheken mit einer Personalgröße zwischen fünf und 30 Mitarbeitern. Die untersuchten Bibliotheken (darunter auch Spezialbibliotheken im engeren Sinne) entsprechen von ihrer Größenordnung der Mehrheit der Spezialbibliotheken. Das Ergebnis der Befragung: jährlich nehmen nur 16,7 % der Mitarbeiter an zwei oder mehr, 21,4 % an einer, 41,9 % an weniger als einer Fortbildungsveranstaltung teil; 19,8 % haben bisher nie an Fortbildung teilgenommen. Damit liegt der Durchschnittswert bei 0,84 Fortbildung pro Mitarbeiter/Jahr. – Vgl. Paul (1999), S. 204

<sup>940</sup> Nur 58,6 % der Bibliothekare qualifizierten sich durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen für die Aufgabe der Bibliotheksleitung, von ein- oder zweitägigen Veranstaltungen bis zu mehrwöchigen Kursen an Verwaltungsakademien, über Fernstudien oder private Initiativen. – Vgl. Paul (1999), S. 206

<sup>941</sup> Paul überträgt die Ergebnisse der Bertelsmann-Studie zur besseren Vergleichbarkeit auf den Zeitraum eines Jahres (die Studie bezog sich auf den Zeitraum der letzten drei Jahre) und nennt folgende Werte: ca. 30 % der Befragten besuchten weniger als eine, 30 % mehr als eine, der Rest durchschnittlich eine Fortbildung. – Vgl. Kruse, Margret: Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Mitarbeiter/-innen von 18 Bibliotheken. (1996) zitiert nach: Paul (1999), S. 205

<sup>942</sup> Die Ergebnisse zur „Frage 32: Wie lange ist es her, daß Sie an einer Fortbildungsmaßnahme teilgenommen haben, die sich auf Ihren Beruf bzw. Arbeitsplatz bezogen hat? Weniger als ein Jahr: 54,7 %, 1 Jahr bis unter 3 Jahre: 24,2 %, 3 Jahre bis unter 10 Jahre: 11,1 %, 10 Jahre und länger 2,6 %, noch nie: 6,2 %, k. A.: 1,3 %“. – Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994 (1995), S. 155

## 6.5 Qualifizierung für Spezialbibliotheken – Beispiele aus dem Ausland

In Anbetracht der Pluralität der deutschen bibliothekarischen und dokumentarischen Studienangebote sind die Schwierigkeiten eines internationalen Vergleichs der Ausbildungen für Spezialbibliotheken verständlich.

Eine Übersicht aller bibliothekarischen, dokumentarischen und informationswissenschaftlichen Ausbildungseinrichtungen wird inzwischen durch die von Tom Wilson an der Sheffield University erstellte und laufend aktualisierte Website "World list of departments and schools of information studies, information management, information systems etc."<sup>943</sup> erleichtert. Doch ist die Transparenz der vielfältigen Programme einerseits durch die Unterschiede in den Bildungs- und Hochschulsystemen der einzelnen Länder sowie den daraus resultierenden Ausbildungsstrukturen und -abschlüssen, andererseits durch die differierende Organisation der Einrichtungen und Berufe im Bibliotheks- und Informationswesen erschwert.

Für den spezialbibliothekarischen Kontext werden meist die USA und Großbritannien zum Vergleich herangezogen. Die Gründe dafür liegen in der dort auf breiterer Basis geführten Diskussion um die spezialbibliothekarische Ausbildung und die vorliegende Fachliteratur, weniger in der Parallelität der Ausbildungssituation.

Anders als in Deutschland existierte im angloamerikanischen Raum nie eine getrennte Ausbildung für das öffentliche und wissenschaftliche Bibliothekswesen. Auch die in Deutschland übliche Abgrenzung zum Bereich Dokumentation wurde nicht derart strikt praktiziert, statt dessen entwickelte sich die Ausbildung in Richtung „Library and information science“ (im folgenden: LIS) und berücksichtigte stärker auch die Bedürfnisse kleinerer Informationseinrichtungen.

In den USA entstanden erste Bibliotheksschulen um die Jahrhundertwende, die eine ein- bis dreijährige College-Ausbildung anboten. In den vierziger Jahren wurden die ersten Master-Programme eingeführt, die ab den fünfziger Jahren sukzessive den Bachelor als Standardabschluß ablösten. Gegenwärtig gilt der Master als der anerkannte Abschluß für Bibliothekare.

Zwischen 1984 und 1994 wurden 15 akkreditierte Ausbildungsinstitutionen in den USA geschlossen.<sup>944</sup> Diese Zäsur erfolgte zeitgleich mit dem Innovationsschub in der Informationstechnologie und führte zu tiefgreifenden Reformen an vielen Ausbildungsinstitutionen.<sup>945</sup> Im Resultat wurden Studiengänge für Bibliothekare zur Ausbildung von Informationsspezialisten für alle Bereiche der Informationsbranche ausgebaut.<sup>946</sup> Inhaltlich erweiterte Curricula, eine neue Zusammensetzung des Lehrpersonals, Namensänderungen bei den Institutionen und den Abschlüssen tragen heute der stärkeren Gewichtung der Informationstechnologie Rechnung.<sup>947</sup> Inzwischen verzeichnen die

---

<sup>943</sup> World list of departments and schools of informations studies (2000),  
URL: <http://www.shef.ac.uk/~is/publications/worldlist/wlist1.html>

<sup>944</sup> Darunter fanden sich einige kleinere Einrichtungen, aber auch sehr renommierte wie z. B. die Library School an der Columbia University. – Vgl. Ostler/Dahlin/Williardson (1995)

<sup>945</sup> Als Beispiele der Reform-Universitäten seien genannt die Drexel University in Philadelphia, Indiana University in Bloomington, Syracuse University, University of California in Berkeley, University of North Carolina in Chapel Hill und die University of Pittsburgh.

<sup>946</sup> Michael E. D. Koenig leitet diese Forderung aus dem zunehmenden Aufgabenbereich des Information Management ab, den er in engem Kontext zu Spezialbibliotheken sieht. – Vgl. Koenig (1993)

<sup>947</sup> vgl. Mangan (2000)

„reformierten“ Ausbildungsinstitutionen einen Zuwachs von Studierenden, insbesondere bei den neu konzipierten Studienprogrammen, und die Absolventen nehmen seltener Stellen im traditionellen Bibliotheksbereich an.<sup>948</sup>

In den USA und Kanada bieten derzeit 56 von der American Library Association (ALA) akkreditierte Ausbildungsinstitutionen LIS-Studiengänge überwiegend als Master-Programme an.<sup>949</sup> Dabei favorisieren die Studierenden der Master-Programme das Teilzeitstudium (ca. 60 %).

Insgesamt weisen das deutsche und das amerikanische Hochschulsystem qualitativ unterschiedliche Voraussetzungen und Bedingungen auf. Als Beispiele für die amerikanische Studienstruktur seien das Auswahlrecht der Hochschulen, Zulassungsverfahren, Studiengebühren, das Image der Hochschulen, das zielstrebige und zügige Studieren mit hohen Stundenbelastungen, die hohe Selektion für Master-Programme usw. angeführt.<sup>950</sup> Damit unterscheiden sich die bibliothekarischen Ausbildungsstrukturen in den USA signifikant von der deutschen Situation. Die Master-Studiengänge sind in ihrer Struktur eher mit der postgradualen Ausbildung in Deutschland vergleichbar, weniger mit den berufsqualifizierenden Diplom-Studiengängen an Fachhochschulen.

Auch die Qualifikationsebenen der Bibliothekare differieren zwischen den USA und Deutschland: die als „support staff“ Beschäftigten (bezeichnet mit den Titeln „library associate“ und „library technical assistant“) besitzen maximal einen Bachelor-Abschluß, während der „librarian“ über einen Master und der „senior librarian“ über einen Ph. D. verfügen.<sup>951</sup>

Trotz der aufgezeigten Unterschiede vermittelt die Analyse der amerikanischen LIS-Ausbildung interessante Erkenntnisse über die deutsche Ausbildungssituation. In den USA kritisiert die Berufspraxis die Ausbildung als zu wenig fundiert und umfassend und attestiert ihr eine mangelnde Anwendungsorientierung.<sup>952</sup> Diese Bewertung resultiert aus der geringen Anzahl an Bachelor-Programmen und der Tatsache, daß einjährige Master-Programme keine entsprechende Vertiefung ermöglichen. Wegen vielfach fehlender Pflichtpraktika lassen sich Theorie und Praxis in der Ausbildung nur unzureichend miteinander verknüpfen. Teilweise wird das geringe Niveau der Abschlußarbeit kritisiert, die nicht dem Anspruch des Master-Abschlusses genügt. Über die Akkreditierungsverfahren der LIS-Ausbildungseinrichtungen ausschließlich durch die ALA, die überwiegend auf den klassischen Bibliotheksbereich ausgerichtet ist, äußern sich viele Spezialbibliothekare unzufrieden.<sup>953</sup> Vor allem in den erstgenannten Kritikpunkten an der amerikanischen LIS-Ausbildung zeigen sich die Stärken der deutschen BID-Ausbildung, die mit einer Studiendauer von sieben bis acht Semestern und studienintegrierten Pflichtpraktika fundiertes Fachwissen praxisorientiert vermittelt.

---

<sup>948</sup> 1997 nahmen 58 % der Absolventen der Michigan University Stellen in Bibliotheken an, 1999 waren es nur noch 33 %. – Vgl. Mangan (2000), S. 2

<sup>949</sup> 1998 umfaßte das LIS-Studienangebot in den USA 56 Master-Programme, 24 „Doctoral programs“, 34 Ausbildungsgänge, deren Abschluß zwischen „Master“ und „Doctorate“ angesiedelt ist, und je acht „Undergraduate programs“ mit Library and information science als Haupt- bzw. Nebenfach. – Vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 8

<sup>950</sup> vgl. Heine (1999), Anhang 1

<sup>951</sup> vgl. Flynn (1998), S.10

<sup>952</sup> Zur Kritik an der amerikanischen Ausbildung vgl. Siess (1994).

<sup>953</sup> vgl. Siess (1994)

Insgesamt beteiligte sich die spezialbibliothekarische Berufspraxis – vor allem durch die SLA – seit langem aktiv an der Diskussion um die Verbesserung von Aus- und Fortbildung und erarbeitete über Foren innerhalb der SLA und anderer Berufsverbände spezifische Kompetenzprofile.<sup>954</sup>

In **Großbritannien** beklagten einige Vertreter aus Spezialbibliotheken den Mangel an einer speziellen Ausbildung<sup>955</sup> oder kritisierten die zu geringe Berücksichtigung spezialbibliothekarischer Lehrinhalte in der Ausbildung.

Die Restrukturierung des Hochschulsystems Anfang der neunziger Jahre führte zu einem grundlegenden Wandel: die zweistufige Struktur des Hochschulsystems wurde abgeschafft und die bibliothekarische Ausbildung auf die universitäre Ebene angehoben. Die staatliche Finanzierung der Universitäten geht zugunsten einer stärkeren Eigenfinanzierung zurück. Dadurch entsteht eine Wettbewerbssituation, verbunden mit einer zunehmenden Qualitätsorientierung.<sup>956</sup> An den 181 Universitäten bieten 17 Einrichtungen Programme in der inzwischen als „information and library science“ bezeichneten Disziplin an. Die veränderten Rahmenbedingungen zeigen Auswirkungen auf Ausbildung und Curricula: die Einführung modularer Programme, die Berücksichtigung eines breiteren Berufsfeldes und ein erweiterter Kreis der Studieninteressenten. Um die steigende Zahl der Studierenden ausbilden zu können, werden heute teilweise Seminare durch Vorlesungen ersetzt. Daneben erfolgt in wachsendem Umfang der Einsatz selbständiger Lernformen durch computerbasiertes Lernen und mittels Einbindung von Fernlehre-Angeboten. Die Absolventen wählen inzwischen vermehrt Positionen außerhalb des klassischen Bibliotheksbereichs.<sup>957</sup> Die Akkreditierung der Ausbildungseinrichtungen ist für 2000 angekündigt. Es wird erwartet, daß die Evaluierungen eine Verschärfung des Wettbewerbs bewirken.

Die **internationale Studie zur Ausbildung von Spezialbibliotheken**, die SLA, ALISE und MLA 1997 gemeinsam durchführten, reflektiert die Heterogenität der bibliothekarisch-dokumentarischen Studienprogramme weltweit.<sup>958</sup> Insgesamt wurden weltweit 372 Ausbildungsinstitutionen zur Ausbildung für Spezialbibliotheken befragt. Während die hohe Beteiligung der nordamerikanischen Library schools (75 %) repräsentative Ergebnisse ergab und eine aussagekräftige Analyse ermöglicht, erlaubt die geringe Rücklaufquote von 22 % bei den internationalen Institutionen sowie die große Divergenz der Ausbildungsprogramme keine repräsentativen Aussagen. Als Konsequenz wurden die amerikanischen von der ALA akkreditierten Einrichtungen (im folgenden: ALA-Schools) und die internationalen Ausbildungsinstitutionen von der SLA getrennt ausgewertet.

<sup>954</sup> Tees (1986) beschreibt zurückliegende Studien zu spezialbibliothekarischen Kompetenzen und die von ihr durchgeführte SLA-Mitgliederbefragung.

Kompetenzprofile für Spezialbibliothekare legten die Medical Library Association (MLA) mit ihrer Studie „Platform for change“ (1991) und die SLA mit der Publikation „Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century“ (1996) vor.

<sup>955</sup> vgl. Ashworth (1979), S. 105-106

<sup>956</sup> Vgl. hierzu die Ausführung zur Ausbildungssituation in Großbritannien von Kinnell Evan (1998).

<sup>957</sup> vgl. Kinnell Evans (1998), S.67

<sup>958</sup> Die Ergebnisse der Studie veröffentlichte die SLA in dem Bericht „Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century“ (1998).

Die Untersuchung belegt, daß alle von der SLA definierten essentiellen Kompetenzbereiche<sup>959</sup> in den Curricula der ALA-Schools Berücksichtigung finden. Die nachstehende Grafik zeigt den prozentualen Umfang der Kurse für die jeweiligen Kompetenzbereiche.

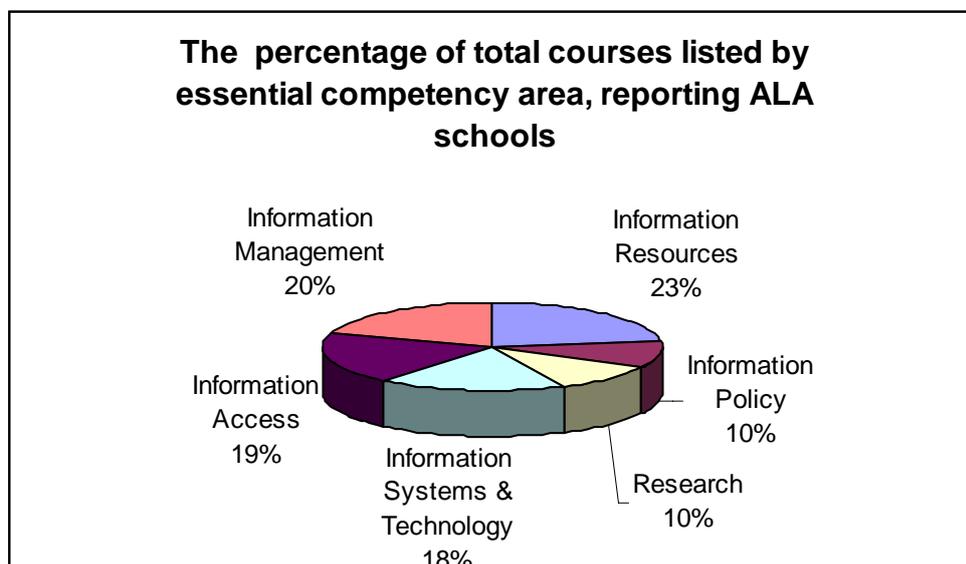


Abbildung 20: Die Verteilung der Kurse auf die Kompetenzbereiche (SLA)<sup>960</sup>

Die weitere Analyse der Curricula ergab, daß die Vermittlung der untersuchten Kompetenzbereiche größtenteils auf Wahlfächer entfällt, während die Pflichtfächer mit durchschnittlich nur 17 % eine „Nebenrolle“ spielen.<sup>961</sup> Die Verteilung von Pflicht- und Wahlfächern für die einzelnen Kompetenzbereiche stellt die folgende Tabelle dar.

Tabelle 26: Anteil der Pflicht- und Wahlfächer für die essentiellen Kompetenzbereiche (SLA)<sup>962</sup>

Competency area	Core	Elective	Total
<b>Information Resources</b>	12 % n=54	88 % n=383	100 % N=437
<b>Information Management</b>	19 % n=74	81 % n=307	100 % N=381
<b>Information Access</b>	21 % n=74	79 % n=282	100 % N=356
<b>Information Systems and Technology</b>	13 % n=45	87 % n=305	100 % N=350
<b>Research</b>	20 % n=38	80 % n=152	100 % N=190
<b>Information Policy</b>	18 % n=35	82 % n=160	100 % N=195
<b>Total</b>	<b>17 %</b> <b>n=320</b>	<b>83 %</b> <b>n=1589</b>	<b>100 %</b> <b>N=1909</b>

<sup>959</sup> Für die Umfrage wurden sechs Kompetenzbereiche auf Basis der elf „professional competencies“ der SLA-Publikation „Competencies for the special librarians of the 21<sup>st</sup> century“ (1996) definiert.

<sup>960</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 11

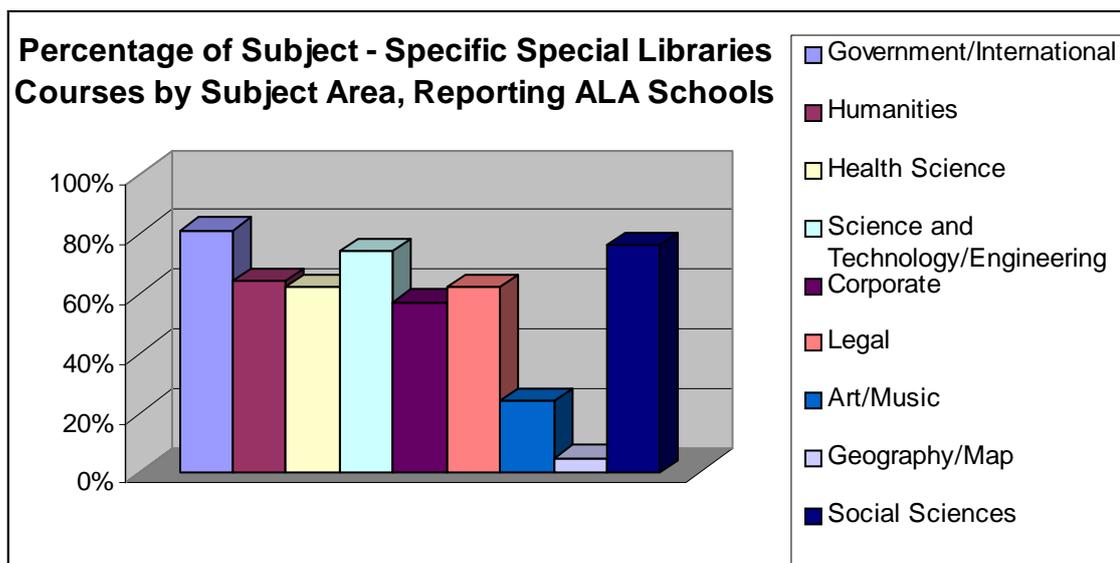
<sup>961</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 12

<sup>962</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 12

Diese Konstellation erklärt sich aus dem breiten Spektrum an Spezialisierungsmöglichkeiten in den meisten LIS-Studiengängen mit einem umfangreichen Angebot von Wahlkursen (1589) im Verhältnis zu Pflichtkursen (320).

Bei der Auswertung der Curricula der Studienprogramme zeigte sich, daß ca. ein Viertel der Ausbildungsinstitutionen keine Pflichtkurse in Informationstechnologie anbietet.<sup>963</sup> In Anbetracht des hohen Stellenwerts der Informationstechnologie für die Informationsberufe stellt dieser Fakt einen eklatanten Mangel für ein modernes Curriculum dar. Selbst ein umfangreiches Angebot an Wahlfächern im IT-Bereich kann nicht verhindern, daß einige Studierende aus Desinteresse oder falscher Einschätzung der Berufsanforderungen keine IT-Kompetenz erlangen. Zudem wird häufig erst durch Erlernen von Basiswissen das Interesse zur Vertiefung der Kenntnisse in Wahlfächern geweckt.

Ebenso findet die Berücksichtigung des Bibliothekstyps Spezialbibliothek im Curriculum der ALA-Schools fast ausschließlich im Wahlbereich statt. 52 % der Ausbildungseinrichtungen bieten einen Kurs „General special librarianship“ an, der nur in einer Einrichtung als Pflichtfach, in den übrigen als Wahlfach, durchgeführt wird.<sup>964</sup> Daneben weisen fast alle Ausbildungsinstitutionen fachspezifische Kurse zum Thema Spezialbibliotheken in ihrem Curriculum aus. Die folgende Grafik zeigt das Spektrum der fachspezifischen Kurse mit den jeweiligen Prozentanteilen.



**Abbildung 21: Prozentanteile der fachspezifischen Kurse zum Thema Spezialbibliotheken (SLA)<sup>965</sup>**

Damit besteht zwar ein umfangreiches Studienangebot zum spezialbibliothekarischen Berufsfeld, jedoch fast ausschließlich im Wahlbereich. Inwieweit andere Fächer das Thema Spezialbibliotheken behandeln, konnte die SLA-Studie nicht ermitteln.

Auf die Frage, wie die Ausbildungsinstitutionen die Vermittlung der persönlichen Kompetenzen betreiben, geben die ALA-Schools mehrheitlich an, daß sie diese Aufgabe als Gegenstand der Fortbildung betrachten. Hingegen bieten die internationalen

<sup>963</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 14, Figure 2

<sup>964</sup> vgl. Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 16

<sup>965</sup> Competencies for special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 17. – Nur bei zwei der 212 von den 42 ALA-Schools genannten Kurse handelt es sich um Pflichtfächer.

Ausbildungseinrichtungen überwiegend spezielle Kurse an (z. B. als Kommunikationstraining) und sind bestrebt, persönliche und soziale Kompetenz durch den Einsatz geeigneter Lehr- und Lernformen zu vermitteln. Dieser Unterschied mag z. T. aus der differierenden Ausbildungsstruktur resultieren.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Ausbildungsinstitutionen im anglo-amerikanischen Raum intensiv an der Weiterentwicklung zukunftsorientierter Curricula arbeiten<sup>966</sup> und die Ausbildung von Spezialbibliotheken von diesem Trend profitiert. Es existiert eine Vielzahl von LIS-Studiengängen mit den unterschiedlichsten Bezeichnungen und mit einem deutlichen Trend in Richtung Informationsmanagement. Rein bibliothekarische Studiengänge wurden um dokumentarische und informationswissenschaftliche Studieninhalte erweitert, wie es derzeit auch in Deutschland erfolgt. Um auf dem Bildungsmarkt zu bestehen, ist die Akkreditierung und die ständige Aktualisierung der Studieninhalte nötig. Sehr früh schon wurden betriebswirtschaftliche Lehrinhalte und Kundenorientierung in die Curricula aufgenommen.<sup>967</sup> Die Ausbildungsinstitutionen stehen im Wettbewerb und betreiben aktives Marketing für ihre Voll-, Teilzeit- und Aufbaustudiengänge.

Sowohl in Großbritannien als auch in den USA stellt der Hochschulabschluß nur eine Voraussetzung zum Zugang von Lizenzberufen dar. Während für die Tätigkeit in wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliotheken eine Lizenz oder ein bibliothekarischer Ausbildungsabschluß notwendig ist, fragen die meisten Arbeitgeber von Spezialbibliothekaren keine derartige Qualifikationsbescheinigung nach. Sogenannte „non-professionals“ oder „para-professionals“, die eine Stelle in einer Spezialbibliothek annehmen, können sich neben der Berufstätigkeit, z. B. durch Teilzeit- oder Fernstudien, fachlich qualifizieren.

Die Vielfalt der Ausbildungsprogramme findet ihre Fortsetzung in der **Fortbildung**. Die organisatorische Anbindung der Fortbildung erfolgt sowohl seitens der Berufsverbände besonders dort, wo diese über eine große Anzahl Mitglieder verfügen (wie z. B. bei der SLA oder Aslib), als auch an den Ausbildungsinstitutionen, hier vor allem durch das Angebot von Aufbau-Studiengängen.

Da eine Übersicht über die internationale Situation der Aus- und Fortbildung für Spezialbibliothekare den Rahmen der Arbeit sprengen würde, sollen im folgenden als ausgewählte Beispiele die Fortbildungsaktivitäten von der SLA und Aslib kurz vorgestellt werden. Beide Organisationen stellen in Bezug auf ihre Innovationsbereitschaft und Relevanz für die Zielgruppe positive Modelle dar.

Weitere internationale Beispiele zu spezialbibliothekarischer Fortbildung fließen in Kapitel 7 ein und werden dort im Kontext der jeweiligen Vorschläge zur zukünftigen Aus- und Fortbildung von Spezialbibliothekaren angeführt.

---

<sup>966</sup> Die Kellogg-Foundation finanzierte 1994-1998 mit 19 Millionen Dollar das Programm „Human Resources Information Systems Management“. Ein erheblicher Anteil der finanziellen Förderung ging an amerikanische LIS-Ausbildungseinrichtungen zur Unterstützung bei der Entwicklung neuer Curricula. Im Rahmen des Programms wurden acht Kurse als Fernlehre-Angebote in Form von Tele-teaching (Erläuterung s. Kap. 7.4.3) entwickelt. – Vgl. auch Vodosek (1998)

<sup>967</sup> vgl. Herget/Guthmann (1993)

Die **SLA** versteht die Fortbildung von Spezialbibliothekaren als eine ihrer zentralen Aufgaben und weist sie als „strategic learning and development“ mit vorrangiger Priorität explizit im Strategieplan 2000 aus:

“To provide opportunities for learning the right skills at the right time, we will [...] produce high quality leading edge educational programs.”<sup>968</sup>

Bereits seit 1923 existiert ein „Training Committee“, das sich der Fortbildung der SLA-Mitglieder widmet. Seit 1960 bietet die SLA in größerem Umfang eigene Kurse an. 1977 startete das „professional development program“.<sup>969</sup> Seit 1988 entwickelte die SLA ein eigenes „self study program“, das zahlreiche Publikationen, Videos und Online-Kurse zu den Themenbereichen Informationstechnologie, Betriebswirtschaft und Management, Zeitmanagement, Kommunikation und Marketing, aber auch zur bibliothekarischen Fachkompetenz (Katalogisierung und Sacherschließung) umfaßt.

Nachdem eine Mitgliederbefragung ergab, daß sich der Lernbedarf der Spezialbibliothekare auf Kurse für die Ebene des mittleren Managements (60 %) konzentriert, organisierte die SLA 1997 das „Middle Management Institute“, das fünf separate zweitägige Kurse<sup>970</sup> anbietet, die jährlich mehrmals wiederholt werden. Das „Strategic Learning and Development Center“ der SLA berät und informiert über alle Lernangebote der SLA: Tagungen, Videokonferenzen, virtuelle Seminare und spezielle Fortbildungsseminare. Daneben existiert ein breites Fortbildungsangebot der verschiedenen fachlichen Sektionen und regionalen Chapter.

Daß die SLA auch hinsichtlich der Fortbildung innovativ ist, läßt sich an den neuen Entwicklungstrends ablesen: Das Fernlehre-Angebot wird weiter ausgebaut, Videokurse werden durch Videokonferenzen ersetzt und die Online-Kurse zum Herunterladen durch interaktive virtuelle Seminare ergänzt. Fortbildungsmaßnahmen für die Management-Ebene werden in umfangreicheren fünf- bis sechstägigen Seminaren angeboten. Erstmals entwickelte die SLA in Kooperation mit dem Simmons College Graduate School of Library and Information Science in Boston einen speziellen viertägigen Kurs zum „MLS renewal for special librarians“ und reagiert damit auf den wachsenden Lernbedarf zum Erhalt der Qualifikation.<sup>971</sup>

Die **Aslib** bietet mit ihrem „professional development training“ umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten in Form von öffentlichen Seminaren, innerbetrieblichen Kursen und Internet-Kursen an.

Die insgesamt 60 ein- bis dreitägigen Angebote der „public courses“ verteilen sich auf die sechs Themenbereiche (jeweils mit der Anzahl der verschiedenen Seminare) „business official information sources“ (12), „general management communication skills“ (21), „knowledge management“ (4), „library & information management skills“ (16), „managing internet & intranet sites“ (4) und „research skills“ (5). Für die „on-site“-Kurse

<sup>968</sup> Strategic plan/SLA (2000), S. 2

<sup>969</sup> vgl. Competencies for the special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 3

<sup>970</sup> Die Themenbereiche der Kurse sind: „Human resources“, „Marketing and public relations“, „Management skills“, „Analytical tools“, „Technology and applications“. – Vgl. Taylor/Renzulli (1997), S. 18

<sup>971</sup> Eine Übersicht über das aktuelle Fortbildungsangebot findet sich auf der SLA-Homepage unter der URL: <http://www.sla.org/content/Events/>

verspricht die Aslib maßgeschneiderte Fortbildung, zugeschnitten auf die Lernbedürfnisse der Organisation und vermittelt in der Unternehmenskultur des Kunden.<sup>972</sup>

Alle Angebote wenden sich an Informationsfachleute<sup>973</sup> jeglicher Qualifikation, auch an Berufsanfänger und Quereinsteiger. Speziell für die letztgenannte Zielgruppe konzipierte der Verband das Seminar „Essential skills for information and library work“. Mit diesem Fortbildungsseminar steigt die Aslib 2001 ins Teleteaching ein; in Kooperation mit dem Edinburgh's Telford College wird der Kurs erstmals via Internet durchgeführt.

Daneben betont Margaret Kinnell Evans den hohen Fortbildungsbedarf der Bibliotheksmanager und konstatiert ein Defizit von Lernangeboten für diese Zielgruppe. Lediglich ein Teilzeit-Fortbildungsprogramm des Department of Information Science der University Loughborough führt Bibliotheksmanager zur Qualifikation eines Master of Business Administration (MBA).<sup>974</sup>

---

<sup>972</sup> vgl. Aslib, Beschreibung der On-site courses unter der URL: <http://www.aslib.co.uk.training/>

<sup>973</sup> Aslib-Mitglieder zahlen im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern reduzierte Teilnehmergebühren.

<sup>974</sup> vgl. Kinnell Evans (1998), S. 68-69

## 7 Perspektiven für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren

Nach der Analyse der bisherigen und gegenwärtigen Situation zur Qualifizierung von Spezialbibliothekaren über die Wege der Aus- und Fortbildung sollen im vorliegenden Kapitel Perspektiven für die zukünftige Qualifizierung entwickelt werden.

Das Postulat der Informationspolitik

„Aus- und Weiterbildung in der Informationsgesellschaft muß vor allem schnell, bedarfsgerecht und effizient organisiert werden, da nur die ständige Anpassung an den Stand der Technik einen Ausbildungsvorsprung im internationalen Wettbewerb ermöglicht. Wichtig ist vor allem eine arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildung.“<sup>975</sup>

gilt für die Informationsberufe künftig in besonderem Maße, zumindest wenn sie in der Informations- und Wissensgesellschaft weiterhin eine Rolle spielen bzw. eine mögliche Querschnittsfunktion einnehmen wollen.

Die generellen Entwicklungstendenzen in der bibliothekarischen und dokumentarischen Aus- und Fortbildung wirken sich grundsätzlich positiv auf die Qualifizierung der Spezialbibliothekare aus, vernachlässigen jedoch einige spezifische Bedürfnisse. Für diese verbleibenden Defizite gilt es, im folgenden Lösungs- und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

### 7.1 Modell für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren

Nach der hier vertretenen Auffassung basiert das Modell der Qualifizierung von Spezialbibliothekaren auf den folgenden Grundsätzen:

- Grundlage der Qualifizierung bildet ein spezifisches **Kompetenzprofil**.
- Die zu ergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen zeichnen sich durch **Zukunfts-, Praxis- und Qualitätsorientierung** aus.
- Die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren ist als **ganzheitliches Konzept** von der Ausbildung, einer begleiteten Übergangphase von der Ausbildung in die Praxis bis zur Weiterbildung mit der Verpflichtung zum lebenslangen Lernen zu gestalten.

Das **Kompetenzprofil** wurde im Rahmen dieser Arbeit vorgelegt. Wünschenswert wäre eine Akzeptanz des Kompetenzkanons durch die Berufspraxis in Form der Arbeitsgemeinschaften. Gleichzeitig könnten diese Foren Anregungen zur Aktualisierung und zeitnahen Anpassung des Profils an neue Qualifikationsanforderungen einbringen. Das dargelegte Kompetenzprofil bildet die umfassende inhaltliche Leitlinie für die Erlangung der Kompetenzen über alle Wege der Qualifizierung.

Eine ausreichende **Zukunftsorientierung** bei der Konzeption von Aus- und Fortbildung wird in der Informations- und Wissensgesellschaft mit sich beschleunigenden Innovationsschüben über den Erfolg der Informationsberufe insgesamt entscheiden. Für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren ist sie besonders relevant, da der Bibliothekstyp Spezialbibliothek stets frühzeitig von Innovationen betroffen ist.

Die **Praxisorientierung** umfaßt die Ausrichtung am Arbeitsfeld der Informationsberufe (ohne ausschließlich auf die bisherigen Institutionen fokussiert zu sein), die Be-

---

<sup>975</sup> Info 2000 (1996), S. 63

rücksichtigung der Spezialbibliotheken und ihrer zukünftigen Entwicklungsformen, die anwendungsorientierte Vermittlung der Lerninhalte und den allgemeinen Grundsatz der Beschäftigungsfähigkeit.

Inzwischen empfiehlt der Wissenschaftsrat den Hochschulen,

„die Beschäftigungsfähigkeit von Beginn des Studiums als ein Studienziel zu verfolgen. Dazu gehören vor allem die Vermittlung transferfähiger Kenntnisse und Kompetenzen, um komplexe Probleme in der beruflichen Praxis mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten zu können und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt begegnen zu können sowie die Entwicklung von Fähigkeiten, die zur Problemlösung erforderlichen Informationen und Methoden eigenständig zu erarbeiten und sich auf der Grundlage der erworbenen Qualifikationen weiterzubilden.“<sup>976</sup>

Ein Bedeutungszuwachs der **Qualitätsorientierung** ist hinsichtlich zweier Entwicklungstrends zu erwarten:

- Die zunehmende Differenzierung und das größere Angebot von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen führen zu einer unüberschaubaren Vielfalt konkurrierender Angebote. Die Implementierung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung dient der Transparenz und der Vergleichbarkeit für die Auswahl der Qualifizierungsangebote.
- Spezialbibliothekare treten verstärkt in Konkurrenz, einerseits zu benachbarten Informationsberufen und zu den IT-Berufen (z. B. auf dem Tätigkeitsfeld des Informations- und Wissensmanagements), andererseits auf dem europäischen und internationalen Arbeitsmarkt. In dieser Wettbewerbssituation gilt es, Entwicklungen zur Zertifizierung auf dem Sektor der Informationsberufe aus der Perspektive der Zielgruppe zu beobachten und deren Adaption zu überprüfen.

Die Überlegungen zur Qualifizierung von Spezialbibliothekaren soll nicht länger die Fragmentierung in die Bereiche Aus- und Fortbildung fortsetzen, die derzeit zeitlich, organisatorisch und inhaltlich in nur losem Kontext stehen. Vielmehr sind Aus- und Fortbildung durch das Einfügen einer begleiteten Übergangsphase zu einem **ganzheitlichen Konzept der persönlichen Qualifizierung** zu verbinden. Die drei Qualifizierungsphasen bauen entsprechend dem individuellen Lernbedarf des einzelnen aufeinander auf und bilden ein System der persönlichen Weiterentwicklung.

Die hier skizzierte „Vision“ einer Qualifizierung von Spezialbibliothekaren beinhaltet als Basiskonstituente und **erste Qualifizierungsphase** die bibliothekarisch-dokumentarische Ausbildung. Um den Auftrag zur zukunfts-, praxis- und qualitätsorientierten Ausbildung zu realisieren, sind einige Voraussetzungen unabdingbar zu gewährleisten: eine strategische Planung und Organisation der einzelnen Ausbildungsinstitution, Anforderungen an Personal und Infrastruktur (s. Kap. 7.2). Die Berücksichtigung des Qualitätsgedankens führt zu neuen Perspektiven, z. B. einer stärkeren Kundenorientierung gegenüber den Studierenden.

Die Innovationsdynamik der Ausbildung wird geprägt durch allgemeine Entwicklungen auf nationaler, supranationaler und internationaler Ebene. Trends in der Hochschul- und Bildungspolitik beziehen sich auf die Veränderung der Hochschulabschlüsse, die Einführung neuer und die Flexibilisierung bestehender Studienkonzepte. Zertifizierung betrifft Bildungseinrichtungen und berufliche Qualifizierungsangebote gleichermaßen und gewinnt international an Bedeutung. Die Internationalisierung ist als zukünftiger

<sup>976</sup> Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 57-58

Erfolgsfaktor sowohl für die Ausbildung als auch für die Qualifikation der Zielgruppe zu berücksichtigen (s. Kap. 7.3).

Anschließend werden konkrete Empfehlungen zur Umsetzung des Kompetenzprofils hinsichtlich der Lehrinhalte und Lernformen unterbreitet (s. Kap. 7.4). Einen besonderen Stellenwert nimmt dabei der Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken ein, dessen Konzept ausführlich vorgestellt wird (s. Kap. 7.4.4).

Der Übergang von der Ausbildung in die spezialbibliothekarische Berufstätigkeit wird als **zweite Qualifizierungsphase** interpretiert. Der Wechsel stellt für die Absolventen eine große Umstellung und Herausforderung dar, dessen Erfolg sich durch diverse Maßnahmen konstruktiv planen, gestalten und unterstützen läßt (s. Kap. 7.5).

Abschließend werden Vorschläge zur Organisation der **dritten Qualifizierungsphase** – der Fortbildung – dargelegt. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht hier der Spezialbibliothekar, der offen für den Wandel, aktiv und selbstverantwortlich seine persönliche Weiterentwicklung plant.

## 7.2 Voraussetzung für die Ausbildung von Spezialbibliothekaren

Wie die Ausführungen der vorangegangenen Kapitel aufzeigen, ist weder die Einrichtung einer eigenständigen Ausbildung für Spezialbibliotheken sinnvoll, diese stände im Widerspruch zum Integrationstrend, noch bietet das bisherige Studienangebot eine optimale Qualifizierungsmöglichkeit für angehende Spezialbibliothekare. Weiter belegt die Analyse, daß die aktuellen Entwicklungsströmungen in der bibliothekarisch-dokumentarischen Aus- und Fortbildung sich grundsätzlich positiv auf die Qualifizierung für das spezialbibliothekarische Berufsfeld auswirken. Für die verbleibenden Defizite werden im folgenden Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Eine grundsätzliche Entwicklung der bibliothekarisch-dokumentarischen Ausbildung ist die Anbindung an die Fachhochschulen.<sup>977</sup> Dieser Hochschultyp nimmt inzwischen eine gestärkte Position ein und bildet neben den Universitäten die zweite Säule des deutschen Hochschulwesens, deren wesentliche Unterschiede Erich Leitner wie folgt charakterisiert:

„Während die Aufgabe der Universitäten darin besteht, vornehmlich der Forschung und Lehre zu dienen und diese zu einer vorwiegend wissenschaftsbezogenen Ausbildung zu verbinden, ist es die Aufgabe der [...] Fachhochschulen, durch anwendungsbezogene Lehre eine Bildung zu vermitteln, die zu selbständiger Anwendung wissenschaftlicher Methoden und [...] Tätigkeiten in der Berufspraxis befähigt.“<sup>978</sup>

Dieser zentrale Auftrag der Fachhochschule und die daraus folgenden Charakteristika des Fachhochschulstudiums haben sich in der Vergangenheit als geeigneter struktureller Rahmen für die Ausbildung der Informationsberufe erwiesen. In Anbetracht der generellen gegenwärtigen Struktur des Hochschulsystems und der sich abzeichnenden Veränderungsstendenzen<sup>979</sup> und der Entwicklungsziele der Fachhochschulen im besonderen

<sup>977</sup> Der Wissenschaftsrat spricht sich eindeutig für die Integration der verwaltungsinternen Fachhochschulen in das allgemeine Hochschulsystem aus. – Vgl. Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 76

<sup>978</sup> Leitner (1998), S. 18

<sup>979</sup> Der hochschulstrukturpolitische Wandel kündigt sich u. a. durch die Einführung von zweistufigen Studiengängen (Bachelor- und Master-Programmen), der Akkreditierung und der größeren Selbst-

stellt sich das Fachhochschulstudium weiterhin als zukunftsorientierte Ausbildungsform dar.

Dafür sprechen vor allem die nachgenannten Argumente:

- der Anwendungsbezug des Studiums;
- eine straffe Studienstruktur, die ein „studierbares“ Studium sicherstellt;<sup>980</sup>
- die Konzentration der Studienangebote in Studiengängen und Fachbereichen;<sup>981</sup>
- eine möglichst große Flexibilität in der Veränderbarkeit der Ausbildung (durch Aktualisierung der Studieninhalte, Integration benachbarter Studiengänge, fachliche Spezialisierungen im Hauptstudium usw.);
- die Einführung gestufter Studiensysteme und die Durchlässigkeit der Studienstrukturen zwischen Fachhochschulen und Universitäten.

### 7.2.1 Strategische Planung der Ausbildungsinstitution

Zur Wahrnehmung der Ausbildungsfunktion gehört aus gesellschaftlicher Perspektive, daß die Hochschulen aktuelle Veränderungen der Arbeitswelt aufgreifen und ihre Studienangebote kontinuierlich weiterentwickeln. Entsprechend lautet die Empfehlung des Wissenschaftsrates:

„Die Hochschulen sind aufgefordert, Struktur und Inhalte der Studiengänge sowie die angestrebten Qualifikationen einer Revision zu unterwerfen, die den Beschäftigungsmöglichkeiten der Absolventen des Faches größere Bedeutung zumißt, um so ihrer Verantwortung gegenüber ihren Absolventen gerecht zu werden.“<sup>982</sup>

Diese Forderung wendet sich an alle Hochschulen und besitzt besondere Relevanz für jene Hochschuleinrichtungen, die mit der Ausbildung für innovative Berufsfelder – wie dem Informationssektor – betraut sind. Dabei gilt es nicht nur Anpassungen als Reaktion auf Veränderungen vorzunehmen. Vielmehr sind im Hinblick auf den potentiellen Arbeitsmarkt prospektiv neue Studieninhalte zu integrieren und innovative Angebote zu entwickeln. Derartige Neukonzeptionen müssen auf einer breiten Basis strategischer Planung aufsetzen.

Der Zukunftsplanung muß eine gründliche Analyse der Situation der Ausbildungsinstitution und ihres Umfeldes anhand der folgenden Fragen vorausgehen:

- Wo liegen die Stärken und Schwächen der Ausbildungsinstitution: in den personellen und finanziellen Ressourcen, in der inhaltlichen/fachlichen Ausrichtung, der Nachfrage und dem Erfolg der Studienangebote?
- Wie sieht das gegenwärtige Umfeld aus: der Wettbewerb der Ausbildungsinstitutionen, das Interesse der Studienbewerber, der Bedarf an Absolventen, die Stellung des Fachbereichs innerhalb der Fachhochschule?

---

ständigkeit von Hochschulen an. Die genannten Aspekte werden im vorliegenden Kapitel dort, wo sie für die informatorische Ausbildung relevant sind, ausführlicher behandelt.

<sup>980</sup> Wichtigste Merkmale der Studienstruktur an Fachhochschulen sind die Regelstudienzeit von maximal acht Semestern (sechs Theorie- und ein bis zwei Praxissemester), die Gliederung in Grund- und Hauptstudium, studienbegleitende Prüfungen, Vordiplom- und Diplomprüfung inklusive Diplomarbeit.

<sup>981</sup> Die Fachhochschulen bieten i. d. R. alle Studieninhalte eines Studienganges innerhalb des entsprechenden Fachbereichs an, auch die Lehrveranstaltungen zu anderen Wissenschaftsdisziplinen (wie z. B. BWL, Statistik, Informatik usw.). Im universitären Studium hingegen besucht der Studierende Lehrveranstaltungen anderer Institute bzw. Fachbereiche, um die Studieninhalte zu erlernen.

<sup>982</sup> Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 60

- Welche Entwicklung des Umfeldes sind im Berufsfeld, im Hochschulsystem, auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten?
- Wohin will sich die Ausbildungsinstitution zukünftig entwickeln?

Jede Ausbildungseinrichtung ist gefordert, in einem internen Prozeß ihre individuelle Situation zu analysieren, Entwicklungsziele zu bestimmen und in eine strategische Planung zu übertragen. Die Betrachtung der teilweise grundlegenden Revisionen der jüngsten Zeit läßt darauf schließen, daß die Reformen mehrheitlich auf einer umfassenden Evaluation seitens der Ausbildungsinstitutionen basieren.

Im folgenden werden zunächst einige Faktoren der strategischen Planung erläutert, darunter das zentrale Element der Curriculumentwicklung.

Daß die informatorischen Ausbildungsinstitutionen eher zu den kleinen Fachbereichen in der Hochschullandschaft zählen, drückt sich sowohl als Stärke als auch als Schwäche aus. Während die Vorteile vor allem die Studiensituation positiv beeinflussen,<sup>983</sup> wirken sich die Schwächen in eher existenziellen Konsequenzen aus. So lassen sich wegen der knappen personellen Ressourcen beim Lehrpersonal dringend nachgefragte, zusätzliche Kompetenzen (z. B. in Betriebswirtschaftslehre) schwer abdecken. Auch die Einbindung in eine größere Hochschule und die insgesamt zu begrüßende wachsende Autonomie der Hochschulen bergen Gefahren für die Zukunft kleiner Fachbereiche.<sup>984</sup>

Die Ausbildung für das wissenschaftliche Bibliothekswesen an den unterschiedlichen Ausbildungsinstitutionen war bislang durch eine weitgehende **Übereinstimmung der Lehrinhalte** geprägt, wie es von der Berufspraxis auch immer wieder gefordert wurde.<sup>985</sup> Gegenwärtig und zukünftig weisen verschiedene Veränderungen auf die stärkere Diversifikation der Lehrinhalte hin.

Keith Swigger, Dekan der School of Library and Information Studies in Texas, erklärt diesen Trend als die Zukunft der bibliothekarischen Ausbildung:

“Among all these different approaches, what is the unity of librarianship? [...] The unity does not lie in the competencies or qualifications of any single librarian, and it certainly doesn't lie in the core curriculum of any M.L.S. program, which is where librarians traditionally have expected it to be.

The unity of librarianship is that it is a profession, a corps of complementary professionals, not that it is a corps of similar librarians. Librarianship is a system. It isn't you or me, it isn't your library or my library school.

Similarly, in the next century the unity in education for librarianship will come from our systematic and complementary activities and efforts, rather than from similarity among all our programs. We'll each approach education for librarianship differently, and we'll each emphasize different facets. The 'we' will include many more entities than the 55 ALA accredited master's programs. Our professional

<sup>983</sup> Die Überschaubarkeit der Fachbereiche erleichtert Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten zwischen allen Beteiligten, unterstützt den reibungslosen Studienablauf und ist einhellig der Anonymität der Massenuniversität vorzuziehen.

<sup>984</sup> Bisher konnten, entsprechende Initiativen seitens der Ausbildungsinstitutionen bei den Ministerien vorausgesetzt, die besonderen Bedürfnisse der kleinen BID-Fachbereiche berücksichtigt werden (z. B. bei der Ausnahme beim Stellenabbau oder Genehmigung von Sondermitteln). Der erweiterte Entscheidungsspielraum der Hochschule und ihrer nachgeordneten Gremien kann jedoch zur Egalisierung (z. B. durch Etatzuweisungen an die Fachbereiche nach Anzahl der Studierenden ohne Rücksicht auf unterschiedliche Infrastrukturbedarfe) und zur Dominanz der großen Fachbereiche führen (z. B. im Senat, wo kleine Fachbereiche nur unzureichend vertreten sind und kaum Durchsetzungsmöglichkeiten gegenüber den großen Fachbereichen besitzen).

<sup>985</sup> vgl. hierzu Chmielus (1996)

world will be ever more complex and varied. That's the nature of evolving systems."<sup>986</sup>

Die Vielfalt der Angebote wächst durch die Integration von bibliothekarischen Studiengängen auf unterschiedlichen Ebenen, die Veränderung bestehender Studienrichtungen und die Einführung neuer Studienangebote. Bei den dokumentarischen Studiengängen haben sich Spezialisierungen in Form **fachspezifischer Profile** (z. B. Medien-, Chemie- oder biowissenschaftliche Dokumentation) etabliert; neue Studiengänge im Bereich der Informationswirtschaft und des Informationsmanagement erweitern das Spektrum. Die in jüngster Zeit in den bibliothekarischen Studiengängen eingerichteten **Studienschwerpunkte** bewirken ebenfalls unterschiedliche Ausprägungen der Lehrinhalte. Allerdings erreichen die Schwerpunkte mehrheitlich noch nicht die Relevanz einer Schwerpunktbildung, die sich bei der Breite der Informationsberufe zukünftig anbietet. Für eine wirkungsvolle Profilbildung der Studienprogramme und der Ausbildungsinstitutionen müßte einerseits eine Konzentration auf einige wenige Schwerpunkte pro Ausbildungsinstitution erfolgen, und andererseits bedarf es des planmäßigen Ausbaus der Schwerpunkte in Umfang und Tiefe der speziellen Studieninhalte.

Die Steuerung der **Ausbildungskapazitäten** für die Informationsberufe ist an den organisatorischen Rahmen des Studiums gekoppelt. Die überwiegend statische Sicht des Ausbildungsauftrages bei der verwaltungsinternen Ausbildung<sup>987</sup> wurde abgelöst durch eine stärker dynamische Perspektive. Die bisherige Differenzierung zwischen einem bibliothekarischen und einem alternativen Arbeitsmarkt ist durch die Integration der Berufsfelder und die rückläufige Institutionenbindung nicht mehr aufrecht zu halten.<sup>988</sup> Die Ausbildungseinrichtungen greifen die Veränderungen des sich auffächernden Arbeitsmarktes auf. Einerseits wird das vorhandene Angebot um neue Studiengänge erweitert (wie z. B. Technische Redaktion oder Informationswirtschaft). Dazu geben Winfried Gödert und Achim Oßwald zu bedenken:

„Um die vorhandene Professionalität nicht zu gefährden und die fachliche Identität glaubwürdig zu gestalten, wird man sich bei solchen neuen Angeboten immer im Umfeld der vorhandenen Angebote bewegen.“<sup>989</sup>

Andererseits richten sich integrierte Studiengänge wie im „Potsdamer Modell“ oder die reformierten Studienprogramme der HBI Stuttgart auf einen breiteren Bedarf aus.

Die derzeitigen Zahlen der Studienbewerber für die Informationsberufe sind insgesamt relativ stabil und entsprechen dem derzeitigen Angebot an Studienplätzen. War eine detaillierte Betrachtung einzelner Zielgruppen bislang, zumindest für die Bibliothekare, noch möglich, so lassen neue gemeinsame, integrierte und teilintegrierte Studiengänge dieses nicht mehr zu. Nach den Erfahrungen aus den USA und Großbritannien ist nach der Weiterentwicklung von „klassischen“ bibliothekarischen Studienangeboten zu stär-

<sup>986</sup> Swigger (1999), S. 9

<sup>987</sup> Negative Konsequenzen dieser Alternative wären der Wegfall von Studienplätzen, Abbau der Lehrkapazität, kleine Ausbildungseinrichtungen, die weder Vielfalt noch Breite des Lehrangebotes sicherstellen und die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildung nicht leisten könnten.

<sup>988</sup> Zum sogenannten „alternativen Arbeitsmarkt“ zählen Softwarehäuser, Firmen, die als Dienstleistungsunternehmen für Bibliotheken auftreten, Online-Dienste, Datenbankanbieter, Informationsabteilungen in der Wirtschaft, Dokumentationsstellen usw. Die Tatsache, daß Spezialbibliotheken dabei, je nach Standpunkt, unterschiedlich zugeordnet werden, zeigt den eingeschränkten Nutzen dieser Unterscheidung.

<sup>989</sup> Gödert/Oßwald (1998), S. 502

ker informationswissenschaftlichen Studiengängen mit einer Zunahme der Studienbewerber zu rechnen.

Die aktuellen Veränderungen in der informatorischen Ausbildung zeigen, daß die Ausbildungsinstitutionen sich intensiv mit den oben gestellten Fragen beschäftigen. Die öffentliche Darlegung ihrer Ziele in Form eines Zukunftsplans, einer Vision oder eines Leitbildes finden sich jedoch nur in Ansätzen. Galt bisher die These, daß Experimentierfreudigkeit und Innovationsbereitschaft durch zu enge administrative Grenzen behindert wurden, deutet der gegenwärtige Wandel auf eine sukzessive Ausweitung der Entscheidungsspielräume hin, die meist mit der Einführung neuer Steuerungsmodelle, Formen der Leistungsmessung und der leistungsbezogenen Mittelzuweisung verknüpft sind.

Zentrales Element der Strategieplanung für die Studiengänge ist das **Curriculum**. Ein modernes Curriculum geht, anders als bisherige Lehrpläne, die in der Auflistung der Fächer und Studieninhalte lediglich die Kenntnisse und Fertigkeiten berücksichtigen, von den definierten Lernzielen aus. Der Wissenschaftsrat stellt dazu fest:

„Ausgangspunkt für die Festlegung der Studieninhalte sollte eine klare transparente Definition der Zielsetzung und des Profils des jeweiligen Studienangebots und der zu vermittelnden Qualifikationen [...] sein.“<sup>990</sup>

Um möglichst zeitnah neue Entwicklungen für die Ausbildung aufnehmen zu können, sollten für die bestehenden Studiengänge Verfahren und Methoden eingeführt werden, welche die kontinuierliche Evaluation, die rasche Anpassung und Aktualisierung des Curriculums ermöglichen.

Als ein **Modell zur Curriculumentwicklung** und -revision sei das Beispiel des College of Information Science and Technology<sup>991</sup> an der Drexel University Philadelphia ausführlicher dargestellt. Vor dem Start ihrer geplanten Curriculumrevision recherchierte das College of Information Science and Technology 1994 bestehende Modelle zur Curriculumentwicklung, fand jedoch keine praktikablen Konzepte. So initiierte man mit Unterstützung der Kellogg-Foundation ein Forschungsprojekt zur Entwicklung eines Verfahrens zur Curriculumentwicklung und der gleichzeitigen Anwendung bei den eigenen anstehenden Reformen.

In Anlehnung an das Forschungsprojekt der Drexel University ließe sich eine Curriculumrevision in der folgenden Form gestalten. Die notwendigen Informationen für die aufzunehmenden Veränderungen ergeben sich aus drei unterschiedlichen Perspektiven und Ansätzen:

- Perspektive A untersucht Schlüsseldokumente zur Information und Dokumentation, Thesauri, Curricula anderer Ausbildungsinstitutionen benachbarter Gebiete und Standards für Curricula.
- Für Perspektive B werden Schlüsselbegriffe des Berufsfeldes in IuD-spezifischen Datenbanken recherchiert, um zusätzliche relevante Begriffe zu ermitteln. Die Treffer deuten auf weitere wichtige Themen für das Curriculum hin, aus ihnen wird eine grobe Systematik erstellt.<sup>992</sup>

<sup>990</sup> Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 62

<sup>991</sup> vgl. Drexel's curriculum for information and computing professionals (1998)

<sup>992</sup> Im angeführten Beispiel der Drexel University ergab die Recherche von neun Schlüsselbegriffen (z. B. Information science, user needs, libraries ...) in zwei Datenbanken (ERIC und INSPEC) weitere 2066 Schlagwörter, die mindestens viermal mit den Schlüsselbegriffen verwendet wurden.

- Perspektive C bezieht sich auf die Auswertung von Stellenanzeigen bezüglich der genannten Anforderungen und Kenntnisse.<sup>993</sup>

Aus den Ergebnissen der drei unterschiedlichen Sichten erfolgt die Definition von charakteristischen Arbeitsfeldern: Informationsspezialist in Spezialbibliotheken und kleinen internen Informationseinrichtungen, Informationbroker, Bibliothekar in einer öffentlichen Bibliothek, Bibliothekar an einer großen wissenschaftlichen Bibliothek, Mitarbeiter in einer technischen Redaktion, Informationsmanager in Organisationen und Unternehmen, Informationsspezialist bei Datenbankherstellern und Hosts usw.

In einer Matrix werden den unterschiedlichen Arbeitsfeldern die dazugehörigen Kompetenzbereiche und Einzelkompetenzen zugeordnet.<sup>994</sup> Die Kompetenzen werden für jedes Arbeitsfeld hinsichtlich des erwarteten Niveaus (s. Tabelle 27: Taxonomie der Lernziele (nach B. Bloom) in Kap. 7.4.1) durch Aussagen wie „kennen“ (verstehen), „anwenden“ (benutzen, erstellen) und „einführen“ u. ä. beschrieben und die quantitative Bedeutung der Kompetenz eingeschätzt. Danach zeigt die Matrix, welche Kompetenzen in allen Arbeitsfeldern auftauchen. Diese Lernziele bestimmen das Kern-Curriculum, das der Ausbildung des „Generalisten“ dient, und sind als Kern- oder Pflichtfächer zu identifizieren. Kompetenzen, die nur in einzelnen Arbeitsfeldern gefragt sind, unterstützen die Ausbildung des „Spezialisten“. Dafür sind zusätzliche Lerneinheiten zu entwickeln, die flexibel und modular kombiniert die Bausteine für die Studienschwerpunkte bilden.

Ein derartiges Vorgehen, verbunden mit einer zukunftsorientierten aber dennoch realistischen Einschätzung der erforderlichen Ressourcen, ermöglicht eine fundierte Entscheidung für welche Arbeitsbereiche Ausbildungsangebote zu entwickeln sind. Gleichzeitig können Defizite bezüglich der erforderlichen Kapazitäten und Kompetenzen erkannt und ausgeglichen werden.

Das dargestellte Modell zeigt gegenüber den üblicherweise verwendeten Informationsquellen der Absolventenbefragung und Stellungnahmen des potentiellen Arbeitsmarktes einen signifikanten Vorteil in der breiteren Informationsbasis (durch die drei unterschiedlichen Perspektiven) und der größtmöglichen Aktualität. Absolventenbefragungen geben Hinweise auf die „Verwertbarkeit“ der im Studium erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse sowie auf die Relevanz von Lehrinhalten, allerdings ausschließlich im Rückblick. Bei den raschen Veränderungen des Curriculums sind die Aussagen der Absolventen teilweise schneller veraltet als ausgewertet. Erst kontinuierlich durchgeführte Absolventenbefragungen mit entsprechenden Vergleichsmöglichkeiten würden langfristige Veränderungen aufzeigen können. Befragungen der Berufspraxis<sup>995</sup> werden zusätzlich erschwert durch den Trend der abnehmenden Institutionenbindung, dem

---

Diese Begriffe wurden als relevant für das Curriculum angesehen und bildeten die Grundlage für die Systematik. – Vgl. Drexel's curriculum for information and computing professionals (1998)

<sup>993</sup> An der Drexel University wurden die Stellenanzeigen digitalisiert und nach bestimmten Begriffen (z. B. Tätigkeitsbereichen oder einzelnen Fachkenntnissen) indexiert.

<sup>994</sup> Der beschriebene Ansatz floß auch in die Konzeption des spezialbibliothekarischen Kompetenzprofils in Kapitel 5 ein.

<sup>995</sup> Die genannten Nachteile betreffen ebenso die qualitative und quantitative Untersuchung der Praxisanforderungen an Absolventen im BID-Bereich, durchgeführt am Institut für Bibliothekswissenschaft der HU Berlin vor der Entwicklung des Master-Studiengangs Bibliothekswissenschaft. – Vgl. Reformierungsaspekte des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums (1999)

unbekannten potentiellen Markt und dem Aufspüren von innovativen Vertretern und Visionären der Berufspraxis.

Ein weiterer Vorzug des Modells liegt darin, bei der Curriculumrevision nicht auf vorhandenen Lehrinhalten aufzusetzen und damit Gefahr zu laufen, bewußt oder unbewußt am Bisherigen festzuhalten, es lediglich anzureichern und neu zu verpacken. Hingegen scheint das Verfahren geeignet, das Problem der großen Dynamik durch neue Lehrinhalte zu berücksichtigen, ohne „versehentlich“ relevante Inhalte über Bord zu werfen.

Bei der Curriculumentwicklung sollten Lehrinhalte als größere Lerneinheiten geplant und zu kompakten Lehrgebieten oder Fächern zusammengefaßt werden. Die Lehrerfahrung zeigt, daß eine große Anzahl kleiner Fächer verteilt auf viele Dozenten oft zu nicht kalkulierter Redundanz führt. Koordination und Abgrenzung sind aufwendig, auseinandergerissene Sachverhalte erschweren das Verständnis von Zusammenhängen und verstellen den Blick auf das Ganze. Die Zunahme von integrierten Arbeitsabläufen und komplexen Tätigkeitsbereichen in der Praxis sind weitere Argumente für die Bündelung der Lehrinhalte.

Neben dem vorrangigen Auftrag der Lehre nennt das HRG **Forschung** und **Weiterbildung** als weitere Aufgaben der Hochschulen.<sup>996</sup> Durch die Kulturhoheit der Länder werden

„die unterschiedliche Aufgabenstellung der Hochschularten [...] und die Aufgaben der einzelnen Hochschulen [...] durch das Land bestimmt.“<sup>997</sup>

In den meisten Bundesländern ist der Aufgabenbereich der Fachhochschulen ähnlich festgelegt wie im Niedersächsischen Hochschulgesetz:

„Die Fachhochschulen dienen den angewandten Wissenschaften oder der Kunst durch Lehre, Studium und Weiterbildung sowie durch Wahrnehmung von praxisnahen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben.“<sup>998</sup>

Zwar stellen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben aus Sicht der informatorischen Ausbildungseinrichtungen eine interessante Herausforderung dar. Aufgrund der begrenzten Finanz- und Personalressourcen sind diese jedoch nur durch Kooperation mit externen Projektpartnern (z. B. im Rahmen von EU-, DFG-Projekten oder mit internationalen Partnerhochschulen) oder in Kombination mit Studienprojekten, Praktika oder Diplomarbeiten realisierbar. Der Sektor Spezialbibliotheken stellt dabei in Deutschland ein interessantes, aber bisher kaum berücksichtigtes Forschungsgebiet dar.

Aus der institutionellen Einbindung der Ausbildungsstätten in eine Hochschule ergeben sich vielfältige Gelegenheiten zu **Kooperationen** mit anderen Fachbereichen oder externen Partnern der Fachhochschule. Die Kooperation innerhalb des Fachgebietes ist in der KIBA als Sektion 7 des DBV organisiert. Im Zentrum der halbjährlichen Sitzungen steht die gegenseitige Information und der allgemeine Erfahrungsaustausch. Daneben unterstützen die 1995 von der Ausbildungskommission des VdDB initiierten Dozententreffen für die Bereiche Management, IT und Informationsvermittlung den Erfahrungsaustausch und Kooperationen der Dozenten auf der fachspezifischen Ebene und finden meist einmal jährlich statt. Ein Kooperationsprojekt des Management-Dozenten-

<sup>996</sup> Hochschulrahmengesetz (1999), § 2, Abs. 1

<sup>997</sup> Hochschulrahmengesetz (1999), § 2, Abs. 9

<sup>998</sup> Niedersächsisches Hochschulgesetz (1994), § 10

treffens stellt die Erarbeitung eines virtuellen Lehrbuches dar, das unter der Leitung von Hans-Christoph Hobohm an der FH Potsdam entsteht.<sup>999</sup>

Die Kooperationsbeziehungen der Ausbildungsinstitutionen untereinander sind ambivalent: Einerseits ermöglicht die Bündelung von Kapazitäten Innovationen, welche die Ressourcen der einzelnen Ausbildungseinrichtungen übersteigen, z. B. die Konzeption modularer interaktiver Telekurse. Andererseits befinden sich die Einrichtungen im Wettbewerb miteinander. Unter der Perspektive der Zukunfts-, Praxis- und Qualitätsorientierung bietet die sich entwickelnde Vielfalt durchaus positive Voraussetzungen für die Ausbildung von Informationsfachleuten für alle Sparten. Es ist allerdings zu fragen, ob sich die bestehende Struktur als zukunftstauglich erweisen wird. Eine denkbare Alternative wäre eine stärkere Arbeitsteilung und Profilbildung der Einrichtungen. Die Ausbildungseinrichtungen könnten die begrenzten Ressourcen stärker auf spezielle Programme konzentrieren, diese innovativ weiterentwickeln und den Qualitätsstandard sichern bzw. ausbauen. Die zukünftige Entwicklung planmäßig gemeinsam zu koordinieren, um die Wettbewerbsfähigkeit aller Einrichtungen zu sichern, stellt die größte Kooperationsaufgabe dar.

Bei der strategischen Planung der Ausbildungsinstitutionen wird sich mittelfristig eine planmäßige **Öffentlichkeitsarbeit** als unverzichtbar erweisen. Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit sind einerseits die Studieninteressenten (s. Kap. 7.2.4), andererseits potentielle Arbeitgeber, wobei hier zwischen bekannten Institutionen und dem sogenannten „verdeckten“ Arbeitsmarkt zu differenzieren ist.

Der engere Kreis der bekannten potentiellen Arbeitgeber kann angesprochen werden durch die Bildung eines Arbeitskreises für Spezialbibliothekare, der Einrichtung eines Förder- oder Freundeskreises, der Einladung zu Veranstaltungen und Gastvorträgen an den Fachbereichen (s. auch Kap. 7.5).

Die Öffentlichkeitsarbeit gegenüber der allgemeinen Fachöffentlichkeit wurde zwar ausgebaut (z. B. durch Informationsstände der Ausbildungsstätten auf den Fachtagungen), aber lediglich zwei Ausbildungsinstitutionen publizieren regelmäßig eigene Mitteilungsorgane<sup>1000</sup>. Die Möglichkeiten der Präsentation im Internet werden noch nicht ausreichend eingesetzt, und die Ausbildungsinstitutionen nutzen ihre Web-Präsenz selten für wirksame Öffentlichkeitsarbeit.

Der „verdeckte“ Teil des potentiellen Arbeitsmarktes, der bisher noch keine Informationsspezialisten beschäftigt, bei dem aber aufgrund der Größe der Einrichtung, der Branche bzw. der Aufgabe von Bedarf ausgegangen werden kann, dürfte recht groß sein, ist jedoch kaum konkret zu bestimmen und damit schwer erreichbar. Deshalb kommt der Ausweitung des bekannten Arbeitsmarktes durch Gewinnung zusätzlicher Praktikumsstellen und der Kooperation mit neuen Partnern (z. B. bei studentischen Projekten) eine große Bedeutung zu. Gleichzeitig sollten die Ausbildungsstätten sich öffentlich-

---

<sup>999</sup> Das im Aufbau befindliche virtuelle Management-Lehrbuch ist einsehbar unter der URL: <http://www.fh-potsdam.de/~hobohm/mantoc.htm>.

<sup>1000</sup> Als Print-Publikation erscheint „HBI aktuell“, „click“ ist die elektronische Zeitschrift des Kölner Fachbereichs.

keitswirksam im lokalen und regionalen Umfeld präsentieren<sup>1001</sup> und sich an der Öffentlichkeitsarbeit für das Berufsbild beteiligen.<sup>1002</sup>

### 7.2.2 Personal

An das **Lehrpersonal** als Hauptakteur und Verantwortungsträger der Lehre stellt die zukunfts-, praxis- und qualitätsorientierte Ausbildung hohe Ansprüche. Das traditionelle Selbstverständnis vieler Hochschullehrer als Wissenschaftler, die Lehraufgaben eher als nebensächliche Aufgabe ansehen, für die sie durch die Fachkompetenz automatisch qualifiziert sind, ist an bibliothekarisch-dokumentarischen Ausbildungsinstitutionen kaum anzutreffen.

Das hauptamtliche Lehrpersonal an den BID-Fachbereichen wird heute überwiegend auf Professorenstellen berufen. Daneben existieren an einigen Ausbildungseinrichtungen Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, besetzt mit Diplom-Bibliothekaren. Die Differenzierung des Lehrpersonals wurde in den siebziger Jahren zunächst mit dem Einsatz der Lehrkräfte für die Lehrgebiete, die die Domäne des gehobenen Dienstes betreffen, also Katalogisierung und Bibliographie, begründet. An den später eingerichteten Fachbereichen und der Mehrheit der Ausbildungsinstitutionen wurde das nicht mehr zeitgemäße Modell inzwischen eingestellt; Professoren lehren die Fächer Formale Erfassung und Informationsvermittlung.<sup>1003</sup>

Die wissenschaftliche Leistung und Fachkompetenz sowie die Praxiserfahrung stehen meist als Eignungskriterien im Zentrum der Auswahl- und Einstellungsverfahren, daneben wird inzwischen der Faktor der pädagogischen Eignung aufgewertet.<sup>1004</sup> Neugewonnene Dozenten, die aus der Berufspraxis kommen, sind mit Lehrmethoden weniger vertraut. Aber auch für in der Praxis stehende Professoren bieten Hochschulpädagogische Zentren Möglichkeiten der Beratung und der Fortbildung, z. B. auch bei der Frage, wie sich Schlüsselqualifikationen noch wirksamer in das Fachstudium integrieren lassen. Ein derartiges Fortbildungsangebot sollte umfassender zur hochschuldidaktischen Qualifizierung des Lehrpersonals genutzt werden.<sup>1005</sup>

---

<sup>1001</sup> Als Möglichkeiten bieten sich an: Kontakte zu Industrie- und Handelskammern (im folgenden: IHK), Wirtschafts- und Managementverbänden, die Nutzung von Kontaktbörsen zwischen Hochschulen und der Wirtschaft oder die Präsentation des Fachbereichs auf Ausstellungen und Messen.

<sup>1002</sup> Als derartige Aktivitäten von Ausbildungseinrichtungen sind zu nennen ein Workshop „Öffentlichkeitsarbeit für ein neues Bild des bibliothekarischen Berufes in der Gesellschaft“ im Rahmen des internationalen Kongresses der HBI Stuttgart 1995 und die Projekte der FH Potsdam und FH Hamburg – Vgl. Mobilisierungskampagne zur Imageförderung dokumentarischer Berufsbilder (1997); Dokumentarische Kompetenz in der Multimedia-Branche (1997)

<sup>1003</sup> Die beiden genannten Lehrgebiete umfassen eben nicht nur „handwerkliche“ Methodik, die durch praktische Übungen allein zu erlernen wäre. Teilweise wurden die Lehrkräfte mit der Überführung der verwaltungsinternen Ausbildung in den Fachhochschulstatus zu Professoren ernannt, teils konnten sie durch besondere Qualifikation auf Professorenstellen wechseln. Andernorts lehren die Lehrkräfte zwar selbständig wie Professoren und übernehmen durchaus deren Lehrgebiete, sind jedoch durch ein höheres Lehrdeputat und niedrigeren Status schlechter gestellt als Professoren.

<sup>1004</sup> vgl. Die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (1999), S. 7-8 und Hochschulrahmengesetz (1999), § 44, Abs. 1 und 2

<sup>1005</sup> Die Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik an der Universität Braunschweig bietet z. B. seit 1997 mit großer Resonanz das Bausteinprogramm „WindH, Weiterbildung in der Hochschullehre“ an.

Die Fachkompetenz ist durch kontinuierliche Fortbildung und durch Pflege der Praxiskontakte laufend zu erweitern und zu aktualisieren. Dabei ist der Blick für das gesamte Informationsfeld zu öffnen und nicht nur ein enges Lehrgebiet zu betrachten. Neben den Lehrveranstaltungen ist es Aufgabe des Lehrpersonals Studierende zu beraten, Praxiskontakte und -kooperation zu pflegen, die Lehrveranstaltungen zu planen, anzupassen und zu evaluieren, sich an der Gremienarbeit des Fachbereichs und der Hochschule zu beteiligen sowie Forschung zu betreiben. Der starke Praxisbezug, der Einsatz neuer Lehrformen und des vorwiegend seminaristischen Unterrichts benötigen mehr Vorbereitung als „reine“ Vorlesungen. Die Vielfalt der Aufgaben findet im gegenwärtigen recht starren System der Lehre an Fachhochschulen kaum Berücksichtigung. Vielmehr begünstigt das hohe Lehrdeputat und eine unflexible Lehrverpflichtungsverordnung die Beibehaltung von „Routine“-Lehrveranstaltungen.<sup>1006</sup> Diesem Umstand ist es auch zuzuschreiben, daß die Fortbildung des Lehrpersonals teilweise hinter den gesetzten Zielen zurückbleibt. Der Wissenschaftsrat fordert die Länder auf, in den Hochschulgesetzen die Voraussetzungen für die kontinuierliche Erneuerung der Praxiserfahrung der Lehrenden durch Praxissemester und die Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten zu schaffen.<sup>1007</sup> Es ist zu hoffen, daß diese Empfehlung umgesetzt wird und den Lehrenden dann den zeitweisen Wechsel zwischen Lehre und Praxisphasen ermöglicht.

Der Einsatz **nebenamtlicher Lehrkräfte** in Fachhochschulen folgt einerseits dem Gebot der Praxisorientierung, resultiert häufig aber auch aus der Notlage, daß nicht genügend oder für spezielle Veranstaltungen kein entsprechend qualifiziertes hauptamtliches Lehrpersonal vorhanden ist. Der Vorschlag von Wilfred Ashworth,

“that the senior staff of a special library must be willing to give their time externally as lecturers in training courses, and places must be offered as trainees to students of librarianship both before and during their courses at library schools. Only by doing this will the future supply of good special librarians be fostered and assured”,<sup>1008</sup>

würde sicherlich den Praxisbezug positiv verstärken, entspricht aber im ersten Teil der Aussage heute wie damals eher einer Idealvorstellung als der Praxis. Unter dem zunehmenden Arbeitsdruck in den besonders fortschrittlichen Spezialbibliotheken wird eine zusätzliche Lehrtätigkeit gerade der engagiertesten Kräfte selten zu realisieren sein.

Neben dem Vorteil der Praxisorientierung können jedoch auch Nachteile bei der nebenamtlich erteilten Lehre auftreten:

- „Gefahren arbeitsplatzbezogener Betriebsblindheit, von Pragmatismus, Theorie-distanz“<sup>1009</sup> beim Lehrbeauftragten;
- mangelnde Qualität der Lehrveranstaltungen und fehlende Qualitätskontrolle bzw. Möglichkeiten der Einflußnahme;
- Informationsdefizit des Lehrbeauftragten bezüglich des Curriculums;
- Schwierigkeiten die Lehrveranstaltung in das Curriculum zu integrieren mit der Folge von Informationslücken oder Redundanz;

<sup>1006</sup> Vgl. hierzu die Schilderungen von Hans Sträter zur ungünstigen Personalsituation an der FH Hamburg – Sträter (1995), S. 138-139.

<sup>1007</sup> vgl. Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 70

<sup>1008</sup> Ashworth (1979), S. 108

<sup>1009</sup> Fischer (1991), S. 272

- begrenzte Verfügbarkeit der Lehrbeauftragten mit Problemen für Stundenplan, Prüfungen, Fluktuation usw.

Aus den genannten Gründen sind die Ausbildungsinstitutionen bemüht, auch im Hinblick auf den hohen organisatorischen Aufwand, den Anteil an nebenamtlich erteilten Lehrveranstaltungen auf ein sinnvolles Maß zu beschränken.

An Fachhochschulen gibt es i. d. R. keine weitere Beschäftigtengruppen mit Lehraufgaben. Wegen fehlender Lehrkapazitäten übernehmen in einigen Fällen Mitarbeiter aus der EDV-Abteilung und der Buchbinderei/Druckerei entsprechende Übungskurse. Teilweise betreuen Studierende der höheren Semester als Tutoren Übungen der Erstsemester.

Auch wenn dem Lehrpersonal zentrale Bedeutung zu kommt, so ist doch Lehre ohne die Unterstützung durch **Verwaltungs-** und **EDV-Personal** nicht denkbar. Vor allem die zunehmend EDV-gestützte Lehre, die Ausstattung der Labore, Vorlesungssäle und Seminarräume sowie die Betreuung des Netzwerkes erfordern ein Team von EDV-Spezialisten. Die Wartung, Installation und Verwaltung von Hard- und Software, die Netzwerkadministration, die Kooperation mit dem Rechenzentrum sowie die Unterstützung für Studierende, Lehrende und die Verwaltung (möglichst über eine „Hotline“) sind inzwischen Grundvoraussetzung für die Lehre. Daß in diesem Bereich der Fortbildungsbedarf sehr hoch ist, erklärt sich von selbst. In vielen Ausbildungsinstitutionen konnten die notwendigen Personalressourcen bei Verwaltung und EDV-Personal nicht mit der zunehmenden Technisierung und dem wachsenden Bedarf Schritt halten und führen zu einer entsprechenden Arbeitslast aller Beteiligten.

Zukunfts-, Praxis- und Qualitätsorientierung der Ausbildung stehen nicht nur im direkten Zusammenhang mit der Qualifikation des Lehrpersonals, sie sind ohne engagiertes, innovationsfreudiges Lehrpersonal, das sich kontinuierlich fachlich und didaktisch weiterbildet, nicht erreichbar. Zugleich unterstützt eine partnerschaftliche Kooperation und Kommunikation aller Beschäftigten der Ausbildungseinrichtung diese Ziele.

### 7.2.3 Infrastruktur

Die zukunftsorientierte Ausbildung von Informationsspezialisten setzt eine funktionierende Infrastruktur im Hinblick auf die Räumlichkeiten, die EDV- und IT-Ausstattung und den Zugang zu Bibliotheken voraus.

Als **Räumlichkeiten** müssen sowohl große Vorlesungssäle für die Veranstaltungen der integrierten Studiengänge als auch genügend Räume für den überwiegend seminaristischen Unterricht und Kleingruppenarbeit zur Verfügung stehen. Die Ausstattung der Unterrichtsräume mit Tafel und Overhead-Projektor ist mit moderner Präsentations- und IuK-Technik (PC, Beamer und Netzwerkanschluß) zu ergänzen. Für den Einsatz und das Training von Gruppenarbeit und Moderationsmethoden sollten die Seminarräume zusätzlich mit Flipchart und Moderationstafeln ausgestattet sein.

Die **EDV- und IT-Ausstattung** ist für die zunehmend technologiegestützte Arbeit der Informationsberufe gleichfalls unverzichtbare Infrastruktur für die Ausbildungsinstitutionen. Für die EDV-gestützte Lehre sind mehrere bedarfsorientiert ausgestattete Labore einzurichten. Online-Retrieval, Internet-Recherchen, Lehrveranstaltungen zur formalen Erfassung und Übungen in den Trainingsdatenbanken von Bibliotheksverbundsystemen,

Multimedia-Anwendungen und elektronisches Publizieren sowie die IT-Fächer werden in EDV-Laboren vermittelt. Je nach Lehrgebiet differieren Hard- und Software, die Anzahl der PCs, Studierende pro PC und die zusätzliche Ausstattung wie Drucker, CD-Laufwerke, Handbücher usw.

Um das selbständige Lernen zu unterstützen, sollten die Labore den Studierenden über die Lehrveranstaltungen hinaus offen stehen.<sup>1010</sup> Andernfalls lassen sich Ziele wie die Nutzung des Internet durch Studierende, das Angebot elektronischer Lehrmaterialien, die Durchführung selbständiger edv-gestützter Übungen zu verschiedenen Lehrveranstaltungen oder der Einsatz von Selbstlernprogrammen nicht erreichen. Zusätzlich steigt die Nutzung der Labore durch Diplomanden deren Arbeiten auf Software basieren, die nur in der Ausbildungsinstitution zur Verfügung steht. Die Ausleihe von Laptops an Diplomanden beschränkt sich auf Arbeiten und Projekte mit dem Einsatz spezifischer Software oder der Notwendigkeit der ortsunabhängigen PC-Nutzung (z. B. bei empirischen Untersuchungen oder externen Kooperationen).<sup>1011</sup>

Eine Selbstverständlichkeit für die Ausbildungsinstitutionen stellt heute die Vernetzung der Labore, möglichst vieler Unterrichtsräume und der Verwaltungs- und Diensträume sowie die Möglichkeit des Internet-Zugangs dar. Da die Kommunikation zwischen allen Gruppen zunehmend über elektronische Wege läuft, müssen alle Beteiligten einfachen Zugang zu den technischen Voraussetzungen haben und über das entsprechende Knowhow verfügen. Die Studierenden sollten möglichst frühzeitig, z. B. im Kontext der ersten IT-Lehrveranstaltung oder bei der Immatrikulation, einen „E-mail-Account“ erhalten. Studierenden und Lehrenden sind Möglichkeiten zum externen Zugriff auf den Server der Ausbildungsinstitution einzurichten.

Daneben umfaßt das Equipment zur Unterstützung der Lehre ebenso Diaprojektoren, Audio- und Videoausstattung usw.; letztere findet z. B. Einsatz beim Kommunikationstraining.

Mit dem Übergang zur hybriden Bibliothek ist die Bedeutung, die dem **Zugang zu Bibliotheken** im unmittelbaren Umfeld der Ausbildungseinrichtung zuzumessen ist, eher rückläufig. War zuvor die Verfügbarkeit eines umfangreichen bibliographischen Apparats in einer großen wissenschaftlichen Bibliothek unentbehrlich für den Bibliographie-Unterricht, so reduziert sich seine Bedeutung heute auf das Kennenlernen der konventionellen Informationsmittel. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt jedoch auf der elektronischen Informationsvermittlung.

Für die Herstellung des Praxisbezuges sind nahegelegene Bibliotheken jedoch weiterhin wichtig. So kann im Grundstudium z. B. durch Erkundungen von verschiedenen Informationseinrichtungen oder bestimmten Bibliotheksabteilungen das Grundlagenwissen möglichst praxisorientiert vermittelt werden. Für die spezialbibliothekarische Ausbildung sind verstärkt entsprechende Informationseinrichtungen zu berücksichtigen (s. Kap. 7.4.4).

---

<sup>1010</sup> Aus Sicherheitsgründen den Zugang zu den Laboren außerhalb der Lehrveranstaltungen zu verweigern oder stark einzuschränken, widerspricht dem Grundsatz zum selbständigen Lernen und erlaubt keine effiziente Nutzung der teuren Ausstattung. Zur Lösung des Sicherheitsproblems kann die Einrichtung eines elektronischen Zugangssystems für die Labore erwogen werden.

<sup>1011</sup> Dieses Verfahren wendet der FB IK in Hannover seit 1995 mit guten Erfahrungen an.

Die Bibliothek der Ausbildungseinrichtung besitzt unverändert hohe Relevanz für die Ausbildung. Wichtiger als die Organisationsform – eigene Fachbereichsbibliothek oder Teil einer Zentralbibliothek – ist die Möglichkeit des einfachen und schnellen Zugangs. Erwerbungspolitik und Medienauswahl sollten mit dem Lehrpersonal abgestimmt werden, um die Ausbildungsziele optimal zu unterstützen. Zwar liegt der größte Teil der Fachliteratur für Lehre und Studium weiterhin konventionell vor. Daneben sollten aber vor allem das wachsende Angebot elektronischer Publikationen der Bibliotheks- und Informationswissenschaft und -praxis (z. B. als elektronische Zeitschriften) und die international relevante Fachliteratur, aber auch AV-Medien, berücksichtigt werden. Die Ausbildungsinstitution ist daran interessiert, daß „ihre“ Bibliothek sich durch aktive Informationsdienstleistungen, Kundenorientierung und Dienstleistungsbereitschaft, moderne Organisation und den Einsatz neuer Technologien auszeichnet; schließlich fungiert sie als eine Art Vorbild. Konsequenterweise unterstützt die Ausbildungseinrichtung die Bibliothek in diesem Sinne.<sup>1012</sup>

#### 7.2.4 Rekrutierung von Studierenden

Die Rekrutierung von Personal für Spezialbibliotheken beginnt aufgrund der vergleichsweise starken Berufsorientierung in den bibliothekarischen Studiengängen auf der ersten Stufe bereits mit der Gewinnung geeigneter Studieninteressenten.

Mit dem Übergang zur Fachhochschulausbildung wird der Zugang zum Studium und damit zu den Informationsberufen über die gesetzlichen Zulassungs- und Vergabeverordnungen geregelt.<sup>1013</sup> Bildungsvoraussetzung ist mindestens die Fachhochschulreife oder ein hochschulrechtlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand. Weitere Eingangsvoraussetzungen differieren an den Fachhochschulen; entsprechende Kenntnisse können aber auch noch während des Grundstudiums erworben werden.<sup>1014</sup> Für die jährlich ca. 400 bis 425 Studienplätze, davon ca. 350 bis 370 an externen Fachhochschulen, galten und gelten teilweise Zulassungsbeschränkungen.<sup>1015</sup> Die Studienplatzvergabe erfolgt dann i. d. R. nach Leistung (Durchschnittsnote des Abschlußzeugnisses, 60 %) und Wartezeit (40 %). Die Möglichkeit eines hochschuleigenen Auswahlverfahrens für 20 % der Studienplätze in zulassungsbeschränkten Studiengängen, wie es z. B. die HRG-Novellierung<sup>1016</sup> eröffnet, wird derzeit von keiner Ausbildungsinstitution praktiziert. Dieser Weg bietet zwar die begrenzte Möglichkeit, Einfluß auf die Auswahl der Studierenden zu nehmen, ist gleichzeitig aber zeit-, arbeits- und personalaufwendig. Der

---

<sup>1012</sup> Daß sich die Institution für die Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen einsetzt und die Bibliothek politisch in der Hochschule unterstützt, benötigt keine weitere Erklärung. Die Möglichkeiten zur praktischen Unterstützung sind vielfältig: Bearbeitung besonderer Projekte im Rahmen von Studienprojekten und Diplomarbeiten (z. B. Aufbau einer virtuellen Bibliothek oder spezieller Datenbanken, Erstellung eines Benutzungsführers, Überarbeitung von Systematiken usw.) oder die Beschäftigung studentischer Hilfskräfte und Praktikanten als personelle Unterstützung.

<sup>1013</sup> Für die externen Studiengänge gelten die Zulassungsbedingungen für Studienbewerber der Fachhochschulen. Der Zugang zur verwaltungsinternen Ausbildung erfolgt über spezielle Auswahlverfahren. – Vgl. Nafzger-Glöser (1998), S. 18-19

<sup>1014</sup> Dazu zählen i. d. R. Fremdsprachenkenntnisse, teilweise auch Kenntnisse in Textverarbeitung, die zeitgemäße Variante der häufig noch geforderten Fertigkeiten im Maschineschreiben. Die FH Köln fordert ein vierwöchiges Praktikum vor dem Studium.

<sup>1015</sup> vgl. Nafzger-Glöser (1998), S. 18

<sup>1016</sup> vgl. Die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (1999), S. 7; Hochschulrahmengesetz (1999), § 32 Abs. 3, Nr. 2b

unbestreitbare Vorteil dieser Verfahren, die z. B. in Großbritannien verbreitet sind, liegt darin, daß die Auswahl nicht ausschließlich auf der formalen Qualifikation basiert. Die Bewerber sollen sich durch ihre Beweggründe für die Berufswahl und ihre Vorstellungen vom Beruf als geeignet erweisen. Bei Anwendung derartiger Auswahlverfahren wäre mit sinkenden Quoten von Studienabbrüchen zu rechnen.

Als Folge des traditionellen Images des Bibliothekars in der Öffentlichkeit und mangelnder Information über das aktuelle Berufsbild interessieren sich teilweise die „falschen“ Studienbewerber mit überkommenen Vorstellungen vom Beruf für das Studium, während z. B. mehr technisch Interessierte ihren Berufswunsch nicht mit einer bibliothekarischen Ausbildung assoziieren. Das Problem der Rekrutierung geeigneter Studierender wird belegt durch internationale Untersuchungen<sup>1017</sup>, Befragungen an deutschen Ausbildungsinstitutionen<sup>1018</sup> und eigenen Beobachtungen<sup>1019</sup>.

Zwar ist das Imageproblem nur langfristig zu lösen, eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit verspricht hingegen bereits kurz- bis mittelfristig positive Veränderung und kann falschen Berufsvorstellungen bei Studienanfängern entgegen wirken.<sup>1020</sup>

<sup>1017</sup> Die Untersuchung von R. A. C. Bruijns zu Motivation und Haltung von Studierenden im Bereich Bibliothekswesen in acht europäischen Staaten zwischen 1986-87 nennt folgende Ergebnisse: „Librarians-to-be are mostly arts-oriented; working with books, the contacts with the public and activities in the area of literature research are the most important motives for choosing the occupation; varied interests, communicative abilities and interest in culture and education are in the eyes of library school students the most important abilities; perseverance, understanding of technical matters and executive qualities are seldom mentioned or are found less relevant for a good occupational practice. The greater part of prospective librarians have the opinion that the library cannot be seen as a dynamic organisation and/or an institution where one works efficiently; library school students are, as compared to students of other academies, less technical, less creative, less active in sports and less ambitious.“ – Bruijns (1992), S. VI

Bis zu Beginn der neunziger Jahre waren nach Bruijns keine Veränderungstendenzen festzustellen.  
<sup>1018</sup> Im Rahmen ihrer Diplomarbeit führte Ulrike Hessler 1994 eine empirische Untersuchung zur Studienmotivation im Studiengang Bibliothekswesen am FB IK durch. Obwohl hier nur die WB-Ausbildung angeboten wird, stimmen die ermittelten Motive auffällig mit den Ergebnissen der Befragung im Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement an der FH Hamburg (durchgeführt von Ute Krauß-Leichert) überein; am häufigsten wird Interesse am Lesen und am Buch genannt. Daß in der Hamburger Befragung auch Informationbroker, Informationsnavigator und Informationsvermittler als Zukunftsperspektive angeführt werden (allerdings deutlich seltener als die erstgenannten Motive), ist zumindest teilweise auf die neue Ausrichtung des Studiengangs zurückzuführen. – Vgl. Hessler (1994), Krauß-Leichert (2000)

Die Befragung der Studierenden an der FH Köln bestätigt die Motive der Studienwahl im wesentlichen. Weitere Nennungen deuten jedoch auf eine allmähliche Veränderung der Motive für die Berufswahl hin: Umgang mit Menschen (45 %), Interesse am Informationswesen (38 %), Interesse an elektronischen Medien und Internet (32 %). – Vgl. Fühles-Ubach/Rösch (1999), S. 19

<sup>1019</sup> Die Aussagen von Studierenden im Studiengang Bibliothekswesen der FH Hannover (erhoben von der Verfasserin im Rahmen einer Evaluation im 3. Semester 1998) belegen, daß das Problem auch Ende der neunziger Jahre besteht. Einige Äußerungen zum Motiv der Studienwahl lauteten: „Ich lese gern“, „Ich interessiere mich für (alte) Bücher“ oder zu den Berufsvorstellungen: „Soviel EDV? Ich wollte doch keine Informatik studieren!“

<sup>1020</sup> So gehen nur 55 % der Studierenden im Studiengang Bibliotheks- und Dokumentationswesen der FH Köln davon aus, daß sich ihre Berufsvorstellungen erfüllen; nur 53 % würden das Studium erneut wählen. – Vgl. Fühles-Ubach/Rösch (1999), S. 20-22

Zu unterscheiden sind zwei Zielgruppen:

- Öffentlichkeitsarbeit an die Adresse der Studieninteressenten in Form von Hochschulinformationstagen<sup>1021</sup>, Informationsveranstaltungen für Abiturienten, Präsenz auf Ausbildungsveranstaltungen und -messen, Publikation von interessant aufbereiteten Informationen über Beruf und Studium<sup>1022</sup>;
- Öffentlichkeitsarbeit an die Adresse der Multiplikatoren mit Funktionen der Berufs- und Studienberatung, z. B. in Form einer Informationsveranstaltung für die Berufsberater mit dem Besuch der Ausbildungsinstitution.<sup>1023</sup>

Für den Erfolg der zu erstellenden Informationsmaterialien für Studieninteressenten sind die folgenden Aspekte zu beachten:

- Es ist weniger die große wissenschaftliche Bibliothek als die Vielfalt der Informationseinrichtungen und die gesamte Breite der Informationsberufe zu betonen. Assoziationen zum traditionellen bibliothekarischen Image und eine Fokussierung auf Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sind zu vermeiden.
- Hervorgehoben werden sollten der innovative Charakter der Informationsberufe und die Relevanz der Informationstechnologie. Damit wird ein positives, aufgewertetes Image transportiert und eine größere Gruppe von Interessenten angesprochen.
- Die Informationen sind adressatengerecht aufzubereiten.<sup>1024</sup>

Die aktuellen Informationsmaterialien der Ausbildungsinstitutionen greifen die aufgeführten Aspekte inzwischen stärker auf, erreichen aber selten einen großen Wirkungskreis. In den allgemeinen Publikationen für Berufs- und Studieninteressenten<sup>1025</sup> werden die Veränderungen im Arbeitsfeld eher „nach“vollzogen, wo ein frühzeitiges Hinweisen auf den Wandel wünschenswert wäre, oder es werden teilweise veraltete Informationen verbreitet.

Während des Grundstudiums der integrierten Studiengänge ist die Vielfalt der Informationseinrichtungen verstärkt zu thematisieren. Nur in Kenntnis der unterschiedlichen Arten von Bibliotheken und Informationseinrichtungen können die Studierenden im Hauptstudium bewußt eine Studienrichtung oder einen Studienschwerpunkt wählen und sich damit für ein bestimmtes Berufsfeld entscheiden und besonders qualifizieren. Damit sollten Bibliothekare, die durch „Zufall in einer OPL landen“, ebenso der Vergangenheit angehören, wie die Klagen der Berufspraxis:

---

<sup>1021</sup> Die HBI veranstaltet regelmäßig einen „Informationstag der HBI“. – Vgl. Nagl (1998), S. 9

<sup>1022</sup> Zur Informationsdistribution sollten sowohl die Homepage der Ausbildungsinstitution als auch die Verteilung von Informationsmaterialien über die Arbeitsämter genutzt werden.

<sup>1023</sup> Die Aussage der Berufsberater des Arbeitsamtes Hannover nach einer ausführlichen Informationsveranstaltung (inklusive einer Präsentation der Labore) des FB IK, daß sie ihre Vorstellung vom bibliothekarischen Beruf revidieren müßten, bestätigt den Sinn derartiger Öffentlichkeitsarbeit. Es ist von positiven Auswirkungen auf die Beratung für die Informationsberufe auszugehen.

<sup>1024</sup> Warum nicht Assoziationen zum „Internet-Surfen“ nutzen, um Interesse für den Beruf zu wecken.

<sup>1025</sup> Zur Darstellung des Berufsbildes in den „Blättern zur Berufskunde“ vom Anfang der achtziger bis zum Ende der neunziger Jahre s. Kap. 3.1.

Wilhelm Gaus liefert in seinem „Wegweiser“ alle Fakten für die Ausbildung, ist aber in allen drei genannten Aspekten verbesserungsfähig. – Vgl. Gaus (1998), S.16

Das Standardwerk „Studien- und Berufswahl 2000/2001“ liegt seit August 2000 in der 30. Ausgabe vor, (auch als elektronische Version), enthält neben aktuellen Angaben zu Beschäftigungsmöglichkeiten (wobei Spezialbibliotheken explizit genannt werden), aber komplett veraltete Auskünfte zur Ausbildung: „meist im Beamtenverhältnis“, „Dauer: 3 bis 3 1/2 Jahre“. Da es sich dabei um ein viel genutztes Standardwerk handelt (auch die Online-Version gilt mit 9 Mill. Netzzugriffen als Spitzenreiter der Online-Studieninformationssysteme), erscheint eine Korrektur dringend erforderlich. – Vgl. Studien- und Berufswahl 2000/2001 (2000)

“It might not be unfair to suggest that perhaps library schools are somewhat at fault for producing the wrong type of graduate to enter the small technical or commercial library field. [...] Many one-person libraries need entrepreneurs, not bookish and introverted subject specialists.”<sup>1026</sup>

Eine Rekrutierung von Studierenden für die Ausbildung für Spezialbibliotheken zu Beginn des Studiums scheint wenig aussichtsreich zu sein. Die meisten Studierenden kennen vor Studienbeginn meist nur die Stadtbibliothek ihrer Heimatstadt. Wissenschaftliche Bibliotheken sind weniger, Spezialbibliotheken nur in Ausnahmen bekannt; Assoziationen zum „alten Buch“ werden häufiger genannt als „Internet“ oder gar „Informationsmanagement“.<sup>1027</sup> Das deutet darauf hin, daß die Studierenden bei Aufnahme des Studiums mit der Wahl eines Studienschwerpunktes eindeutig überfordert sind. Beobachtungen und Diskussionen mit Studierenden am Fachbereich IK zeigen, daß während des Grundstudiums und vor der ersten Praxiserfahrung<sup>1028</sup> bei den Studierenden noch kein Drang zur Spezialisierung besteht. Eine deutliche Veränderung ist nach der sechsmonatigen Praxisphase zu beobachten. Nach dem umfassenden Einblick in die Berufssituation sind die meisten Studierenden reif, eine Vorentscheidung zu treffen, ob sie tendenziell eher einen Arbeitsplatz in einer großen wissenschaftlichen Bibliothek anstreben oder sich für Spezialbibliotheken oder ein anderes Berufsfeld entscheiden. Zu diesem Zeitpunkt können sie auch den Arbeitsmarkt besser einschätzen. Durch die Lehrveranstaltung „Management von Spezialbibliotheken“ erhalten die Studierenden ein klares, präzises Bild vom Beruf des Spezialbibliothekars. So vorbereitet können sie im sechsten Semester selbstkritisch einschätzen, ob sie sich für die Tätigkeit in Spezialbibliotheken geeignet fühlen und diese anstreben.

### 7.3 Entwicklungstrends

#### 7.3.1 Qualitätsbewußtsein

Der Qualitätsgedanke durchdringt inzwischen alle gesellschaftlichen Bereiche: Dienstleistungsunternehmen, Dokumentationsstellen und Bibliotheken ebenso wie Hochschulen und Anbieter von Fort- und Weiterbildung. Qualität, bzw. die „bescheinigte“ Qualität ist als Wettbewerbsfaktor zunehmend relevant.

In der spezialbibliothekarischen Ausbildung kommt dem Qualitätsbewußtsein besondere Relevanz zu: Erstens ist die Qualität der Aus- und Fortbildung sicherzustellen. Zweitens soll Knowhow zum Faktor Qualität vermittelt werden, denn Qualitätsorientierung ist in Spezialbibliotheken – wie in allen Dienstleistungsunternehmen – zukünftig unverzichtbar.

Die Qualität des Studiums umfaßt eine Fülle verschiedener Faktoren von denen der **Qualität der Lehre** eine Schlüsselrolle zukommen sollte. Erich Leitner reklamiert, daß es zwar empirisch nachgewiesen sei,

<sup>1026</sup> St. Clair/Williamson (1986), S. 11

<sup>1027</sup> Dieses zusammenfassende Statement ist das Ergebnis einer Diskussion der Verfasserin mit Studierenden im dritten Semester über die Wahl von Studienschwerpunkten.

<sup>1028</sup> Im Falle der FH Hannover umfaßt das Grundstudium drei Semester. Das anschließende sechsmonatige Praktikum im vierten Semester stellt die erste Praxiserfahrung dar und ist derzeit für Studierende im Studiengang Bibliothekswesen in einer großen wissenschaftlichen Bibliothek zu absolvieren.

„daß die Hochschuldidaktik, insbesondere die hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Hochschullehrer, einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Qualität der Lehre und damit unmittelbar zur Qualität des Studiums und zumindest mittelbar zum Standard von Hochschulen zu leisten“<sup>1029</sup>

vermag, daß dieses in deutschen Hochschulen jedoch kaum Berücksichtigung findet.

Qualitätsorientierung in der Ausbildung ist untrennbar verbunden mit der Praxis einer allgemeinen Dienstleistungskultur und Kundenorientierung aller Beteiligten. Gemäß diesem Verständnis gelten die Studierenden u. a. als Kunden der Ausbildungsinstitution. In einer offenen Atmosphäre, mittels konsequenter Informationspolitik und aktiver Kommunikation sind alle Mitglieder und Gruppen über die Ziele, Probleme, Planungen und Projekte informiert. Diese Faktoren sind die Voraussetzung für Teamfähigkeit und Teamgeist, die Bildung eines Gemeinschaftsgefühls, gemeinsam vertretene Ziele und die Entwicklung einer „Fachbereichs“-Kultur. Die kontinuierliche Suche nach Verbesserungen<sup>1030</sup> setzt die Lern- und Veränderungsfähigkeit<sup>1031</sup> und die ständige Weiterqualifikation des Personals (s. auch Kap. 7.2.2) voraus.

Als Maßnahmen zur Qualitätssicherung des Studiums werden die Instrumente der Evaluierung und Akkreditierung eingesetzt. Während die Hochschulen in den USA, aber auch in anderen europäischen Ländern, schon länger die **Evaluierung** der Hochschulbildung praktizieren,<sup>1032</sup> setzte die Auseinandersetzung mit der Qualität der Lehre in Deutschland aktiv erst in den neunziger Jahren ein. Nach Diskussion in der Hochschulrektorenkonferenz (im folgenden: HRK), der KMK, dem Wissenschaftsrat, den zuständigen Länderministerien und den Hochschulen sowie nach ersten Projekten und deren Auswertung<sup>1033</sup> wird gegenwärtig in Deutschland ein zweistufiges Verfahren in Orientierung am niederländischen Modell eingeführt. Die erste Stufe bildet die interne Selbstevaluation der Fachbereiche mit der Erstellung eines Lehrberichts. Ihr folgt als zweite Stufe die externe Evaluation durch Experten und Fachkollegen.

Eine Evaluation von bibliothekarischen oder informatorischen Studiengängen ist in Deutschland bisher noch nicht erfolgt. Doch ist den Ausbildungsinstitutionen anzuraten, aus eigenem Qualitätsbewußtsein und um ihre zukünftige Wettbewerbssituation zu sichern, Instrumente der Selbstevaluation einzusetzen und die Ergebnisse zur kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung zu nutzen. Damit wären sie gleichzeitig für die in den nächsten Jahren zu erwartende externe Evaluation gerüstet.

Ein weiterer Ansatz zur Qualitätssicherung der Lehre ist die **Akkreditierung**, die sich auf Hochschulen als Gesamtheit, einzelne Fachbereiche oder die Ebene der Studiengänge beziehen kann. Es gilt zwischen einer allgemeinen Akkreditierung von Bildungseinrichtungen und der speziellen Akkreditierung für einzelne Wissenschaftsdisziplinen, Berufsausbildungen o. ä. zu unterscheiden. Während international eine Akkreditierung

---

<sup>1029</sup> Leitner (1998), S. 9

<sup>1030</sup> Qualitätsverbesserungen können die Reform der Curricula, den Einsatz neuer Lernformen oder die Restrukturierung von Verwaltungsprozessen (z. B. der Prüfungsorganisation o. ä.) betreffen.

<sup>1031</sup> Die Bereitschaft zur Veränderung zeigt sich z. B. durch die Evaluation von Lehrveranstaltungen.

<sup>1032</sup> In den USA setzte sich eine Evaluierung der Hochschulausbildung bereits in den fünfziger und sechziger Jahren durch. Heute wird das Instrument nahezu an allen Colleges und Universitäten eingesetzt. In Großbritannien und den Niederlanden werden die Hochschulen seit Mitte der achtziger Jahre evaluiert.

<sup>1033</sup> vgl. ElHage (1996), S. 12-35

der bibliothekarischen Ausbildungsprogramme zumeist über Berufs- und Bibliotheksverbände<sup>1034</sup> stattfindet, wird in Deutschland ein anderer Weg eingeschlagen.

Entsprechend den Empfehlungen der KMK<sup>1035</sup> bezieht sich die Akkreditierung in Deutschland zunächst vor allem auf neu einzurichtende Studiengänge, um künftig das System der Rahmenprüfungsordnung zu ersetzen. Durch verbesserte Transparenz und garantierte Mindeststandards wird die internationale Anerkennung von Studiengängen und -abschlüssen sowie eine höhere Mobilität angestrebt. Im Juli 1999 trat erstmals als bundesweit zentrale Koordinierungsinstanz der auf drei Jahre probeweise eingerichtete Akkreditierungsrat zusammen, dessen Mitglieder (Hochschullehrer, Berufspraktiker und Ländervertreter) durch HRK und KMK berufen wurden. Auftrag des Akkreditierungsrates ist es, Akkreditierungsagenturen zu zertifizieren, die dann auf Antrag der Ministerien die Akkreditierungsverfahren länder-, fächer- und hochschulübergreifend koordiniert bearbeiten. Die Zentrale Evaluationsagentur der Niedersächsischen Hochschulen (ZEVA) ist eine derartige Agentur, die bereits seit 1995 die Evaluation von Studiengängen an niedersächsischen Hochschulen organisiert und koordiniert. Zukünftig wird sie auch mit Akkreditierungsverfahren betraut.<sup>1036</sup>

Das Bestreben der BID-Ausbildungsinstitutionen sollte sein, zumindest bei der Einrichtung neuer Studiengänge, der Restrukturierung von Programmen und der Erprobung von Bachelor- und Master-Studiengängen eine Akkreditierung zu erlangen. Damit wird eine Internationalisierung erleichtert und die Position im internationalen Wettbewerb gestärkt.

Wichtiger als das Streben nach vorzeigbaren Zertifikaten sollte jedoch die **bewußte Qualitätsorientierung** darstellen. Nur eine Ausbildungsinstitution, die den Qualitätsgedanken ernsthaft verfolgt und „lebt“,

- kann im Studium auch Inhalte des Qualitätsmanagements lehren. Für alle Werte und Haltungen, die Ausbildung vermitteln will, gilt, daß sie diese auch selbst glaubhaft praktiziert. Nur diese Authentizität führt bei den Studierenden zur Annahme des Qualitätsgedankens, denn das unterschwellig stärkste Lernmuster ist stets die Nachahmung von Vorbildern (s. auch Kap. 7.4.1).
- kann sich kontinuierlich und nachhaltig verbessern und stetig weiterentwickeln;
- ist vorbereitet, wenn Qualitäts- und Leistungskriterien Grundlage der Ressourcenverteilung innerhalb der Hochschule werden und langfristig über die Zukunft der Ausbildung entscheiden;
- wird im steigenden Wettbewerb bestehen können.

**Qualitätsstandards und Leistungsmessung** finden zunehmend als Steuerungsinstrumente Einsatz in den Hochschulen. Als Leistungsindikatoren werden u. a. herangezogen: die Einhaltung der Regelstudienzeit, Durchschnittsnoten und die Quote der Studienabbrecher. Der Wissenschaftsrat fordert die Einbeziehung von arbeitsmarktrelevanten Ergebnissen in die Leistungsbilanz. So könnte z. B. der Erfolg der Studierenden

<sup>1034</sup> Meist übernehmen nationale Berufsverbände wie in den USA, Großbritannien oder Australien die Akkreditierung und in mehrjährigem Abstand die Überprüfung von Studienprogrammen. Das setzt teilweise (z. B. in den USA) die Akkreditierung der Hochschule durch nationale Agenturen voraus. Zum nordamerikanischen Akkreditierungsverfahren vgl. Flynn (1998b), S. 74-75; Accreditation under the 1992 standard for accreditation of master's programs in library and information studies (2000); Standards for accreditation of master's programs in library and information studies (2000)

<sup>1035</sup> vgl. Einführung eines Akkreditierungsverfahrens (1998)

<sup>1036</sup> vgl. Schippers (1999), S. 14-15

auf dem Arbeitsmarkt in die Leistungsbewertung einfließen. In Vorbereitung auf die Zukunft sollten die Ausbildungsinstitutionen beginnen, die eigenen Leistungen zu erheben, Maßnahmen zur Leistungsverbesserung zu ergreifen und zu dokumentieren. In diesem Zusammenhang ist die systematische und kontinuierliche Durchführung von Absolventenstudien an allen Ausbildungsstätten zu fordern. Derartige Studien, die natürlich dem Qualitätsmaßstab von empirischen Untersuchungen entsprechen müssen, sollten vor allem die Thematik zu Berufseinstieg, Berufsweg und Tätigkeitsfeld analysieren und könnten in Form von Diplomarbeiten oder Studienprojekten durchgeführt werden.<sup>1037</sup> Um die Aussagefähigkeit für den Beruf insgesamt zu steigern, wären Absolventenstudien über die verschiedenen Ausbildungsinstitutionen hinweg anzustreben.

Hieraus ist die Forderung abzuleiten, daß die Ausbildungsinstitutionen sich künftig stärker als bisher der Qualitätsorientierung verpflichten. Die vielfach von einzelnen Dozenten praktizierte Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen durch die Befragung der Studierenden ist dabei ein erster Schritt. Doch sind darüber hinaus weitere Bereiche der Lehre, z. B. die Betreuung der Studierenden, Praktika, die Erarbeitung der Diplomarbeit, Projektarbeit usw. zu untersuchen.

Nach den Erfahrungen des Fachbereichs IK führt die Auseinandersetzung mit dem Qualitätsgedanken rasch zu einem breiteren Ansatz der Qualitätsorientierung. So zeigte ein Workshop zum Thema Qualitätsmanagement am Fachbereich erste Verbesserungspotentiale auf: eine umfassende Curriculumrevision, Entwicklung einer gemeinsamen Zukunftsplanung aller Studiengänge, Verbesserung der Gremienarbeit, des Informationsflusses, der Prüfungsorganisation, der Wartung der EDV-Labore usw. Ergebnis des Workshops waren u. a. der Beschluß ein Leitbild zu erarbeiten und die Einleitung eines Projektes zum Qualitätsmanagement „QuIK“. Dem Beschluß von 1998, Qualitätsmanagement nach den Richtlinien des Total Quality Management einzuführen und die Zertifizierung nach ISO 9000 anzustreben, folgten die Ernennung und Schulung eines Qualitätsbeauftragten, die Definition einer Qualitätspolitik und der Einstieg in die Erarbeitung des Qualitätshandbuches. Die Bedeutung der Zertifizierung mag umstritten sein und bleibt abzuwarten, die bisher erreichten Schritte, vor allem das gestärkte Bewußtsein hinsichtlich der Kunden- und Qualitätsorientierung sowie der im Leitbild manifestierte Konsens, sind jedoch bereits als wichtiger Erfolg zu werten.

Die Frage, inwieweit der Qualitätsgedanke in den BID-Ausbildungsinstitutionen bei Planungen eine Rolle spielt und ob Maßnahmen zur Qualitätssicherung eingesetzt werden, sind interne Angelegenheiten der Fachbereiche und entziehen sich dem Außenstehenden. Sucht man nach einem Indiz für einen breiteren Ansatz von Qualitätsbewußtsein, bietet sich das Leitbild als Basiskonstituente jedes Qualitätsmanagements an. Das von allen Mitgliedern getragene Leitbild stellt in weit höherem Maße ein gemeinsames Fundament, einen Anspruch und eine Selbstverpflichtung dar als andere Meinungsäußerungen. In der Öffentlichkeitsarbeit und den Informationen der Ausbildungseinrichtungen finden sich keine direkten Hinweise auf Qualitätsmanagement und eine entsprechende Recherche nach Leitbildern der Ausbildungsinstitutionen auf ihren

---

<sup>1037</sup> Daß dieses an keiner der Ausbildungsinstitutionen bisher geschieht, zeigten die Recherchen im Vorfeld der Absolventenbefragung für die Studiengänge Bibliothekswesen und Allgemeine Dokumentation am Fachbereich IK durch ein Projekt unter der Leitung von Gunter Bock im Wintersemester 1999/2000 und Sommersemester 2000.

Homepages verlief negativ.<sup>1038</sup> Jedoch drückt sich in der Planung und Durchführung von Reformen implizit das Ziel nach Verbesserung aus.

### 7.3.2 Flexibilisierung der Studienkonzepte

Im folgenden ist zu untersuchen, in wieweit die diversen Ansätze zur Flexibilisierung der Studienkonzepte die Ausbildung für das Arbeitsfeld Spezialbibliotheken berühren.

Die nachgenannten Trends bestimmen die Diskussion um die Veränderung der bestehenden Studienkonzepte:

- der Trend zur Integration von Studiengängen;
- die Modularisierung von Studiengängen und Studieninhalten;
- das Angebot von Teilzeit- und Vollzeitstudiengängen;
- die unterschiedlichen Studienabschlüsse (Bachelor, Diplom, Master);
- Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb von Studienprogrammen.

Daß der bestehende Trend zur **Integration von Studiengängen**, insbesondere von bibliothekarischen und dokumentarischen Ausbildungsgängen, die Ausbildung für das Berufsfeld Spezialbibliotheken durch die Zusammenführung grundlegender Studieninhalte äußerst positiv unterstützt, wurde in Kapitel 6 bereits dargelegt.

**Modularität** ist ein viel verwendetes Schlagwort in der Auseinandersetzung um Studienkonzepte, findet aber für unterschiedliche Strukturmodelle Verwendung. Einerseits bezeichnen Module zeitlich aufeinander folgende Bausteine der Ausbildung und Weiterqualifizierung.<sup>1039</sup>

Andererseits steht Modularität für die Ablösung eines festen Lehrplans, der dem Studierenden ein „Pflichtprogramm“ in schulischer Tradition vorschreibt. Statt dessen gibt es eine Vorgabe von Pflicht- und Basis-Modulen, die vorwiegend im Grundstudium angeboten werden. Im Hauptstudium wählen die Studierenden aus einem Angebot von Wahlpflicht- oder Wahlfächern Module, um ihre Kenntnisse zu vertiefen oder sich in bestimmten Schwerpunkten zu spezialisieren.

In anderen Konzepten bedeutet Modularität das Bündeln einzelner Lehrveranstaltungen und Fächer zu größeren Lernmodulen. Werden diese Module als Lerneinheit interpretiert, so führt das zum Aufbrechen eines sich wöchentlich wiederholenden Stundenplans, und die Vermittlung der Module erfolgt in aufeinanderfolgenden Zeitblöcken.<sup>1040</sup>

---

<sup>1038</sup> Nach allgemeinem Verständnis wendet sich ein Leitbild neben der internen Funktion u. a. auch an die Öffentlichkeit und wird demzufolge meist publiziert. Das Ergebnis der Recherche bedeutet weder, daß keine Leitbilder existieren, noch, daß kein Qualitätsmanagement betrieben wird. Es ist lediglich ein Indiz dafür, daß die Qualitätsorientierung der Ausbildungsinstitutionen derzeit nicht in der Öffentlichkeitsarbeit „vermarktet“ wird. Das gilt ebenfalls für das Leitbild des Fachbereichs IK, das in vollständiger Form nur als Falblatt publiziert wurde, in der Kurzform zwar in verschiedenen Publikationen zitiert, aber nicht explizit als „Leitmotiv“ hervorgehoben wird.

<sup>1039</sup> So wird ein Bachelor-Studiengang mit berufsqualifizierenden Abschluß als Basis-Modul interpretiert, auf dem ein Master-Programm als Aufbau-Modul aufsetzen kann.

<sup>1040</sup> Das dargestellte Konzept wird z. B. seit 1997 im Studiengang Information Services Management an der Hogeschool Ijselland in Deventer praktiziert: “The academic year is divided into six blocks of six weeks, the module system.“ – Protokoll des Dozententreffens der Partnerhochschulen Deventer/Hannover am 24.04.1998. – Ein Modul umfaßt mindestens einen sechswöchigen Block bestehend aus fünf Wochen Lehrveranstaltungen und einer Woche für Exkursionen, Prüfungen usw. Während im Grundstudium (dem ersten Studienjahr) bis zu drei Module parallel laufen, konzentriert sich das Hauptstudium jeweils auf ein sechswöchiges Modul (z. B.: Management und Betrieb, Präsentieren

Mit der Novellierung des HRG soll die Modularisierung der Studiengänge durch die Einführung des Leistungspunktsystems (Credit-Point-System) gefördert werden. Hier steht ein Modul also für die Lehreinheit des Leistungspunktsystems, das ist i. d. R. die einzelne mit einer Prüfungsleistung abzuschließende Lehrveranstaltung. Das Leistungspunktsystem wird im Kontext der Internationalisierung ausführlicher dargestellt (s. Kap. 7.3.3).

Modularität in all ihren Ausprägungsformen und Interpretationen trägt durch Flexibilisierung zur allgemeinen Verbesserung der Lehre bei und unterstützt damit auch die Ausbildung für Spezialbibliotheken positiv.

Eine hochschulstrukturpolitische Veränderungstendenz zeigt sich in der angestrebten stärkeren **Differenzierung des Hochschulstudiums**. Der Wissenschaftsrat fordert eine Unterscheidung

„in ein auf Wissenschaft begründetes berufsbefähigendes Studium und der nachfolgenden Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.“<sup>1041</sup>

Dabei sollen die Studienmodelle zeitlich aufeinander aufbauen und sowohl die Erfordernisse des Arbeitsmarktes als auch das lebenslange Lernen stärker beachten. Damit die gestuften Studienangebote zeitlich flexibel und auch berufsbegleitend wahrgenommen werden können, empfiehlt der Wissenschaftsrat, das Angebot von Teilzeit- und Fernstudiengängen zu erweitern.<sup>1042</sup>

In den USA und vielen europäischen Staaten werden in der bibliothekarischen Ausbildung schon seit langem parallel **Vollzeit- und Teilzeitstudiengänge**, oft in Kombination mit **Fernstudien**, angeboten. In den USA ist eine deutlich gestiegene Nachfrage nach Teilzeitstudiengängen zu verzeichnen. Vor allem Berufspraktiker wählen das Studienangebot, um sich parallel zur fortbestehenden, teilweise reduzierten Berufstätigkeit weiterzuqualifizieren.

In Deutschland existieren durch die Anwendung der bibliothekarischen Laufbahnordnungen i. d. R. keine Möglichkeiten der Weiterqualifizierung. Es sollte aber zentrales Interesse der Berufspraxis und der Ausbildungseinrichtungen sein, sich für die Überwindung dieser unzeitgemäßen Barrieren einzusetzen. Die Durchlässigkeit der Ausbildungsstufen vom dualen Berufsausbildungssystem zum Studium bzw. von Bachelor- zu Master-Programmen würde die Abschottung der Hierarchien beenden und fähigen Bewerbern Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen. Es ist anzunehmen, daß der Anreiz, über Weiterqualifizierung die Möglichkeit zum Aufstieg zu erhalten, die Leistungsorientierung der Beschäftigten eher zu steigern vermag als die bisherige Laufbahnordnung und Tarifstruktur. Aber auch unter dem Aspekt einer stärkeren Verknüpfung von Berufspraxis und Wissenschaft erscheint das Modell zukunftsweisend. Im neuen schweizerischen Ausbildungsmodell wurde es bereits zum Teil realisiert.<sup>1043</sup>

---

von Information, Entwurf von Informationsdiensten) unter Einsatz des sogenannten problemorientierten Unterrichts.

<sup>1041</sup> Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 62

<sup>1042</sup> vgl. Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 63

<sup>1043</sup> Nach der Reform der schweizerischen Ausbildungsstruktur eröffnet die dreijährige Ausbildung zum Informations- und Dokumentationsassistenten mit dem anschließenden Berufsabitur den Zugang zur Fachhochschulausbildung. – Vgl. Holländer (1999), S. 217

Unter diesen veränderten Rahmenbedingungen würde ein eher konsekutiv ausgelegtes Studienmodell mit einer neuartigen Abfolge und Kombination von Abschlüssen und Studiengängen gut mit der zukünftigen Ausbildungssituation und -nachfrage für Spezialbibliotheken korrespondieren.<sup>1044</sup> Nach dem grundständigen, berufsbefähigenden Studium wären Phasen von Berufstätigkeit möglich, genauso wie Aufbaustudiengänge direkt im Anschluß an das Erststudium oder nach Phasen der Erwerbstätigkeit. Ein derartiges Qualifizierungsangebot, insbesondere in Form von Teilzeit- und Fernstudium, würde den sich im Verlauf der Berufsbiographie verändernden Präferenzen der Spezialbibliothekare und den an sie gestellten Anforderungen entsprechen. Bibliothekare des mittleren Dienstes hätten die Möglichkeit, sich einerseits durch das Studium für den Aufstieg in den gehobenen Dienst und andererseits durch die Spezialisierung in einem Studienschwerpunkt gezielt für ihren Arbeitsplatz weiterzuqualifizieren. Diplom-Bibliothekare könnten je nach Bedarf und Motivation durch Zusatz- und Aufbaustudiengänge zusätzliche Qualifikationen anstreben: sei es in der „eigenen“ Disziplin, um vertiefte Kenntnisse im Bibliotheksmanagement zu erlangen, in benachbarten Bereichen wie dem Informationsmanagement oder in Fachdisziplinen, die in engem Kontext zu ihrem konkreten Arbeitsplatz stehen.

**Spezialisierte Aufbaustudiengänge** bilden ein Instrument zur Schaffung eines größeren Arbeitsmarktbezugs für spezialisierte Berufsfelder, die durch grundständige Studiengänge nicht oder nur unzureichend abgedeckt werden können. Allerdings führen Aufbaustudiengänge im Anschluß an Diplom-Studiengänge zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer. In Zeiten einer angespannten Arbeitsmarktlage dienen sie häufig zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit, ohne daß die Zusatzqualifikation zu einer verbesserten Beschäftigungschance führt. In der bibliothekarischen Ausbildung hat sich lediglich das musikbibliothekarische Zusatzstudium an der HBI Stuttgart etabliert. Da sich für die Qualifizierung von Spezialbibliothekaren die studienintegrierte Vermittlung in Form eines Studienschwerpunktes als adäquates Modell erwiesen hat, wird diese Alternative favorisiert (s. Kap. 7.4.4). Gleichzeitig können damit die obengenannten Aspekte mit tendenziell nachteiliger Wirkung vermieden werden.

Rein theoretisch wäre die Organisation eines Aufbau- oder Zusatzstudiums Spezialbibliotheken eine Möglichkeit, die in Spezialbibliotheken beschäftigten Fachwissenschaftler ohne bibliothekarische Kompetenz zu qualifizieren. Dagegen sprechen jedoch das Interesse der Informationsberufe und der kleine Adressatenkreis. Eine derartige Struktur der Studiengänge käme dann z. B. dem dänischen Ausbildungsmodell nahe.<sup>1045</sup>

In jedem Fall weisen die Trends in Richtung auf eine größere Differenzierung an Studienangeboten, die mit der Einführung von Bachelor- und Master-Programmen (s. Kap. 7.3.3) bereits eingeleitet wurde. Tendenzen zur Flexibilisierung sind durch die stärkere Modularität zwar erkennbar, der Durchbruch von flexibleren Studienformen wie Teilzeit- und Fernstudienprogrammen wird jedoch durch Berufs- und Tarifstrukturen des öffentlichen Dienstes gebremst.

<sup>1044</sup> Die derzeitige Nachfrage von grundständigen Teilzeitstudiengängen durch Studierende (aus familiären oder finanziellen Gründen) ist nur gering und rechtfertigt nicht den Aufwand einer zweigleisigen Studienstruktur.

<sup>1045</sup> In Dänemark umfaßt die informatorische Ausbildung ein Vier-Jahres-Programm mit verschiedenen Wahlmöglichkeiten, ein Zwei-Jahres-Master-Programm und ein Ein-Jahres-Programm für Akademiker, die im Bibliotheksbereich arbeiten (Research-Librarian). – Vgl. Harbo (1999)

Je variantenreicher das Studienangebot ist, um so mehr Möglichkeiten bietet es dem Studierenden. Allerdings setzt die bewußte Auswahl die umfassende Information über die Alternativen sowie eine individuelle Beratung der Studierenden voraus.

Deshalb sind verstärkt Orientierungs- und Beratungsphasen in den Studienverlauf zu integrieren:

- Zu Beginn des Studiums sollten die Studierenden einen zukunftsorientierten Eindruck der Informationsberufe und ihrer Ausbildung vermittelt bekommen und zur Überprüfung der individuellen Vorstellungen und Erwartungen angeregt werden.
- Im Grundstudium gilt es, sowohl die Gemeinsamkeit der Informationsberufe darzustellen als auch die unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkte zu verdeutlichen, um die Studierenden im integrierten Studiengang auf die Wahl der Studienrichtung oder des Studienschwerpunktes vorzubereiten.
- Vor dem ersten Praktikum sind die Studierenden auf die Praxisphase vorzubereiten.
- Nach der Praxisphase sollten die Studierenden aufgefordert werden, ihre Praxiserfahrung für die bewußte Studienorganisation zu nutzen. Die Studierenden konkretisieren ihre Berufsvorstellungen, treffen die endgültige Wahl des Studiengangs, der Studienrichtung bzw. des Schwerpunkts und sind dabei gegebenenfalls zu beraten.
- Während des Hauptstudiums bezieht sich die Beratung auf die individuelle Studienorganisation mit der Auswahl geeigneter Wahlpflichtfächer, der Suche einer passenden Praktikumsstelle, der Projektwahl usw.
- Die der Diplomarbeit vorausgehende Beratung unterstützt die Studierenden bei der Wahl des Thema und der Art der Arbeit. Die Betreuung der Diplomarbeit durch den Dozenten beinhaltet weitere Beratungstermine.
- Teilweise fragen Studierende während des Übergangs von der Ausbildung in die Praxis nach individueller Beratung. Vorschläge zur Gestaltung dieser Übergangsphase werden gesondert in Kapitel 7.5 dargelegt.

Diese Orientierungs- und Beratungsangebote lassen sich anfangs als Workshop für Gruppen (z. B. für die Studierenden eines Studienschwerpunkts), in der Abschlußphase des Studiums eher als Einzelberatung organisieren.

### **7.3.3 Internationalisierung**

Ausgehend vom Trend der Globalisierung gewinnt Internationalisierung in der allgemeinen Hochschulausbildung wie in der Ausbildung von Informationsfachleuten an Bedeutung. Im innovativen spezialbibliothekarischen Arbeitsfeld spielt Internationalität (s. auch Kap. 2.3.2) eine besondere Rolle.

In der Aus- und Fortbildung findet Internationalisierung auf unterschiedlichen Ebenen und durch verschiedene Maßnahmen statt:

- Einführung international kompatibler Studienabschlüsse;
- Implementierung von Akkreditierung und Zertifizierung als Maßnahmen der Qualitätssicherung und Vorbereitung auf den internationalen Wettbewerb (s. Kap. 7.3.1);
- Auslandsstudien und -praktika;
- Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen;
- Einführung internationaler Studiengänge;
- Durchführung internationaler Veranstaltungen und Projekte;
- Berücksichtigung internationaler Studieninhalte.

Die **Steigerung der internationalen Kompatibilität von Studienabschlüssen** konzentriert sich auf die Einführung von Bachelor- und Master-Programmen sowie den Einsatz eines Leistungspunktsystem. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die neue Studienstruktur bilden die Novellierung des HRG und der KMK-Beschluß zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Die HRG-Novellierung vom August 1998 eröffnet die Möglichkeit, zur Erprobung Bachelor- und Master-Studiengänge einzuführen<sup>1046</sup>, und schlägt die Schaffung eines Leistungspunktsystems<sup>1047</sup> vor. Der darauf basierende KMK-Beschluß vom März 1999 nennt die Strukturvorgaben für die länderübergreifende Implementierung des zweistufigen Studiensystems.<sup>1048</sup>

Hauptziele sind die Verbesserung der internationalen Kompatibilität deutscher Studienabschlüsse und die Steigerung der Attraktivität des Studienstandortes Deutschland. Zunächst bildeten Ingenieur- und naturwissenschaftliche sowie auslandsorientierte Studiengänge die Vorreiter, inzwischen folgen mehr und mehr geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge. Ende 1998 wurden in Deutschland 113 Bachelor- und Master-Programme angeboten.<sup>1049</sup> Es ist festzustellen, daß

„kaum eine andere hochschulpolitische Reformidee in der Bundesrepublik bei der ganz überwiegenden Zahl der wissenschafts- und hochschulpolitischen Akteure (Ministerien, Wissenschaftsverwaltungen, Verbände, Hochschulen, Professoren) so schnell so breite Zustimmung gefunden hat, ein so hohes Maß an Reformbereitschaft und so vielfältige Bemühungen zu ihrer zügigen Implementation ausgelöst hat wie die der Einführung eines zweistufigen Studiensystems.“<sup>1050</sup>

Die Akzeptanz erklärt sich daraus, daß die neue Studienstruktur für eine Vielzahl von strukturellen Problemen Lösungsansätze verspricht:

- Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des „Hochschulstandortes Deutschland“ sowie der deutschen Absolventen auf dem internationalen Markt;
- Verbesserung der Kompatibilität der deutschen Studienabschlüsse für Absolventen, die im Ausland arbeiten oder weiter studieren wollen;<sup>1051</sup>
- verbesserte Eingliederung ausländischer Studierender in deutsche Studienprogramme;
- Differenzierung in stärker praxisorientierte und eher theorieorientierte Studiengänge;<sup>1052</sup>
- Unterscheidung in Bachelor-Programme zur raschen Erreichbarkeit eines berufsqualifizierenden Abschlusses und in Master-Programme zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Verkürzung der Studiendauer und Beschleunigung des Studiums.

Als Reaktion auf die steigende Anzahl der Studienanfänger (derzeit ca. 33 % der Abiturienten eines Jahrgangs) und den Anstieg der Studienabbrecherquote (über 40 %) <sup>1053</sup> ist

<sup>1046</sup> Hochschulrahmengesetz (1999), § 19, Abs. 1

<sup>1047</sup> Hochschulrahmengesetz (1999), § 15

<sup>1048</sup> vgl. Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor (1999)

<sup>1049</sup> vgl. Jowanowitsch (1999), S. 1

<sup>1050</sup> vgl. Heine (1999), S. 3

<sup>1051</sup> Besonders wichtig ist dieser Sachverhalt für die adäquate Bewertung der deutschen FH-Abschlüsse.

<sup>1052</sup> Für die stärker theorieorientierten Programme werden die Abschlußbezeichnungen Bachelor/Master of Arts und Bachelor/Master of Science vergeben ohne fachliche Zusätze, für die stärker anwendungsorientierten Studiengänge wird die Fachbezeichnung ergänzt, also Bachelor/Master of Information and Communication Science. – Vgl. Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor (1999), S. 3-5

<sup>1053</sup> vgl. Jowanowitsch (1999)

es erklärtes hochschulpolitisches Ziel, Bachelor-Studiengänge als Regelstudium zu etablieren und den Zugang zu Master-Programmen durch Selektion zu steuern. Zusätzlich soll die Durchlässigkeit zwischen Universitäten und Fachhochschulen realisiert werden, um die Qualifizierungsmöglichkeiten von Studierenden zu erweitern.

Für die neuen Bachelor-Programme sieht das HRG eine Regelstudienzeit von mindestens drei bis höchstens vier Jahren vor, für Master-Programme mindestens ein und höchstens zwei Jahre. Dabei sollte die Gesamtregelstudienzeit bei konsekutiven Studiengängen fünf Jahre nicht überschreiten. Bachelor- und Master-Abschlüsse basieren auf Prüfungen bzw. zu erreichenden Leistungspunkten, mit denen ein erster bzw. ein weiterer berufsqualifizierender Abschluß erworben wird.

Es ist erstaunlich, daß die Studierenden als Kunden des neuen Produktes „zweistufiges Studiensystem“ weder zur Akzeptanz befragt, noch umfassend über die wesentlichen Merkmale informiert wurden. Auf diesen Umstand weist Christoph Heine hin und führte daraufhin eine Befragung der Studierenden zum Themenbereich Bachelor – Master – Credit System durch.<sup>1054</sup> Die Untersuchung ergab, daß nur 12 % der Studienberechtigten beabsichtigen, ein Bachelor-Programm zu wählen, aber 30 % Bachelor- und Master-Programm durchlaufen wollen. Das Ergebnis läßt Zweifel an der hochschulpolitischen Zielsetzung, den Bachelor als Regelstudienabschluß einzuführen, aufkommen.<sup>1055</sup>

Inzwischen richten die ersten BID-Ausbildungsstätten erste Bachelor- und Master-Programme ein, und weitere sind in Planung. Doch offenbart sich in der zögerlichen Einführung das Dilemma, daß einige Stärken der bisherigen Studienstruktur kaum mit dem zweistufigen Studiensystem in Einklang zu bringen sind. Wird das Diplom als erster berufsqualifizierender Abschluß mit dem Bachelor gleichgesetzt, so bedeutet das praktisch eine Abwertung des meist achtsemestrigen Diplom-Studienganges im Verhältnis zum i. d. R. sechssemestrigen Bachelor-Programm. Soll neben dem Diplom- ein sechssemestriger Bachelor-Studiengang eingeführt werden, so wird damit ein verschultes Kurzstudium geschaffen und ein neuer berufsqualifizierender Abschluß eingeführt für den es weder Bedarf<sup>1056</sup> noch eine Abgrenzung gegenüber der dreijährigen Berufsausbildung einerseits und der Diplom-Ausbildung andererseits gibt. Die gegenwärtigen BID-Studiengänge sind hinsichtlich Studienstruktur, -niveau und -inhalten zwischen Bachelor- und Master-Programmen einzuordnen bzw. vereinigen Ziele von beiden Programmen in sich. Diese Position ist das Ergebnis einer langjährigen, geplanten Entwicklung und sollte nur in Richtung einer für alle Beteiligten positiven Weiterentwicklung aufgegeben werden.

Die geschilderte Problematik ist der Grund, warum einige Fachhochschulen zögern ein Bachelor-Programm einzurichten, das sich aus Perspektive der universitären Biblio-

---

<sup>1054</sup> Die Untersuchung wurde durchgeführt vom Hochschulinformationssystem Hannover. – Vgl. Heine (1999), S. 28

<sup>1055</sup> vgl. Heine (1999), S. 22 ff.

<sup>1056</sup> Die jüngste Diskussion des Themas auf dem Kongreß „Information und Öffentlichkeit“ 2000 in Leipzig zeigte, daß die Berufspraxis die Abschlußbezeichnung für zweitrangig hält und die Diplom-Studiengänge eingeführt und akzeptiert sind. Allerdings ist man sich der Bedeutung der internationalen Kompatibilität bewußt. – Vgl. Roth-Plettenberg/Blechs Schmidt (2000), S. 1166

thekswissenschaft als Ausbildung für den gehobenen Dienst empfiehlt.<sup>1057</sup> Die HBI Stuttgart entschied sich für die annähernde Gleichwertigkeit von Bachelor und Diplom hinsichtlich der Studiendauer (sieben Semester), des Niveaus des Lehrangebots und der im wesentlichen erforderlichen Leistungen.<sup>1058</sup> Nach den Strukturvorgaben der KMK sind die Bachelor- und Master-Programme als eigenständige Studiengänge einzuführen, für deren Abschlüsse jeweils nur ein Grad verliehen werden kann.<sup>1059</sup>

Master-Studiengänge sind im BID-Bereich als Aufbau- oder Zusatzstudium denkbar. Konsekutive Master-Programme setzen auf einem Studium mit Bachelor- oder Diplom-Abschluß auf und dienen der Weiterqualifizierung. Dabei sind zwei Qualifizierungsziele zu unterscheiden: Erstens verfolgen Master-Programme Ziele der praxisorientierten Weiterqualifizierung, wie z. B. der von der HBI Stuttgart konzipierte Master-Studiengang „Bibliotheks- und Medienmanagement“. Das Programm

„zielt darauf ab, eine qualifizierte Ausbildung für die Übernahme von Leitungsfunktionen in Kulturbetrieben, insbesondere Bibliotheken, und Medienbetrieben zu schaffen“<sup>1060</sup>

und weist der Vermittlung von Managementkompetenz zentrale Bedeutung zu. Einen zweiten Ansatz vertritt Wolfgang Jänsch von der HU Berlin, der vorschlägt einen theorieorientierten Master-Studiengang einzurichten. Dieses Programm würde ausschließlich der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen und sollte, so Jänsch, wegen des relativ begrenzten Bedarfs nur an einer Hochschule und nur mit einer geringen Anzahl an Studienplätzen angeboten werden.<sup>1061</sup>

Daneben werden Master-Studiengänge entwickelt, die als praxisorientiertes Zusatzstudium, die Ausbildung des höheren Dienstes ablösen.<sup>1062</sup>

Ob die differierenden Zielsetzungen tatsächlich zu drei unterschiedlichen Master-Programmen führen oder ob nicht ein integrierter Master-Studiengang mit verschiedenen Schwerpunkten die bessere Alternative darstellt, sowie die Frage welche Ausbildungsinstitutionen welche Programme planen, bedarf jetzt einer gründlichen Diskussion und zeitnahen Abstimmung. Die Pluralität der Abschlüsse neben dem derzeit in der Praxis etablierten Diplom schafft jedoch Kompatibilitätsprobleme.

<sup>1057</sup> Nach Wolfgang Jänsch von der HU Berlin sollte die Ausbildung für die Ebene des gehobenen Dienstes durch eine Konzentration auf Bachelor-Studiengänge mit technologisch-methodischen Ausbildungsschwerpunkt erfolgen. – Vgl. Jänsch (2000b), S. 983; Reformierungsaspekte des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums (1999), S. 2074

<sup>1058</sup> Die Ausführungen von Inge Spribille (HBI) deuten auf den Fortbestand eines graduellen Unterschieds der Abschlüsse hin, ohne daß dieser präzise benannt wird: „Es ist jedoch nach wie vor möglich an der HBI Diplomabschlüsse zu erwerben; dazu müssen – innerhalb des Rahmens von sieben Semestern – einige zusätzliche Leistungen erbracht werden.“ – Spribille (2000), S. 16. – Vgl. hierzu auch die Informationen zum Bachelor-/Diplom-Studiengang „Bibliotheks- und Medienmanagement“ mit dem Studienschwerpunkt „Bibliotheken und Informationseinrichtungen“  
URL: [http://www.hbi-stuttgart.de/hbi/st/sg/bm\\_bui.htm](http://www.hbi-stuttgart.de/hbi/st/sg/bm_bui.htm)

<sup>1059</sup> Gleichwertigkeitsbescheinigungen sind aber möglich. – Vgl. Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor (1999), S. 6

<sup>1060</sup> Spribille (2000), S. 17 – Das Master-Programm der HBI beginnt im Sommersemester 2001.

<sup>1061</sup> Jänsch geht von ca. 20-30 Absolventen eines derartigen Studienganges aus und prognostiziert fatale Folgen, falls jetzt jede Hochschule ein Master-Programm plant. – Vgl. Jänsch (2000b), S. 983

<sup>1062</sup> Auf Reformansätze für die Ausbildung des höheren Dienstes an der FH Köln und der HU Berlin wurde bereits hingewiesen. – Vgl. hierzu auch Jänsch (2000)  
An der FH Köln startet zum Sommersemester 2002 der dreisemestrige Master-Studiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft/Library and Information Science der sich an Hochschulabsolventen wendet. Ein entsprechendes Angebot für FH-Absolventen ist mittelfristig geplant.

Neben dem Bemühen um internationale Kompatibilität von Studiengängen und -abschlüssen bieten sich den Ausbildungsinstitutionen eine Reihe von Möglichkeiten, um ihre Studierenden auf die zunehmende Internationalisierung vorzubereiten.

Als ideale Möglichkeit haben sich **Auslandspraktika** erwiesen. Zwar wird die erste Praxisphase sinnvollerweise weiterhin an einer inländischen Informationseinrichtung zu absolvieren sein, aber für ein weiteres Praktikum bietet sich ein Auslandsaufenthalt an. Auslandspraktika sind optimal geeignet, Internationalität und Berufspraxis miteinander zu verknüpfen. Sie öffnen den Studierenden den Blick für die internationale Informationslandschaft, trainieren Fremdsprachenkenntnisse und die interkulturelle Kompetenz und fördern die Mobilität. Die Erfahrungen an der FH Hannover zeigen ein steigendes Interesse an Auslandspraktika und etliche Studierende des Studienschwerpunktes absolvieren das dreimonatige Praktikum an einer Spezialbibliothek im Ausland. Die Vorteile sowie die einfache Realisierbarkeit und die Beliebtheit bei den Studierenden sprechen für eine Ausweitung von Auslandspraktika.

Dem **Auslandsstudium** stehen leider mehr Hindernisse im Weg.<sup>1063</sup> Eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß Studierende sich entscheiden, ein Teil des Studiums (zumeist ein Semester) im Ausland durchzuführen, ist die gegenseitige Anerkennung von Studienleistungen. Das vom HRG geforderte **Leistungspunktsystem**<sup>1064</sup> verfolgt als primäre Ziele:

- die wechselseitige Anerkennung der Studienleistungen zwischen Universitäten und Fachhochschulen im Inland und deutschen und ausländischen Hochschulen als Voraussetzung einer gesteigerten Mobilität der Studierenden (Kredittransfer);
- die Ablösung punktueller Prüfungen durch studienbegleitende Prüfungen (Kreditakkumulierung).

Hingegen wird das in den USA praktizierte „Credit system“ nicht als Instrument der Mobilitätssteigerung verstanden, im Gegenteil: Studiengang- oder Hochschulwechsel sind dort eher selten.<sup>1065</sup>

Als Leistungspunktsystem empfiehlt sich das European Credit Transfer System, das 1989 zunächst als Pilotprojekt innerhalb des ERASMUS-Programms<sup>1066</sup> eingerichtet wurde. Als dezentrales System basiert es auf drei Grundprinzipien:

- einem Studienabkommen der teilnehmenden Fachbereiche, welches das gegenseitige Einverständnis und Vertrauen manifestiert;
- der Information über das Lehrangebot;<sup>1067</sup>
- der Verwendung von ECTS-Punkten für ein vereinbartes Arbeitspensum.

Pro Semester sind 30 ECTS-Punkte erreichbar. Die Punkte werden für die erfolgreiche Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen, Praktika und Wahlveranstaltungen, wie im ECTS-Vorlesungsverzeichnis ausgewiesen, vergeben. Die Ausbildungsinstitutionen

---

<sup>1063</sup> In Studiengängen, in denen das Diplom gleichzeitig die Laufbahnbefähigung bescheinigt, müssen die Praxisphasen tatsächlich als Praktikum abgeleistet werden. So können Studierende am Fachbereich IK im siebten Semester zwischen einem Praktikum im In- oder Ausland und einem Auslandssemester wählen. Lediglich die Studierenden im Studiengang Bibliothekswesen müssen ein Praktikum absolvieren.

<sup>1064</sup> vgl. Hochschulrahmengesetz (1999), § 15, Abs. 3

<sup>1065</sup> vgl. Heine (1999), S. 61

<sup>1066</sup> European Community Action Scheme for the Mobility of University Students

<sup>1067</sup> ECTS basiert ausschließlich auf regulären Lehrveranstaltungen.

sollten beschleunigt ECTS einführen, um die Mobilität ihrer Studierenden zu fördern und zumindest Basisanreize für ein beidseitiges Auslandsstudium zu geben.<sup>1068</sup>

Aus Kostengründen nehmen einige Staaten (z. B. Großbritannien) Auslandsstudenten nur noch im direkten gegenseitigen Austausch an. Diese Situation schränkt die Möglichkeit des Auslandssemesters stark ein, da wegen bestehender Sprachbarrieren das Interesse ausländischer Studierender an einem Studium in Deutschland geringer ausfällt als die Nachfrage deutscher Studierender an einem Auslandssemester.

Eine grundlegende Voraussetzung, die Anzahl der Studenten aus dem Ausland zu erhöhen, ist das Angebot **englischsprachiger Lehrveranstaltungen**. Da es den BID-Ausbildungseinrichtung derzeit kaum möglich ist, das Lehrangebot in deutscher und englischer Sprache anzubieten, wird sich die Zahl der nicht-deutschsprachigen Auslandsstudenten kaum erhöhen lassen. Daneben stellt die Einführung englischsprachiger Lehrveranstaltungen, z. B. in Wahlpflichtfächern, ein geeignetes Instrument zur Verbesserung der Englischkenntnisse dar.

**Internationale Veranstaltungen** als Seminare mit Studierenden aus unterschiedlichen Ländern lassen sich über Hochschulpartnerschaften organisieren und können zu speziellen Themen veranstaltet werden oder verbinden den fachlichen Austausch mit gemeinsam gestalteter Freizeit in den Semesterferien. Die Mitwirkung an internationalen oder EU-Projekten, die Aufnahme von Hochschulpartnerschaften, die Einstellung ausländischer Lehrkräfte, der Austausch und Auslandsaufenthalte von Dozenten und die Veranstaltung internationaler Kongresse sind Maßnahmen, um internationale Kontakte zu pflegen, die interkulturelle Kompetenz zu vermitteln und die Internationalität der Ausbildung zu erhöhen.

Die Einrichtung eines zusätzlichen **internationalen Studiengangs** im BID-Bereich erscheint gegenwärtig in Anbetracht der Größenordnung an Studienplätzen überdimensioniert. Zukünftig sollte jedoch bei der Konzeption neuer Studienprogramme z. B. in den Bereichen Informations- und Wissensmanagement oder Informationswirtschaft die Realisierungsmöglichkeit für einen internationalen Studiengang geprüft werden.

Aber auch in kleineren Ansätzen gelingt es, **internationale Aspekte als Studieninhalte** in die Ausbildung zu integrieren. Katherine Cveljo<sup>1069</sup> empfiehlt, internationale Themen in zentrale Pflichtfächer aufzunehmen, die (im Gegensatz zu speziellen Wahlpflichtfächern) alle Studierenden erreichen. Die Globalisierung und Vernetzung im Informationsbereich sorgt für eine große Themenvielfalt an internationalen Lehrinhalten: Copyright, weltweite Informationspolitik, IuD-Wesen anderer Staaten, internationale Organisationen im BID-Bereich, Informationseinrichtungen an internationalen Organisationen, Metadaten, internationale IuD-Projekte usw. Daneben bietet das Internet optimale Chancen, verstärkt internationale Aspekte in Lehrveranstaltungen einzubauen: z. B. innerhalb der Typologie der BID-Einrichtungen auch ausländische Bibliotheken

---

<sup>1068</sup> Der Fachbereich IK verwendet ECTS seit Mitte der neunziger Jahre und veröffentlicht das kommentierte zweisprachige ECTS-Vorlesungsverzeichnis mit Angabe der „Credit-Points“ im Web-Angebot des Fachbereichs unter dem Punkt Studienplan. – URL: <http://www.ik.fh-hannover.de>. – Daneben wurde ECTS inzwischen eingeführt an der HU Berlin beim Fernstudiengang Bibliothekswesen und mit der Reform der Studiengänge an der FH Hamburg und der HBI Stuttgart.

<sup>1069</sup> Anregungen zu internationalen Studieninhalten für ein LIS-Curriculum (aus amerikanischer Perspektive) nennt Cveljo (1997).

im Internet zu „besuchen“, Recherche in internationalen Datenbanken, Subskription internationaler Mailinglisten usw.

Ebenso sollte das Literaturstudium internationale Veröffentlichungen und **englischsprachige Fachliteratur** beinhalten.

Im Hinblick auf die Ausbildung angehender Spezialbibliothekare empfehlen sich vor allem die letztgenannten Vorschläge, die zudem recht einfach zu realisieren sind. Die spezialbibliothekarische Fachliteratur liegt überwiegend in Englisch vor, die SLA bietet viele Informationen über das Internet an, englischsprachige Fernlehre-Angebote und Videos für die Zielgruppe der Spezialbibliothekare ergänzen das Literaturstudium. Neben den Auslandspraktika an Spezialbibliotheken sollten die Studierenden verstärkt zum Auslandsstudium ermuntert werden.

Die Tatsache, daß Spezialbibliotheken meist weniger stark in die nationale Informationspolitik des jeweiligen Landes eingebunden sind als andere Bibliothekstypen, begünstigt den Trend zur Internationalisierung. So wandelte sich auch die SLA von einem nationalen Verband zu der internationalen Vereinigung von Spezialbibliothekaren. Der Ausbau der „virtual association“<sup>1070</sup> manifestiert sich in einem umfassenden Informationsangebot im Internet, das von der Mitgliederadministration und -kommunikation, Beratung, speziellen Informationsdienstleistungen, bis zum elektronischem Einkauf von Publikationen und der elektronischen Version der Verbandszeitschrift reicht. Im Bereich der Fortbildung findet die Internationalisierung Ausdruck in einem erweiterten Angebot von Fernlehre-Materialien und einem zweiten internationalen Kongreß für Spezialbibliothekare „Gobal 2000“ im Oktober 2000 in Brighton, Großbritannien.

Ein Lösungsansatz, die Interessen der Spezialbibliotheken stärker als bisher zu vertreten und spezielle Aus- und Fortbildungsprogramme für Spezialbibliothekare anzubieten, liegt in der Internationalisierung. Jedoch fällt das entsprechende Engagement der deutschen Spezialbibliothekare auf der internationalen Ebene gegenwärtig gering aus.

#### **7.4 Praktische Vorschläge zur Ausbildung von Spezialbibliothekaren**

Nach Betrachtung der Rahmensituation von Ausbildung und den allgemeineren Entwicklungstrends wird im folgenden aufzuzeigen sein, mittels welcher praktischer Realisierungsansätze die Ausbildung zur Erlangung des spezialbibliothekarischen Kompetenzprofils beitragen kann.

Während in der traditionellen Hochschulausbildung die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen im Mittelpunkt des Studiums steht, verfolgt die Fachhochschule einen stärkeren **Anwendungsbezug**. Dieser manifestiert sich in studienintegrierten Praktika, praxisorientierten und teilnehmeraktiven Lehrveranstaltungsformen, in der Verknüpfung von Theorie und Praxis, bei der Gestaltung der Studieninhalte, in der angewendeten Hochschuldidaktik und der Praxisrelevanz der Prüfungen. Die anwendungsbezogene Lehre basiert auf induktiver Wissensvermittlung und versucht aus dem Konkreten, Exemplarischen heraus das Verständnis für das Allgemeine zu erreichen. Ein weiteres Ziel des Praxisbezugs ist die Erlangung von Problemlösungskompetenz, d. h. die Fähig-

---

<sup>1070</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen des Managing Director Technology der SLA zu den seit 1996 erzielten Fortschritten und den weiteren Zielen – Harris (2000).

keit zu vermitteln, Wissenschaft, Methoden und Techniken zur Lösung konkreter Probleme einzusetzen. Indem sich Theorie und Praxis eng aufeinander beziehen, kann das Verständnis der Lehrinhalte entscheidend gefördert und neben den Fachkenntnissen zugleich die Methodenkompetenz ausgebildet werden.

#### 7.4.1 Lernziele

Im folgenden soll ausgehend vom übergeordneten **Lernziel für die Ausbildung von Spezialbibliothekaren** der Kontext von Kompetenzen, detaillierten Lernzielen, Lehrinhalten, Lernkontrollen und Lernformen erläutert werden.

Generelles Lernziel der Ausbildung von Spezialbibliothekaren ist es, die Absolventen in die Lage zu versetzen, selbständig eine kleine wissenschaftliche Spezialbibliothek bzw. interne Informationseinrichtung zu leiten oder eigenverantwortlich darin mitzuarbeiten.

Aufgrund der bibliothekarischen und dokumentarischen Fachkenntnisse, der erlernten Methoden und Techniken, des Einblicks in die Praxis sowie der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen besitzen die Absolventen die Qualifikation:

- Ziele und Aufgaben der Informationseinrichtung kunden- und bedarfsorientiert zu definieren und kontinuierlich anzupassen;
- die optimale Informationsversorgung der Trägerorganisation aus internen und externen Informationsquellen und -medien zu gewährleisten und kundenorientierte Dienstleistungen anzubieten;
- die Informationseinrichtung unternehmerisch zu führen und alle Arbeitsabläufe effektiv und effizient zu organisieren.

Dieses Gesamt-Lernziel korrespondiert mit dem definierten Kompetenzprofil. Daraus folgt, daß die bestimmten Kompetenzen aus den Bereichen der methodisch-fachlichen, Wissenschafts-, IT-, Management-, unternehmensbezogenen sowie persönlichen und sozialen Kompetenz die Grundlage für die Formulierung der einzelnen Lernziele bilden.<sup>1071</sup> Dabei sind die vier Dimensionen der Kompetenzen zu berücksichtigen:

- Kenntnisse;
- Fähigkeiten und Fertigkeiten;
- Erfahrung;
- Haltung, Werte, (positive) Einstellung.

Die im einzelnen zu definierenden Lernziele unterscheiden sich darüber hinaus hinsichtlich der Taxonomie der Lernziele<sup>1072</sup>, die die nachstehende Tabelle vorstellt.

---

<sup>1071</sup> Allerdings ist zu berücksichtigen, daß nicht alle Kompetenzen über den Qualifizierungsweg der Ausbildung vermittelbar sind, wie in Kapitel 5 dargelegt wurde.

<sup>1072</sup> Taxonomie der Lernziele nach dem Pädagogen B. Bloom, zitiert nach: Carson/Carson/Phillips (1997), S. 70-71

Tabelle 27: Taxonomie der Lernziele (nach B. Bloom)<sup>1073</sup>

Lernziele	Lerninhalte	Lernkontrolle/Wiedergabe
<b>Kenntnisse</b>	gelernte Fakten	definieren, benennen, auflisten ...
<b>Verständnis</b>	Verständnis von Strukturen, Zusammenhängen	beschreiben, erklären, rekonstruieren
<b>Anwendung</b>	Einsatz, Anwendung der Kenntnisse	zeigen, ausführen, Kenntnisse übertragen
<b>Analyse</b>	Kenntnis der Elemente eines Konzeptes und Verständnis der Zusammenhänge	vergleichen, kalkulieren, analysieren
<b>Synthese</b>	Anwendung von Konzepten	organisieren, entwickeln, zusammensetzen
<b>Evaluation</b>	Bewertung von Konzepten	beurteilen, vorschlagen, kritisieren, bewerten

Die Ausbildung beginnt im Grundstudium mit der Vermittlung von Kenntnissen, die im Verlauf des Studiums über das Verständnis mindestens zum Level der Anwendungskennntnisse führen. Mit der Aufarbeitung der Erfahrungen aus der Praxisphase sollte das Verständnis der Zusammenhänge (Analyse) in den wesentlichen Studieninhalten erreicht sein. Aufgabe des Hauptstudium ist es, in den zentralen Studieninhalten mittels vertiefender Lehrveranstaltungen und durch den Studienschwerpunkt die Ebene der Synthese und der Evaluation zu erlangen. Zur Verdeutlichung folgt ein Beispiel aus dem Lehrgebiet Formale Erfassung.

Tabelle 28: Lernziele im Lehrgebiet Formale Erfassung

Lernziele	Lerninhalte	Lernkontrolle/Wiedergabe
		Der Studierende kann
<b>Kenntnisse</b>	Regelwerke	verschiedene Regelwerke und die Termini der formalen Erfassung benennen; die Kriterien der formalen Erfassung definieren
<b>Verständnis</b>	Entwicklung der Regelwerke	die geschichtliche Entwicklung der Regelwerke und ihre Anwendungsbereiche erklären
<b>Anwendung</b>	Anwendung eines Regelwerkes	die Erfassung eines Dokumentes gemäß RAK ausführen
<b>Analyse</b>	formale Erfassung im Verbundsystem	Datensätze im Verbundsystem analysieren, vergleichen, korrigieren und erfassen
<b>Synthese</b>	Aufbau einer Datenbank zur formalen Erfassung	selbständig eine Datenbank für die formale Erfassung von Dokumenten entwickeln
<b>Evaluation</b>	Bewertung von Software zur formalen Erfassung	Stärken/Schwächen von Software beurteilen und je nach Anforderung geeignete Systeme auswählen

<sup>1073</sup> Die Tabelle ist eine übersetzte und gekürzte Version des Originals in: Carson/Carson/Phillips (1997), S. 70-71

Während alle Studierenden über die Vermittlung in Pflichtfächern die Lernziele der ersten vier Ebenen erlangen, sind die letzten beiden Ebenen nur über die Teilnahme an vertiefenden Wahlpflichtfächern erreichbar.

Entsprechendes gilt für das Lehrgebiet Spezialbibliotheken.

**Tabelle 29: Lernziele im Lehrgebiet Spezialbibliotheken**

<b>Lernziele</b>	<b>Fach</b>	<b>Lernkontrolle/Wiedergabe</b>
		Der Studierende kann
<b>Kenntnisse</b>	Organisation des Informationswesens	die verschiedenen Typen von Informationseinrichtungen definieren
<b>Verständnis</b>		die Rolle der verschiedenen Typen von Bibliotheken und IuD-Einrichtungen mit ihren Aufgaben und Dienstleistungen erklären
<b>Anwendung</b>	Management	einen Fragenkatalog zur Erkundung von Spezialbibliotheken erarbeiten Spezialbibliothekare interviewen und die Ergebnisse aufbereiten und präsentieren
<b>Analyse</b>	von	Spezialbibliotheken hinsichtlich Auftrag, Bestand, Arbeitsweise, Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit usw. miteinander vergleichen
<b>Synthese</b>	Spezialbibliotheken	ein Leitbild für eine Spezialbibliothek entwerfen ein thematisches Web-Angebot für eine Informationseinrichtung entwickeln (Projekt/Diplomarbeit) ein Konzept für eine Planungsaufgabe erarbeiten (z. B. Informationsaudit, Kostenrechnung o. ä.)
<b>Evaluation</b>		Verbesserungsvorschläge hinsichtlich Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit usw. für eine Informationseinrichtung erarbeiten eine empirische Untersuchung oder eine Evaluation in einer Spezialbibliothek durchführen (Diplomarbeit)

Das Pflichtfach „Organisation des Informationswesens“ vermittelt allen Studierenden Kenntnisse zu allen Typen von Bibliotheken und IuD-Einrichtungen auf den ersten zwei Ebenen der Lernzieltaxonomie. Damit wird sichergestellt, daß jeder angehende Informationsspezialist, unabhängig welchen Studienschwerpunkt er im Hauptstudium wählt, Grundkenntnisse des gesamten BID-Spektrums inklusive des Bibliothekstyps Spezialbibliotheken erwirbt.<sup>1074</sup> Gleichzeitig bilden die hier erlernten Kenntnisse und ihr Verständnis die Basis auf der Interesse an einer Berufstätigkeit in Spezialbibliotheken entsteht. Nur die Teilnehmer des Studienschwerpunkts erlangen die Lernziele der höheren Ebenen (Anwendung, Analyse, Synthese und Evaluation). Die Tabelle weist ausschließlich Lernziele des Wahlpflichtfachs Management von Spezialbibliotheken sowie

<sup>1074</sup> Vgl. hierzu auch die Verbesserungsvorschläge von Judtih A. Siess für die amerikanische Ausbildung – Siess (1994), S. 14.

von möglichen Projekten und Diplomarbeiten im spezialbibliothekarischen Kontext aus; weitere ergänzende Wahlpflichtfächer des Schwerpunkts bleiben hier unberücksichtigt.

#### 7.4.2 „Lernkultur“ in der Ausbildung

Eine zukunftsorientierte Ausbildung wird neben der fachlichen Qualifikation zunehmend der Vermittlung der Schlüsselqualifikationen ein höheres Gewicht beimessen. Dieses Ziel ist weniger durch neue Lehrinhalte erreichbar, als über den Einsatz angemessener Lernformen (s. Kapitel 7.4.3) und ein gewandeltes Verständnis des Lernens, auch als „Lernkultur“<sup>1075</sup> bezeichnet. Eine veränderte „Lernkultur“ an der Ausbildungsinstitution

- hilft, den Lernerfolg in der Ausbildung zu verbessern;
- trainiert das „Lernen des Lernens“ als Voraussetzung für das lebenslange Lernen;
- unterstützt die Vermittlung der sozialen und persönlichen Kompetenz.

Voraussetzung für einen nachhaltigen **Lernerfolg** ist die Motivation der Studierenden, die mit der Transparenz der Lernziele steigt. Intrinsische Motivation setzt erstens voraus, daß die Studierenden wissen welche Kenntnisse, Fähigkeiten oder Erfahrungen sie in der Veranstaltung erwerben werden; d. h. die Lernziele müssen bekannt und transparent sein. Zweitens ermöglicht das Aufzeigen des konkreten Einsatzes der Kompetenz in der Berufspraxis den Praxistransfer; die Studierenden erkennen, wozu sie die Kompetenz benötigen. Dadurch können sie drittens die Relevanz der Kompetenz für ihr späteres Beschäftigungsfeld einschätzen.

Darüber hinaus wirken erkennbare Lernfortschritte motivierend. Studienbegleitende Prüfungen erleichtern den Studierenden die Selbsteinschätzung in jeder Studienphase. Dozenten können die Lernmotivation durch Hinweise auf erreichte Entwicklungsschritte und durch Lob guter Leistungen unterstützen. Die motivierende Wirkung der Praxisphasen<sup>1076</sup> läßt sich durch den Rückgriff auf die individuellen Praxiserfahrungen und -kontakte der Studierenden intensivieren.

Zugleich ist die Lehre um so erfolgreicher, je mehr sie die Studierenden ganzheitlich erfaßt und Möglichkeiten zur Identifikation mit den Lernzielen bietet. Diese Ziele lassen sich durch verschiedene Maßnahmen erreichen:

- über eine zielgruppenorientierte Vermittlung der Lehrinhalte, welche die Motivation der Studierenden, ihre Interessen und ihre Vorkenntnisse in den jeweiligen Studienphasen berücksichtigt;
- durch eine offene Lernatmosphäre, gemeinsame Ziele und eine positive Unternehmenskultur an der Ausbildungseinrichtung, die das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit dem Fachbereich stärkt;
- durch die Vorbildfunktion von authentischen Dozenten und innovativen Berufspraktikern;

<sup>1075</sup> Vgl. die Ausführungen zu „A culture of learning“ in: Carson/Carson/Phillips (1997), S. 68.

<sup>1076</sup> So kommen Christiane Mendgen und Christine Schneider bei der Befragung der Studierenden an der FH Darmstadt zu dem Ergebnis: „Übereinstimmend kann man den Meinungen der Studenten entnehmen, daß ihnen das Praktikumssemester neue Impulse für ihr Studium gibt und es insgesamt die Motivation steigert.“ – Mendgen/Schneider (1995), S. 55

Zu einer ähnlichen Einschätzung gelangt Ulrike Hessler in ihrer Untersuchung zur Studienmotivation der Studierenden an der FH Hannover. – Vgl. Hessler (1994)

- durch Praxiskontakte, die frühzeitige Integration in Berufsverbände und Arbeitsgemeinschaften sowie die Teilnahme an Tagungen.

Eine Studienstruktur mit vielfältigen Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten verlangt dem Studierenden mehr Eigenverantwortung ab. Mit der selbstbestimmten Organisation der Lern- und Studienziele beginnt das **Lernen des Lernens**. Wurden die Studierenden bisher oft in einer Art „Klassenverband“ mit weitgehend vorgeschriebenen Lehrinhalten durch das Studium geführt, so müssen die Studierenden nun bewußt entscheiden, welche Studienschwerpunkte sie wählen und welche Wahlpflichtfächer ihren individuellen Studienzielen am besten entsprechen. Die hohe Veränderungsdynamik der Informationsgesellschaft erfordert es, den Studierenden schon zu Beginn des Studiums eine geistige und soziale Grundhaltung zu vermitteln, sich stets für neue Herausforderungen und den Wandel offen zu halten. So stellt Hermann Leskien in seinem Statement an angehende Bibliothekare fest:

„Die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen muß [...] bereits während der Ausbildung geweckt und gepflegt werden. Wer lediglich passiv Wissen aufnimmt, wird sich längerfristig als unfähig erweisen, die Informationen, die für die Bewältigung der alltäglichen Aufgaben unverzichtbar sind, selbständig zu beschaffen. Die Bereitschaft zur Aufnahme von Wissen muß geradezu durch eine Wissensgier ergänzt werden.“<sup>1077</sup>

Mit dieser Einstellung verstehen die Studierenden das Studium als Basis für die lebenslange Erweiterung und Erneuerung ihrer Qualifikation. Sie erkennen die Eigenverantwortung für ihre persönliche Weiterentwicklung und adaptieren Methoden zum lebenslangen Lernen. Eine Verknüpfung zu Lehrinhalten wie Veränderungsmanagement, wie innovative Spezialbibliothekare<sup>1078</sup> es vorschlagen, bietet sich an. Eine Auseinandersetzung mit Veränderungsmanagement und dem lebenslangen Lernen dient der langfristigen Erhaltung der Berufsqualifikation des einzelnen.

Die Heranführung der Studierenden an das Lernen des Lernens erfolgt durch:

- die Bereitstellung von zusätzlichen, die Lehre unterstützenden Informationen auf dem Hochschulserver (z. B. Skripte und Übungsaufgaben);
- Anregung zur selbständigen Vertiefung der Kenntnisse, z. B. anhand von Internetquellen, Selbstlernkursen, AV-Medien usw.;
- die Aufforderung, die aktuelle Fachliteratur zu verfolgen und sich regelmäßig über neue Publikationen und relevante WWW-Informationsangebote zu informieren;
- die Beobachtung und Teilnahme an der fachwissenschaftlichen Kommunikation (z. B. durch die Subskription von elektronischen Listen) und den Aktivitäten der Berufsverbänden und Arbeitsgemeinschaften;
- die Einbeziehung von Fernlehre und Selbstlernprogrammen in die Lehre.

Die Integration der aufgezeigten Elemente in die Lehre ist geeignet, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und damit den Erfolg der Ausbildung zu sichern. Seitens der Dozenten ist eine Hochschuldidaktik einzusetzen, die neue Aspekte der Erwachsenenpädagogik und Lernpsychologie beachtet. So sollte das Lernen stärker auf den Vorkenntnissen und den Erfahrungen der Lernenden aufsetzen und die Studierenden mehr

<sup>1077</sup> Leskien (1995), S. 282

<sup>1078</sup> Der Berater zum Informationsmanagement Guy St. Clair betonte diese Forderung nachdrücklich bei seinem Gastvortrag zum Thema Veränderungsmanagement am Fachbereich IK am 04.12.98. Auch Lucy Lettis, Leiterin des „Business Information Services“ der Unternehmensberatung Andersen in New York, empfiehlt, Change management in der Ausbildung zu behandeln. – Vgl. Lettis (2000)

in die Mitgestaltung und Steuerung des Lernprozesses einbeziehen. Um die verschiedenen Lerntypen zu berücksichtigen und das Verständnis und das Behalten zu fördern, ist der Lernstoff „gehirngerecht“<sup>1079</sup> zu vermitteln.

In der Ausbildung von Informationsspezialisten nehmen die genannten Faktoren mehrere Funktionen wahr: erstens unterstützen sie die erfolgreiche Lehre, zweitens sind sie Beispiel und Training für die Vermittlungskompetenz und drittens stellen sie gleichsam eine Möglichkeit zur **Vermittlung der sozialen und persönlichen Kompetenzen** dar. Indem die Studierenden die Ausbildung als soziales System „erleben“, das die Bedürfnisse der Beteiligten (z. B. nach Anerkennung) im gleichberechtigten Umgang miteinander berücksichtigt, werden sie diese Einstellung zumindest teilweise adaptieren und auf die Berufspraxis übertragen. Damit ließe sich gleichzeitig die Schlußfolgerung von Gerd Paul aus seiner Untersuchung zu Leitung und Kooperation in Bibliotheken umsetzen:

„Eine der Chancen zur Verbesserung der institutionellen und professionellen Perspektiven im Bibliothekswesen besteht darin, die Arbeitsorganisation Bibliothek bewußt als *soziales System* zu verstehen, zu untersuchen und in Ausbildung und Praxis entsprechend aufzugreifen.“<sup>1080</sup>

Der praktische Einsatz der sozialen und persönlichen Kompetenz durch den Dozenten (als Vorbild), gekoppelt mit der Behandlung der Themen Mitarbeiterführung, Leitungsfunktion, Teambildung usw., führt zu einer Stärkung der Kompetenzen bei den Studierenden.

### 7.4.3 Lernformen der Ausbildung

Mit Übergang in die Informations- und Wissensgesellschaft muß sich auch die Hochschulausbildung der ansteigenden Informationsflut und dem Zuwachs an Wissen stellen. Die Verdoppelung des Wissens scheint sich kontinuierlich fortzusetzen und führt zu einem Anwachsen der zu vermittelnden Kenntnisse und Studieninhalte. Jedoch sind der permanenten Steigerung der Wissensvermittlung Grenzen gesetzt. So muß in der gegenwärtigen Situation und im Hinblick auf eine zukünftige Perspektive intensiv über geeignete Formen der Wissensvermittlung und des Lernens nachgedacht werden. Helmut F. Karner weist daraufhin, daß eine

„zeitgemäße Wissensvermittlung (z. B. in bezug auf naturwissenschaftliches Wissen), die sich der heute verfügbaren Multimedia-Elemente bedient, [...] herkömmlichen Methoden um den Faktor 10 überlegen“<sup>1081</sup>

sei. Auch wenn zweifelhaft ist, ob dieser Faktor auf die bibliothekarisch-dokumentarische Ausbildung übertragbar ist, wird doch deutlich, daß die vielfach noch dominante Veranstaltungsform der **Vorlesung**, die zwar den maximalen Einsatz des Dozenten fordert, aber seitens der Studierenden nur eine Behaltensquote<sup>1082</sup> von höchstens ca. 50 %

<sup>1079</sup> D. h., daß der Lernstoff sowohl für die Aufnahme durch die rechte Gehirnhälfte – „zuständig“ für die digitale Informationsaufnahme durch Sprache und analytisches Denken – als auch durch die linke Gehirnhälfte, z. B. über die analoge Aufnahme von Bildern, vermittelt wird. – Vgl. Birkenbihl (1992), S. 260-268

<sup>1080</sup> Paul (1999b), S. 1500 [Hervorhebung im Original]

<sup>1081</sup> Karner (1996), S. 126

<sup>1082</sup> Nach Erkenntnissen der Lernpsychologie können durchschnittlich die folgenden Prozentsätze der über die verschiedenen Lernkanäle aufgenommen Informationen erinnert werden: Lesen 10 %, Lesen + Hören 20 %, Lesen + Hören + Sehen 50 %, aktives Ausführen 90 %.

erreicht, keine effiziente Form der Wissensvermittlung darstellt. Aus der Perspektive der Lernpsychologie kann dem Problem durch die möglichst anschauliche Präsentation des Lernstoffs und durch teilnehmeraktive Elemente begegnet werden. Vorlesungen, Frontalunterricht und Vortrag sollten sich auf Lernsituationen beschränken, bei denen nicht auf Vorkenntnissen der Studierenden aufgesetzt werden kann. Andernfalls empfiehlt sich der **seminaristische Unterricht**, der inzwischen meist die Regelveranstaltungsform an Fachhochschulen darstellt. Der Versuch, das stetig wachsende Wissen durch einen gleichermaßen angereicherten Lernstoff zu vermitteln, führt vielfach zur Überhäufung der Studierenden mit Spezialkenntnissen bei denen oft gerade das Wesentliche untergeht. Das exemplarische Lernen scheint die einzige mögliche Antwort, oder wie Hermann Leskien es ausdrückt: „Denken ist wichtiger als Wissen“.<sup>1083</sup>

Bei vielen Lehrinhalten ist die Kombination von Theorie- und Praxisanteilen sinnvoll. **Praktische Übungen** als vom Dozenten geleitete Lehrveranstaltung finden, soweit sie edv-gestützt durchgeführt werden in entsprechenden Laboren statt, z. B. Online-Katalogisierung, Arbeit mit integrierten Verbundsystemen, Online-Retrieval und Internet-Recherchen. Je nach Aufgabenstellung können durch den Lehrenden max. acht bis zehn PC-Arbeitsplätze mit jeweils ein bis zwei Studierenden betreut werden.<sup>1084</sup> Darüber hinaus läßt sich der Anwendungsbezug in der Lehre durch die Integration oder das ergänzende Angebot von Praxiselementen in Seminaren oder Vorlesungen ausbauen: mit der Durchführung und Auswertung einer kleinen empirischen Untersuchung im Lehrgebiet Benutzerforschung/Statistik, der Teilnahme an Führungen in Bibliotheken, Erkundungen in Bibliotheken, dem Vergleich von Bibliotheks-Homepages usw. Die Einbindung von Lernformen wie Gruppenarbeit, Partnerarbeit, Moderation, Referat und Präsentation durch Studierende in die Lehrveranstaltungen unterstützen die teilnehmeraktive Aneignung von theoretischen Kenntnissen und trainieren gleichzeitig die persönliche und soziale Kompetenz.

**Projekte** und Praktika werden wegen des größeren Zeitumfangs i. d. R. als eigenständige Blöcke neben den Lehrveranstaltungen behandelt. Projektarbeit im Studium gewinnt in dem Maße an Bedeutung, in dem sich in der Arbeitswelt die Veränderung der organisatorischen Strukturen vollzieht. Die statische, dauerhafte, hierarchische Abteilungsstruktur wird zunehmend abgelöst durch flexible, dem Arbeitsauftrag und der Situation angepaßte Projekt- und Teamarbeitsgruppen mit wechselnder personeller Besetzung. Die zukünftigen Informationsspezialisten werden diesen Projekten und Teams nicht nur zuarbeiten, sondern je nach Aufgabenstellung in sie integriert sein oder auch leitende Funktion übernehmen. Die Vorteile des Einsatzes von Projektarbeit im Studium liegen einerseits im erzielbaren Praxisbezug und der Auflösung enger Lehrfächer zu einem größeren Kontext. Andererseits bieten Projekte einen idealen Rahmen für das Training von Schlüsselqualifikationen und kooperativen Arbeitsformen (wie zielorientiertes Arbeiten, Projektmanagement, Zeit-, Zielplanung, Teamarbeit, Moderation von Sitzungen, Entscheidungsfindung usw.). Voraussetzung für die Erreichung dieser Lernziele ist eine reale, praxisrelevante Aufgabenstellung mit zu erzielenden Ergebnis-

<sup>1083</sup> Leskien (1995), S. 282

<sup>1084</sup> Die Angaben basieren auf den Erfahrungen am Fachbereichs IK. Werden, wie z. B. an der FH Darmstadt üblich, bis zu 12 PCs eingesetzt, erfolgt die Betreuung durch einen Hochschullehrer und einen Laboringenieur. – Vgl. Zindel/Kharrati Asl (1995), S. 48

sen.<sup>1085</sup> Entsprechend dem Bedeutungszuwachs der Projektarbeit setzen mittlerweile mehr Studienangebote für Informationsspezialisten diese Lernform ein. Die Absolventenbefragung am Fachbereich IK bestätigte die Zielsetzung und den Zeitrahmen der bisherigen Studienprojekte mit einer Dauer von zwei Semestern.<sup>1086</sup> Neben einem umfangreichen Studienprojekt als festem Studienbestandteil ist die Integration zusätzlicher kleinerer Projekte in bestehende Lehrveranstaltungen denkbar.

In der strukturellen Veränderung der Ausbildung zeichnet sich in den USA, aber auch in Großbritannien und Dänemark der Trend zum steigenden **Einsatz selbständiger Lernformen** ab. Deutsche Studiengänge für Informationsspezialisten werden hingegen gegenwärtig von einem umfangreichen Stundenplan von Lehrveranstaltungen bestimmt, der kaum Zeitreserven für Formen des selbständigen Lernens zuläßt. Individuelles Lernen umfaßt das Studium der Fachliteratur, den Einsatz von Selbstlernmaterialien und -programmen als Multimedia, Video, CD-ROM, Computer based Training oder Telekurs und dient vor allem der Unterstützung oder themenzentrierten Vertiefung von Lerneinheiten. Für die verschiedensten Kompetenzbereiche existiert ein breites Angebot an Lernmedien, Offline- und Online-Kursen.<sup>1087</sup>

In der Ausbildung von Informationsfachleuten bietet sich insbesondere der Einsatz des Computer Based Training und der Fernlehre an, letztere vor allem in Form von Telekursen.

Unter **Computer Based Training** (im folgenden: CBT) versteht man eine Form

„des programmierten Lernens, bei dem rechnergestützte Programme die Lerneinheiten [...] präsentieren und die Eingaben der Benutzer auswerten.“<sup>1088</sup>

Der Begriff der **Fernlehre** subsumiert alle Arten der Lehre oder des Lernens bei denen der Lehrende und der Lernende räumlich von einander entfernt sind. Die klassische Form der Fernlehre wird bereits seit langem beim Fernstudium praktiziert: die Lehrbriefe werden per Post verschickt, ebenso werden Lernkontrollen und Fragen schriftlich bearbeitet. Präsenzphasen ergänzen i. d. R. das Lehrangebot und bieten in Form von Wochenendveranstaltungen zusätzliche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, der Diskussion von Fragen und Problemen und der Vorbereitung auf Prüfungen. Damit fangen sie gleichzeitig den großen Nachteil der Fernlehre auf – die Vereinzelung der Lernenden. Inzwischen werden die modernen IuK-Technologien auf die Fernlehre in Form von Telekursen übertragen. **Telekurse**<sup>1089</sup> bzw. Web Based Training, Distance Education via Internet oder internetbasierte Fernstudienkurse beinhalten als erstes konstitutives Element die Präsentation der Lernmaterialien, die von den Teilnehmern

---

<sup>1085</sup> Neben Kooperationen mit der Praxis stellt auch die Organisation eines Kongresses einen geeigneten Auftrag für ein Studienprojekt dar, so wie es bereits an der HBI Stuttgart und der FH Hannover praktiziert wurde. Planspiele, deren Zielerreichung ohne Konsequenz für die Projektgruppe ist, sind hingegen deutlich weniger wirkungsvoll.

<sup>1086</sup> Dabei wurde das Training der persönlichen und sozialen Kompetenzen etwas positiver bewertet als die Erreichung des Projektziels. – Vgl. Absolventenbefragung FB IK 2000 (2000), S. 12

<sup>1087</sup> Im Bereich Management können z. B. Videos und CDs zu den Themen Führungskompetenz, Telefonieren, Zeitmanagement usw. eingesetzt werden.

Ein Beispiel für den intensiven Multimedia-Einsatz in der Lehre zeigt das MEILE-Konzept der FH Deggendorf – vgl. URL: <http://www.fh-deggendorf.de/home/hpopp/meilep.html>.

<sup>1088</sup> Ratzek (1997), S. 26

<sup>1089</sup> Die Definition der neuartigen Lernform des Telekurses basiert auf Ausführungen von Rolf Schwermer, der seit 1998 Telekurse am Fachbereich IK für den Bereich der Technischen Redaktion entwickelt.

abgerufen und einzeln oder in Kleingruppen bearbeitet werden. Ergebnisse, Lösungen und Fragen gehen an ein Diskussionsforum, das zweite konstitutive Element eines Telekurses. Lernmaterialien und Diskussionsforum sind password-geschützt. Der Dozent beantwortet im Diskussionsforum die Fragen, kommentiert und korrigiert die Ergebnisse/Lösungen und stellt weiterführende Fragen. Derartige Kurse werden als moderiertes Lernen bezeichnet. Da die schriftliche Gruppenkommunikation zeitversetzt abläuft, spricht man vom asynchronen Verfahren. Der Vorteil der Telekurse liegt in der Flexibilität der Inhalte, Lernformen und -verfahren und der Möglichkeit, die verschiedensten Elemente zu integrieren: Texte, Bild, Ton, Multimedia, Internet Relay Chat (IRC) oder Videokonferenzen – vorausgesetzt die Teilnehmer verfügen über die technischen Voraussetzungen.<sup>1090</sup> Durch die vielseitige Darbietung des Lehrstoffes wird eine neue didaktische Qualität erreicht, die die unterschiedlichen Lerntypen besser berücksichtigt, die Lerninhalte anschaulicher und dadurch leichter und schneller verständlich vermittelt.

Das Angebot der Telekurse im BID-Bereich befindet sich erst im Aufbau, und derzeit setzen die wenigsten Online-Kurse die oben geschilderten Elemente ein.<sup>1091</sup> Mit fortschreitender Integration der technischen Innovationen ist mit einer qualitativen Verbesserung der Telekurse und einem wachsenden Angebot zu rechnen. Es ist zu erwarten, daß Telekurse nicht nur als umfassende Fernstudienangebote, sondern ebenfalls als Baustein der Aus- und Fortbildung von Informationsspezialisten an Bedeutung gewinnen werden. Die Lehrmaterialien und Skripte, die einige Dozenten an den BID-Fachbereichen über die Hochschulserver anbieten, könnten als Ausgangsbasis zur Entwicklung von Selbstlernkursen genutzt werden.

In der Ausbildung bietet sich der Einsatz von CBT und Telekursen unter folgenden Aspekten an:

- Das Lernen mit CBT und Telekursen kann für die Vertiefung, Wiederholung oder dem praktischen Üben von Lerninhalten verwendet werden und entlastet Seminare und Lehrveranstaltungen.<sup>1092</sup> Einerseits können den Studierenden zusätzliche Lernangebote offeriert werden, andererseits bieten sich für Studierende mit Lernproblemen bessere Übungs- und Wiederholungsmöglichkeiten.
- Die Studierenden erlangen Anwendungskennnisse der Instrumente und werden auf das „Lernen des Lernens“ vorbereitet.

---

<sup>1090</sup> Die Möglichkeiten eines Telekurses werden im Rahmen des Telekurs-Angebots des Fachbereichs IK in einer Probelektion demonstriert. – Vgl. URL: <http://telekurs.fh-hannover.de/>

<sup>1091</sup> Das Informationsangebot „Studieren im Netz“ weist zur Bibliothekswissenschaft die drei Fernstudienangebote mit netzbasierten Komponenten der HU Berlin und der Universität Koblenz-Landau sowie ein Übungssystem der FH Hamburg („Der schlaue Det, Tutorial zur Steigerung der Schlüsselqualifikation Bibliothekskompetenz“) nach. Der Suchbegriff Informationswesen führt zu neun Einträgen, darunter ein Online-Seminar der Universität Frankfurt (Oder) zur digitalen Gesellschaft, eine multimediale virtuelle Vorlesung zum Informationsmanagement der FH Deggendorf, die Ankündigung eines Lernsystems der FH Darmstadt zu Information und Dokumentation und der interaktive Telekurs der FH Hannover zur Typographie für Informationsfachleute. – Vgl. Studieren im Netz (2000)

<sup>1092</sup> Am FB Bibliotheks- und Informationswesen in Köln wurde im Wintersemester 1999/2000 ein Labor für betriebswirtschaftliche Anwendungen eingerichtet, und damit ein erster Schritt zur Integration von CBT in die neuen Curricula unternommen. – Vgl. Jansen (2000)

Als weitere Einsatzmöglichkeiten seien genannt: das Training von Recherchestrategien mit Lern- und Trainings-CDs der Datenbankanbieter (verfügbar z. B. für den Derwent World Patent Index) im Bereich der Informationsvermittlung oder das Einüben professionellen Telefonierens im Fach Kommunikation.

- Die Erfahrung mit verschiedenen Lernprogrammen vermittelt einen Eindruck der Möglichkeiten und Grenzen, von Qualitäts- und Evaluationskriterien für die Auswahl und den Einsatz in der Praxis.
- Im Falle von Lerninhalten, die nicht oder nicht mehr in der Ausbildung vermittelt werden, sondern als Eingangsvoraussetzung definiert bzw. selbstverantwortlich zu erlernen sind, substituieren die Angebote bisherige Lehrveranstaltungen.<sup>1093</sup>

Im Vergleich zu Deutschland wurden in anderen Staaten CBT und Fernlehre in größerem Umfang in BID-Studiengänge integriert.<sup>1094</sup> In Großbritannien unterstützt eine Zentralstelle die LIS-Ausbildungsinstitutionen beim Einsatz von CBT.<sup>1095</sup> In Dänemark führte 1997 eine Studienreform zu einer Umstrukturierung der Lehrformen; selbständige Lernformen ersetzen heute 20 % der zuvor durch Dozenten betreuten Lehre.<sup>1096</sup> Die teilweise Verschiebung des Studienpensums von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen auf das Selbststudium wirkt Ansätzen zur „Verschulung“ entgegen und stärkt die Eigenverantwortung der Studierenden.

Daraus ist abzuleiten, daß bei künftigen Studienreformen und der Restrukturierung von Curricula sowohl aus didaktischer als auch lernökonomischer Sicht selbständige Lernformen in größerem Umfang als bisher zu integrieren sind. Dabei muß den Studierenden der Umfang des erwarteten Arbeitseinsatzes konkret vermittelt werden.<sup>1097</sup>

**Praktika** spielen für das Ziel der Praxisorientierung im FH-Studium allein durch den erheblichen zeitlichen Umfang von sechs bis neun Monaten Gesamtdauer eine herausragende Rolle. Die unterschiedliche Verteilung und Dauer der Praktika in den verschiedenen bibliothekarischen und dokumentarischen Studiengängen<sup>1098</sup> legt nahe, daß unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Nach der hier vertretenen Auffassung und der Meinung einiger befragter Ausbildungsleiter in Praktikumsbibliotheken ist der Wert von Kurzpraktika für beide Seiten in Frage zu stellen. Die Studierenden lernen die Einrichtung nicht wirklich kennen, können nicht qualifiziert mitarbeiten und stellen für die Praktiker eher eine zusätzliche Belastung dar.

---

<sup>1093</sup> Denkbar ist eine derartige Lösung z. B. für Basis-Kenntnisse der EDV und der Textverarbeitung. Da die Mehrheit der Studienanfänger zukünftig über diese Kenntnisse verfügen wird und das Curriculum dringend entlastet werden muß, könnten die entsprechenden Einführungslehrveranstaltungen entfallen. Studienanfänger ohne diese Kenntnisse erlernen sie per CBT oder Telekurs. Weitere Einsatzbereiche sind Rechtschreibtraining, Sprachlernprogramme, geschäftliche Kommunikation usw.

<sup>1094</sup> Zur Situation in Großbritannien – vgl. Kinnell Evans (1998), S. 59

<sup>1095</sup> Die „Computers in Teaching Initiative“ (CTI) am „Centre for Library and Information Studies“ weist CBT-Programme zentral nach, stellt sie zur Verfügung, koordiniert die Kooperation zwischen Ausbildungsinstitutionen und veranstaltet Seminare und Workshops. – Vgl. Kinnell Evans (1998), S. 68

<sup>1096</sup> vgl. Pors (1998), S. 84

<sup>1097</sup> Das Curriculum der Fachhochschule in Deventer (Niederlande) weist z. B. für jedes Modul sowohl die Semesterwochenstunden für die betreuten Lehrveranstaltungen als auch den Aufwand für das Selbststudium aus.

<sup>1098</sup> In Köln ist ein Kurzpraktikum vor dem Studium vorgesehen. Die Ausbildungsinstitutionen in Hamburg, Leipzig und Stuttgart sehen im Grundstudium je zwei vier- bis sechswöchige, Potsdam ein achtwöchiges Praktikum vor. Das sechsmonatige Praktikum ist in den Ausbildungsinstitutionen (Ausnahme FH Hannover) jeweils das zweite Praktikum und liegt im vierten oder fünften Semester. An der FH Hannover ist das Praxissemester im vierten Semester und ein dreimonatiges Praktikum im siebten Semester zu absolvieren. Bei den übrigen Ausbildungsinstitutionen sind ab dem fünften Semester keine Praxisphasen mehr vorgesehen.

Geht man von einem integrierten Studiengang mit einer Spezialisierung im Hauptstudium aus, so fallen dem Praxissemester mehrere Funktionen zu:

- Einblick in die Berufspraxis;
- Anwendung gelernter Kenntnisse aus dem Grundstudium;
- Praxiserfahrung als Basis für die weitere Theoriebildung;
- Wahl bzw. Bestätigung der Spezialisierung im Studium (Studiengang/-richtung/-schwerpunkt).

Darüber hinaus kann die motivationssteigernde Wirkung des Praktikums auf die Studierenden innerhalb des Studienablaufs bewußt genutzt werden. Um den Studierenden einen tieferen Einblick in die Berufspraxis zu ermöglichen, sollten sie vor dem Praktikum umfangreiche Grundlagenkenntnisse erwerben. Diese können während der Praxisphase in der Anwendung trainiert werden und ermöglichen eine qualifizierte Mitarbeit in den Praxiseinrichtungen. Daher sollte das Praxissemester auf dem Grundstudium aufsetzen. Gleichzeitig stellt das Praxissemester eine wichtige Grundlage für das Hauptstudium dar: bei der Theoriebildung kann Bezug zu den praktischen Erfahrungen hergestellt werden, und die Aufarbeitung der Praxiserfahrung bietet einen Kontext zu neuen und zu vertiefenden Theoriekenntnissen.

Zur Gewährleistung der Praxisorientierung im gewählten Studienschwerpunkt empfiehlt sich ein weiteres Praktikum in einer der Spezialisierung entsprechenden Einrichtung am Ende des Hauptstudiums. Weitere Ausführungen zu diesem Spezialisierungspraktikum werden im Zusammenhang mit dem Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken behandelt (s. Kapitel 7.4.4).

Doch nicht allein die Durchführung von Praxisphasen garantiert den Praxisbezug. Erst die Vorbereitung, Aufarbeitung und kritische Reflexion der Praxiserfahrung führen die Studierenden auf die Lernebene, um die Praxis zu analysieren und zu einem kritischen, zukunfts- und problemorientierten Verständnis zu gelangen.

Im Vorfeld sind die Studierenden gegebenenfalls zu beraten, welche Art der Praktikumsstelle ihrer Spezialisierung am besten entspricht. Bei der Information über geeignete Einrichtungen reklamieren die Studierenden vielfach Datenbanken oder Listen über zurückliegende Praktika,<sup>1099</sup> deren Wert aber wegen der Vielzahl und des häufig variierenden Angebots an Praxisstellen sowie der ständig wechselnden Projekte nicht überschätzt werden darf. Die Suche und Bewerbung für das Spezialisierungspraktikum stellt bereits eine gewisse Vorbereitung auf die Arbeitsplatzsuche dar.

Die Aufarbeitung der Praktika kann in einem gemeinsamen Praktikumskolloquium aller Studierenden eines Studienganges/einer Studienrichtung erfolgen, in dem die Studierenden über ihre Praktikumsstelle, ihre Aufgaben oder bearbeitete Projekte, ihre Erfahrungen und Lernziele berichten. Da sich aus dem Praktikum der Spezialisierungsphase häufig die Diplomarbeit entwickelt, gehen individuelle Nachbereitung des Praktikums und Beratung zur Diplomarbeit teilweise ineinander über.

---

<sup>1099</sup> Dieser Wunsch wird häufig von den Studierenden am Fachbereich IK geäußert, ebenso wie z. B. an der FH Darmstadt. – Vgl. Mendgen/Schneider (1995), S. 60, 61

Wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Praktika bildet die Kooperation mit möglichst vielen Informationseinrichtungen.<sup>1100</sup> Im Hinblick auf die Spezialbibliotheken wird die Kooperation mit der Praxis in den Kapiteln 7.4.4 und 7.5 thematisiert.

Die Ausführungen zu den Lernformen verdeutlichen, daß Lehre sich nicht auf die Durchführung von Lehrveranstaltungen beschränkt. Um die Ziele und die entwickelten Visionen für die Qualifizierung von Informationsspezialisten zu realisieren und die Ansprüche an Kunden- und Qualitätsorientierung umzusetzen, ist die Lehre durch Tutoring, Coaching, Beratung und Mentoring<sup>1101</sup> zu ergänzen. Diese Formen des Lehrens/Lernens werden gegenwärtig im deutschen Hochschulsystem wenig beachtet, obwohl z. B. in den USA die intensive Betreuung der Studierenden durch den „academic advisor“ eine „organisatorische Voraussetzung für die Flexibilität und Zielstrebigkeit des amerikanischen Studiensystems“<sup>1102</sup> darstellt.

Beim **Tutoring** bestimmt der Lernfortschritt des einzelnen Studierenden das Lerntempo, z. B. indem Studierende bei der Durchführung selbständiger Lernphasen zusätzliche Unterstützung und Anleitung vom Dozenten erhalten.

Die **Beratung** (im engeren Sinn) gibt den Studierenden Hilfestellung bei konkreten Fragen zur Studienorganisation und der Wahl von Schwerpunkten, bei Lernproblemen, der Vorbereitung auf Prüfungen und der Durchführung der Diplomarbeit. Im weiteren Sinn umfaßt die Beratung von Studierenden aber gleichzeitig Elemente des Coaching. Die Aufgabe des Coach in der Ausbildung ist es, die Studierenden bei der realistischen Selbsteinschätzung sowohl ihrer intellektuellen Fähigkeiten als auch ihrer Persönlichkeit mit Stärken und Schwächen hinsichtlich der Gestaltung des Studiums zu unterstützen. Dieser ganzheitliche Ansatz stellt hohe Anforderungen an die persönliche und soziale Kompetenz des Dozenten. Eine derartige Beratung hilft den Studierenden im Bedarfsfall bei der Definition ihrer Studienziele, der Wahl anvisierter Berufsfelder sowie korrespondierender Studienschwerpunkte und unterstützt sie darin, ihren Weg zu finden und durch Lernen zielstrebig zu verfolgen.

Die Methode des **Mentoring** ist geeignet, den Übergang von der Ausbildung in die Praxis zu erleichtern, und wird in diesem Kontext in Kapitel 7.5 behandelt.

Die beschriebenen Lernformen sind natürlich nicht auf die Ausbildungssituation begrenzt und gewinnen im Hinblick auf das Ziel der „lernenden Organisation“ besondere Bedeutung: Die Vielfalt an Lernformen fördert das erfolgreiche Studium. Die Studierenden erleben die verschiedenen Lernformen und adaptieren sie, um in der Spezialbibliothek die „lernende“ und „lehrende Organisation“ zu verwirklichen.

---

<sup>1100</sup> Da in den USA die Integration von (Pflicht-)Praktika in die bibliothekarische Ausbildung fehlt, ist festzustellen, daß die Ausbildungsinstitutionen bemüht sind, den Praxisbezug über eine stärkere Zusammenarbeit mit den Berufsorganisationen herzustellen. Die SLA-Untersuchung führt dazu aus: „As stated by several respondents, the professional associations are able to provide the practitioner’s perspective for the present and future requirements of information professionals. [...] The ALA schools recommended that the associations work with schools to sponsor internship and mentoring programs whereas the international schools mentioned partnering on educational opportunities.” – Competencies for the special librarians of the 21<sup>st</sup> century (1998), S. 27

<sup>1101</sup> Zu diesen Lernformen vgl. auch die Ausführungen zu „A culture of learning“ in: Carson/Carson/Phillips (1997), S. 68

<sup>1102</sup> Heine (1999), S. 61

Die Dokumentation der erreichten Lernfortschritte im Studium erfolgt durch die bewertete Lernkontrolle in Form von Prüfungen. Der Trend zu studienbegleitenden Prüfungen und die empfohlene Einführung von Leistungspunktsystemen dienen der Transparenz des Studiums, dem Transfer von Studienleistungen beim Wechsel der Hochschule und vor allem der Beschleunigung des Studiums.<sup>1103</sup> Beide Maßnahmen sind im Hinblick auf die Studierenden geeignet, die erreichten Lernfortschritte zu dokumentieren, über Erfolge zu motivieren, Lerndefizite zu identifizieren und eine realistische Selbsteinschätzung zu ermöglichen.

Der Pluralismus an Prüfungsformen und Leistungsnachweisen sollte genutzt werden, um die für die Lerninhalte und -ziele passende Variante auszuwählen. Während ausschließlich reproduzierende Prüfungen weder den zu erlangenden Lernebenen (s. Kap. 7.4.1) entsprechen, noch Praxisbezug vermitteln, dienen Referate und Präsentationen, die Bearbeitung einer Planungsaufgabe u. ä. nicht nur dem Nachweis von Fachkenntnissen, sondern orientieren sich gleichzeitig an der Berufspraxis und trainieren Schlüsselqualifikationen. Für die praktische Anwendung des Gelernten eignen sich Prüfungsformen wie berufspraktische Übungen, z. B. bei der Arbeit mit dem Online-Verbundsystem, dem Aufbau einer Datenbank oder der Beurteilung einer Bibliothekssoftware, aber auch Hausarbeiten, z. B. bei der Bearbeitung und Aufbereitung eines komplexen Rechercheauftrages. Lernziele auf der Ebene der Analyse, Synthese und Evaluation lassen sich in Form mündlicher Prüfungen kontrollieren, z. B. indem sich die Studierenden mit Thesen argumentativ auseinandersetzen oder Konzepte entwickeln und beurteilen.

#### **7.4.4 Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken**

Da den Schwerpunkten des Hauptstudiums hinsichtlich der Qualifizierung für spezielle Berufsfelder ein hoher Stellenwert zukommt, wird im folgenden das Modell für einen Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken vorgestellt. Aus Gründen der besseren Anschaulichkeit wird das Konzept anhand eines konkreten Curriculums<sup>1104</sup> erläutert. Das Modell zeichnet sich durch große Flexibilität aus, läßt sich in bestehende Curricula einfügen und inhaltlich durch thematisch ähnliche Lehrveranstaltungen variabel ausgestalten.

Als Rahmenbedingung wird von einem Studienschwerpunkt ausgegangen, der auf einem (integrierten) Grundstudium aufsetzt. Das Grundstudium sollte so angelegt sein, daß es den Studierenden Kenntnisse über alle Arten von Bibliotheken und Informationseinrichtungen vermittelt, damit sie in der Lage sind, sich bewußt für die Spezialisierung in einem Arbeitsbereich zu entscheiden.

Der Studienschwerpunkt offeriert den Studierenden eine mögliche Form der Studienorganisation. Das hier vorgestellte Modell versteht sich als eine freiwillige, zusätzliche Spezialisierungsmöglichkeit, die ausschließlich auf Wahlpflichtfächern basiert. Daraus folgt, daß der Schwerpunkt die übergeordnete Studienorganisation und Prüfungsordnung nicht notwendigerweise tangiert. Diese Form der Subsumtion ist nicht zwingend,

---

<sup>1103</sup> Ebenso ist zu erwarten, daß Studierende frühzeitig Erfolg oder Mißerfolg des Studiums einschätzen können und eventuelle Studienabbrüche eher in den ersten Semestern erfolgen.

<sup>1104</sup> Grundlage des Modells bildet das im Studienjahr 2000 am Fachbereich IK gültige Curriculum für den Studiengang Bibliothekswesen.

ermöglicht aber ein großes Maß an Flexibilität in der Ausgestaltung und Veränderung der Studienschwerpunkte. Um die sich wandelnden Qualifikationsanforderungen zeitnah berücksichtigen zu können, sind offene Strukturen, die flexible Anpassung der Lehrinhalte und die Möglichkeit der Neuzusammenstellung von Fächern und Lehrveranstaltungen von Vorteil.

Die Studierenden können im Prinzip jederzeit entscheiden, ob sie eine Spezialisierung anstreben und wie sie diese individuell zusammenstellen. Derartige Studienschwerpunkte bieten die Möglichkeit, eine grundständige BID-Ausbildung (Ausbildung als „Generalist“) mit einer parallelen Zusatzqualifikation (Ausbildung als „Spezialist“) zu kombinieren. Das erfolgreiche Absolvieren des Studienschwerpunktes ist durch ein einfaches Punktesystem<sup>1105</sup> zu ermitteln und führt zur Ausstellung eines Zusatzzertifikats neben dem regulären Abschlußzeugnis. Mit dem Erwerb der Zusatzqualifikation verbessern die Absolventen ihre Chancen auf einem Sektor des Arbeitsmarktes, ohne sie im gesamten BID-Bereich zu schmälern.

Der Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken soll auf Funktionen in Spezialbibliotheken und internen Informationsabteilungen von Trägerinstitutionen jeder Art vorbereiten. Der Schwerpunkt orientiert sich an der gegenwärtigen Situation der Spezialbibliotheken, bezieht aber gleichermaßen den fortschreitenden Trend der Integration von Dokumentationsstelle und Bibliothek zur Informationsabteilung und die wachsende Bedeutung des Wissensmanagements ein. Da in einigen Organisationen mit der Ablösung der Spezialbibliothek durch dezentral arbeitende Informationsspezialisten zu rechnen ist, wird der Studienschwerpunkt auch diese Arbeitssituation berücksichtigen.

Der Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken untergliedert sich in zwei Bestandteile:

- Der **Kernbereich** umfaßt die unverzichtbaren Bestandteile des Schwerpunktes: das Wahlpflichtfach „Management von Spezialbibliotheken“ und das Praktikum in einer Spezialbibliothek oder einer internen Informationsabteilung. Dieser Kern bildet die Voraussetzung für die Anerkennung des Studienschwerpunktes.
- Der **Ergänzungsbereich** stellt eine sinnvolle Komplettierung des Schwerpunktes durch weitere Wahlpflichtfächer dar. Ebenso können ein thematisch passendes Studienprojekt und/oder eine entsprechende Diplomarbeit in den Ergänzungsbereich eingebracht werden.

---

<sup>1105</sup> Das am Fachbereich IK angewendete Punktesystem sieht für jeden erbrachten Bestandteil eine ausgewiesene Punktzahl vor. Im Falle wechselnder Lehrinhalte mit unterschiedlicher Relevanz für den Schwerpunkt wird ein Spielraum (z. B. 0-10 Punkte) angegeben (s. Tabelle 30: Übersicht über den Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken, letzte Spalte).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur des Studienschwerpunktes.<sup>1106</sup>

**Tabelle 30: Übersicht über den Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken**

Übersicht über den Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken				
		Wahlpflichtfach/Inhalte	Semester	Punkte
<b>Kern</b>	1	Management von Spezialbibliotheken	V/VI	30
	2	Praktikum in einer Spezialbibliothek oder internen Informationseinrichtung	VII	20
<b>Ergänzung</b>	3	Projekt	V/VI	0-20
	4	Ausgewählte Fragen der Informationsvermittlung	VI	10
	5	Informationsbeschaffung aus Wirtschaftsdatenbanken	V	10
	6	EDV-Anwendungen in kleineren Bibliotheken	VI	10
	7	Ausgewählte Fragen der inhaltlichen Erschließung	V/VI	10
	8	Kommunikationstechniken	III/V	10
	9	Praktische Benutzerforschung	V	10
	10	Wissenschaftskundlicher Vertiefungsbereich	III	10
	11	Datenbankprogrammierung	V/VI	0-10
	12	Praktische Informatik	V/VI	0-10
	13	Ausgewählte Fragen der Informatik	III/V	0-10
	14	Diplomarbeit	VIII	0-10

Im Studienschwerpunkt werden folgende Fähigkeiten/Kenntnisse vermittelt:

- methodisch-fachliche Kompetenz für Spezialbibliotheken (s. Tabelle Punkt 1-2)
- Schlüsselqualifikationen, vor allem Fähigkeiten in Kommunikation (s. Tabelle Punkt 1, 3, 8)
- Managementkompetenz (s. Tabelle Punkt 1, 3)
- IT-Kompetenz (s. Tabelle Punkt 6, 11-13)

Weitere Ergänzungen der Kompetenzen sind durch entsprechende Veranstaltungen sinnvoll (s. Tabelle Punkt 4, 5, 7, 9, 10).

Zentrale Bedeutung im Konzept des Studienschwerpunktes kommt dem Kern-Wahlpflichtfach „**Management von Spezialbibliotheken**“ zu, das als Modell vorgestellt wird. Die Lehrveranstaltung ist als Seminar mit insgesamt vier Semesterwochenstunden anzusetzen. Im folgenden werden die Lernziele und -inhalte des Seminars im Detail dargelegt.

Zu Beginn der Veranstaltung sollten die Gründe für die Wahl des Studienschwerpunktes, die Vorstellungen und Erwartungen sowie konkrete Interessen der Studierenden (z. B. mittels Moderationstechnik) ermittelt werden.

<sup>1106</sup> Die aufgelisteten Wahlpflichtfächer, die derzeit alle einen Umfang von vier Semesterwochenstunden haben, sind dem Curriculum des Fachbereichs IK (Stand Sommersemester 2000) entnommen, besitzen aber nur Beispielcharakter. Die vierte Spalte der Tabelle nennt das Studiensemester, in dem die Veranstaltung angeboten wird.

Einführende Referate des Dozenten zu den nachgenannten Themen dienen der Vermittlung der theoretischen Kenntnisse als Grundlage für weitere Lernschritte:

- Geschichte und Entwicklung des Bibliothekstyps;
- Situation der Spezialbibliotheken in der deutschen Bibliothekslandschaft;
- Definition, Aufgabe und Besonderheit des Bibliothekstyps;
- Bedeutung von Arbeitsgemeinschaften, Kooperationen und Netzwerken;
- Überblick über die Typen von Spezialbibliotheken differenziert nach Trägerinstitutionen und Fachgebieten.

Um den Praxisbezug herzustellen und die Schlüsselqualifikationen der Studierenden durch teilnehmeraktives Lernen zu fördern, bilden sogenannte Erkundungen von Spezialbibliotheken den Mittelpunkt der Veranstaltung. Die Vorbereitung der Erkundung erfolgt in einzelnen Schritten:

- Die Studierenden wählen (einzeln oder in Kleingruppen) einen Typ Spezialbibliothek und ermitteln in Rücksprache des Dozenten eine Erkundungsbibliothek.
- Die Studierenden werden für die Kontaktaufnahme mit der Erkundungsbibliothek, die Durchführung von Interview und Erkundung sowie die Aufbereitung des Ergebnisses als Präsentation (auch unter kommunikativen Aspekten) durch den Dozenten angeleitet.
- Auf Basis der theoretischen Kenntnisse erarbeiten die Studierenden in Gruppenarbeit arbeitsteilig einen Fragenkatalog für die Erkundung.
- Der Fragenkatalog wird im Plenum ergänzt, von einem Team redaktionell bearbeitet und bildet einen Leitfaden für die Erkundungen. Auf Wunsch steht er den Interviewpartnern vorab zur Verfügung.

Die Durchführung der Erkundung umfaßt:

- die Kontaktaufnahme der Studierenden mit den Ansprechpartnern in den Bibliotheken, Erklärung ihres Anliegens und Vereinbarung eines Erkundungstermins;
- den Besuch der studentischen Kleingruppen in der Bibliothek, die Durchführung von Interview und Bibliothekserkundung.

In der nächsten Phase des Seminars wird die analytische Lernebene angesprochen.

- Die Studierenden bereiten die Ergebnisse der Erkundung (Informationen, Eindrücke usw.) auf und erstellen eine Präsentation.
- Die einzelnen Bibliothekstypen (Behörden-, Museumsbibliotheken usw.) werden durch ein oder zwei Beispiele repräsentiert und in möglichst anschaulichen Referaten im Plenum vorgestellt.
- Anhand der Beispiele arbeitet der Dozent im Unterrichtsgespräch Besonderheiten der jeweiligen Typen von Spezialbibliotheken heraus.
- Aufgrund der gesammelten Erfahrungen können die Studierenden die Bibliotheken hinsichtlich Auftrag, Bestand, Arbeitsweise, Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit usw. miteinander vergleichen und die Unterschiede im Plenum diskutieren.
- Im Kontext zu den Präsentationen ergänzt der Dozent zusätzliche Informationen zu aktuellen Entwicklungen.

Auf Basis des Einblicks in die Berufspraxis und des vertieften Verständnisses werden anschließend verstärkt Managementkenntnisse vermittelt, die in der Praxis oft zu kurz

kommen. Da auf Vorkenntnissen der Studierenden aufgesetzt werden kann (teilweise Kenntnisse aus dem Grundstudium oder dem ersten Praktikum, vor allem aber Erfahrungen aus den Erkundungen), bietet sich eine gemeinsame Erarbeitung der Lerninhalte im Seminar an, komplettiert durch kurze Referate des Dozenten. Themen dieses Veranstaltungsteils sind z. B.:

- Bedeutung einer internen Informationspolitik in Organisationen und organisatorische Einbindung von Informationsabteilungen;
- Ansätze des Informations- und Wissensmanagements in Organisationen;
- Auftrag und Leitbild von Spezialbibliotheken;
- Management durch Kontakte (Managing by walking around);
- Marketing, Öffentlichkeitsarbeit;
- Kundenorientierung, Kundenprofile;
- Konzeption von Informationsdienstleistungen;
- Kosten- und Leistungsrechnung;
- Qualitätsmanagement;
- Arbeitsorganisation.

Geeignete Anknüpfungspunkte werden für die Anwendungsorientierung und die praktischen Übungen genutzt. Praxisbezüge lassen sich anhand der folgenden Themen darstellen:

- Preiskalkulation für eine Informationsdienstleistung;
- Erstellung eines Leitbildes (z. B. für die Erkundungsbibliothek);
- Analyse der Kundenprofile (anhand von Modellen bzw. der erkundeten Bibliotheken);
- Planspiele zu konkreten Aufgaben z. B.: Einführung eines Bibliothekssystems, Kostenrechnung, Zusammenlegung von zwei Bibliotheken, Erwägung von Outsourcing usw. (gleichzeitig als Prüfungsvorbereitung geeignet);
- Praktische Arbeit mit dem Informationssystem „Forum Spezialbibliothek“ (Einsatz von Mailinglisten, Kontakte zu Arbeitsgemeinschaften, Spezialbibliotheken mit Informationsangeboten im Internet usw.);
- Aufzeigen von Möglichkeiten der Fortbildung, des selbständigen Lernens, der Netzwerke und Hinweise auf deutsche und englischsprachige Fachliteratur.

Neben der bewerteten Lernkontrolle sollten alle Studierenden bereits im Verlauf der Veranstaltung ein zentrales Lernziel erlangen: ihre individuelle Einstellung zur Arbeit als Spezialbibliothekar. Denn wie Wilfred Ashworth bemerkt:

“It is fortunate that special librarianship is usually liked or disliked, with no half measures; so that even a brief period in this kind of post is enough to enable an individual to decide whether to continue in it.”<sup>1107</sup>

Jedoch ist diese Entscheidung der Studierenden – anders als Ashworth es beschreibt – bereits während des Studiums und nicht erst in der Berufspraxis zu treffen. So sind im Verlauf der Veranstaltung wiederholt die Anforderungen an Spezialbibliothekare hervorzuheben, Möglichkeiten zur Identifikation zu schaffen und die Studierenden zur individuellen Auseinandersetzungen mit dem Qualifikationsprofil aufzufordern.

---

<sup>1107</sup> Ashworth (1979), S. 106

Dazu bieten sich folgende Maßnahmen an:

- eine Veranstaltung mit ehemaligen Absolventen des Studienschwerpunkts, die über ihre Berufstätigkeit in Spezialbibliotheken, die Anforderungen, ihren Berufseinstieg, Erfahrungen usw. berichten und den Studierenden individuelle Fragen beantworten;<sup>1108</sup>
- Diskussionen, Planspiele und Szenarien<sup>1109</sup>, eventuell Rollenspiele;
- die Aufforderung an die Studierenden, ihren individuellen konkreten „Wunsch“-Arbeitsplatz zu beschreiben;
- gegebenenfalls eine individuelle Beratung der Studierenden, um die Qualifikation für das Berufsfeld Spezialbibliotheken zu klären.

Die vorgestellte Konzeption zeigt, daß die Lehrveranstaltung eine Synthese darstellt aus:

- einem Seminar, in dem der Dozent eigene Referate kombiniert mit Methoden der Moderation, des sogenannten Unterrichtsgesprächs und der Plenumsdiskussion, in dessen Mittelpunkt aber die Präsentationen der Studierenden stehen;
- einer umfangreichen selbständigen Arbeit der Studierenden außerhalb der Seminartermine;
- einer individuellen Betreuung und Beratung der Studierenden.

Die studentischen Präsentationen sind als Prüfungsgegenstand wenig zweckmäßig.<sup>1110</sup> Eine mündliche Prüfung anhand eines Fallbeispiels, möglichst als Gruppenprüfung von zwei bis drei Personen, ist besser geeignet, erlerntes Wissen, vernetztes Denken, Planen und Handeln – also die operative und strategische Qualifikation der angehenden Spezialbibliothekare – zu beurteilen.

Das **Praktikum in einer Spezialbibliothek** bildet den zweiten Kernbestandteil des Studienschwerpunkts. Die Bedeutung des Praktikums ist im Hinblick auf die folgende Diplomarbeit und als günstiger Ausgangspunkt<sup>1111</sup> zum Start in die Berufstätigkeit nicht zu unterschätzen. So sollte die Praxisstelle hinsichtlich ihrer Größe, der Art der Trägerinstitution und dem Fachgebiet mit dem Interesse des Studierenden korrespondieren. Entsprechend aufwendig gestaltet sich der Auswahl- und Bewerbungsprozeß (insbesondere bei Informationseinrichtungen im Ausland), der gegebenenfalls mittels Beratung durch den Dozenten zu unterstützen ist.

---

<sup>1108</sup> Der identische Erfahrungshintergrund von Vortragenden und Studierenden erleichtert die Kommunikation und die Identifikation. Die Erfahrungsberichte untermauern die Authentizität der durch den Dozenten vermittelten Lehrinhalte. Aus der Perspektive der persönlichen Erfahrung wird die Bibliothek als soziales System gesehen. Die Referenten sollten über Engagement und Motivation verfügen, aus verschiedenen Trägerinstitutionen kommen und mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sein (OPL, Aufbau einer Bibliothek, Umstrukturierung, dezentrale Informationsarbeit usw.).

<sup>1109</sup> In Anlehnung an Fallbeispiele, wie sie Guy St. Clair zum Thema OPL publiziert, werden die Studierenden aufgefordert, zu Problemen und Veränderungen (drastische Etatkürzungen, Einführung von Outsourcing, Umstellung auf Profitcenter usw.) Positionen zu beziehen. – Vgl. St. Clair (1998b)

<sup>1110</sup> Aufgrund der Verschiedenheit der erkundeten Informationseinrichtungen und den unterschiedlich umfangreichen Informationen lägen der Prüfungsleistung Referat ungleiche Voraussetzungen zugrunde. Außerdem ist die Diskussionsbereitschaft der Zuhörer bei benoteten Präsentationen deutlich geringer als ohne Bewertungsdruck.

<sup>1111</sup> Einerseits ergibt sich für einzelne Praktikanten ein Stellenangebot an der Informationseinrichtung (insbesondere in der Wirtschaft), andererseits resultiert aus erfolgreichen Praktika häufig eine Empfehlung oder die Vermittlung von Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern.

Die Lernziele dieses Praktikums gehen über die Ebene der Anwendungskenntnisse (des ersten Praktikums) deutlich hinaus und betreffen die Ebene der Analyse, Synthese, teilweise bis zur Evaluation. Im Vorfeld werden Inhalte, konkrete Projekte und Aufgabebereiche abgesprochen, die die Studierenden während des Praktikums allein oder im Team bearbeiten. Dabei ist das vernetzte Denken bei der Entwicklung von Konzepten auf Basis der erlernten Kenntnisse ebenso gefordert wie das Training der Schlüsselqualifikationen. Von diesem Praktikum profitieren nicht nur die Studierenden, sondern auch die Praxis. Gerade Spezialbibliotheken mit wenigen Personalstellen können Projekte oder Sonderaktionen häufig nur mit externer Unterstützung realisieren.<sup>1112</sup> Inzwischen bieten zunehmend mehr Spezialbibliotheken Praktika an, und auch OPLs wissen das aktuelle Fachwissen der Praktikanten zu schätzen, die sie durchaus zeitweise vertreten.<sup>1113</sup> Vielfach ergibt sich im Verlauf der Praxisphase ein Diplomarbeitsthema in Kooperation mit der jeweiligen Informationseinrichtung.

Neben diesen beiden unverzichtbaren Kernelementen werden die übrigen Kompetenzen des Anforderungsprofils im Studienschwerpunkt durch die Selektion geeigneter **Ergänzungsfächer** aus einem breiten Angebot von Wahlpflichtfächern erworben. Diese Wahlpflichtfächer, die allen Studierenden offen stehen, vermitteln vertiefte Kenntnisse z. B. in den Bereichen der Informationsvermittlung (Wirtschaftsdatenbanken o. ä.), der inhaltlichen Erschließung, der EDV-Anwendungen, Kommunikation, der Benutzerforschung oder der Wissenschaftskunde. Der Wahl der Ergänzungsfächer sollte eine Informationsveranstaltung zum Studienschwerpunkt vorausgehen mit dem Ziel, den Kontext zwischen dem Anforderungsprofil und der Vermittlung der Kompetenzen in den Ergänzungsfächern aufzuzeigen. Bei Bedarf sind einzelne Studierende individuell zu beraten. Darüber hinaus können bei Interesse weitere Wahlpflichtfächer gewählt werden. Ohne Bezug zum Studienschwerpunkt fließen sie aber nicht in die Berechnung ein.<sup>1114</sup>

Ähnliches gilt für die **Projektarbeit**, die nur dann für den Studienschwerpunkt bewertet wird, wenn die bearbeiteten Themen und Aufgaben Relevanz für die spezialbibliothekarische Arbeit aufweisen.<sup>1115</sup> Es sollte aber nicht versäumt werden, die Studierenden darauf hinzuweisen, daß die Arbeitsform der Projektarbeit, unabhängig vom Thema, von großer Bedeutung für ihr späteres Berufsfeld ist, vor allem im Hinblick auf den Trend zur dezentralen Informationsarbeit.

Letztlich ist auch die **Diplomarbeit** ein Ergänzungsmodul des Schwerpunktes. Die intensive Beschäftigung mit dem zukünftigen Berufsfeld im Verlauf des Studienschwerpunktes führt die meisten Studierenden zur Wahl eines spezialbibliothekarischen Themas.

---

<sup>1112</sup> Beispiele für Projekte und Sonderaktionen, die von Studierenden im Hauptstudium während des Praktikums bearbeitet werden sind die Durchführung einer Kundenbefragung, das Testen neuer Datenbanken, die Einarbeitung besonderer Bestände, die Erprobung neuer Bestellverfahren, die Reorganisation des Geschäftsganges u. ä.

<sup>1113</sup> Vgl. hierzu den Erfahrungsbericht von Angela Graf, in dem sie die von Praktikanten bearbeiteten Projekte in einer Hamburger Instituts-OPL beschreibt. – Vgl. Graf/Kostorz (1999)

<sup>1114</sup> So sind z. B. am Fachbereich IK die Wahlpflichtfächer „Preußische Instruktionen“ oder „Verwaltung historischer Bestände“ nicht für den Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken anrechenbar.

<sup>1115</sup> Um die unterschiedliche Relevanz für den Studienschwerpunkt auszudrücken, können in dem Punktsystem am Fachbereich IK 0-20 Punkte vergeben werden.

Die folgende Liste veranschaulicht die Bandbreite der Diplomarbeitsthemen:<sup>1116</sup>

- Evaluation einer Spezialbibliothek;
- empirische Untersuchung zu One-Person Libraries;
- Vorschläge für ein Qualitätsmanagement-System in der Informationszentrale einer Firma;
- Aufbau eines Informationssystems für Spezialbibliothekare;
- Entwicklung eines Web-Angebotes für eine spezialbibliothekarische Arbeitsgemeinschaft;
- Aufbau einer internen Datenbank für eine Spezialbibliothek;
- Reorganisation der Erwerbung durch Einsatz von E-Commerce in einer internen Informationseinrichtung;
- EDV-Einsatz in Spezialbibliotheken;
- Untersuchung der Situation von Kunst- und Museumsbibliotheken.

Um auch hier die Selbstverantwortung zu stärken, sollten sich die Studierenden selbstständig oder durch beratende Unterstützung ein Thema wählen. Bei entsprechend umfangreichen Themen sind gemeinsame Diplomarbeiten von bis zu drei Studierenden sinnvoll. Innerhalb der dreimonatigen Bearbeitungszeit bietet der Prüfer für „seine“ Diplomanden Gruppentreffen (z. B. alle drei Wochen) und bei Bedarf individuelle Beratung an. Die Diplomprüfung sollte ein Kolloquium mit einer ausführlichen Diskussion der Ergebnisse der Arbeit umfassen.

Die elektronische Veröffentlichung gut beurteilter Diplomarbeiten auf dem Hochschulserver eröffnet den Studierenden die Chance, ihre Arbeiten einer größeren Öffentlichkeit zu präsentieren.

Spätestens in der Endphase der Diplomarbeit oder nach deren Abgabe orientieren sich die meisten Studierenden auf dem Arbeitsmarkt und leiten damit den Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit ein.

## 7.5 Von der Ausbildung in die Praxis

Mit dem sich wandelnden Verständnis des Auftrags der Hochschulen erhält das Ziel der „Berufsbefähigung“ der Studierenden zentrale Bedeutung. Infolgedessen richten sich die hochschulpolitischen Überlegungen zunehmend auch auf die Übergangsphase von der Hochschule in den Beruf.<sup>1117</sup> Es stellt sich die Frage, durch welche Maßnahmen der Wechsel vom Hochschul- in das Beschäftigungssystem für die Absolventen erfolgreich gestaltet werden kann. Einerseits wird z. B. vom Wissenschaftsrat<sup>1118</sup> ein ganzheitlicher Ansatz vertreten, der die Ziele und Inhalte der Berufsvorbereitung in den gesamten Verlauf des Studiums, die Studieninhalte und Lehrveranstaltungen integriert wissen will. Andererseits konzentrieren sich die Maßnahmen der Hochschulen gegenwärtig stärker darauf, die Endsemester und Absolventen in der Übergangsphase nach dem Diplom und vor Antritt der Berufstätigkeit durch spezifische Informationsangebote zu

<sup>1116</sup> Die genannten Themenbereiche sind Beispiele für am FB IK erarbeitete Diplomarbeiten (keine konkreten Titel).

<sup>1117</sup> Vgl. hierzu die Publikation des Wissenschaftsrates: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschul- ausbildung und Beschäftigungssystem (1999).

<sup>1118</sup> vgl. Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999), S. 68

unterstützen. Ohne Zweifel können die letztgenannten Veranstaltungen als Einzelmaßnahmen eine unzureichende Berufsorientierung des Studiums nicht kompensieren.

Für die Fachhochschulen im allgemeinen und die informatorischen Studiengänge im besonderen ist der erstgenannte Ansatz seit langem programmatisches Ziel. Durch die traditionell starke Berufsorientierung in den bibliothekarischen Studiengängen und die Integration von Praxisphasen wird die Ausbildung dem Anspruch grundsätzlich gerecht. Aber auch in den Lehrveranstaltungen sollten die Lehrenden den Lernstoff stärker vor den Studierenden legitimieren und zwar sowohl im Hinblick auf das Studienziel als auch die Berufspraxis, da ein als sinnvoll eingestuftes Lerninhalte mit größerer Motivation erlernt wird. Die Realisierung des Anwendungsbezugs im Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken wurde in Kapitel 7.4.4 dargestellt.

Im folgenden werden Möglichkeiten vorgestellt, die den Absolventen den Eintritt in die Berufstätigkeit erleichtern können. Dabei wird davon ausgegangen, daß diese Maßnahmen auf der fortlaufenden Praxisorientierung des Studiums aufsetzen und diese sinnvoll ergänzen.

Ein Aspekt des Praxisbezuges stellen die Diplomarbeiten dar, deren Potential jedoch bisher selten ausgeschöpft wird. Von der Veröffentlichung ausgewählter **Diplomarbeiten** oder der Vorstellung der Arbeiten bei Tagungen oder spezialbibliothekarischen Treffen profitieren sowohl die arbeitssuchenden Absolventen, indem sie Gelegenheit erhalten, ihre Diplomarbeit zu „vermarkten“, als auch die Berufspraxis durch die Information über neue Entwicklungen. Das „Innovationsforum“ und das „Newcomer Forum“ der Bibliothekar- und Dokumentartage sind erfolgreiche Ansätze in dieser Richtung. Im Rahmen des Studienschwerpunkts Spezialbibliotheken an der FH Hannover werden die Studierenden ermuntert, herausragende Arbeiten in spezialbibliothekarischen Foren zu präsentieren. Die Rolle des Dozenten beschränkt sich jedoch auf die eines Beraters, der vorschlägt, motiviert und Kontakte vermittelt; die Aktivität selbst sollten aber die Studierenden übernehmen.

Auf den besonderen Stellenwert von **Netzwerk-Kontakten** für Spezialbibliothekare wurde mehrfach hingewiesen. Auch die Tatsache, daß die meisten One-Person Librarians als Berufsanfänger in einer OPL starten,<sup>1119</sup> also noch keine Gelegenheit hatten die für sie so wichtigen Kontakte zu anderen Bibliotheken, Kollegen, Arbeitsgemeinschaften und Verbänden aufzubauen, belegt die Notwendigkeit, bereits bei den Studierenden des Studienschwerpunkts die Mitwirkung an Netzwerken zu fördern. Da eine möglichst frühzeitige Einbindung in die berufsständischen Strukturen den Berufseinstieg gleichfalls erleichtert, sollte dieser Aspekt gegen Ende der Ausbildung verstärkte Beachtung finden. Seitens der Ausbildungsinstitutionen bietet sich die Einrichtung eines regionalen Arbeitskreises für Spezialbibliothekare an, der sich sowohl an Praktiker als auch an Studierende, Diplomanden und Absolventen wendet. Dieser bildet ein ideales Forum für den Erfahrungsaustausch von Spezialbibliothekaren, die Präsentation und Diskussion innovativer Diplomarbeiten und die Kontaktpflege zwischen Ausbildung und Praxis.<sup>1120</sup>

---

<sup>1119</sup> Dieses Resultat ergab die OPL-Untersuchung in Hannover. – Vgl. Gläser/Heckmann (1997), S. 155

<sup>1120</sup> Beispiele derartiger Kooperationen zwischen Ausbildungsinstitutionen und Arbeitskreisen existieren an der HBI Stuttgart mit dem AKI Stuttgart, der FH Köln und dem AKI Rheinland. Am Fachbereich IK in Hannover bestehen der Online-Arbeitskreis und seit 1999 ein Arbeitskreis für Spezialbibliothekare.

Weitere Alternativen sind die Kooperation mit bestehenden Arbeitsgruppen, die Einladung von Spezialbibliothekaren zu besonderen Veranstaltungen und Gastvorträgen.

Seitens der Arbeitsgemeinschaften und Berufsverbände würde die Einrichtung einer Sektion für Studierende (z. B. nach dem Vorbild der SLA<sup>1121</sup>) die Attraktivität für den kollegialen Nachwuchs erhöhen und den Verbänden neue Mitglieder verschaffen. Im Gegensatz zu den USA, wo die Arbeitsgemeinschaften diese Maßnahmen als Möglichkeit der Personalrekrutierung für ihre Bibliothekssparte verstehen, werden diese Aspekte in Deutschland derzeit kaum beachtet.<sup>1122</sup>

Die im angelsächsischen Raum verbreiteten Alumni-Netzwerke finden inzwischen auch Eingang an deutschen Hochschulen und Fachbereichen. Während etliche BID-Ausbildungseinrichtungen Freundes- oder Förderkreise<sup>1123</sup> eingerichtet haben, sind gesonderte Ehemaligen-Netzwerke derzeit an der HTWK Leipzig und der HBI Stuttgart im Aufbau.<sup>1124</sup> Regelmäßige Kontakte zwischen Ehemaligen, Studierenden und Lehrenden dienen dem Erfahrungsaustausch aller Beteiligten und vermitteln den nachfolgenden Studierenden sowie den Dozenten Kontakte zur Berufspraxis. Teilweise sind „Ehemalige“ als Lehrbeauftragte zu gewinnen, vielfach bieten sie Praxisstellen an, stehen vielleicht als Mentor zur Verfügung oder stellen Absolventen als Mitarbeiter ein.

Das Angebot **berufsvorbereitender Initiativen und Programme** verfolgt das Ziel, die Absolventen in der Phase der Arbeitsplatzsuche zu unterstützen. In den Hochschulen gehen die Veranstaltungen meist auf einzelne Fachbereiche, Studienberatungen oder studentische Initiativen zurück, die häufig in Zusammenarbeit mit der lokalen IHK, Berufsverbänden, Messen oder den Hochschulteams des Arbeitsamtes angeboten werden. Das Spektrum der Angebote umfaßt allgemeine Informationen des Arbeitsamtes für Hochschulabsolventen, generelle Bewerbungstips und Hinweise für Bewerbungen im Ausland, Vorbereitung auf Bewerbungsauswahlverfahren (wie Assessment Center) sowie Informationen für Existenzgründer. Da diese Informationen sich meist an einen großen Adressatenkreis wenden, höchstens differenziert für die natur- bzw. geisteswissenschaftliche Fachrichtung, bedürfen sie einer Ergänzung durch fachspezifische Angebote der Fachbereiche, Studiengänge oder Studienschwerpunkte.

Für die angehenden Spezialbibliothekare könnte dieses Ziel durch ein gestuftes Angebot realisiert werden:

- Eine Veranstaltung für alle Studierenden der Informationsberufe im Endsemester informiert in Kooperation mit dem Hochschulteam des Arbeitsamtes über die Stellensituation, den Prozeß der Arbeitsplatzsuche und die Unterstützungsmöglichkeiten durch das Arbeitsamt. Weitere Themen sind einerseits der Statuswechsels und die rechtlichen Auswirkungen der Exmatrikulation; andererseits ein genereller Überblick über die unterschiedlichen Bewerbungsverfahren.

---

<sup>1121</sup> Bei der SLA existieren heute 30 sogenannte „student groups“ (mit einem reduzierten Mitgliedsbeitrag), die mit den verschiedenen Sektionen kooperieren. Für besondere Leistungen und innovative Projekte schreibt die SLA Preise aus. Ebenso können sich Studierende um Tagungs- und Studienstipendien der SLA bewerben.

<sup>1122</sup> Auf Anregung der Verfasserin wendet sich die ASpB-Tagung 2001 erstmals auch an Studierende als Adressatenkreis. Eine Vortragsreihe richtet sich explizit an Studierende und Berufsanfänger.

<sup>1123</sup> Die finanzielle Förderung wird, da in diesem Kontext von nachgeordneter Bedeutung, nicht thematisiert.

<sup>1124</sup> Hinweise finden sich auf den Homepages dieser Ausbildungsstätten, s. Anhang D.

- Detaillierte Aspekte der Bewerbung sind Gegenstand berufsfeldspezifischer Veranstaltungen mit entsprechend fachkompetenten Referenten<sup>1125</sup>. Das Anliegen dieser Seminare oder Workshops ist es, die Studierenden zum Ausarbeiten einer individuellen Bewerbungsstrategie zu befähigen und über Bewerbungs- und Auswahlverfahren im Berufsfeld zu informieren.

Damit ersetzt das Angebot zwar kein vertieftes oder gar individuelles Bewerbungstraining, bietet aber zeitnah die wichtigsten Grundlagen. Da Bewerbungsratgeber die Bewerbungen auf Stellenanzeigen hinreichend behandeln, kann das Thema kurzgefaßt werden. Wichtiger erscheint es, Anregungen für eine individuelle Bewerbungsstrategie zu geben, die auf dem persönlichen Profil des Absolventen, seinen besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten (z. B. aus dem Studienschwerpunkt und Wahlfächern), Erfahrungen (z. B. Praxis-, Auslandserfahrungen oder früherer Berufsausbildung), Interessen und Neigungen aufsetzt. Die genaue Kenntnis des individuellen Profils – auch im Unterschied zu Mitbewerbern – ist hilfreich für jede Bewerbung, für aktive Bewerbungsformen ist sie unverzichtbar. Für Spezialbibliothekare empfiehlt sich neben der Reaktion auf Stellenausschreibungen in Fachzeitschriften und Mailinglisten auch die gezielte aktive Bewerbung. In Kenntnis ihres individuellen Potentials und „Marktwertes“ können die Studierenden den in Frage kommenden potentiellen Arbeitsmarkt bestimmen. Dieser umfaßt neben bekannten und zu recherchierenden Spezialbibliotheken auch den „verdeckten“ Stellenmarkt. Die Formulierung einer aktiven oder Initiativbewerbung sollte den Studierenden an einem Beispiel demonstriert werden, um zu verdeutlichen, daß jede Bewerbung individuell auszuarbeiten ist und Standard-schreiben bzw. Massenbewerbungen auf jeden Fall zu vermeiden sind.

Die vorausgegangenen Erfahrungsberichte ehemaliger Absolventen des Studienschwerpunkts zur Bewerbungs- und Berufsanfangssituation, Kontakte zu anderen „Ehemaligen“ und gegebenenfalls die Beratung durch Dozenten bieten den Studierenden weitere Unterstützung.

In der Phase des Berufseinstiegs sind die Berufsanfänger derzeit auf sich allein gestellt. War in der verwaltungsinternen Ausbildung der Übergang in die Berufstätigkeit oft einfach eine Rückkehr an die Ausbildungsbibliothek, so hat sich der Eintritt in den Beruf nach einem verwaltungsexternen FH-Studium grundlegend gewandelt. Personaleinsparungen im öffentlichen Dienst bedingen, daß seit langem der Einstieg über befristete Arbeitsverträge oder Teilzeitarbeit die Regel geworden ist.

In der deutschen bibliothekarischen Fachliteratur wird die Problematik des Berufseinstiegs weitgehend ignoriert.<sup>1126</sup> Das mag darin begründet liegen, daß die Mehrheit der Berufsanfänger in größeren Bibliotheken von Kollegen eine Einarbeitung erfährt und auf ein relativ gleichartiges und „kalkulierbares“ Umfeld stößt.

Für Spezialbibliothekare stellt sich der Berufsstart erwartungsgemäß meist komplexer dar, wie die folgenden Szenarien veranschaulichen:

- Beginnt der Berufsstart in einer Spezialbibliothek mit einigen Fachkollegen, so entspricht er noch am ehesten der oben beschriebenen Situation.

<sup>1125</sup> Die Referenten aus der Praxis oder der Hochschule sollten über Erfahrung bei der Personalauswahl im jeweiligen Berufsfeld verfügen und über aktuelle Trends unterrichtet sein.

<sup>1126</sup> Anregungen zum Berufsstart finden sich z. B. im OPL-Standardwerk „Managing the new one-person library“ bei St. Clair/Williamson (1995), S. 79 ff.

- In kleineren Informationseinrichtungen ist der Berufsanfänger häufig die einzige Fachkraft mit Personalverantwortung für andere teilweise langjährige Mitarbeiter.
- In den vielen OPLs startet der Berufseinsteiger auf sich allein gestellt, oft ist keine Einarbeitung durch den Vorgänger möglich.
- Der Berufsanfänger trifft auf eine „verwaiste“ Bibliothek.
- Die Informationseinrichtung ist vom Berufsanfänger aufzubauen.
- Der Informationsspezialist ist Mitglied eines Teams innerhalb der Organisation oder ist an wechselnden Projekten beteiligt.

Die Berufsanfänger in Spezialbibliotheken sind also meist mehrfach besonders gefordert. Zur Orientierung in einer unbekanntem Umgebung der Trägerorganisation kommt die selbständige Einarbeitung meist ohne kollegialen Rat hinzu sowie die Tatsache, daß oft von Anfang an Managementaufgaben und Verantwortung zu übernehmen sind.

Auch wenn die Ausbildung im Studienschwerpunkt versucht, durch Planungsaufgaben auf diese Situationen vorzubereiten, zeigen entsprechende Anfragen und Gespräche mit ehemaligen Absolventen verstärkten Beratungsbedarf. Daneben belegt eine amerikanische Studie zu „Stress and burnout in library service“, daß Spezialbibliothekare und besonders alleinstehende Berufsanfänger, bei denen die Arbeit den Lebensmittelpunkt darstellt, zur Risikogruppe der Streßkranken zählen.<sup>1127</sup>

Die Überlegung, in welcher Form eine Beratung in der Situation des Berufseinstiegs zu realisieren wäre, führte in Anlehnung an das **Mentoring**-Programm der Australian Library and Information Association<sup>1128</sup> zu dem Entwurf eines Mentoring-Modells für angehende Spezialbibliothekare. Erste Erfahrungen mit dem australischen Mentoring-Programm stellte Ann Ritchie im Rahmen der IFLA-Tagung 1997 in Kopenhagen auf der „Third International Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Professionals“ vor. Der australische Berufsverband initiierte das Gruppen-Mentoring-Projekt für Absolventen zum Berufseinstieg, um die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu vermitteln; gleichzeitig dient es der Mitgliederwerbung.

Das Angebot eines Mentoring-Programmes durch eine Ausbildungsinstitution bietet den Vorteil, daß die Absolventen bereits im Vorfeld über die Existenz des Beratungsangebots informiert sind. Die Funktion eines Mentors können sowohl erfahrenen Spezialbibliothekare als auch Dozenten mit engen Praxiskontakten zum spezialbibliothekarischen Berufsfeld übernehmen.

Ein derartiges Mentoring-Programm sollte bereits in der Studienendphase im entsprechenden Studienschwerpunkt starten. Im Gruppen-Mentoring wird die Phase der Stellensuche mit der Ausarbeitung von individuellen Bewerbungsstrategien, Beratung für die Bewerbungssituation und dem Erfahrungsaustausch der Diplomanden Gegenstand der Sitzungen sein. Mit dem Einstieg in die Berufspraxis begleitet das Mentoring-Programm die Einarbeitungsphase. Wie zuvor erläutert, ist diese Phase für OPLs und Beschäftigte an kleinen Einrichtungen von besonderer Relevanz. Dabei weist der Mentor auf adäquate Netzwerke, nützliche Fortbildungsangebote, Tagungen und Messen hin, unterstützt den Berufsanfänger durch seine langjährige Erfahrung und fachli-

---

<sup>1127</sup> vgl. Caputo (1991)

<sup>1128</sup> vgl. Ritchie/Genoni (1997)

chen Rat, vor allem aber fungiert er als Motivator, Berater und Vermittler von Kontakten.

Daß in Deutschland Mentoring überwiegend im Management verbreitet ist, darf die Einführung des skizzierten Modells, das auf ideale Weise Aus- und Fortbildung verbindet und das lebenslange Lernen repräsentiert, nicht beeinträchtigen. Praktiziert wurde Mentoring, ob bewußt oder eher unbewußt, von Einzelpersonen schon immer, indem sich der „Neuling“ einen persönlichen Ratgeber suchte. Wie Praxisbeispiele belegen, profitieren gerade Spezialbibliothekare davon.<sup>1129</sup> Dabei ist es unerheblich, ob Mentoring als organisiertes Programm oder in individueller Form stattfindet.

Mentoring beschränkt sich keinesfalls auf den Berufseinstieg, erweist sich aber in dieser Phase als besonders effizient. Des weiteren ist zu erwarten, daß Mentées aufgrund ihrer positiven Erfahrung im Verlauf ihrer Berufsbiographie mit sich wandelnden Aufgaben neue Mentoring-Beziehungen eingehen und später selbst die Rolle eines Mentors einnehmen werden. Infolge der zunehmenden Dezentralisierung der Informationsarbeit und einem wachsenden Anteil von OPLs ist mit einem gesteigerten Interesse an Mentoring zu rechnen.

In einer Arbeitsmarktsituation, die keine Garantie für einen raschen Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung bietet, gewinnen Unternehmens- und **Existenzgründungen** an Bedeutung. Diese Aussage gilt inzwischen auch für bibliothekarische und dokumentarische Studiengänge. Informationsspezialisten gründen eigene Firmen und werden als Dienstleister für Bibliotheken und andere Organisationen aktiv. Sie übernehmen z. B. Retrokonversionsprojekte, die Einführung von Bibliothekssystemen, Webdesign von Informationsangeboten, Aufbau von Datenbanken und Informationssystemen, Einrichtung von Dokumentenmanagementsystemen usw.<sup>1130</sup>

Derzeit rechtfertigt die noch geringe Anzahl an Selbständigen keine speziellen Existenzgründungsseminare für Informationsspezialisten. Doch könnte sich die Situation mit der Einrichtung eines Studienschwerpunktes Informationsvermittler (Information-broker) kurzfristig, bzw. durch die fortschreitende Tendenz zur Dezentralisierung und dem Rückgang dauerhafter Arbeitsverhältnisse mittel- bis langfristig ändern. Gegenwärtig sind allgemeine Hinweise auf die Möglichkeit von Unternehmensgründungen

---

<sup>1129</sup> Die Spezialbibliothekarin Theo Jones-Quartey beschreibt ihre Erfahrungen mit Mentoring-Programmen (der SLA) und persönlichen Mentoren sehr anschaulich und zeigt dabei die verschiedenen Formen und Möglichkeiten des Mentoring auf. – Vgl. Jones-Quartey (2000)

Die SLA bietet auf ihrer Homepage die Vermittlung von Mentoren und Mentées an. – Vgl. Mentoring, a lifelong learning experience (1999)

Auf den SLA-Tagungen veranstaltet die Library Management Division regelmäßig ein Mentoring Breakfast. Die Business & Finance Division der SLA entwickelte 1999 ein Video, das Mentoring erklärt, in die Prinzipien einführt und Erfahrungsberichte des ersten Mentoring-Programms vorstellt. – Vgl. Kochoff (1999), S. 9

<sup>1130</sup> Vgl. hierzu die Berichte der freiberuflichen Bibliothekarin Angela Gutjahr-Zipfel und ihrem Unternehmen Biblioserv – Gernert/Gutjahr-Zipfel (1996), Gutjahr-Zipfel/Ehmann (1996).

1998 gründeten drei Absolventen des FB IK Hannover ihre Firma Brandstätter/Gurjanov/Malek und übernehmen Retrokonversionsprojekte, u. a. an der UB/TIB Hannover. – Vgl. Brandstätter/Gurjanov/Malek (2000)

Zwei Absolventinnen des Studienschwerpunktes Spezialbibliotheken am FB IK wählten 1999 ebenfalls den Weg in die Selbständigkeit und bieten Bibliotheksdienste für kleine und mittlere Unternehmen und Organisationen an. – Vgl. Burghardt/Huhn (2000)

und die Vermittlung von speziellen Beratungsangeboten (durch Hochschule, IHK usw.) und Praxiskontakten für interessierte Absolventen ausreichend.

## 7.6 Realisierungsvorschläge zur Fortbildung von Spezialbibliothekaren

Im Anschluß an die Ausbildung und den Übergang in die Berufspraxis ist die Fortbildung das dritte Element des hier vorgestellten ganzheitlichen Qualifizierungskonzepts. Nach der Analyse des Lernbedarfs und des gegenwärtigen Fortbildungsangebots in Kapitel 6.4 stehen die folgenden Themenkomplexe im Mittelpunkt der Betrachtung:

- die zukünftige Fort- und Weiterbildung von Spezialbibliothekaren im Sinne des lebenslangen Lernens;
- die Rahmenfaktoren für eine zukunfts-, praxis- und qualitätsorientierte Fortbildung.

Das Prinzip des lebenslangen Lernens setzt bei Mitarbeitern und Organisationen die Erkenntnis voraus, daß der Weiterbildung heute und zukünftig ein bedeutender Stellenwert einzuräumen ist.

Betriebswirtschaftlich betrachtet stellt das Personal das wichtigste „Kapital“ der Spezialbibliothek dar. Das gilt sowohl unter dem Kostenaspekt (Personalkosten bilden meist den größten Anteil an den Gesamtkosten) als auch hinsichtlich der Effizienz; denn ohne qualifiziertes Personal kann die Spezialbibliothek keine optimale Dienstleistung erbringen. Folglich sollte es das Interesse der Trägerinstitution sein, sorgfältig qualifizierte Mitarbeiter auszuwählen und diese nach erfolgreicher Probezeit und Einarbeitung langfristig zu halten. Der Wert des Wissenspotentials des eingearbeiteten Informationsspezialisten liegt in seinen spezifischen internen Kenntnissen und Erfahrungen innerhalb der Organisation, die eine wichtige Voraussetzung für seine erfolgreiche Arbeit in der Institution bilden. Gleichzeitig muß das Wissen aber kontinuierlich aktualisiert und an die steigenden Qualifikationsanforderungen angepaßt werden. Nur unter diesen Bedingungen wird aus betriebswirtschaftlicher Sicht die personelle Ressource optimal eingesetzt und zukunftsorientiert ausgebaut.

Auch aus der Perspektive des Informationsspezialisten wächst die Bedeutung der Weiterbildung. Zum raschen Wandel der methodisch-fachlichen Kompetenz stellen Meg Paul und Sandra Crabtree fest:

„Für Bibliothekare, die vor fünf Jahren ihr Examen gemacht haben und jetzt in einer Spezialbibliothek arbeiten, reicht das, was sie während ihrer Ausbildung an fachlichem Wissen erworben haben, eindeutig nicht aus, um die aktuellen Möglichkeiten von Technologie und Informationsquellen im Sinne jener kundenorientierten Spitzenleistung voll ausschöpfen zu können.“<sup>1131</sup>

Sheila Pantry betont vor allem den Aspekt der Zukunftsorientierung von Fortbildung wenn sie erklärt:

„Der Schlüssel zum Erfolg in einem u. U. wenig stabilen Umfeld ist für den Informationsspezialisten, sich die neuen Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die an seinem Arbeitsplatz erforderlich sind. Vor allem muß er sich ganz bewußt zu ständiger fachlicher Weiterentwicklung verpflichten und dieser die erste Priorität einräumen.“<sup>1132</sup>

<sup>1131</sup> Paul/Crabtree (1996), S. 82

<sup>1132</sup> Pantry im Vorwort zu Morris (1999), S. 9

Diese Aussagen belegen den Bedeutungswandel von Fortbildung: Galt Fortbildung bislang als Maßnahme für den beruflichen Aufstieg, so stellt sie heute – und zukünftig in noch stärkerem Maße – bereits die Voraussetzung für den Erhalt der Qualifikation dar. In Anbetracht der Abnahme langfristiger Dauerbeschäftigung gewinnt die Aufrechterhaltung der Qualifikation durch kontinuierliche Aktualisierung als Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit zunehmende Bedeutung. Als Konsequenz daraus ergibt sich ein deutlicher Anstieg des Fortbildungsbedarfs und die Notwendigkeit für den einzelnen Beschäftigten, Verantwortung für seine Weiterbildung zu übernehmen.<sup>1133</sup>

Der Informationsspezialist wird zunehmend eigenverantwortlich um den Ausbau seiner Kompetenzen bemüht sein, um der gegenwärtigen Aufgabe gewachsen zu sein, die Spezialbibliothek den zukünftigen Anforderungen anpassen und auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Spezialbibliothekaren, die sich aktiv mit innovativen Entwicklungen auseinandersetzen und dabei besonderes Engagement zeigen, eröffnen sich Möglichkeiten, den Wandel im Sinne des Veränderungsmanagements aktiv zu gestalten.<sup>1134</sup>

Der Begriff des lebenslangen Lernens weist auf einen kontinuierlich andauernden Prozeß ohne zeitliche Unterbrechungen hin. Die Betrachtung des gegenwärtigen Fortbildungsverhaltens und -angebots ergab deutliche Diskrepanzen gegenüber dem neuen Postulat zur Weiterbildung.

Die erfolgreiche Annäherung an das Konzept des lebenslangen Lernens ist über die nachfolgenden Veränderungen erreichbar:

- die stärkere Verknüpfung der Lernphasen von Aus- und Fortbildung;
- die Entwicklung der Kompetenz des einzelnen zur Organisation seiner persönlichen Fortbildung (s. Kap. 7.6.1);
- die Nutzung der Vielfalt der Lernangebote und -formen für die Fortbildung (s. Kap. 7.6.2);
- die Einführung von Qualitätsstandards durch Zertifizierung (s. Kap. 7.6.3).

Zunehmend wird im Kontext des lebenslangen Lernens darauf hingewiesen, daß eine **Verknüpfung von Aus- und Fortbildung** anzustreben ist. Eine Verbindung der Lernphasen sollte zeitlich, inhaltlich und organisatorisch erfolgen.

Die **zeitliche Verknüpfung** der Lernphasen läßt sich erreichen, indem das Lernziel des eigenständigen Lernens bereits in der Ausbildung vermittelt wird. Das geschieht, wie in Kapitel 7.4.2 und 7.4.3 dargestellt, durch den Einsatz geeigneter Lernformen und durch den wiederholten Hinweis auf die kurze Halbwertszeit der vermittelten Kenntnisse. Die Aktualisierung der eigenen Fachkenntnisse und die Aneignung neuen Wissens ist bereits im Studium zu praktizieren. Die Studierenden sollten den Studienabschluß als eine Station des lebenslangen Lernens interpretieren, der in der Berufspraxis unmittelbar die Fortbildung folgt.

---

<sup>1133</sup> Der Mitarbeiter sollte also keine Aufforderung durch den Arbeitgeber erwarten, sondern selbst proaktiv agieren.

<sup>1134</sup> Zum Thema Veränderungsmanagement und Spezialbibliotheken vgl. Kessler (2000), Carson/Carson/Phillips (1997). Außerdem behandelt Guy St. Clair „change management“ in seinen Veröffentlichungen seit 1997 sowie in zahlreichen Vorträgen, u. a. in seinem Gastvortrag am Fachbereich IK am 04.12.98.

Das **inhaltliche Anknüpfen** von Fortbildung an die Ausbildungsinhalte setzt im engeren Sinn einheitliche Curricula voraus. Diese teilweise von der Praxis vertretene Forderung,<sup>1135</sup> ist durch die Diversifikation der Studiengänge und die sich rasch verändernden Lehrinhalte nicht realisierbar. Einen anderen Ansatz, Aus- und Fortbildung aufeinander abzustimmen, verfolgen Modelle der Zertifizierung, die in Kapitel 7.6.3 angesprochen werden.

Die **organisatorische Anbindung** der bibliothekarischen und dokumentarischen Fortbildung an die Ausbildung unterliegt einem steten Wandel. Zählten die Ausbildungsstätten zunächst zu den wichtigsten Anbietern bibliothekarischer Fortbildung, so ist dieses Engagement seit den achtziger Jahren rückläufig. Die Kombination von Aus- und Fortbildung an einer Institution liegt im Hinblick auf die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und der möglichen Synergie-Effekte nahe. Aus dieser Perspektive forderte die BDB, daß für die Organisation der Fortbildung

„die Ressourcen der bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen im größeren Maße nutzbar gemacht werden.“<sup>1136</sup>

Der Rückgang der Fortbildungsaktivitäten seitens der Ausbildungseinrichtungen resultiert vor allem aus der organisatorischen Einbindung der Studiengänge in Fachhochschulen.<sup>1137</sup> Alternativen eröffnen sich einerseits durch Veranstaltungen über gesondert finanzierte Programme, wie z. B. der HBI-Akademie in Stuttgart.<sup>1138</sup> Andererseits sind etliche Veranstaltungen der Fachbereiche nicht nur für die Studierenden, sondern auch als Fortbildung für die Berufspraxis von Interesse: Gastvorträge, Vortragsreihen von Dozenten<sup>1139</sup>, Präsentationen von Bibliothekssoftware, neuen Online-Datenbanken, Dokumentlieferdiensten u. ä. Auch die in Kapitel 7.5 erwähnten Arbeitskreise kombinieren Aus- und Fortbildung.

Eine Veränderung und in Teilbereichen stärkere Verbindung von Aus- und Fortbildung ist durch die Einführung zweistufiger Studienstrukturen zu erwarten. Die Master-Studiengänge werden für einen Teil der Studierenden den zweiten Ausbildungsabschnitt darstellen, während Berufstätige den Studiengang als Fortbildung, vor allem in Form von Fern- und Teilzeitstudium wählen. Ebenso zeichnet sich ab, daß die Ansätze zur Zertifizierung und Akkreditierung zu einer Annäherung von Aus- und Fortbildung führen können.

### 7.6.1 Organisation der persönlichen Fortbildung

In der Berufspraxis ist die Arbeitssituation des Spezialbibliothekars geprägt durch einen hohen Arbeitsdruck, der ihm wenig Zeit für Fortbildungsaktivitäten läßt, und eine starke Veränderungsdynamik, aus der wiederum ein umfangreicher Fortbildungsbedarf resul-

---

<sup>1135</sup> vgl. Schwarz (1994), S. 16

<sup>1136</sup> Bibliotheken '93 (1994), S. 158

<sup>1137</sup> Unter zunehmendem wirtschaftlichen Druck ist es für den Fachbereich bzw. die FH i. d. R. nicht zu rechtfertigen, personelle Ressourcen für die Fortbildung einer externen Berufsgruppe zu verwenden. Das Lehrpersonal ist gehalten, Fortbildungsveranstaltungen nicht im Rahmen der regulären Lehrkapazität anzubieten, sondern nur zusätzlich als Nebenbeschäftigung. Wegen der umfangreichen Lehrverpflichtung an Fachhochschulen ist das nur begrenzt zu leisten.

<sup>1138</sup> Über das Programm der HBI-Akademie informiert die Homepage unter der URL: <http://akademie.hbi-stuttgart.de>.

<sup>1139</sup> Derartige Kolloquien werden z. B. veranstaltet am Institut für Bibliothekswissenschaft der HU Berlin, an den Fachbereichen der Fachhochschulen Hamburg und Köln.

tiert. So wird teilweise unter Zeitnot rasch ein Seminar aus dem bekannten Fortbildungsangebot gebucht, ohne sich einen Überblick über das vollständige Spektrum zu verschaffen und eine sorgfältige Auswahl bezüglich der Lernziele, Vorkenntnisse und Zielgruppe zu treffen. Ein derartiges Vorgehen führt oft zu unbefriedigenden Ergebnissen: die Lerninhalte entsprechen nicht dem erwarteten Fortbildungsbedarf, die Zielgruppe der Spezialbibliothekare bleibt unberücksichtigt, der Einstiegslevel ist zu hoch oder zu niedrig, die vermittelten Kenntnisse decken sich nicht mit den eigenen Lernzielen (zu allgemein/speziell, zu praktisch/theoretisch), die Fortbildung liefert zuviel bzw. zuwenig Informationen und der Zeitrahmen des Kurses entspricht nicht dem Bedarf. Dabei bleibt das tatsächlich Erlernte häufig hinter den gesteckten Lernzielen zurück, und die Fortbildung wird als unbefriedigend bewertet, vielfach ohne Analyse der Ursachen. Derartige Negativerfahrungen und der nicht unerhebliche Aufwand (für Organisation der Vertretung, Reise, Kosten usw.) senken die Bereitschaft zu weiteren Fortbildungsaktivitäten. In Anbetracht des stetig steigenden Lernbedarf stellt das teilweise praktizierte Fortbildungsverhalten und die daraus folgende nachlassende Fortbildungsbereitschaft ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.

Lösungsmöglichkeiten bieten sich auf zwei Ebenen an:

- Der Spezialbibliothekar verändert sein Lernverhalten und wechselt vom „Fortbildungskonsum“ zu einer eigenverantwortlichen Organisation seiner individuellen planvollen Weiterbildung.
- Die Anbieter von Fortbildung arbeiten zukünftig stärker kunden- und qualitätsorientiert, informieren und beraten ihre Kunden ausführlich über Inhalte, Ziele, Adressatenkreis usw. und führen Qualitätsstandards ein.

Die Library Association (LA) publizierte 1992 einen Rahmenplan zur persönlichen Fortbildung,<sup>1140</sup> um ihren Mitgliedern Hilfestellung bei der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und der Kontrolle der Lernfortschritte zu geben. Auf dieser Basis entwickelte die selbständige Bibliothekarin Sue Lacey Bryant eine umfassende Anleitung „Personal professional development and the solo librarian“.<sup>1141</sup> Ausgangspunkte für die Ausarbeitung eines „personal plan for professional development“ bilden nach Lacey Bryant die Selbstanalyse, die Evaluation der Informationseinrichtung und die zukünftigen Anforderungen.

Der „Continuing Professional Education Roundtable“ (CPERT) der IFLA diskutiert die unterschiedlichen Erfahrungen und Projekte der bibliothekarischen Fortbildung weltweit. Auf dem Treffen 1997 in Kopenhagen wurden u. a. Erfahrungen mit der Selbsteinschätzung des Fortbildungsbedarfs und mit Lernverträgen thematisiert. Darlene E. Weingand präsentierte im Rahmen ihres Referats ein amerikanisches Projekt „Self-assessment and the learning contract“, das den Bibliotheksbeschäftigten einen persönlichen systematischen Zugang zum Lernen eröffnet.<sup>1142</sup>

Da die persönliche Planung der beruflichen Entwicklung in der deutschen Fachliteratur – abgesehen von einem Kapitel in den „Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken“<sup>1143</sup> –

<sup>1140</sup> vgl. The framework for continuing professional development (1992)

<sup>1141</sup> vgl. Lacey Bryant (1995)

<sup>1142</sup> Das Projekt „Self-assessment and the learning contract“ wurde initiiert vom Continuing Library Education Network and Exchange Round Table (CLENE-RT) der ALA. – Vgl. Weingand (1997), Appendix D, S. 298-301

<sup>1143</sup> vgl. Paul/Crabtree (1996)

nicht behandelt wird, entwickelte die NBE-Projektgruppe ein Modell zur individuellen Organisation der Fortbildung.<sup>1144</sup>

Als Anregung dienten die obengenannten Publikationen und ein Verständnis der zukünftigen Fortbildung, wie es Lacey Bryant charakterisiert:

„[...] berufliche Entwicklung [ist] eine persönliche Verantwortung; zum Teil aus beruflichem Ethos und zum Teil aus Interesse und Begeisterung! Sicherlich spielt der Arbeitgeber eine Rolle bei der Festlegung von Zielen und der Bereitstellung der Ressourcen, und Berufsverbände spielen genauso eine Rolle bei der Festlegung von Standards und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, aber die Verantwortung für Kompetenz und berufliche Entwicklung liegt eindeutig beim Individuum selbst. Das Individuum muß motiviert sein, Initiative ergreifen und für sich selbst einen Plan der beruflichen Entwicklung erstellen [...].“<sup>1145</sup>

Die folgende Tabelle stellt das Modell der Organisation der individuellen Fortbildung für Spezialbibliothekare vor, erarbeitet von Barbara Jedwabski im Rahmen des New-Book-Economy-Teilprojekts.

---

<sup>1144</sup> Das Modell für die Fortbildungsplanung wird veröffentlicht in: Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken.

<sup>1145</sup> Lacey Bryant (1997), S. 142

**Tabelle 31: Modell für die Fortbildungsorganisation (NBE – Jedwabski)<sup>1146</sup>**

Phase	Fragen	Hilfsmittel
Analyse des individuellen Fortbildungsbedarfs	Wo ist die berufliche Ausgangsposition (berufliche Qualifikation)? Was ist die berufliche Perspektive? Welche Hauptarbeitsfelder werden wahrgenommen? Welche Kompetenzen werden für die Aufgaben benötigt? Welche Bedeutung haben die Aufgaben aus den verschiedenen Perspektiven (Trägerorganisation, Kunden usw.)? Wie gut werden die Aufgaben beherrscht? Wo liegen persönliche Vorlieben?	Fragebogen zur eigenen Standortbestimmung (s. Anhang E)
Aufstellung eines persönlichen Lernplans	Was sind die konkreten Lerninhalte und das jeweilige Lernziel? Welche Lernmethoden sind für die jeweiligen Lerninhalte und -ziele, den Zeitrahmen und die eigene Lerntechnik geeignet? Welcher Zeitbedarf ist einzuplanen? Welche Prioritäten sind den Lernzielen zuzuordnen?	Formulare für persönliche Lernpläne und Erläuterung (s. Anhang E)
Realisierung des Lernplans	Wie wird der Lernprozeß durchgeführt (Maßnahme, Zeit, Lernmethoden)?	Fragebogen: Persönliche Kontrolle einer Fortbildungsmaßnahme (s. Anhang E)
Kontrolle des Lernerfolgs	Ist das Lernziel erreicht? Welche positiven Aspekte können weiterverfolgt werden? Welche negativen Erfahrungen sollten zukünftig vermieden werden?	

Die gründliche Analyse der individuellen Berufssituation und -perspektive sowie die Ableitung des Lernbedarfs bilden mit der ersten Phase die Basis der Planung. Zwar wird zunächst der gegenwärtige Lernbedarf im Vordergrund stehen, die zukünftige Entwicklung der Bibliothek und des Bibliothekars sind aber gleichermaßen zu berücksichtigen. Die Wissensdefizite sind auf ihre Relevanz für die Trägerorganisation und die Kunden zu überprüfen, um die Energie auf wirklich wichtige Lernziele zu konzentrieren.

In der zweiten Phase sind die konkreten persönlichen Lerninhalte und -ziele für die Kompetenzbereiche des Anforderungsprofils zu bestimmen. Bei der Prioritätensetzung und der Auswahl der wichtigsten drei bis fünf Lernvorhaben sollten die folgenden Kriterien bedacht werden: die Bedeutung der Kenntnisse für die Arbeitssituation, der Kun-

<sup>1146</sup> Die Tabelle stellt eine Erweiterung der Abbildung „Modell für die Fortbildungsplanung“ im NBE-Abschlußbericht Kap. „Fortbildungsplanung, Selbsteinschätzung, Lernmethoden, Lern-Plan, Lernkontrolle“, erarbeitet von Barbara Jedwabski (Mitglied der NBE-Projektgruppe), dar. – In: Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken

dennutzen, ein finanzieller Nutzen und die individuellen Vorlieben. Die verschiedenen Lernmethoden (s. Kap. 7.6.2), die je nach Lernziel, Zeitrahmen und unter Berücksichtigung des persönlichen Lernstils zur Auswahl stehen, eröffnen neben den traditionellen Fortbildungskursen neue Perspektiven. Die Kenntnis der Informationsquellen zum Fortbildungsangebot und die Beachtung geeigneter Kriterien (Zielgruppe, Lerninhalte, -ziele usw.) sind Voraussetzung für die bewußte Auswahl der passenden Fortbildungsangebote.

In der dritten Phase wird der Lernplan in die Tat umgesetzt. Die ausgewählten Fortbildungsmaßnahmen, die exakt am individuellen Lernbedarf ansetzen, werden Schritt für Schritt auf dem spezifischen Weg realisiert. Als persönliche Lernkontrolle sollten die erzielten Lernerfolge protokolliert werden. Dieses Protokoll unterstützt die Motivation und ist gleichzeitig Grundlage für die Evaluation.

Die Evaluation in der vierten Phase dient der Überprüfung, ob die Lernziele erreicht wurden. Hier sollte der konkrete Lernerfolg, die direkte Umsetzbarkeit des Gelernten, und damit der Nutzen abgebildet werden. Vielfach leitet sich daraus die Definition neuer Ziele ab. Die Auswertung des Lernprotokolls reflektiert die individuellen Erfahrungen mit den verschiedenen Lernmethoden und liefert Hinweise, um in weiteren Lernprozessen von positiven wie negativen Erfahrungen zu profitieren.

Der Einsatz des Instrumentariums (s. Anhang E) unterstützt damit die folgenden Ziele des lebenslangen Lernens:

- Fortbildung ist nicht länger zusätzlicher „Luxus“, sondern wird zu einem festen Bestandteil der Berufstätigkeit. Jeder Spezialbibliothekar sollte mindestens einmal jährlich einen Tag für die strategische Planung der persönlichen Weiterentwicklung und Fortbildung reservieren.<sup>1147</sup>
- Die strategische Planung der Fortbildung verdeutlicht, daß der Spezialbibliothekar mehr braucht als einzelne Fortbildungsmaßnahmen, und betont das breite Spektrum der Lernmöglichkeiten.
- Mit der Organisation seiner persönlichen Fortbildung übernimmt der Spezialbibliothekar Verantwortung für seine Qualifikation und den Ausbau seiner Kompetenzen.

Das Modell ist mit seinen Handreichungen, Formularen, Musterbeispielen und Erklärungen zum Selbststudium geeignet. Im Rahmen der ASpB-Arbeitstagung im März 2001 wird erstmals ein Workshop zur Organisation der individuellen Fortbildung angeboten, in dem u. a. das Modell samt Instrumentarium als Lernmaterial Einsatz finden wird.<sup>1148</sup>

### 7.6.2 Lernformen der Fortbildung

Die Lernformen der Fortbildung sind weit vielfältiger als die traditionelle Form der Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung. Diverse Berufsaktivitäten bieten Gelegenheit zum Lernen, werden aber oft nur unzureichend genutzt. Zusätzlich eröffnen neue Lernformen wie CBT und Telekurse erweiterte Lernangebote, die besonders für Spezialbibliothekare von Interesse sind.

<sup>1147</sup> Vgl. hierzu auch die Empfehlungen zur beruflichen Weiterentwicklung für Spezialbibliothekare in: Paul/Crabtree (1996), S. 82-86

<sup>1148</sup> Der Workshop wird von der Fortbildungsbeauftragten der UB Dortmund Barbara Jedwabski und der Verfasserin, die beide am NBE-Projekt beteiligt waren, gemeinsam moderiert.

Da der Lehrinhalt eines **Fortbildungsseminars** sich stets an dem geschätzten Informationsbedarf der Zielgruppe orientiert, wird es den individuellen Lernbedarf des einzelnen selten zu 100 % decken. Zwar bietet sich i. d. R. die Gelegenheit zur Beantwortung individueller Fragen, eine Einzelberatung im Seminar muß der Trainer jedoch ablehnen, da sie zu Lasten aller übrigen Teilnehmer geht. Anhaltspunkte für die Entscheidung, ob das Seminar dem individuellen Lernbedarf entspricht, liefert die Seminaurausschreibung mit Informationen zu Lernzielen und -inhalten, Zielgruppen, Eingangsvoraussetzungen und Lernformen.<sup>1149</sup> Im Zweifelsfall empfiehlt sich die Rücksprache mit dem Veranstalter bzw. Referenten. Aber die Lernenden, z. B. Spezialbibliothekare mit ähnlichem Lernbedarf (als regionale Gruppe oder innerhalb einer fachlichen Arbeitsgemeinschaft) können auch selbst die Initiative ergreifen und ein zielgruppenorientiertes Seminar in Kooperation mit geeigneten Infrastruktureinrichtungen (z. B. dem EDBI oder einer Nachfolgeinstitution) organisieren.

In der Wirtschaft wie in der Erwachsenenbildung wird heute die Meinung vertreten, daß ein langfristiger Lernerfolg nicht durch eine einzelne Fortbildungsveranstaltung zu erzielen ist. Dem ersten Anreiz zum Wandel direkt nach der Fortbildung folgt die Rückkehr zur Alltagsroutine, und die Umsetzung des Gelernten verbleibt. Durch eine Verpflichtungserklärung der Lernenden zum speziellen Einsatz der Kenntnisse und die Fortführung der Kurse in Form von Beratungsterminen wird ein größerer Lernerfolg angestrebt.

Die Vorteile von Fortbildungsseminaren liegen in der gut aufbereiteten Information, der Bereitstellung von Lernmaterialien, idealerweise der Kombination von Theorie- und Praxisanteilen, die in kurzer Zeit einen guten Lernerfolg ermöglichen. Daneben bieten die Veranstaltungen Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zum Kennenlernen von Experten.

Für das **Lesen von Fachzeitschriften** wird der Spezialbibliothekar seine ureigenste Kompetenz nutzen, sein persönliches Profil definieren und die Kernzeitschriften seiner Profession, der jeweiligen Berufsverbände und Arbeitsgemeinschaften sowie die wichtigsten Zeitschriften aus Perspektive der Trägerinstitution bestimmen. Diese sichtet und liest er regelmäßig, um aktuell informiert zu sein und sich auf dem laufenden zu halten.

Beim Auftreten eines konkreten Lernbedarfs greift der Spezialbibliothekar auf das vertiefende **Literaturstudium** zurück. Über geeignete elektronische und konventionelle Nachweisinstrumente recherchiert er relevante Publikationen und wertet sie bezüglich seiner Fragestellung aus. Das Studium der Fachliteratur in allen Dokumentformen wird auch zukünftig eine der wichtigsten Lernformen darstellen. Die Vorteile liegen in den einfachen Zugriffsmöglichkeiten, dem breiten Angebot und der selbstbestimmten Lernform am Arbeitsplatz. Nachteilig sind der oft rein theoretische Lernansatz, die fehlende Möglichkeit, Fragen zu stellen und Erfahrungen auszutauschen. Die Kommunikation mit dem Verfasser oder Anfragen in einer elektronischen Liste helfen die letztgenannten Faktoren auszugleichen.

Das Lernen über **Kontakte** zu Kollegen spielt in Spezialbibliotheken eine wichtige Rolle. Deshalb empfiehlt sich für den Spezialbibliothekar der Aufbau eines Informati-

---

<sup>1149</sup> Es ist festzustellen, daß eine Vielzahl der Seminarankündigungen diesem Standard noch nicht entsprechen und nur unvollständige und oft wenig aussagekräftige Informationen enthalten.

onssysteme seiner persönlichen Netzwerkkontakte: Adressen von Kommilitonen, Kollegen aus anderen Spezialbibliotheken, bibliothekarische und fachliche Experten, Kontakte von Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen, Adressen zu wichtigen Spezialbibliotheken der Fachrichtung usw. Networking findet in den verschiedensten Formen statt: durch die Teilnahme am fachlichen Erfahrungsaustausch auf Tagungen, bei Sitzungen der Arbeitsgemeinschaften und lokalen Arbeitskreise, die Beteiligung an Mailing-Listen oder beim Einholen eines fachlichen Rates bei Kollegen und Experten. Die neuen IuK-Techniken erleichtern den Zugang zu beruflichen Netzwerken und die Pflege der Kontakte; der Spezialbibliothekar muß lediglich die Initiative ergreifen.

Besonders intensive Formen der Weiterbildung stellen das **Mentoring** oder eine **professionelle Beratung** dar. Mentoring wurde bereits im Kontext des Berufseinstiegs behandelt, kann aber in vielen Berufssituationen wertvolle Unterstützung leisten. Zukünftig könnten Berufsverbände und Arbeitsgemeinschaften (gemäß dem Beispiel der SLA) Mentoring und Beratung als Dienstleistung für ihre Mitglieder anbieten (s. Kap. 7.5).

In dem Wunsch einer Spezialbibliothekarin nach einem „Handlungsreisenden in Sachen kollegialer Fallbearbeitung“<sup>1150</sup> kommt der häufig geäußerte Beratungsbedarf zum Ausdruck. Dieser entsteht in diversen Situationen: bei der Reorganisation von Arbeitsabläufen, der Durchführung einer Evaluation, der Implementierung neuer Verfahren, der Erarbeitung eines Leitbildes, Problemen in den Beziehungen zu Mitarbeitern, Streßbewältigung usw. Hier steht der steigenden Nachfrage kein entsprechendes Angebot gegenüber.<sup>1151</sup> Dem Spezialbibliothekar bleibt nur die Recherche nach einem Beratungsexperten, sei es für eine Unternehmensberatung, Coaching oder Supervision. Ein Nachweis entsprechender Adressen von Beratern ist im „Forum Spezialbibliothek“ enthalten und wird das Einholen von Referenzen und den Zugang zur Beratung erleichtern.<sup>1152</sup>

Die Bedeutung des **Lernens in der Praxis** wird – obgleich unbewußt von allen täglich angewendet – häufig unterschätzt. Hermann Leskien betont vor allem die Vorteile des „Learning on the job“ gegenüber dem Lernen in der Ausbildungssituation:

„Hier wird auf dem traditionellen Wissen und der Erfahrung aufgesetzt. Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können neue Methoden wesentlich besser in ihrer praktischen Bedeutung beurteilen, Fehler aufdecken und Verbesserungen einbringen. Hinzu kommt der Vorteil, daß die meisten Menschen in der Praxis lieber und besser lernen als in der theoretischen Abgehobenheit einer Schulstube unter Laborbedingungen.“<sup>1153</sup>

Eine Facette des praktischen Lernens bilden Fachbesichtigungen und Besuche anderer Bibliotheken. Diese dienen der Fortbildung, indem sie neue Anregungen und Ideen für Techniken, Hilfsmittel usw. vermitteln; gleichzeitig stellen sie eine Form des Betriebsvergleichs dar. Die amerikanische Beraterin für Informationsdienste Barbie E. Keiser empfiehlt den Besuch anderer Informationseinrichtungen. Aus der Perspektive des

<sup>1150</sup> vgl. Riepe (1997), S. 168; Mail von Riepe-Meiwes vom 11.03.98

<sup>1151</sup> Bisher konnte der Bedarf zumindest teilweise von den DBI-Beratungsdiensten gedeckt werden.

<sup>1152</sup> vgl. Forum Spezialbibliothek unter dem Menüpunkt „Spezialbibliotheken“ – Anregung dazu lieferte die SLA-Datenbank CONSULT-Online, die die sachliche und regionale Recherche von Beratern ermöglicht. Die Datenbank ist allgemein zugänglich über die SLA-Homepage oder die URL: <http://www3.issinet.com/sla/consult>.

<sup>1153</sup> Leskien (1995), S. 285

Kunden achtet der Bibliothekar auf Aspekte wie die Beschilderung, Ausstattung, Kundenfreundlichkeit usw. und beobachtet Kollegen hinsichtlich Kommunikationsverhalten und Kundenorientierung, um daraus für die eigene Person bzw. Bibliothek zu lernen.<sup>1154</sup>

Neue Möglichkeiten für die Fortbildung eröffnet das **Teletraining**. Spezialbibliothekare favorisieren einerseits Lernformen, die das Lernen am Arbeitsplatz ermöglichen, um den Bibliotheksservice aufrecht zu erhalten. Andererseits suchen Spezialbibliothekare, insbesondere OPLs, in der Fortbildung den Kontakt und Erfahrungsaustausch mit Kollegen. Beide Faktoren schließen sich bei den neuen Teletraining-Angeboten nicht mehr aus (s. auch Kap. 7.4.3). Während die Zahl der interaktiven Telekurse derzeit noch gering ist, umfaßt das gesamte Fernlehre-Angebot ein breites Spektrum: CD-ROM, Offline-Lernsysteme, Videokonferenzen, einfache Online-Kurse deren Texte per Mail verschickt und korrigiert werden, aber auch Videos. Das Problem, das unübersichtliche Angebot weltweit auf Relevanz für Informationsspezialisten zu sichten, wurde 1998 erstmals im Rahmen einer Diplomarbeit bearbeitet und führte zu einem Nachweis von 225 Distance-Learning-Angeboten.<sup>1155</sup> Es ist geplant die Datenbank als aktualisiertes Informationsangebot im „Forum Spezialbibliothek“ anzubieten, um Spezialbibliothekaren den Zugang zu derartigen Fortbildungsmöglichkeiten zu erleichtern. Ein erheblicher Anteil entfällt dabei auf Kursangebote aus den USA (vor allem von der SLA) und Großbritannien, deutsche Angebote sind noch rar.

Das Experimentieren mit Telekursen zeigt, daß gegenwärtig erst wenige Online-Kurse das zur Verfügung stehende Potential (insbesondere Multimedia) ausschöpfen. Für die Teilnahme an interaktiven, multimedialen Telekursen stellt die hohe Anforderung an die technische Ausstattung momentan die größte Hürde dar. Die Hemmschwelle des Lernenden, sich mit dem nötigen Knowhow vertraut zu machen, sinkt durch den Umgang mit den neuen IuK-Technologien, bzw. positiv formuliert: bei einem Telekurs erweitert der Lernende gleichzeitig seine IT-Kompetenz. Es ist absehbar, daß die Weiterentwicklung der Distance-Learning-Angebote mittelfristig zu einem attraktiven internationalen Fortbildungsangebot und damit zu einer wertvollen Ergänzung der Lernmöglichkeiten von Spezialbibliothekaren führen wird. Fernlehre erleichtert den Zugang zur Fortbildung und bietet attraktive, zeit- und ortsunabhängige Lernangebote, so daß insgesamt mehr Berufstätige ihren steigenden Lernbedarf besser befriedigen können. Die heutigen Präferenzen der Spezialbibliothekare für die persönliche Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen<sup>1156</sup> deuten jedoch daraufhin, daß langfristig nur mit einer teilweisen Substitution von Präsenz-Seminaren durch Distance-Learning-Formen zu rechnen ist.

### 7.6.3 Zertifizierung

Seit Ende der neunziger Jahre ist im Bereich der bibliothekarischen Fortbildung ein gesteigertes Qualitätsdenken festzustellen.

---

<sup>1154</sup> vgl. Keiser (1999), S. 20

<sup>1155</sup> vgl. Blumhoff/Salin (1998)

<sup>1156</sup> Die SLA Mitglieder favorisierten in einer Umfrage 1996 die folgenden Formen von Fortbildung in dieser Reihenfolge: persönliche Teilnahme an Weiterbildungskursen, CBT, Videokonferenzen. Das daraufhin durch Videokonferenzen erweiterte Distance-Learning-Angebot zeigt die Akzeptanz dieses Mediums (zumindest für die weiträumigen USA): An der ersten Videokonferenz 1995 beteiligten sich 120 Bibliothekare, 1996 waren es über 500, 1997 ca. 4.000 Bibliothekare. – Vgl. Cutting-edge technology makes learning easy (1997), S. 45

Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind auf drei Ebenen möglich, durch die

- Akkreditierung von Anbietern von Fortbildung,
- Zertifizierung von Fortbildungsprogrammen,
- Zertifizierung von Informationsspezialisten.

Dabei steht Zertifizierung für

„eine Maßnahme durch einen unparteiischen Dritten, die aufzeigt, dass angemessenes Vertrauen besteht, dass ein ordnungsgemäß bezeichnetes Ereignis, Verfahren oder eine ordnungsgemäß bezeichnete Dienstleistung in Übereinstimmung mit einer bestimmten Norm oder einem bestimmten normativen Dokument ist“.<sup>1157</sup>

Ansätze zur Zertifizierung im Informationswesen verfolgen u. a. die DGI in Form des DECIdoc-Projekts und die BDB mit der „Initiative Qualifizierung 2000“.

Das **DECIdoc-Projekt** (s. auch Kap. 5.1.2) entstand 1997 aus einer Initiative des European Council of Information Associations (im folgenden: ECIA) und wird von zwölf europäischen Berufsverbänden<sup>1158</sup> bearbeitet. Neben der DGI für Deutschland beteiligen sich – die Aslib ausgenommen – ausschließlich dokumentarische Berufsverbände. Ziel des Projektes ist die Zertifizierung von Informationsfachleuten nach einem europaweit anerkannten, kompatiblen Verfahren. Die erste Projektphase galt der Identifizierung der Kompetenzen von Informationsfachleuten und der Erarbeitung eines einheitlichen Zertifizierungshandbuchs<sup>1159</sup> mit fünf Kompetenzgruppen, untergliedert in 33 Kompetenzbereiche. Jede Kompetenz wird auf drei Kompetenzniveaus beschrieben: vom Ausführen von Routinearbeiten (Niveau 1), dem selbständigen Einsatz von Methoden (Niveau 2) bis zum Entwickeln von Methoden, Techniken und Produkten (Niveau 3).<sup>1160</sup> Im Verlauf des Projektes galt es, ein Zertifizierungsverfahren zu entwickeln, das Zulassung, Bewerbung, Zertifizierungskommission, Fachgespräch und Bewertung festlegt. Nach den ersten zwei Testzertifizierungen wird zukünftig folgendes Verfahren angestrebt: Die Zulassung basiert auf der Berufserfahrung<sup>1161</sup>, der Ausbildung (Schulabschluß, informatorische Ausbildung, Studium) und den Fortbildungsaktivitäten des Bewerbers. Die Bewerbung erfolgt durch einen formlosen Antrag mit der Angabe des Zertifizierungsniveaus und einer ausführlichen Eigenbewertung. Dabei ist für jede Kompetenz eine Selbsteinschätzung abzugeben und durch geeignete Nachweise zu belegen (z. B. durch Zeugnisse, Referenzen, Arbeitsberichte, Beurteilungen, Veröffentlichungen usw.). Der institutionelle Rahmen für eine Zertifizierungskommission – möglichst eine akkreditierte Einrichtung – und eine daraus zu bildende Jury wurden vom Projekt noch nicht geklärt. Die Jury soll anhand der Bewerbung eine vorläufige Einschätzung abgeben. Das folgende Fachgespräch zwischen Jury und Bewerber beinhaltet eine Präsentations-

<sup>1157</sup> Allgemeine Kriterien für Stellen, die Personal zertifizieren (1989), S. 5

<sup>1158</sup> Projektpartner sind die ECIA-Mitglieder aus Belgien, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Deutschland, Schweden, Italien, Portugal und Spanien und darüber hinaus Berufsverbände aus der Schweiz, Rumänien und Tschechien.

<sup>1159</sup> Der Entwurf des Zertifizierungshandbuch erschien im April 1999 – vgl. Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation (1999). Nach Diskussion in der Fachöffentlichkeit wurde das Handbuch überarbeitet, aber noch nicht publiziert. – Vgl. Das Projekt DECIDoc in Deutschland (2000)

<sup>1160</sup> vgl. Das Projekt DECIDoc in Deutschland (2000), S. 152; Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation (1999)

<sup>1161</sup> Der Bewerber sollte entsprechend dem angestrebten Zertifizierungsniveau mindestens zwei Jahre (Niveau 1), vier Jahre (Niveau 2) bzw. acht Jahre (Niveau 3) Berufserfahrung nachweisen.

tion des Kandidaten und seine Befragung zu den Bewerbungsunterlagen und dem Nachweis der Kompetenzen. Auf dieser Grundlage erfolgt die Bewertung für die einzelnen Kompetenzbereiche und die Gesamtbeurteilung.<sup>1162</sup> Es ist beabsichtigt, das Zertifikat für eine Dauer von fünf Jahren auszustellen und in einem vereinfachten Verfahren zu bestätigen. Ab 2001 plant die DGI, ihren Mitgliedern die Zertifizierung anbieten zu können, bis dahin sind insbesondere die Frage der institutionellen Anbindung zu klären.

Die Zertifizierung ist sowohl als berufspolitische als auch als individuelle Maßnahme zu sehen: Für den Berufsstand erhofft man sich eine nachhaltige und branchenübergreifende Förderung. Für den einzelnen Informationsspezialisten, besondere Zielgruppe sind dabei Informationbroker, soll sie eine Steigerung der persönlichen Wettbewerbschancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt bewirken.

Die VdDB-Kommission Aus- und Fortbildung befaßt sich seit 1998 mit der Qualitätssicherung in der bibliothekarischen Fortbildung, u. a. durch die Evaluation der vom Berufsverband angebotenen Fortbildungsveranstaltungen.<sup>1163</sup> Auf Initiative der Kommission Aus- und Fortbildung und dem Roundtable Fortbildung beim DBI bildete sich im Mai 1999 ein Arbeitskreis „**Initiative Qualifizierung 2000**“. Im Auftrag der BDB und unter Mitwirkung des EDBI entwickelt der Arbeitskreis in Kooperation mit Experten modulare Fortbildungsmaßnahmen auf Basis der im Berufsbild 2000 definierten Handlungsfelder. Die Planung des zweijährigen Projektes sieht vor, daß die einzelnen Fortbildungsbausteine kooperativ von den verschiedenen Fortbildungseinrichtungen (z. B. dem HBZ) angeboten werden. Die Angebote sind dabei detailliert zu beschreiben hinsichtlich Zielgruppe, Voraussetzungen, Lernzielen und -inhalten und Zertifikat.<sup>1164</sup> Ein noch einzurichtendes Zertifizierungs-Board bei der BDB wird die Zertifizierung der Fortbildungseinheiten durchführen. Erste Seminare der „Initiative Qualifizierung 2000“ zu den Bereichen „Recherchieren online“<sup>1165</sup>, „Management in Bibliotheken“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ wurden bereits ausgearbeitet.

Die Auswertung der Informationen zu den genannten Zertifizierungsprojekten und die Fachdiskussion zum Thema<sup>1166</sup> zeigen, daß die unterschiedlichen Ansätze – Zertifizierung von Informationsfachleuten, Fortbildungsmaßnahmen oder Fortbildungseinrichtungen – vielfach nicht differenziert und entsprechend mißverständlich diskutiert werden. Die von beiden Verbänden gestarteten Initiativen weisen signifikant unterschiedliche Präferenzen auf: Die DGI setzt auf die Zertifizierung der Kompetenzen des

<sup>1162</sup> Dabei fließen die Kompetenzbereiche mit unterschiedlichen Gewichtungsfaktoren in die Gesamtbeurteilung ein: die Informationskompetenz mit dem Faktor 3, Kommunikation und Management mit je 1,5, Informationstechnologie mit dem Faktor 1. Die sonstigen Fachkompetenzen und die sogenannten „soft skills“ sind nicht Gegenstand der Zertifizierung. – Vgl. Das Projekt DECIDoc in Deutschland (2000), S. 155

<sup>1163</sup> Huesmann (1999), S. 749

<sup>1164</sup> Aussagen von Ute Schäfer (HBZ) und Barbara Jedwabski auf dem Kongreß „Information und Öffentlichkeit“, Leipzig, am 23.03.2000

<sup>1165</sup> Der Kurs „Recherchieren online“ wird sich zusammensetzen aus zwei Pflichtmodulen „Grundlagen des Recherchierens“ und „Suchdienste und Datenbanken“ sowie aus drei aufbauenden Wahlmodulen „Spezialrecherchen“, „Recherchen in Öffentlichen Bibliotheken“ und „Fachbezogenen Recherchen“. – Vgl. Roth-Plettenberg/Blechs Schmidt (2000), S. 1164

<sup>1166</sup> Die Ausbildungskommissionen von VdDB, VDB und das Komitee Information und Qualifikation der DGI führten auf dem Leipziger Kongreß 2000 eine gemeinsame Podiumsdiskussion zum Thema „Qualifiziert für das neue Jahrtausend, Forderungen an die Aus-, Fort- und Weiterbildung“ durch – vgl. den Bericht über die Veranstaltung bei Roth-Plettenberg/Blechs Schmidt (2000).

einzelnen Informationsspezialisten. Dabei sind die Wege, die zum Erwerb der Qualifikation führen, zweitrangig; beurteilt wird die im Zertifizierungsverfahren präsentierte Kompetenz. Die BDB hingegen legt den Schwerpunkt auf die Zertifizierung der Fortbildungskurse mit klar definierten Abschlüssen (Zertifikaten). Über die erworbenen Zertifikate kann der Bibliothekar seine Qualifikation nachweisen.

Weitere internationale Beispiele zeigen die Vielfalt der unterschiedlichsten Verfahren:

- Die Akkreditierung von Studienprogrammen durch die ALA in den USA ist zwar allgemein anerkannt, wird jedoch von Spezialbibliothekaren vielfach als zu wenig spezifisch kritisiert.
- Die SLA als zertifizierter Veranstalter von Fortbildung verwendet den Standard der Continuing Education Unit (im folgenden: CEU), der 1970 von der International Association for Continuing Education and Training (IACET) definiert wurde und heute international verbreitet ist. Eine CEU umfaßt „ten contact hours of participation in an organized continuing education experience under responsible sponsorship, capable direction, and qualified instruction.“<sup>1167</sup> Die Vergabe der CEU ist an fest definierte Qualitätsmaßstäbe gebunden.<sup>1168</sup>
- In Australien wurde 1995 ein „Library industry competency standard“<sup>1169</sup> eingeführt, dessen drei Arbeitsbereiche sich in sieben Kompetenzfelder unterteilen. Den Feldern sind 71 Funktionen (bzw. Lerneinheiten) zugeordnet (16 Kern- und 55 spezielle Funktionen/Einheiten). Die Einheiten werden entsprechend dem Kompetenzniveau von einfachen Routinetätigkeiten bis zu verantwortungsvollen Aufgaben mit Level 2 bis 7 bewertet. Für das Erreichen eines Levels sind zwischen fünf bis sieben Lerneinheiten notwendig. Diese korrespondieren mit den Ausbildungsplänen<sup>1170</sup> und dem „Framework for continuing professional development“ des australischen Berufsverbandes ALIA. Das Verfahren wurde insgesamt positiv aufgenommen, aber noch nicht von allen Ausbildungseinrichtungen eingeführt.
- Beryl Morris berichtet über die Einrichtung eines „Information and Library Lead Body“ in Großbritannien, der Kriterien für die berufsrelevante Qualifikation, sogenannte „national vocational qualifications“, erarbeitet. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, „allein auf der Grundlage der praktischen Berufserfahrung einen Degree zu erwerben (angestrebt wird sogar die Möglichkeit des Master's Degree).“<sup>1171</sup>
- In den USA äußern viele Spezialbibliothekare Unzufriedenheit mit der Akkreditierung von Studienprogrammen und Ausbildungseinrichtungen. Guy St. Clair<sup>1172</sup> re-

<sup>1167</sup> CEU (1997), S. 38

<sup>1168</sup> Die Qualitätsstandards schreiben vor: zielgruppenorientiert geplante Lehrinhalte, Definition der Lernziele, qualifizierte Trainer, Abstimmung von Lerninhalten, -methoden und -zielen, Demonstration des Lernerfolgs durch den einzelnen Teilnehmer und die Evaluation der Veranstaltung. Der zertifizierte Anbieter der Fortbildung muß eigene Kapazitäten für die Entwicklung, Planung und Verwaltung der Fortbildungsangebote unterhalten, die Teilnehmerunterlagen archivieren, ist verantwortlich für die Lernumgebung und die Unterstützung und stellt sicher, daß die CEU-Kriterien eingehalten werden. – Vgl. CEU (1997), S. 38

<sup>1169</sup> Der Standard entspricht in Aufbau und Struktur den übrigen australischen „industry standards“. Er gilt für den gesamten Bibliotheks- und Informationsbereich und unterscheidet die Arbeitsbereiche: „working with clients, working with information, working with others“. – Vgl. Reid (1997), S. 80; Mouer (1997)

<sup>1170</sup> Die Veröffentlichung von Donna Reid vom Canberra Institute of Technology enthält eine Übersicht des Curriculums (Diploma of Library and Information Studies) mit der Zuordnung der Lerneinheiten des Standards. – Vgl. Reid (1997), S. 86

<sup>1171</sup> Morris (1999), S. 154

<sup>1172</sup> Der Artikel des Beraters Guy St. Clair „Qualification management in information services : my grand design“ fand in den Diskussionslisten der SLA ein äußerst positives Echo. – Vgl. St. Clair (2000)

klamiert das Problem aussagekräftiger Qualifizierungsnachweise, z. B. bei der Personalauswahl. Sein „grand design“ ist die Errichtung einer „International Society of Information Professionals“ mit der Aufgabe der Zertifizierung von Informationsfachleuten aus allen Bereichen der Informationsbranche. St. Clair schlägt vor, diese Supra-Agentur u. a. mit Vertretern aus den Kundengruppen der Informationsspezialisten zu besetzen. So würden Informationsfachleute die Zertifizierung aufgrund der unter Beweis gestellten Kompetenzen erlangen – nicht auf Basis von qualitativ unterschiedlichen Ausbildungen – und könnten sich dann völlig zu Recht „*information professionals*“ nennen.

Der Vergleich der unterschiedlichen Ansätze und ihre Eignung im Hinblick auf die Zielgruppe der Spezialbibliothekare zeigt eine Präferenz für die personenbezogene Zertifizierung. Als wichtigste Argumente sind zu nennen:

- Die zunehmende Diversifikation der Studiengänge erschwert die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen im BID-Bereich. Sollte es keine Koordination zwischen den von BDB und DGI favorisierten Zertifizierungsvorhaben geben, ist bei den bestehenden Fortbildungsstrukturen und zwei unterschiedlichen Zertifizierungsverfahren nicht zu erwarten, daß die Mehrheit der Fortbildungsangebote einheitlich zertifiziert wird.
- Die Zertifizierung von Fortbildungsangeboten ist aufwendig und kann dem raschen Wandel des Fortbildungsbedarfs von Informationsspezialisten nicht zeitnah folgen.
- Die heterogene Gruppe der Spezialbibliothekare sollte nicht aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungen und des teilweise erschwerten Zugangs zur Fortbildung, sondern auf Basis der tatsächlichen Kompetenzen zertifiziert werden.
- Es ist zu erwarten, daß Fortbildungsmaßnahmen für die Zielgruppe der Spezialbibliothekare kaum zu den durch die BDB zertifizierten Fortbildungsmodulen zählen werden. Damit würde die Zertifizierung Spezialbibliothekare nicht erreichen.
- Die Zertifizierung von Fortbildungsmaßnahmen bezieht sich nur auf eine Fortbildungsform, andere Lernformen tragen ebenso zur Qualifizierung bei, bleiben aber unberücksichtigt.
- Die Aussagekraft eines detaillierten personenbezogenen Zertifikats ist signifikant höher einzuschätzen als der Nachweis der Kompetenzen über eine Fülle von Zertifikaten über einzelne Fortbildungsmaßnahmen.

Im Vorfeld der Einführung von Zertifizierung sollten DGI und BDB sich über Ergebnisse und Ziele der Projekte DECIDoc und „Initiative Qualifizierung 2000“ beraten und die Ansätze, wenn möglich, koordinieren. Die gemeinsame Podiumsdiskussion auf dem Leipziger Kongreß 2000 mag dafür eine Ausgangsbasis bilden. Bei diesem Anlaß wurde beiderseits zwar der Stellenwert von Zertifizierung bekräftigt, die unterschiedlichen Ansätze waren jedoch weniger Gegenstand der Diskussion. Jetzt ist die Berufspraxis aufgerufen, Position zu beziehen und ihre Interessen zu artikulieren. Im Bereich der Spezialbibliotheken sollten sich die Arbeitsgemeinschaften des Themas annehmen.

## 8 Schlußbetrachtung

Im Hinblick auf Spezialbibliotheken und Spezialbibliothekare werden Zukunftsplannungen, Szenarios oder Visionen in Deutschland bislang kaum entwickelt oder diskutiert. Die Debatte ist vorrangig realitätsbezogenen und in der Gegenwart verwurzelt, selten visionär und deutlich weniger optimistisch als z. B. in den USA.

Dabei gibt es viele offene Fragen zu klären:

- Wie wandelt sich der Beruf, und wird es ihn zukünftig noch geben?
- Wie verändern sich die Kompetenzen?
- Welchen Stellenwert wird Information zukünftig in der Gesellschaft, in der Wirtschaft und der Arbeitswelt einnehmen?
- Welche Entwicklungen in der Informationstechnologie werden erwartet, und welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Informationsversorgung und die Informationseinrichtungen?
- Wie könnte eine Spezialbibliothek in der Zukunft, z.B. in einem virtuellen Unternehmen aussehen?

Der Praxis erscheinen derartige Themen häufig weniger dringlich als die aktuell anstehenden Probleme. Auch die Erfahrungen mit den enormen Auswirkungen des Internets (deren Ausmaß so nie erwartet wurde) und einigen Fehlprognosen zur Informationstechnologie führen zu berechtigten Zweifeln an der Aussagekraft von Vorhersagen für die Zukunft. Einerseits stellt sich die Frage, wer heute in der Lage ist, die künftige Entwicklung zu überblicken, bzw. wie lang unter den heutigen Rahmenbedingungen überhaupt Planungszeiträume sein können. Andererseits kann die Unsicherheit der Zukunft nicht den Verzicht auf Planung bedeuten.

Prognosen zur zukünftigen Informationslandschaft sind unsicher, da die Entwicklung abhängig ist von wissenschaftlichen, technologischen, wirtschaftlichen und politischen Faktoren, die sich nicht linear entwickeln und dazu noch miteinander vernetzt sind.

- Die Wissensgesellschaft wird in steigendem Maße durch Vielfalt, Differenzierung und Spezialisierung von Wissensgebieten und Wissensträgern geprägt. Gleichzeitig setzt eine stärkere Vernetzung der Strukturen ein. Welche Auswirkungen zeigt dieser Trend auf den Informationsbedarf und das Informationsverhalten?
- In der Wissenschaft ist mit einem fortgesetzten Trend sowohl zur Spezialisierung als auch zur Interdisziplinarität zu rechnen. Wie wird sich dies auf die wissenschaftliche Fachgesellschaft und ihr Informations- und Publikationsverhalten auswirken, und welche Rolle spielen elektronische Medien dabei?
- Die Informationstechnologie wird bestimmt durch einen ungebrochenen Fortschritt bei der Entwicklung von Speichermedien, Speicherkapazität, Datenübertragung usw. Ob jedoch Entwicklungssprünge (wie z. B. in Form des Internets in den neunziger Jahren) bevorstehen, ist nicht prognostizierbar.
- Die Wirtschaft präsentiert sich zunehmend als dominierender Faktor in der Gesellschaft. Diese Position ist abhängig von politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und durch die Politik in unterschiedliche Richtungen beeinflussbar. Erst technologische Entwicklungen ermöglichten den anhaltenden Trend zur Globalisierung in der Wirtschaft.

- Die Entwicklung zur Informations- und Wissensgesellschaft wird sowohl im nationalen als auch im internationalen Rahmen maßgeblich durch die Politik bestimmt. Daß politische Systeme sich durchaus rasch und nicht vorhersehbar wandeln, zeigt die jüngste Vergangenheit.

Aus den allgemeinen Prognosen zu wirtschaftlichen, technischen und informationspolitischen Entwicklungen lassen sich Aspekte einer möglichen Zukunftsvision für interne Informationseinrichtungen ableiten.

Wirtschaftsstudien gehen davon aus, daß Beschäftigung in der Informationsgesellschaft zu einem erheblichen Teil durch Existenzgründungen von kleineren und mittleren Unternehmen zu sichern ist. Deshalb ist zu überlegen, wie den Informationsbedürfnissen dieses Bereiches entsprochen werden kann und welches Potential dieses Szenario für Informationsspezialisten in sich birgt.

- Kleine und mittelständische Wirtschaftsunternehmen haben, insbesondere in der ersten Phase der Existenzgründung, einen großen Informationsbedarf. Beschäftigt das Unternehmen einen Informationsspezialisten, wird dieser wahrscheinlich einen multifunktionalen Arbeitsplatz einnehmen und neben dem Informationsmanagement weitere Aufgabenbereiche übernehmen (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Marketing).
- Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen ergeben sich für selbständige Informationsspezialisten, indem sie für Firmen maßgeschneiderte Informationsdienstleistungen anbieten (z. B. Dokumentbeschaffung, Online-Recherchen, Vermittlung von Experten, Übersetzungsdiensten usw.) und kontinuierliche Aufgaben des Informations- und Wissensmanagements übernehmen (z. B. Aufbau von Datenbanken zum Informations- und Wissensmanagement inklusive Support und Schulung).

Da Spezialbibliotheken und interne Informationsabteilungen in ihrer Existenz vom jeweiligen Träger abhängig sind, ist in erster Linie zu fragen, welche Herausforderung die zukünftige Entwicklung an die Träger und ihre Informationsversorgung stellen wird. Die Antwort fällt je nach Institutionentyp und Fachgebiet differenziert aus:

- Die Rolle des Staates, das Ausmaß staatlicher Verwaltung, das Selbstverständnis von Ämtern und Behörden und die Einführung neuer Steuerungsmodelle im öffentlichen Dienst beeinflussen den Informationsbedarf der Mitarbeiter. Mit der Einrichtung interner Informationsmanagementsysteme in Ämtern und Behörden und dem Aufbau von Bürger-Informationssystemen wird die Nachfrage nach internen Informationsspezialisten steigen.
- Ausbau oder Rückgang der staatlichen Förderung von Wissenschaft und Forschung zeigen Auswirkungen auf die Existenz bzw. Ausstattung von Forschungseinrichtungen, die Anzahl und den Umfang der Forschungsprojekte und beeinflussen damit das Ausmaß des Informationsbedarfs.
- Durch die dominierende Rolle der Wirtschaft ist mit einem Ausbau der angewandten Forschung z. B. im Bereich der Medizin, Genforschung, Biotechnologie, Informations- und Kommunikationstechnik sicher zu rechnen.

- Die Erfahrung zeigt die Einflüsse konjunktureller Schwankungen auf die Informationsabteilungen in Wirtschaftsunternehmen: In Zeiten guter Konjunkturlage expandieren die Unternehmen und investieren in ihre Informationsversorgung. In der gegenteiligen Situation werden Informationseinrichtungen oft als erste geschlossen (obwohl gerade dann ein erhöhter Informationsbedarf besteht).
- Wie sich Firmen-Übernahmen und damit die Bildung riesiger Konzerne auswirken, ist nicht eindeutig zu beantworten. Teilweise zentralisieren die Unternehmen die Informationszentren, was oft mit Entlassungen von Personal verbunden ist. Andere Firmen folgen dem Trend zur Dezentralisierung und Modellen wie der „virtuellen Organisation“. Hier wird eher die dezentrale Informationsversorgung in den einzelnen Niederlassungen, Abteilungen usw. bis zur Zuordnung zu einzelnen Teams favorisiert.
- Der Trend zu mehr Unternehmensgründungen führt zu Neugründungen von Informationszentren, wenn auch sicher nicht im gleichen Verhältnis. Guy St. Clair und Andrew Berner sprechen vom „insourced information specialist“. Da sich viele kleine und mittlere Unternehmen keinen eigenen Informationsspezialisten „leisten“ können, wird sich der Bedarf an selbständig arbeitenden Informationsspezialisten erhöhen.
- Der fortschreitende Einsatz der IuK-Technologie ermöglicht die Dezentralisierung bestehender Organisationen und weltweit vernetzte Kooperationen zwischen neuen Partnern. Informationstätigkeiten lassen sich – im Gegensatz zu anderen Aufgabebereichen – sehr gut in neuen Arbeitsformen wie Telearbeit oder innerhalb von virtuellen Unternehmen realisieren. Die Technologie schafft die Voraussetzungen dafür, daß der einzelne Informationsspezialist seinen Kunden aktive wie passive Informationsdienste, maßgeschneiderte Dienstleistungen und persönliche Informationsberatung (ohne Qualitätseinbußen im Vergleich zu einer größeren Bibliothek) anbieten kann.
- In dem Maße, in dem das Prinzip der „lernenden Organisation“ Anwendung findet und zu einer stärkeren Berücksichtigung der Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeiter führt, wird der Informationsbedarf zunehmen. Im Zuge dieses Wandels kann die interne Informationseinrichtung eine Schlüsselfunktion in der Organisation besetzen. Dabei übernimmt die Spezialbibliothek mehrere Funktionen: Sie stellt eine Wissensressource dar und organisiert die Speicherung sowie den Zugriff auf Informationen und Wissen. Der Spezialbibliothekar tritt als Wissensmakler auf, der Informationssuchende und Experten zusammenführt. Schließlich fungiert der Informationsspezialist als Wissensvermittler, indem er seinen Kunden Informationsberatung und Schulungen anbietet.
- Je mehr Organisationen und Unternehmen sich auf ihr Kerngeschäft besinnen, ihre Kapazitäten konzentrieren und reduzieren, desto stärker wird die Tendenz zur Verkleinerung bestehender Informationseinrichtungen in Richtung One-Person Library oder der Beschäftigung eines einzelnen Informationsspezialisten.

Im Bereich der Wirtschaft wird, obgleich die Abhängigkeit von der Konjunktur große Unsicherheit in sich birgt, langfristig der größte Bedarf an Informationsspezialisten zu erwarten sein. Der verschärfte Wettbewerb zwingt die Unternehmen zur stetigen

Weiterentwicklung, die nur durch optimale Informationsversorgung und -verarbeitung zu erzielen ist.

Ein Faktor von übergeordneter Bedeutung wird die Frage sein, wann Wirtschaft und Gesellschaft den Wert von Information und Wissen erkennen und nicht nur den Begriff der Informationsgesellschaft als Schlagwort verwenden.

Gegenwärtig wird der steigende Stellenwert der Information und Wissen in Deutschland erst zögernd erfaßt. Etliche Organisationen unterhalten weder eine Informationsabteilung, noch sehen sie Bedarf an einer verbesserten Informationsversorgung. Andere interpretieren die Informationsbeschaffung als Aufgabe der Mitarbeiter in den jeweiligen Fachabteilungen und begreifen das Potential nicht, das Informationsspezialisten dem Unternehmen bieten. Vielfach wird der Begriff Information vorwiegend mit der Informationstechnik assoziiert; die Organisationen meinen, eher einen Informatiker zu benötigen als einen Informationsspezialisten.

Ein steigendes Informationsbewußtsein kann nicht allein durch die Politik „verordnet“ werden. Jedoch wäre die Politik – auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive – gut beraten, das Ziel der Einführung von Informations- und Wissensmanagement in Organisationen jeder Art zu fordern und zu fördern.

Vor allem aber müssen die Organisation den Wert von Information und Wissen selbst erkennen. Hier sind die Informationsspezialisten gefragt: Nur sie sind in der Lage, dem Management die Relevanz von Information und Wissen für die Organisation – und damit den Nutzen der internen Informationseinrichtung – an konkreten Situationen und durch das professionelle Management der Informationseinrichtung aufzuzeigen.

Daneben sind die Verbände der Informationsspezialisten und die Ausbildungseinrichtungen aufgerufen, das Informationsbewußtsein in der Gesellschaft zu stärken und Marketing für die Informationsberufe zu betreiben. Die Initiativen der Verbände in den letzten Jahren sind positive Ansätze, die es auszubauen gilt. Allerdings ist in diesem Zusammenhang festzustellen, daß es derzeit neben der überwiegend gegenwarts- und problemorientierten Arbeit der Verbände an einer überzeugenden Zukunftsorientierung mangelt. Es existiert kein Gremium, das sich mit Zukunftsfragen im Informationswesen beschäftigt. Jedoch deutet sich ein Wandel durch die konkreten Standortbestimmungen und die einsetzende Strategieplanung z. B. beim Berufsverband BIB, bei der DGI und der ASpB an.

Für einen angemessenen Stellenwert der Informationsberufe ist es erforderlich, sich nicht nur theoretisch mit der Weiterentwicklung des Berufes zu beschäftigen und die sich wandelnden Qualifikationsanforderungen zu beschreiben. Stärker als bisher sollten die Verbände zusammen mit den Ausbildungseinrichtungen auch Einfluß auf die Umsetzung in der Praxis nehmen.

Zudem erscheint ein Zusammenschluß, zumindest eine stärkere Kooperation der fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften, der ASpB und der DGI, gleichzeitig verbunden mit einer zunehmenden internationalen Interessenvertretung, sinnvoll. Durch eine Bündelung der Kräfte ließen sich die vorhandenen Kapazitäten effektiver und effizienter für eine wirkungsvolle Interessenvertretung, leistungsfähige Informations-, Dienstleistungs- und Beratungsangebote für die Mitglieder und die Organisation von Fortbildung einsetzen.

Zwar sehen einige den Beruf der Informationsspezialisten durch die Verbesserung komfortabler Benutzeroberflächen und die Zunahme der Endnutzerrecherche gefährdet. Doch ist gleichzeitig mit einem stetig wachsenden Informationsreichtum, einer zunehmenden Komplexität der Informationssysteme und steigendem Informationsbedarf zu rechnen. Dadurch wird weiterhin eine Diskrepanz zwischen dem Informationsbedarf des einzelnen und der von ihm allein nicht zu bewältigenden Informationsbeschaffung bestehen, die nur durch die Funktion von Informationsspezialisten überwunden werden kann. So wird die zentrale Aufgabe der Spezialbibliothek und damit des internen Informationsspezialisten zukünftig in der Bewältigung des informationspraktischen Paradoxons für seine Kunden liegen. Er sorgt dafür, daß die Trägerorganisation weder in der ansteigenden Informationsflut „ertrinkt“, noch wegen fehlender Informationsselektion an Informationsarmut „leidet“. Nur der interne Informationsspezialist kennt den konkreten Informationsbedarf seiner Kunden, denen er mittels ausgefeilter Recherche-Strategien die relevanten Informationen aus dem Meer an Informationen fischt. Die Informationen werden exakt auf die spätere Informationsweiterverarbeitung durch den Kunden vorbereitet und vermittelt. Als zusätzlichen Service bietet er seinen Kunden Informationsberatung und vermittelt ihnen die grundlegende Informations- und Medienkompetenz. In Ausübung dieses Auftrags ist der interne Informationsspezialist durch keine andere externe Informationseinrichtung gleich welcher Art zu ersetzen. Informationsspezialisten nach diesem Verständnis übernehmen eine zentrale Querschnittfunktion in jeder Organisation der Informations- und Wissensgesellschaft. Damit sind sie kompetente Anwärtler, um das interne Informations- und Wissensmanagement in Organisationen aufzubauen bzw. daran mitzuwirken.

Aus den Ausführungen der vorliegenden Arbeit werden die folgenden zentralen Schlußfolgerungen abgeleitet:

1. Die vollzogenen Paradigmenwechsel und die anhaltende Tendenz zur Informatisierung aller Lebensbereiche insbesondere von Bildung, Wissenschaft und Forschung verstärken den Bedarf an qualifizierten Informationsspezialisten für das Informations- und Wissensmanagement in Organisationen jeder Art.
2. Die Qualifikation von Informationsspezialisten stellt eine grundlegende Voraussetzung für das erfolgreiche Informations- und Wissensmanagement dar. An die Funktion des Spezialbibliothekars als „Wissensmanager“ sind besondere Anforderungen zu stellen, wie im Kompetenzprofil aufgezeigt wurde.
3. Der Erwerb der Kompetenzen ist über ein ganzheitliches Qualifizierungskonzept von der Ausbildung zum lebenslangen Lernen erreichbar.

Das Kompetenzprofil wurde auf Basis der gegenwärtigen Aufgaben von Spezialbibliotheken, den durch die Analyse von Stellenanzeigen ermittelten Qualifikationsanforderungen und den Überlegungen zur zukünftigen Perspektive der Informationsarbeit in der Informationsgesellschaft erstellt. Damit ist das Kompetenzprofil geeignet, Anregungen für die zukünftige Qualifizierung von Spezialbibliothekaren zu geben.

Im Vergleich zu anderen bibliothekarischen Qualifikationsprofilen zeichnet sich das Kompetenzprofil durch ein *breites Spektrum* und eine *besondere Gewichtung* der Kompetenzen aus. So betont das Profil neben der methodisch-fachlichen Kernkompetenz einen erweiterten Kanon von Kompetenzen: u. a. die Management-, die Wissenschafts-

sowie die soziale und persönliche Kompetenz. Daneben weist das Profil einige *besondere* Kompetenzen auf, die in anderen Bibliothekssparten nicht auftreten, z. B. die unternehmensbezogene Kompetenz. Das Qualifikationsprofil berücksichtigt sowohl die gegenwärtig wahrzunehmenden Aufgaben von Spezialbibliothekaren und die aktuelle Personalsituation als auch die Erwartungen der Trägerorganisationen und die zukünftigen Entwicklungen.

Auf Basis dessen wurden im Rahmen der Arbeit Optimierungsmöglichkeiten für die Ausbildung aufgezeigt. Diese betreffen sowohl die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildung für alle Informationsberufe als auch die Vermittlung der Kernkompetenzen für Spezialbibliothekare in einem speziellen Studienschwerpunkt. Damit ist das Konzept bestrebt, den Trend zur Integration der Informationsberufe zu unterstützen. Gleichzeitig will das Modell des Studienschwerpunktes Spezialbibliotheken zu einer stärkeren Berücksichtigung des Berufsfeldes und des innerbetrieblichen Informationsmanagements in den verschiedenen Studienprogrammen anregen.

Daneben wurde aufgezeigt, daß der Stellenwert der Fortbildung innerhalb der Qualifizierung steigt. Die Veränderungsdynamik des Fachwissens und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in einer flexibleren Arbeitswelt sind die Hauptargumente für eine aktive Organisation der beruflichen Fortbildung des einzelnen.

Aufgrund der unsicheren Zukunftsprognosen für die Organisationsform von Informationseinrichtungen kommt der Fähigkeit des Informationsspezialisten zu Organisation/Management und explizit zum Veränderungsmanagement gesteigerte Bedeutung zu. Ein Verzicht auf Planung bedeutet, nur auf Veränderungen reagieren zu können. Im Gegensatz dazu meint Veränderungsmanagement, selbst aktiv zu werden und den Wandel nicht nur mit zu tragen, sondern selbst auszulösen und anzustoßen. Dieses Potential wird derzeit kaum gesehen, es liegt verschüttet unter den Bergen der täglichen Routinearbeiten.

In diesem Sinne ist es das Anliegen der vorliegenden Arbeit, einen Beitrag zum Veränderungsmanagement in Richtung auf eine zukunfts-, qualitäts- und kundenorientierte Qualifizierung von Informationsspezialisten für Spezialbibliotheken und interne Informationsabteilungen zu leisten.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsgebiet Qualifikationsforschung .....	3
Abbildung 2: Dimensionen von Handlungskompetenz .....	6
Abbildung 3: Begriffe Qualifikation und Kompetenz .....	8
Abbildung 4: Vier-„Sektoren“-Modell (Info 2000).....	12
Abbildung 5: Qualifikationsanforderungsentwicklung Ausbildung - Berufspraxis .....	21
Abbildung 6: Entwicklungsgeschichte der Definition des Begriffes Spezialbibliothek.	36
Abbildung 7: Anzahl der Spezialbibliotheken in Deutschland 1981-1998 .....	66
Abbildung 8: Spezialbibliotheken differenziert nach Anzahl der Personalstellen .....	70
Abbildung 9: Spezialbibliotheken differenziert nach Bestandsgröße.....	70
Abbildung 10: Verteilung der Stellenanzeigen auf Bibliothekstypen .....	99
Abbildung 11: Arbeitsmarktvergleich wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken .....	99
Abbildung 12: Qualifikationsanforderungen für Positionen in Spezialbibliotheken 1999 .....	101
Abbildung 13: Qualifikationsprofil spezialbibliothekarischer Stellen 1994/1999 .....	102
Abbildung 14: Anforderungsprofil Fachqualifikation.....	104
Abbildung 15: Anforderungsprofil Schlüsselqualifikationen.....	106
Abbildung 16: Positionierung der Spezialbibliothek (nach Gilman).....	118
Abbildung 17: Arbeitszeitanteile in Spezialbibliotheken – USA und Kanada (Church) .....	149
Abbildung 18: Kompetenzprofil für Spezialbibliothekare .....	210
Abbildung 19: Gewichtung von Managementfähigkeiten nach Leitungsebenen (Morris) .....	237
Abbildung 20: Die Verteilung der Kurse auf die Kompetenzbereiche (SLA) .....	304
Abbildung 21: Prozentanteile der fachspezifischen Kurse zum Thema Spezialbibliotheken (SLA).....	305

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Szenario Informationsgesellschaft.....	12
Tabelle 2: Spezialbibliotheken mit Sammelschwerpunkten.....	60
Tabelle 3: Anzahl der Spezialbibliotheken 1981-1998.....	67
Tabelle 4: Deutsche Bibliotheksstatistik Berichtsjahr 1998.....	68
Tabelle 5: Beispiele von Spezialbibliotheken - Bestands- und Personalgröße.....	71
Tabelle 6: Mitglieder der ASpB (ASpB) .....	75
Tabelle 7: Mitglieder der SLA.....	81
Tabelle 8: Personalstellen in wissenschaftlichen und Spezialbibliotheken .....	97
Tabelle 9: Wandel der Organisationsstrukturen in Spezialbibliotheken .....	108
Tabelle 10: Arbeitssituation in Spezialbibliotheken .....	112
Tabelle 11: Streßbelastung von Spezialbibliothekaren.....	114
Tabelle 12: Produktdefinition in Spezialbibliotheken .....	126
Tabelle 13: Interessen von Bibliothek - Trägerorganisation .....	148
Tabelle 14: Vergleich Outsourcing – interne Bearbeitung .....	179
Tabelle 15: Kostenarten .....	192
Tabelle 16: Methodisch-fachliche Kompetenz - Aufgaben und Lernziele.....	215

Tabelle 17: Methodisch-fachliche Kompetenz - Vermittlung.....	223
Tabelle 18: Wissenschaftskompetenz - Aufgaben und Lernziele .....	227
Tabelle 19: Wissenschaftskompetenz - Vermittlung .....	229
Tabelle 20: IT-Kompetenz - Aufgaben und Lernziele .....	232
Tabelle 21: Managementkompetenz - Aufgaben und Lernziele .....	243
Tabelle 22: Unternehmensbezogene Kompetenz - Aufgaben und Lernziele.....	250
Tabelle 23: Persönliche und soziale Kompetenz - Aufgaben und Lernziele .....	262
Tabelle 24: Ausbildungsinstitutionen für Diplom-Bibliothekare (WB) und - Dokumentare .....	272
Tabelle 25: Liste der Fortbildungswünsche (ohne EDV).....	289
Tabelle 26: Anteil der Pflicht- und Wahlfächer für die essentiellen Kompetenzbereiche (SLA) .....	304
Tabelle 27: Taxonomie der Lernziele (nach B. Bloom).....	341
Tabelle 28: Lernziele im Lehrgebiet Formale Erfassung.....	341
Tabelle 29: Lernziele im Lehrgebiet Spezialbibliotheken .....	342
Tabelle 30: Übersicht über den Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken .....	354
Tabelle 31: Modell für die Fortbildungsorganisation (NBE – Jedwabski) .....	370

**Abkürzungsverzeichnis**

AABevK	Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken in der Evangelischen Kirche
AACR2	Anglo American Cataloging Rules II
ABD	Archiv, Bibliothek, Dokumentation
ABT	Arbeitsstelle für Bibliothekstechnik
AfB	Arbeitsstelle für das Büchereiwesen
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgemeinschaft
AGMB	Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen
AHB	Arbeitsgemeinschaft der Hannoverschen Behördenbibliotheken
AIBM	Association Internationale des Bibliothèques, Archives et Centres des Documentation Musicaux
AjBD	Arbeitsgemeinschaft für juristisches Bibliotheks- und Dokumentationswesen
AKI	Arbeitskreis für Information
AKIL	Arbeitskreis für Information Leipzig
AKMB	Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken
AKThB	Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Theologischer Bibliotheken
ALA	American Library Association
ALIA	Australian Library and Information Association
ALISE	Association for Library and Information Science Education
AMB	Arbeitsgemeinschaft Meereskundlicher Bibliotheken
APBB	Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken
ARLIS	Art Libraries Society
ASIS	American Society of Information Science
ASpB	Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken
Aslib	Association of Special Libraries and Information Bureaux, heute: Association for Information Management
AV-Medien	Audiovisuelle Medien
BA	Bachelor of Arts
BAK	Berliner Arbeitskreis Information
BAT	Bundes-Angestellten-Tarifvertrag
BDB	Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände
BIB	Berufsverband Information Bibliothek
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
Bibl.-Assistent	Bibliotheks-Assistent
BID	Bibliothek, Information, Dokumentation
BIM	Bibliotheks- und Informationsmanagement
BOBCATSS	jährliche Symposien (Akronym für die Städte der beteiligten Hochschulen der Gründungsphase: Barcelona, Oslo, Budapest, Copenhagen, Amsterdam, Tampere, Sheffield, Szombathely, Stuttgart)
BuB	Buch und Bibliothek
BWL	Betriebswirtschaftslehre
CBT	Computer-based Training
CD-ROM	Compact Disc-Read Only Memory

CEU	Continuing Education Unit
CIP	Cataloging in Publication
CLENE-RT	Continuing Library Education Network and Exchange Round Table
CNLA	Council of National Library Associations
CoOL	Catalog of Object Links, UB Braunschweig
CPERT	Continuing Professional Education Roundtable (der IFLA)
CTI	Computers in Teaching Initiative
DBI	Deutsches Bibliotheksinstitut
DBS	Deutsche Bibliotheksstatistik
DBV	Deutscher Bibliotheksverband
DDC	Dewey Decimal Classification
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DECIDoc	Développer les EuroCompétences pour l'Information et Documentation
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGD	Deutsche Gesellschaft für Dokumentation
DGI	Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis vormals DGD
DIN	Deutsches Institut für Normung
Dipl.-Bibl.	Diplom-Bibliothekar
Dipl.-Dok.	Diplom-Dokumentar
DOS	Disc Operating System
DVB	Düsseldorfer Virtuelle Bibliothek
E-Commerce	Electronic commerce
E-Journal	Elektronic journal
E-Mail	Electronic mail
EBLIDA	European Bureau of Library and Information and Documentation
ECIA	European Council of Information Associations
ECTS	European Credit Transfer System
EDBI	Ehemaliges Deutsches Bibliotheksinstitut
EDI/EDIFACT	elektronisches Bestellsystem zwischen Buchhandel und Bibliothek
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
Ekz	Einkaufszentrale für Bibliotheken, seit Juli 1999 unter dem neuen Firmennamen ekz.Bibliotheksservice GmbH
ERASMUS	European Community Action Scheme for the Mobility of University Students
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
F & E	Forschung und Entwicklung
FB	Fachbereich
FB IK	Fachbereich Informations- und Kommunikationswesen an der Fachhochschule Hannover
FH	Fachhochschule
FI	Fachinformation
FID	Fédération International de Documentation, heute: International Federation of Information and Documentation
FINT	Fachinformation im Internet
FTP	File Transfer Protocol
G7/G8	Die Gruppe der Sieben – bzw. nach Aufnahme Rußlands 1998 – der Acht (wichtigsten Industriestaaten)

---

GBDL	Gesellschaft für Bibliothekswesen und Dokumentation des Landbaus
GBV	Gemeinsamer Bibliotheksverbund der Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen
HBI	Hochschule für Bibliotheks- und Informationswesen, Stuttgart
HBZ	Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln
HGF	Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren
HRG	Hochschulrahmengesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HTM/HTML	Hypertext Markup Language
HTWK	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (FH)
HU	Humboldt-Universität zu Berlin
HÜL	Haushaltsüberwachungsliste
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IACET	International Association for Continuing Education and Training
IFLA	International Federation of Library Associations and Institutions
IID	Institut für Information und Dokumentation in Potsdam
IHK	Industrie- und Handelskammer
IK	Information und Kommunikation bzw. Informations- und Kommunikationswesen
ILO	International Labour Organisation
ILS	Information and library sciences
IM	Informationsmanagement
IRC	Internet Relay Chat
IRI	Information als Rohstoff für Innovation
IRM	Information resources management
ISBD	International Standard Bibliographic Description
ISBN	International Standard Book Number
ISMN	International Standard Music Number
ISO	International Standard Organisation
IST	Information society technology
IT	Informationstechnologie
IuD	Information und Dokumentation
IuK	Informations- und Kommunikations...
IuW	Informations- und Wissensmanagement
JASON	Journal Articles Sent on Demand
KBA	Konferenz der Bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen, heute: KIBA
KIBA	Konferenz der Informatorischen und Bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen, früher: KBA
KiVK	Kirchlicher Verbundkatalog
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KVK	Karlsruher Virtueller Katalog
LA	Library Association
LID	Lehrinstitut für Dokumentation, Frankfurt am Main
LIS	Library and information science
LV	Lehrveranstaltung
M.A.	Master of Arts

MBA	Master of Business Administration
MBWA	Managing by walking around
MEILE	Multimedia-Einsatz in der Lehre
MeSH	Medical Subject Headings
MLA	Music Library Association
MLA	Medical Library Association
MLS	Master of Library Science
MPI	Max-Planck-Institut
MS	Microsoft
MZ	Methodisches Zentrum für Wissenschaftliche Bibliotheken
NBE	New Book Economy
NBE-BIS	New Book Economy - Building of the information Society
nfd	Nachrichten für Dokumentation
NLM	National Library of Medicine (USA)
OCLC	Online Computer Library Center
ÖB	Öffentliche Bibliothek, öffentliches Bibliothekswesen
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
OMB	One-Man Band
OPAC	Online Public Access Catalog
OPL	One-person library bzw. One-person librarian
PC	Personalcomputer
Ph.D.	Philosophiae Doctor, Doctor of Philosophy
PI	Preußische Instruktionen; Instruktionen für die alphabetischen Kataloge der preußischen Bibliotheken
PICA	Project for Integrated Catalog Automation
PND	Personennamen-Normdatei
QuIK	Qualitätsmanagement-Projekt am Fachbereich Informations- und Kommunikationswesen der Fachhochschule Hannover
QM	Qualitätsmanagement
QZ	Qualitätszirkel
RAK	Regeln für die alphabetische Katalogisierung
RAK-NBM	Regeln für die alphabetische Katalogisierung von Nichtbuchmaterialien
RAK-PB	Regeln für die alphabetische Katalogisierung in Parlaments- und Behördenbibliotheken
RAK-WB	Regeln für die alphabetische Katalogisierung in wissenschaftlichen Bibliotheken
RSWK	Regeln für den Schlagwortkatalog
SDI	Selective dissemination of information
SGML	Standard General Mark-up Language
SIBMAS	International Association of Libraries and Museums of the Performing Arts
SLA	Special Libraries Association
SLIC	Special libraries and information centres
SpB	Spezialbibliothek
SSG	Sondersammelgebiet
SWD	Schlagwortnormdatei
SWOT	SWOT-Analyse (Analysis of Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

---

SWS	Semesterwochenstunden
TCP/IP	Transport Control Protocol/Internet Protocol
ThABB	Thüringer Arbeitskreis der Behördenbibliotheken
TIB	Technische Informationsbibliothek Hannover
TQM	Total Quality Management
TWZ	Technisch-wirtschaftliches Zeitschriftenverzeichnis
UB	Universitätsbibliothek
UDC	Universal Decimal Classification
UK	United Kingdom
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UN/UNO	United Nations, Vereinte Nationen
URL	Uniform Resource Locator
USA	United States of America
VAB	Virtuelle Allgemeinbibliothek Berlin
VBA	Verein der Bibliothekare und Assistenten; seit Nov. 2000 Fusion mit dem VdDB zum Berufsverband Information Bibliothek (BIB)
VDB	Verein Deutscher Bibliothekare
VdDB	Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken; im November 2000 Fusion mit dem VBA zum Berufsverband Information Bibliothek (BIB)
VkwB	Verband kirchlich wissenschaftlicher Bibliotheken
VLB	Verzeichnis Lieferbarer Bücher
WB	Wissenschaftliche Bibliothek, wissenschaftliches Bibliothekswesen
WEBIS	Sammelschwerpunkte deutscher Bibliotheken
WHO	World Health Organization
Wiss. Bibl.	Wissenschaftlicher Bibliothekar
WWW	World wide web
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialwissenschaften
ZBM/ZBMed	Deutsche Zentralbibliothek für Medizin
ZDB	Zeitschriften-Datenbank
ZEVA	Zentrale Evaluierungsagentur der niedersächsischen Hochschulen
ZfBB	Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie
ZIB	Zentralinstitut für Bibliothekswesen



## Literaturverzeichnis

Ein systematisch geordneter Nachweis der Verzeichnisse von Spezialbibliotheken findet sich im Anhang B der Arbeit.

Die Angaben zu den allgemeinen Informationsseiten und Homepages der in der Arbeit erwähnten spezialbibliothekarischen Arbeitsgemeinschaften und Organisationen enthält der Anhang C.

Die Internetadressen der bibliothekarisch-dokumentarischen Ausbildungsinstitutionen weist der Anhang D nach.

### **50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft (1997)**

50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft : 26. Arbeits- und Fortbildungstagung der ASpB/Sektion 5 im DBV, Berlin, 4.-8. März 1997 / bearb. von Martina Reich. - Karlsruhe : ASpB, 1997. - 285 S.

### **Absolventenbefragung IK (2000)**

Absolventenbefragung 2000 bei den Studiengängen Allgemeine Dokumentation und Bibliothekswesen der Fachhochschule Hannover : [interner Auswertungsbericht] / Projektleitung Gunter Bock. - FH Hannover, FB IK, 2000. - 12 S.

### **Accreditation under the 1992 standards for accreditation of master's programs in library and information studies (2000)**

Accreditation under the 1992 standards for accreditation of master's programs in library and information studies: an overview / American Library Association. - 24 S. -

Online, URL: <http://www.ala.org/alaorg/oa/overview.html>

Last modified: 23.03.1999, Copyright: 2000, Abrufdatum: 28.07.2000

### **Aleksander (1999)**

Aleksander, Karin: Wie speziell ist eine One-Person Library für Frauen- und Geschlechterforschung?. -

Berlin : Inst. für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Univ., 1999. - 63 S.

(Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekerausbildung ; 56)

Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Inst. für Bibliothekswiss., Hausarb., 1998

### **Allgemeine Kriterien für Stellen, die Personal zertifizieren (1989)**

Allgemeine Kriterien für Stellen, die Personal zertifizieren / DIN. - Berlin : DIN, 1989. (DIN EN 45013)

### **APBB (1996)**

Die One-Person Library / Veranstaltung der APBB am 30. Mai 1996 auf dem 86. Dt. Bibliothekartag in Erlangen. Moderation: Gabriele Wecker. -

München : APBB, 1996. - 83 S.

(Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken: Mitteilungen ; 80)

### **Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte 1997 (1998)**

Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte, Bericht über das Jahr 1997 : Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Museumsfachleute. -

in: VdDB-Rundschreiben (1998) 4, S. 15

**Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken**

Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken : (AVWB) ; Beschreibung und Bewertung nach dem Bundes-Angestelltenvertrag (BAT) / hrsg. von einer gemeinsamen Expertengruppe des Deutschen Bibliotheksinstituts ... [Erarb. von Barbara Jedwabski ...]. – Berlin : EDBI, [erscheint in 2001]. - ca. 230 S.  
ISBN 3-87068-625-1

**Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken (1978)**

Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken : (AVWB) ; Beiträge zur Praxis der Beschreibung und Bewertung von bibliothekarischen Arbeitsplätzen nach dem Bundesangestelltentarif (BAT) / hrsg. von Eberhard Sauppe ... - Hannover : Nordwestverl., 1978. - V, 88 S.  
(Veröffentlichungen der Niedersächsischen Bibliotheksschule Hannover ; 3)  
ISBN 3-87591-000-1

**Ashworth (1979)**

Ashworth, Wilfred: Special librarianship. - London : Bingley, 1979. - 120 S.  
(Outlines of modern librarianship ; 2)  
ISBN 0-85157-277-4

**ASpB-Homepage**

ASpB-Homepage. - URL: <http://aspb.de>

**ASpB-Informationen (1997)**

Informationen, Satzung / Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken/Sektion 5 im DBV. - Stand:1997. -Karlsruhe : ASpB, 1997. - 6 S.

**ASpB-Tagungband (1946- )**

Arbeitsgemeinschaft der Technisch-Wissenschaftlichen Bibliotheken: Bericht über die ... Tagung . - ASpB, 1946 -  
Heute u.d.T.: Arbeitsgemeinschaft für Spezialbibliotheken: Arbeits- und Fortbildungstagung

**Aspnes (1980)**

Aspnes, Grieg: A philosophy of special librarianship. -  
in: Special librarianship. - Metuchen, NJ, 1980. - S. 3-13

**Aufgaben, Organisation und Arbeitsabläufe in One-Person libraries (1996)**

Aufgaben, Organisation und Arbeitsabläufe in One-Person Libraries : Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Vergleich einzelner Bibliotheken / Verf.: Stefanie Möller ... Projektbetreuerin: Jutta Nafzger-Glöser. - Frankfurt am Main : Bibliotheksschule Frankfurt am Main, 1996. - 78 S.

**Baer (1965)**

Baer, Hans: Nutzen und Nutzung einer Spezialbibliothek. -  
in: ASpB: Bericht der 10. Tagung. - 1965. - S. 33-51

**Ball (1998)**

Ball, Rafael: Was sind Spezialbibliotheken oder 'All libraries are special'. -  
in: nfd 49 (1998) 4 , S. 233-234

**Ball (1999)**

Ball, Rafael: Die Bibliothek als Profit-Center. -  
in: ZfBB-Sonderheft ; 75, S. 103-116

**Barth (1999)**

Barth, Robert: Die wissenschaftlichen Bibliotheken in der Schweiz : Bericht von einer Baustelle. - 9 S. -

Online, URL: <http://www.stub.unibe.ch/fach/vortrag/bibtag99.html> -

Abrufdatum: 17.08.1999. - Vortrag auf dem Dt. Bibliothekartag in Freiburg, 25.05.1999

**The basic business library (1995)**

The basic business library : core resources / ed. by Bernard S. Schlessinger ... - 3. ed. - Phoenix, Ariz. : Oryx Press, 1995. - VIII, 371 S.

ISBN 0-89774-739-9

**Bates (1997)**

Bates, Mary Ellen: Outsourcing, co-sourcing, and core competencies : what's an information professional to do?. -

in: Information outlook 1 (1997) 12 , S. 35-37

**Bates (1998)**

Bates, Mary Ellen: Demands for training and continuing education from the point of view of information services : What do librarians of the 21st century need to know?. -

in: For the library of the future. - Berlin, 1998. - S. 137-142. -

Vortrag auf der Tagung: For the library of the future, Bad Honnef, 16.-19.02.98

**BDB (1998)**

Unterschriftensammlung für einen neuen Tarifvertrag / Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände. -

in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 07, S. 1190-1191

**Becker (1999)**

Becker, Maren: Spezialbibliotheken, Seminar zum innovativen Management. -

in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 12, S. 2135-2138

**Behm-Steidel (1996)**

Behm-Steidel, Gudrun: OPL und Ausbildung. -

in: APBB: Mitteilungen ; 80, S. 36-41

**Behm-Steidel (1997)**

Behm-Steidel, Gudrun: Fit für die spezialbibliothekarische Praxis. -

in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 207-220

Vortrag gehalten auf der Arbeitstagung der ASpB, Berlin, März 1997

**Bender (1997)**

Bender, David R.: Special libraries. -

in: International encyclopedia of information and library science. - London, 1997. - S. 428-429

**Bender (1998)**

Bender, David R.: What's special about the special libraries? : SLA and the continuous education challenge. -

IFLA General Conference <64, Amsterdam, 1998>: Booklet ; 2 , S. 6-10. -

Vortrag gehalten am 17.08.1998 auf der 64. IFLA-Konferenz in Amsterdam. -

Parallelveröffentlichung in: Inspel 32 (1998) 4

**Benkert (1998)**

Benkert, Wolfgang: Kostenrechnung und Produktbeschreibung für Bibliotheken. -

in: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung. - Berlin, 1998. - S. 13-20

**Benkert (1998b)**

Benkert, Wolfgang: Einführung in die Kostenrechnung. -  
in: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung. - Berlin, 1998. -  
S. 21-40

**Berner (1997)**

Berner, Andrew J.: Overcoming procrastination : a practical approach. -  
in: Information outlook 1 (1997) 12, S. 23-26

**Berner/St. Clair (1990)**

Berner, Andrew J.: The best of OPL : five years of the one-person library / Andrew J. Berner ;  
Guy St. Clair. - Washington, D.C. : Special Library Association, 1990. - 145 S.  
ISBN 0-87111-357-0

**Berner/St. Clair (1996)**

Berner, Andrew J.: The best of OPL II : selected readings from the One-Person Library, a  
newsletter for librarians and management, 1990-1994 / Andrew J. Berner ; Guy St. Clair. -  
Washington, D.C. : Special Library Association, 1996. - XVIII, 336 S.  
ISBN 0-87111-438-0

**Berninger (1997)**

Berninger, Ernst H.: Die Bibliothek des Deutschen Museums als Archiv und Forschungs-  
bibliothek für die Geschichte polytechnischer Kultur. -  
in: Technische und naturwissenschaftliche Bibliotheken in ihrer historischen Entwicklung und  
Bedeutung für die Forschung. - Wiesbaden, 1997. - S. 7-35

**Bertrand (1999)**

Bertrand, Gunter: Probleme des Controlling einer Informationsvermittlungsstelle. -  
in: ZfBB 46 (1999) 6, S. 465-492

**Berufliche Alternativen durch Weiterbildung? (1994)**

Berufliche Alternativen durch Weiterbildung? : der Weiterbildungsmarkt für Bibliothekarinnen  
/ Hrsg. Verein zur Förderung bibliothekarischer Berufsperspektiven. -  
Köln, 1994. - 55 S.

**Berufsbild 2000 (1998)**

Berufsbild 2000 : Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel / erarb. von der Arbeitsgruppe  
Gemeinsames Berufsbild der BDB unter Leitung von Ute Krauß-Leichert. -  
Berlin, 1998. - 62 S.  
ISBN 3-87068-589-1

**Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994 (1995)**

Berufsbild und Selbstverständnis der Bibliothekare in Deutschland 1994 / hrsg. von einer AG  
Berliner Bibliothekare [Erb. u. hrsg. von Jörg Arndt ...]. - Berlin : DBI, 1995. - 157 S.  
(DBI-Materialien ; 141)  
ISBN 3-87068-941-2

**Biblionota (1995)**

Biblionota : 50 Jahre bibliothekarische Ausbildung in Hamburg ; 25 Jahre Fachbereich  
Bibliothek und Information / Fachbereich Bibliothek und Information der Fachhochschule  
Hamburg (Hrsg.). - Münster : Waxmann, 1995. - 293 S.  
ISBN 3-89325-356-4

**Bibliothekare fit für die Zukunft (1993)**

Bibliothekare fit für die Zukunft : wo der Schuh drückt oder: Ergebnisse einer Fragebogenaktion zum Thema Fortbildung / Verein der Diplom-Bibliothekare an Wissenschaftlichen Bibliotheken / Kommission Ausbildung und Beruf. Claudia Chmielus ... - Regensburg, 1993. - 38 S. ISBN 3-924659-20-6

**Bibliothekarische Aus- und Fortbildung (1994)**

Bibliothekarische Aus- und Fortbildung. - in: Bibliotheken '93. - Berlin, 1994. - S. 154-158

**Bibliotheken '93 (1994)**

Bibliotheken '93 : Strukturen, Aufgaben, Positionen / Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände. - Berlin, 1994. - VI, 182 S. ISBN 3-87068-445-3

**Bibliotheken mit Pflichtexemplar in Deutschland (1995)**

Bibliotheken mit Pflichtexemplar in Deutschland / zusammengestellt von Wolfgang Dittrich. Hrsg. von der Kommission des DBI für Benutzung und Information und der Konferenz der Zentralkataloge. - Berlin : DBI, 1995. - 97 S.

**Bibliotheksarbeit für Parlamente und Behörden (1980)**

Bibliotheksarbeit für Parlamente und Behörden : Festschrift zum 25jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken / hrsg. von Wolfgang Dietz ... - München : Saur, 1980. - 384 S. ISBN 3-598-10125-2

**Bibliotheksplan '73 (1973)**

Bibliotheksplan '73 : Entwurf eines umfassenden Bibliotheksnetzes für die Bundesrepublik Deutschland / Deutsche Bibliothekskonferenz. - Berlin, 1973. - 172 S. ISBN 3-87068-309-0

**Bibliotheksstatistik (1981)**

Bibliotheksstatistik : DIN-Norm 1425. - Berlin : DIN, 1981. - 8 S.

**Bildungsgesamtplan '90 (1990)**

Bildungsgesamtplan '90 : ein Rahmen für Reformen / Klaus Klemm u.a. - Weinheim : Juventa-Verl., 1990. - 271 S. ISBN 3-7799-0813-1

**Birkenbihl (1992)**

Birkenbihl, Vera F.: Kommunikationstraining : zwischenmenschliche Beziehungen erfolgreich gestalten. - 12. Aufl. - München : mvg-Verl., 1992. - 305 S. ISBN 3-478-03040-4

**Bitter (1999)**

Bitter, Erika: Ein Vierteljahrhundert Erwerbung von grauer Literatur aus Westeuropa in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung. - in: Das gedruckte Gedächtnis der Arbeiterbewegung. - Bonn, 1999. - S. 86-89

**Blum (1998)**

Blum, Askan: Forschung und Entwicklung : Statement zur Podiumsdiskussion „Zukunftsperspektiven der HBI“ am 16. Oktober 1997. - in: HBI aktuell (1998) 1, S. 4-6

**Blumhoff/Salin (1998)**

Blumhoff, Kirsten: Neue Wege der Fort- und Weiterbildung für Informationsspezialisten : internationale multimediale Kursangebote ; Konzeption und Aufbau einer MS-Access-Datenbank zur Präsentation und Verwaltung / Kirsten Blumhoff ; Andrea Salin. - IV, 56 S. Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 1998

**Bock (1985)**

Bock, Gunter: Abschlußbericht : Modellversuch „Konzeption und Entwicklung von Studiengängen im Bereich Bibliothek, Information und Dokumentation“ / Hrsg.: Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kunst. Projektleiter: Gunter Bock. - Hannover, 1985. - 169 S.

**Brandstätter/Gurjanov/Malek (2000)**

Brandstätter, Martina: Neuer Stern am Himmel der Bibliothekslandschaft : Existenzgründung von Diplom-Bibliothekaren an der FHH / Martina Brandstätter ; Alexej Gurjanov ; Daniela Malek. - in: Spektrum : Zeitschrift der Fachhochschule Hannover (2000) 1, S. 62

**Brockhaus (1996)**

Brockhaus : die Enzyklopädie : in 24 Bänden. - 20., überarb. und aktual. Aufl. - Leipzig [u.a.] : Brockhaus, 1996. -

**Bruijns (1992)**

Bruijns, R.A.C.: Status and image of the librarian : report of a sample survey carried out in twelve countries. - The Hague : Dutch Center for Public Libraries and Literature, 1992. - 55 S. ISBN 90-6252-833-3

**Buck/Eife (1998)**

Buck, Herbert: Ausbildungs- und Studiengänge im Bereich Bibliothek - Information und Dokumentation - Archiv / Herbert Buck ; Petra Eife. - 10. Ausg. - in: nfd 49 (1998), S. 101-110

**Burghardt/Huhn (2000)**

Burghardt, Barbara: Beruf: selbständig als Bibliothekarin / Barbara Burghardt ; Silvia Huhn. - in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 05, S. 891-894

**Busse (1977)**

Busse, Gisela von: Struktur und Organisation des wissenschaftlichen Bibliothekswesens in der Bundesrepublik Deutschland : Entwicklungen 1945-75. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1977. - XIV, 890 S. ISBN 3-447-01878-X

**Busse/Ernestus/Plassmann (1983)**

Busse, Gisela von: Das Bibliothekswesen der Bundesrepublik Deutschland / von Horst Ernestus und Engelbert Plassmann. - 2., völlig Neubearb. und erw. Aufl. des von Gisela von Busse und Horst Ernestus begründeten Werkes. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1983. - XV, 299 S. ISBN 3-447-02340-6

**Bussmann (1998)**

Bussmann, Ingrid: Produkt- und Leistungsbeschreibung für Bibliotheken. - in: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung. - Berlin, 1998. - S. 123-137

**Caputo (1991)**

Caputo, Janette S.: Stress and burnout in library service. - Phoenix, Ariz. : Oryx Press, 1991. - VIII, 172 S. ISBN 0-89774-602-3

**Carson/Carson/Phillips (1997)**

Carson, Kerry David: The ABCs of collaborative change : the manager's guide to library renewal / Kerry David Carson ; Paula Carson ; Joyce Schouest Phillips. - Chicago : American Library Association, 1997. - XIII, 273 S.  
ISBN 0-8389-0699-0

**Caulier-Eiombcke (2000)**

Caulier-Eiombcke, Andreas: Milliarden für die Weiterbildung : Investitionen in das Humankapital. -  
in: Hannoversche Allgemeine Zeitung. Beil.: Berufsperspektiven vom 06.09.2000, S. 10

**CEU (1997)**

The CEU (continuing education unit) : the standard for high-quality continuing education. -  
in: Information outlook 1 (1997) 12, S. 38

**Ceynowa (1997)**

Ceynowa, Klaus: Geschäftsprozeßmanagement für wissenschaftliche Bibliotheken. -  
in: ZfBB 44 (1997) 3, S. 241-263

**Ceynowa (1998)**

Ceynowa, Klaus: Die Kosten bibliothekarischer Tätigkeiten und Dienstleistungen. -  
in: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung. - Berlin, 1998. -  
S. 41-64

**Chase (1998)**

Chase, Rory L.: Knowledge navigators. -  
in: Information outlook 2 (1998) 09, S. 17-26

**Checkliste für die Auswahl von Lieferanten beim Bezug ausländischer Monographien (1992)**

Checkliste für die Auswahl von Lieferanten beim Bezug ausländischer Monographien / [unter der Mitwirkung der Erwerbungscommission des DBI zusammengestellt und bearb. von Hermann Josef Dörpinghaus. Überarb. von Rolf Griebel ... - 2., überarb. Ausg. -  
Berlin : DBI, 1992. - 25 S.  
ISBN 3-87068-418-6

**Checkliste für die Wahl und Bewertung von Zeitschriftenlieferanten (1994)**

Checkliste für die Wahl und Bewertung von Zeitschriftenlieferanten. -  
Berlin : DBI, 1994. - 98 S.  
ISBN 3-87068-466-6

**Chmielus (1996)**

Chmielus, Claudia: Perspektiven der Ausbildung in den Informationsberufen : vom Allroundgenie zum Informationsspezialisten? ; der Trend in den deutschen Ausbildungsinstituten. -  
in: Bibliotheksdienst 30 (1996) 11, S. 1877-1887

**Church (1999)**

Church, Dough: From librarian to knowledge manager and beyond : the shift to an end-user domain. - Toronto : SLA, Toronto Chapter, 1999. - 5 S.  
Online: The courier / Special Libraries Association, Toronto Chapter ; vol. 36 (1998/99) 2;  
URL: <http://www.sla.org/chapter/ctor/courier/v36/v36n2a1.htm>. -  
Stand: 07.12.98, Abrufdatum: 26.03.99

**Competencies for special librarians of the 21st century (1996)**

Competencies for special librarians of the 21st century : full report ; May 1996 / Special Libraries Association. Joanne Marshall ... - SLA, 1996. - 13 S.  
Online, URL: <http://www.sla.org/professional/competency.html>. -  
c1996; updated: 24.02.1997; Abrufdatum: 17.08.1999

**Competencies for special librarians of the 21st century (1997)**

Competencies for special librarians of the 21st century / ed. by Barbara M. Spiegelman. -  
Washington : Special Libraries Association, 1997. - XI, 36 S.  
ISBN 0-87111-469-0

**Competencies for special librarians of the 21st century (1998)**

Competencies for special librarians of the 21st century : library and information studies  
programs survey ; final report / Special Libraries Association ; Association for Library and  
Information Science Education ; Medical Library Association. -  
Washington : SLA, 1998. - 28 S. + Anhänge  
Zugl.: Online, URL: <http://www.sla.org/research/competency/competen.pdf>. -  
Abrufdatum: 17.08.1999

**Corcoran/Jones (1997)**

Corcoran, Mary: Chief knowledge officers? : perceptions, pitfalls & potential / Mary Corcoran ;  
Rebecca Jones. -  
in: Information outlook 1 (1997) 06, S. 30-36

**Creaser/Spiller (1997)**

Creaser, Claire: TFPL survey of UK special library statistics / Claire Creaser and David Spiller.  
- Loughborough : Library and Information Statistics Unit, 1997. - 121 S.  
(Library & Information Statistics Unit: LISU occasional paper ; 15)  
ISBN 0-948848-93-6

**Cutting-edge technology makes learning easy (1997)**

Cutting-edge technology makes learning easy. -  
in: Information outlook 1 (1997) 06, S. 45-46

**Cveljo (1995)**

Cveljo, Katherine: Continuing training of the business information professional in the 1990s :  
the international view. -  
in: The basic business library. - Phoenix, 1995. - S. 330-337

**Cveljo (1997)**

Cveljo, Katherine: Internationalizing library and information science degree programs. -  
in: Information outlook 1 (1997) 03, S. 17 (Teil 1); Information outlook 1 (1997) 10,  
S. 34-38 (Teil 2)

**Dahlø (1999)**

Dahlø, Rolf: Special libraries in Norway. - Unveröffentlichtes Manuskript, 1999. - 1 S.

**Dannenberg (2000)**

Dannenberg, Detlev: Wann fangen Sie an? : das Lernsystem Informationskompetenz (LIK) als  
praktisches Konzept einer Teaching Library. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 07/08, S. 1245-1259. -  
Überarb. und erw. Fassung einer Präsentation auf dem Kongreß „Information und  
Öffentlichkeit“ am 20. März 2000 in Leipzig

**Davenport/Prusak (1999)**

Davenport, Thomas H.: Wenn Ihr Unternehmen wüßte, was es alles weiß ... : das Praxishandbuch zum Wissensmanagement / Thomas H. Davenport ; Laurence Prusak. - 2. Aufl. - Landsberg/Lech : Verl. Moderne Industrie, 1999. - 348 S.  
ISBN 3-478-36470-1

**DBS-Expertengruppe (1997)**

Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) - Expertengruppe zur Überarbeitung der DBS/Teil C nahm ihre Arbeit auf / DBI-Expertengruppe zur Überarbeitung der DBS/Teil C. - in: Bibliotheksdienst 31 (1997) 12, S. 2368-2370

**Dehnert-Kleibrink/Stock (1997)**

Dehnert-Kleibrink, Dagmar: Informationsspezialisten in der Informationsgesellschaft : Berufsfeld und Beschäftigungschancen für Informationswirte / Dagmar Dehnert-Kleibrink ; Wolfgang G. Stock. - Köln : FH Köln, Fachbereich Bibliotheks- und Informationswesen, 1997. - 124 S.  
(Kölner Arbeitspapiere zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft ; 6)  
Online, URL: [http://www.fbi.fh-koeln.de/papers/index/band6/inf\\_in.htm](http://www.fbi.fh-koeln.de/papers/index/band6/inf_in.htm). - Stand Nov. 1997, Abrufdatum: 02.03.99

**Deiser (1996)**

Deiser, Roland: Vom Wissen zum Tun und zurück : die Kunst des strategischen Wissensmanagements. - in: Wissensmanagement. - Frankfurt am Main, 1996. - S. 46-76

**Depping (1999)**

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

**Deutsche Bibliotheksstatistik : Gesamtstatistik 1998 (1999)**

Deutsche Bibliotheksstatistik 1998 : Gesamtstatistik / Ehemaliges Deutsches Bibliotheksinstitut. - Berlin : EDBI, 1999. - 254 S.  
Einen Auszug der DBS-Gesamtstatistik veröffentlicht das EDBI unter der URL: [http://www.dbi-berlin.de/bib\\_wes/zdf/st/st\\_wb/st\\_wb.htm](http://www.dbi-berlin.de/bib_wes/zdf/st/st_wb/st_wb.htm)

**Deutsche Bibliotheksstatistik : Teil C (1981-1997)**

Deutsche Bibliotheksstatistik: Teil C, Wissenschaftliche Spezialbibliotheken / Deutsches Bibliotheksinstitut. - Berlin : DBI, 1982-1998. - ISSN 0722-639X

**DFG (1998)**

Aus der Deutschen Forschungsgemeinschaft : Herbstsitzung 1997 des Bibliotheksausschusses. - in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 01, S. 84-89

**DFG-Sondersammelgebietsförderung (1998)**

DFG-Sondersammelgebietsförderung : neuer Verteilungsplan der überregionalen bibliothekarischen Schwerpunkte in dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten System der Literaturversorgung (Stand: 1. Jan. 1998). - in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 01, S. 89-96

**Dinerman (1997)**

Dinerman, Gloria: The angst of outsourcing. - in: Information outlook 1 (1997) 04, S. 22-24

**Der Diplom-Bibliothekar an wissenschaftlichen Bibliotheken (1991)**

Der Diplom-Bibliothekar an wissenschaftlichen Bibliotheken :Versuch einer Standortbestimmung / Verein der Diplom-Bibliothekare an Wissenschaftlichen Bibliotheken. - Göttingen, 1991. - 47 S.  
ISBN 3-924659-12-5

**Documentation and information - vocabulary (1983)**

Documentation and information - vocabulary, pt. 1: Basic concepts / ISO. - 1. ed. - Geneve : ISO, 1983. - 18 S. - (ISO 5127/1-1983)

**Doffing (1996)**

Doffing, Ute: Die Bibliothek der Industrie- und Handelskammern : eine One-Person Library. - in: APBB: Mitteilungen ; 80, S. 9-13

**Dokumentarische Kompetenz in der Multimedia-Branche (1997)**

Dokumentarische Kompetenz in der Multimedia-Branche : eine Hamburger Delphi-Studie / Ute Krauß-Leichert ... (Hrsg.). - Potsdam : Verl. für Berlin-Brandenburg, 1997. - X, 186 S. (Materialien zur Information und Dokumentation ; 2)  
ISBN 3-930850-81-8

**Dopheide/Funk (1977)**

Dopheide, Renate: Tätigkeitsspektrum des wissenschaftlichen Bibliothekars / Renate Dopheide ; Robert Funk. - in: ZfBB 24 (1977) 5, S. 442-450

**Dorendorf (1998)**

Dorendorf, Elisabeth: One-Person Libraries in Deutschland. - 39 S. - Köln, Fachhochschule Köln, Hausarbeit, 1998

**Dorf Müller (1989)**

Dorf Müller, Kurt: Bestandsaufbau an wissenschaftlichen Bibliotheken. - Frankfurt am Main : Klostermann, 1989. - 293 S.  
ISBN 3-465-01858-3

**Drexel's curriculum for information and computing professionals (1998)**

Drexel's curriculum for information and computing professionals / College of Information Science and Technology at Drexel University. - Online, URL: <http://www.cis.drexel.edu/research/kellogg/index.htm>. - Last modified on June 5, 1998. - Abrufdatum: 08.04.99

**Droste/Paulus/Weishaupt (1998)**

Droste, Verena: Der Bibliotheks-Goliath Aleph 500 im Kampf gegen BIS-LOK, den bibliothekarischen David / Verena Droste ; Wolfgang Paulus ; Karin Weishaupt. - in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 11, S. 1959-1965

**Echelman (1976)**

Echelman, Shirley: Toward the new special library. - in: Library Journal 101 (1976) 01, S. 91-94

**Echelman (1980)**

Echelman, Shirley: Libraries are businesses, too!. - in: Special librarianship. - Metuchen, NJ, 1980. - S. 151-158

**Eckelmann (1999)**

Eckelmann, Sigrun: Neue Kommunikations- und Publikationsinfrastrukturen auf Basis digitaler Medien :Schlußfolgerungen aus den Multimedia-Rundgesprächen der Deutschen Forschungsgemeinschaft. -  
in: ZfBB 46 (1999) 6, S. 493-501

**Einführung eines Akkreditierungsverfahrens (1998)**

Einführung eines Akkreditierungsverfahrens für Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterstudiengänge : Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 03.12.1998. - 6 S. -  
Online, URL: <http://www.kmk.org/hschule/bsakk.htm>. - Abrufdatum: 08.08.2000

**EIHage (1996)**

EIHage, Natalija: Lehrevaluation und studentische Veranstaltungskritik : Projekte, Instrumente und Grundlagen / Natalija el Hage. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. - Bonn, 1996. - 176 S.

**Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation (1999)**

Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation (IuD) : Handbuch für die Charakterisierung von Kompetenzprofilen für Informationsfachleute in Europa / Übers. Muriel Favre ... DGI. - Stand: April 1999. - Frankfurt am Main : DGI, 1999. - 59 S.

**Ewert/Umstätter (1997)**

Ewert, Gisela: Lehrbuch der Bibliotheksverwaltung / auf der Grundlage des Werkes von Wilhelm Krabbe und Wilhelm Martin Luther völlig neu bearb. von Gisela Ewert und Walther Umstätter. - Stuttgart : Hiersemann, 1997. - XV, 204 S.  
ISBN 3-7772-9730-5

**Ewert/Umstätter (1999)**

Ewert, Gisela: Die Definition der Bibliothek / Gisela Ewert ; Umstätter, Walther. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 06, S. 957-971

**Fachinformationsprogramm der Bundesregierung 1985-88 (1985)**

Fachinformationsprogramm der Bundesregierung 1985-88 / Bundesminister für Forschung und Technologie. - Bonn, 1985. - 127 S.  
ISBN 3-88135-161-2

**Fachinformationsprogramm der Bundesregierung 1990-1994 (1990)**

Fachinformationsprogramm der Bundesregierung 1990-1994 / Bundesminister für Forschung und Technologie. - Bonn, 1990. - 210 S.  
ISBN 3-88135-225-2

**Fischer (1961)**

Fischer, Norbert: Die Spezialbibliotheken (außer Musik). -  
in: Handbuch der Bibliothekswissenschaft. - 1961, Bd. 2. - S. 555-632

**Fischer (1990)**

Fischer, Franz: Die Qualifizierung von Diplom-Bibliothekaren (GWB, GWBD, ÖB) für Tätigkeiten in wissenschaftlichen Spezialbibliotheken durch die bibliothekarische Ausbildung : Ergebnisse einer Umfrage. -  
in: ZfBB 37 (1990) 4, 307-321 S.

**Fischer (1991)**

Fischer, Franz: Generalist und Spezialist : Überlegungen zu einer Neustrukturierung der Ausbildung für die Informationsberufe. -  
in: Wissenschaftliche Information im europäischen Rahmen. - Leverkusen, 1991. - S. 255-288

**Fisher/Bjorner (1994)**

Fisher, Jean: Enabling online end-user searching : an expanding role for librarians / Jean Fischer ; Susanne Bjorner. -  
in: Special libraries 85 (1994) 4, S. 281-291

**Flynn (1998)**

Flynn, Ida M.: The modern library and its future, the United States landscape. -  
in: For the library of the future. - Berlin, 1998. - S. 9-13  
Paper zum Vortrag gehalten auf der Tagung „For the library of the future“, 16.-19.02.1998, Bad Honnef

**Flynn (1998b)**

Flynn, Ida M.: Education for future professional librarians : the American perspective. -  
in: For the library of the future. - Berlin, 1998. - S. 73-78  
Paper zum Vortrag gehalten auf der Tagung „For the library of the future“, 16.-19.02.1998, Bad Honnef

**For the library of the future (1998)**

For the library of the future : improving the quality of continuing education and teaching : Projekt New Book Economy ; international conference and workshop, Bad Honnef, 16.-19.02.98 ; proceedings / Deutsches Bibliotheksinstitut. - Berlin : DBI, 1998. - XII, 217 S.  
(DBI-Materialien ; 180)  
ISBN 3-87068-980-3

**Fortbildungs-Adreßbuch Bibliothek - Information - Dokumentation (1997)**

Fortbildungs-Adreßbuch Bibliothek - Information - Dokumentation / Red.: Edeltraud Frankenstein. - 4., überarb. Aufl. - Berlin : DBI, 1997. - 103 S.  
ISBN 3-87068-539-5

**Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken**

Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken : NBE-Abschlußbericht Teilprojekt Spezialbibliotheken / Gudrun Behm-Steidel ; Barbara Jedwabski ; Evelin Morgenstern ; Walburgis Otte. - [Erscheinungstermin: 2001 in: Forum Spezialbibliothek]

**Forum Spezialbibliothek (1999)**

Forum Spezialbibliothek : [elektronisches Informationssystem für Spezialbibliotheken ] / erstellt im Rahmen einer Diplomarbeit von Heike Jecht und Irina Moschkov. Fortgeführt vom Projekt Spezialbibliotheken unter der Leitung von Gudrun Behm-Steidel. - Hannover : Fachhochschule Hannover, 1999-  
Online, URL: [http:// www.spezialbibliothek.de](http://www.spezialbibliothek.de)

**The framework for continuing professional development (1992)**

The framework for continuing professional development : your personal profile. - London : The Library Association, 1992. - 30 S.

**Freiwillige - (k)eine Chance für Bibliotheken (1999)**

Freiwillige - (k)eine Chance für Bibliotheken? : ein Positionspapier des Deutschen Bibliotheksverbandes / Erarb. von einer Arbeitsgruppe im Auftr. des DBV. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 08, S. 1229-1245

**Fuchs (1973)**

Fuchs, Hermann: Bibliotheksverwaltung. - Nachdr. der 2., verbesserten und vermehrten Aufl.. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1973. - XI, 275 S.  
ISBN 3-447-00273-5

**Fühles-Ubach/Rösch (1999)**

Fühles-Ubach, Simone: Bibliothekarisches Berufsbild im Wandel : Umfrage bei den Studierenden des Fachbereiches Bibliotheks- und Informationswesen / Simone Fühles-Ubach ; Hermann Rösch. - Köln : FH Köln, FB Bibliotheks- und Informationswesen, 1999. - 54 S.

**Fundus (1991)**

Fundus : Arbeitshilfen und Nachschlagewerke für die Erwerbung / unter Mitarb. der DBI-Erwerbungscommission zusammengestellt von Margot Wiesner. - Berlin : DBI, 1991. - 146 S. (DBI-Materialien ; 101)  
ISBN 3-87068-901-3

**Funk (1975)**

Funk, Robert: Kostenanalyse in wissenschaftlichen Bibliotheken : eine Modelluntersuchung an der Universitätsbibliothek der Techn. Univ. Berlin. – Pullach bei München : Verl. Dokumentation, 1975. - 181 S. (Bibliothekspraxis ; 17)  
ISBN 3-7940-4117-8

**Furrer (1996)**

Furrer, Max: Moderne Methoden der Informations(v)ermittlung : Überlegungen zu Voraussetzungen und Zielen eines zukunftsgerichteten Curriculums des Lehrfachs Bibliographie. - in: Arbido 11 (1996) 10, S. 2-9

**Gabler Wirtschaftslexikon (1997)**

Gabler Wirtschaftslexikon. - 14., vollständig überarb. und erw. Aufl. – Wiesbaden : Gabler, 1997. - 4 Bde  
ISBN 3-409-32997-8

**Gale directory of databases (1999)**

Gale directory of databases. - Vol. 1: Online databases. – Farmington Hills : Gale, 1999. - XXIX, 1021 S.  
ISBN 0-7876-2300-8

**Gasaway (1980)**

Gasaway, Laura N.: Women in special libraries. - in: Special librarianship. - Metuchen, NJ, 1980. - S. 85-92

**Gaus (1998)**

Gaus, Wilhelm: Berufe im Archiv-, Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen : ein Wegweiser zur Ausbildung. - 4., überarb. Aufl. - Berlin [u.a.] : Springer, 1998. - 329 S.  
ISBN 3-540-64313-3

**Gemeinsame Standards für die Ausbildung (1997)**

Gemeinsame Standards für die Ausbildung des gehobenen Dienstes an den wissenschaftlichen Bibliotheken in der Bundesrepublik Deutschland : Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 27.06.1997. - 14 S.  
in: Sammlung der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz. - Loseblatt-Ausg. – Neuwied : Luchterhand. -

**Gernert/Gutjahr-Zipfel (1996)**

Gernert, Christiane: Fernleihe - wie lange dauert das denn? : eine Fernleihstatistik / Christiane Gernert ; Angela Gutjahr-Zipfel. - in: Bibliotheksdienst 30 (1996) 05, S. 907-917

**Gillman (1997)**

Gillman, Peter: Analysing the organisations' information needs. -  
in: Handbook of special librarianship and information work. - London, 1997. - S. 23-50

**Gläser/Heckmann (1997)**

Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover : Fakten, Probleme, Perspektiven ; Ergebnisse einer empirischen Untersuchung / Sandra Gläser ; Kristina Heckmann. - VIII, 206 S. - Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 1997

**Glaser (1995)**

Glaser, Wilhelm R.: Mit Maus und Modem : was kommt dabei heraus, wenn 38 IBM-Mitarbeiter einen knapp zweistündigen Fragebogen zu ihren Erfahrungen mit Telearbeit beantworten?. - in: Personalwirtschaft (1995) 4, S. 32-33

**Göckeritz (1997)**

Göckeritz, Maria: Qualifizierungsmaßnahmen für OPLs in Thüringen. - in: VdDB-Rundschreiben (1997) 4, S. 14

**Gödert/Jüngling (1994)**

Gödert, Winfried: Die Leitidee einer bibliotheks-informatorischen Ausbildung / Winfried Gödert ; Helmut Jüngling. - in: VdDB-Rundschreiben (1994) 1, S. 10-13

**Gödert/Nohr (1989)**

Gödert, Winfried: Bibliothekarische Fachhochschulstudium im veränderten Umfeld / Winfried Gödert ; Holger Nohr. - in: Bibliotheksdienst 22 (1989) 10, S. 1027-1048

**Gödert/Oßwald (1998)**

Gödert, Winfried: Perspektiven bibliothekarischer Studienreform : die Kölner Sicht / Winfried Gödert ; Achim Oßwald. - in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 08, S. 498-503

**Grade (1965)**

Grade, Otto: Versuch einer Typisierung von wissenschaftlichen Spezialbibliotheken mit dem Ziel der Erstellung von Etatmodellen. - in: ASpB: Bericht der 10. Tagung. - 1965. - S. 195-221

**Gradmann (1992)**

Gradmann, Stefan: Katalogisierung mit dem PC : Datenbankgestützte Systeme für die Verarbeitung bibliographischer Daten : Allegro-C, BIS-LOK, IBAS IV/Biblio. - Wolfenbüttel : Tandem, 1992. - 151 S.  
(Tandem-Informationen ; 3)  
ISBN 3-927651-04-4

**Graf/Kostorz (1999)**

Graf, Angela: „Brauchst du einen Arbeitsmann, schaff' dir einen Lehrling an“? : Praktikanten in OPLs : ein Praxisbericht / Angela Graf ; Jana Kostorz. - 6 S. -  
URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl/praktik.htm>. - Stand: 26.08.1999; Abrufdatum 10.05.2000

**Grealy/Greenman (1998)**

Grealy, Deborah S.: Special librarians set new standard for academe / Deborah S. Grealy ; Barbara A. Greenman. - in: Information outlook 2 (1998) 10, S. 17-22

**Grötschel/Lügger (1996)**

Grötschel, Martin: Neue Produkte für die digitale Bibliothek : die Rolle der Wissenschaften / Martin Grötschel ; Joachim Lügger. -  
in: Die unendliche Bibliothek. - Wiesbaden, 1996. - S. 38-67

**Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation (1997)**

Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation : ein Handbuch zur Einführung in die fachliche Informationsarbeit / Begr. von Klaus Laisiepen ... - 4., völlig neu gefaßte Ausg. / Marianne Buder ... (Hrsg.). - München : Saur, 1997. - 1065 S.  
ISBN 3-598-11309-9

**Grunwald (1954)**

Grunwald, Wilhelm: Der Spezialbibliothekar : Aufgaben, Auswahl, Ausbildungsvorschläge. -  
in: Bibliothek, Bibliothekar, Bibliothekswissenschaft. - Leipzig, 1954. - S. 182-191

**Grunwald (1967)**

Grunwald, Wilhelm: Universalbibliotheken - Spezialbibliotheken. -  
in: ASpB: Bericht der 11. Tagung. - 1967. - S. 31-40

**Guide to managing approval plans (1998)**

Guide to managing approval plans : acquisition guidelines / Susan Flood, ed. -  
Chicago : American Library Association, 1998. - V, 58 S.  
(Acquisition guidelines ; 11)  
ISBN 0-8389-3481-1

**Gutjahr-Zipfel/Ehmann (1996)**

Gutjahr-Zipfel, Angela: Zwischen Informationsbroker und Bibliothek : der freiberufliche Bibliothekar / Angela Gutjahr-Zipfel ; Angela Ehmann. -  
in: Buch und Bibliothek 48 (1996) 01, S. 5-6

**Häußermann (2000)**

Häußermann, Hans-Ulrich: ABD-Ausbildung. -  
in: Mailing-Liste „Internet in Bibliotheken“, 21.02.2000

**Hahn (1992)**

Hahn, Gerhard: Sacherschließung in Spezialbibliotheken : eine Einführung in Formen und Systeme. - München : APBB, 1992. - 331 S.  
(Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken: Arbeitshefte ; 46)  
ISBN 3-925779-08-6

**Handbook of special librarianship and information work (1997)**

Handbook of special librarianship and information work / ed. by Alison Scammell. - 7., completely rev. ed. - London : Aslib, 1997. - XVIII, 478 S.  
ISBN 0-85142-398-1

**Handbuch der Bibliotheken Deutschland, Österreich, Schweiz (1999)**

Handbuch der Bibliotheken Deutschland, Österreich, Schweiz. - 6. Ausgabe, 2000. -  
München : Saur, 1999. - XVIII, 668 S.  
ISBN 3-598-11402-8

**Handbuch der Bibliothekswissenschaft (1931-1940)**

Handbuch der Bibliothekswissenschaft / hrsg. von Fritz Milkau. - 1. Aufl. -  
Leipzig : Harrassowitz, 1931-1940. - 3 Bde

**Harbo (1999)**

Harbo, Ole: Special libraries in Denmark. - Unveröffentlichtes Manuskript, 1999. - 32 S.

**Harris (2000)**

Harris, Maurice: Building the virtual association : an ongoing strategy. -  
in: Information outlook 4 (2000) 04, S. 17-20

**Hatzius (1996)**

Hatzius, Albrecht: Patentrezepte gibt es nicht : Mitarbeiterführung in Bibliotheken -  
Erfahrungen, Lernfelder, Handlungswissen. -  
in: Buch und Bibliothek 48 (1996), S. 43-47

**Heindl (1998)**

Heindl, Alfred: 'Internet für alle' und die Rolle einer Inhouse-Informationsvermittlung. -  
in: Deutsche Gesellschaft für Dokumentation: 20. Online-Tagung. - Frankfurt am Main, 1998. -  
S. 271-279

**Heine (1999)**

Heine, Christoph: Gestufte Studiengänge und -abschlüsse im deutschen Studiensystem : was  
erwarten Studierende von Bachelor, Master und Credit-System ; ausgewählte Ergebnisse aus  
der Längsschnittbefragung der Studienberechtigten 94. -  
Hannover : Hochschul-Informationssystem Hannover, 1999. - 64 S.  
(HIS-Kurzinformation ; A3/99)

**Helfer (1998)**

Helfer, Doris Small: Outsourcing, teaming, and special libraries : threats and opportunities. -  
in: Information outlook 2 (1998) 12, S. 26-29

**Hennings (1997)**

Hennings, Ralf-Dirk: Berufsfelder in Information, Dokumentation und Bibliotheken. -  
in: nfd 48 (1997) 5, S. 273-280

**Herget/Guthmann (1993)**

Herget, Josef: Informationswissenschaftliche Ausbildung in Australien - Impulse für Deutsch-  
land? / Josef Herget ; Fritz Guthmann. - Konstanz : Univ. Konstanz, 1993. - 50 S.  
(Universität Konstanz, Informationswissenschaft: Bericht ; 35-93)

**Hessen, Neuordnung der bibliothekarischen Ausbildung (2000)**

Hessen, Neuordnung der bibliothekarischen Ausbildung. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 07/08, S. 1298-1299

**Hessler (1994)**

Hessler, Ulrike: Einfluß der Ausbildung auf Berufsbild und Studienmotivation von Bibliotheks-  
studenten. -  
in: ZfBB-Sonderheft ; 58, S. 189-194

**Hilberer (1999)**

Hilberer, Thomas: So läßt sich das Internet erschließen : der Trampelpfad der Düsseldorfer  
Virtuellen Bibliothek (DVB). -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 01, S. 54-58

**Hilberer (1999b)**

Hilberer, Thomas: Über die Zugänglichkeit der Informationen im Internet : die Rolle der Biblio-  
theken. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 09, S. 1545-1546

**Hill (1997)**

Hill, Susan: Managing people. -  
in: Handbook of special librarianship and information work. - London, 1997. - S. 353-372

**Hirshon/Winters (1996)**

Hirshon, Arnold: Outsourcing library technical services / Arnold Hirshon ; Barbara Winters. - New York : Neal-Schuman, 1996. - XII, 172 S.  
(How-to-do-it-manuals for librarians ; 69)  
ISBN 1-55570-221-X

**Hobohm (1997)**

Hobohm, Hans-Christoph: Managementausbildung für Spezialbibliothekare : neue Anforderungen, neue Modelle?. -  
in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 187-206

**Hochschulrahmengesetz (1999)**

Hochschulrahmengesetz. - Bonn, 1999. - 40 S.

**Höckmair (1997)**

Höckmair, Brigitte: OPL-Management : Arbeitsablauforganisation einer One-Person Library ; mit Arbeitshilfen und Formularen. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1997. - 232 S.  
(Bibliotheksarbeit ; 4)  
ISBN 3-447-03936-1

**Hofmann/Saul (1996)**

Hofmann, Herbert: Qualitative und quantitative Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Beschäftigung / Herbert Hofmann ; Christoph Saul. - München : Ifo Inst. für Wirtschaftsforschung, 1996. - VI, 153 S.  
(ifo-Studien zur Strukturforchung ; 23)  
ISBN 3-88512-282-0

**Holländer (1999)**

Holländer, Stephan: Neue Ausbildung, bekannte Konzepte? : integrierte Ausbildung in den Informationsberufen der Schweiz. -  
in: nfd 50 (1999) 4, S. 217-220

**Holste-Flinspach (1998)**

Holste-Flinspach, Karin: Zersplitterung der Berufsbilder aufgehoben : neue Ausbildung: Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste. -  
in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 06/07, S. 434-437

**Homann (1999)**

Homann, Benno: Weiterbildung im Informationsbereich: Roundtable und erste Maßnahmen. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 04, S. 684-686. -

**Homann (2000)**

Homann, Benno: Informationskompetenz als Grundlage für bibliothekarische Schulungskonzepte. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 06, S. 968-978

**Hoyer (1998).**

Hoyer, Rüdiger: Schlagwortnormdatei und RSWK in Kunst- und Museumsbibliotheken.  
in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 01, S. 17-22

**Huesmann (1999)**

Huesmann, Anna-Maria: Qualitätssicherung in der bibliothekarischen Fortbildung : Evaluation der Fortbildungsangebote ; ein Fragebogen der Kommission Aus- und Fortbildung des VdDB. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 05, S. 748-759

**Info 2000 (1996)**

Info 2000 : Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft ; Bericht der Bundesregierung. - Bonn : Bundesministerium für Wirtschaft, 1996. - 138 S.

**Information als Rohstoff für Innovation (1996)**

Information als Rohstoff für Innovation : Programm der Bundesregierung 1996 bis 2000 / Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. - Bonn, 1996. - 192 S.

**Information and documentation - library performance indicators (1998)**

Information and documentation - library performance indicators. - 1. ed. - Geneve : International Organization for Standardization, 1998. - V, 56 S. (ISO 11620:1998-E)

**Information outlook (1997-)**

Information outlook / Special Libraries Association. - 1. (1997) – Früher u.d. T.: Special libraries  
ISSN 1091-0808

**Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (1999)**

Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts : Aktionsprogramm der Bundesregierung / Bundesministerium für Bildung und Forschung ... - Bonn, 1999. - ZIP-Datei: 211 KB, PDF-Datei: 522 KB. -  
Online, URL: [www.iid.de/aktionen/aktionsprogramm/deckblatt.html](http://www.iid.de/aktionen/aktionsprogramm/deckblatt.html). - Abrufdatum: 18.08.2000

**Internationale Bibliotheksstatistik (1995)**

Internationale Bibliotheksstatistik / DIN. - Berlin, 1995. - 8 S. (DIN EN ISO 2789-1995)

**Intner/Weihs (1998)**

Intner, Sheila S.: Special libraries : a cataloging guide / Sheila S. Intner ; Jean Weihs. - Englewood, Colo. : Libraries Unlimited, 1998. - XII, 452 S.  
ISBN 0-87287-955-0

**Jänsch (2000)**

Jänsch, Wolfgang: Postgradualer Studiengang der Bibliothekswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin nun im Routinebetrieb. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 04, S. 547-553

**Jänsch (2000b)**

Jänsch, Wolfgang: Bibliothekarische Ausbildung im Umbruch. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 06, S. 980-990

**Jagoda (1998)**

Jagoda, Bernhard: Internet, Medium für neue Berufe und Arbeitsplätze?  
in: Spektrum der Wissenschaft (1998) 01, vom 23.01.98

**Janke (1997)**

Janke, Eberhard: Reengineering und Chaos-Management in Informationseinrichtungen  
in: nfd 48 (1997) 1, S. 3-7  
Überarb. Fassung des Vortrages, gehalten auf der öffentl. Sitzung der ASpB/Sektion 5 im DBV am 29.05.1996 auf dem 86. Deutschen Bibliothekartag in Erlangen

**Janke (1998)**

Janke, Eberhard: Modernisierung der deutschen Bibliotheksstatistik - 610 Spezialbibliotheken äußern ihre Meinung. -  
in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 05, S. 878-883

**Janke (1999)**

Janke, Eberhard: Spezialbibliotheken - (k)ein Faktor im deutschen Bibliothekswesen. - in: DBV-Jahrbuch 1998. - Berlin, 1999. - S. 179-183

**Janke (1999b)**

Janke, Eberhard: Klasse statt Masse : die neue Deutsche Bibliotheksstatistik für Spezialbibliotheken. - in: Service im Wandel. - Karlsruhe, 1999. - S. 249-260

**Jansen (2000)**

Jansen, Heiko: FB Bibliotheks- und Informationswesen der FH Köln, Labor für betriebswirtschaftliche Anwendungen in der Informationswirtschaft. - in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 07/08, S. 1289-1291

**Jecht/Moschkov (1999)**

Jecht, Heike: Konzeption und Erstellung eines WWW-Informationsangebotes für wissenschaftliche Spezialbibliotheken für Ausbildung und Beruf / Heike Jecht ; Irina Moschkov. - 2 Bde + 1 CD-ROM. - Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 1999

**Jedwabski (1996)**

Jedwabski, Barbara: „Ja, wenn Sie das neben Ihrer eigentlichen Arbeit noch schaffen ...“ : über den Stellenwert von innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildung in Bibliotheken. - 1996. - 11 S. - Online, URL: <http://www.ub.uni-dortmund.de/Specials/erlangen.htm>. - Entstehungsdatum: 01.04.1997; Abrufdatum: 26.11.1998. - Vortrag, gehalten auf dem 86. Deutschen Bibliothekartag in Erlangen am 31.05.1996

**Jedwabski (1997)**

Jedwabski, Barbara: Zur Situation der bibliothekarischen Fortbildung in der Bundesrepublik Deutschland. - in: ZfBB 44 (1997) 1, S. 21-52

**Jennerich/Jennerich (1997)**

Jennerich, Elaine Zaremba: The reference interview as a creative art / Elaine Z. Jennerich and Edward J. Jennerich. - 2. ed. - Englewood, Colo. : Libraries Unlimited, 1997. - XI, 128 S. ISBN 1-56308-466-X

**Jensen (1998)**

Jensen, Annette: Arbeitslos und doch voll beschäftigt : wenn die Gesellschaft keine Jobs garantieren kann, muß sie Visionen bieten ; ein Plädoyer für Bürgerarbeit. - in: Süddeutsche Zeitung (1998) Nr. 287 vom 12.12.1998

**Jobknüller oder Jobkiller (1997)**

Jobknüller oder Jobkiller : kontrovers: Multimedia und die Arbeitsplatz-Diskussion, neue Berufe entstehen. - in: Die Welt 29.09.97

**Jochheim (1997)**

Jochheim, Claudia: Tätigkeitsfelder in einer modernen Anwaltskanzlei. - in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 159-164

**Jochum (1994)**

Jochum, Uwe: Zur Leitidee einer bibliothekarischen Ausbildung. - in: VdDB-Rundschreiben (1994) 2, S. 13

**Johst (2000)**

Johst, Volker: Erfahrungen und Probleme bei der Verwaltung elektronischer Volltext-Zeitschriften in einer medizinischen Hochschulbibliothek. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 04, S. 599-610

**Jones-Quartey (2000)**

Jones-Quartey, Theo: Mentoring, personal reflections of a special librarian. -  
in: Information outlook 4 (2000) 07, S. 26-30

**Joost (1957)**

Joost, S.: Rezension zu Brämer, Joachim: Die wissenschaftliche Fachbibliothek. 1956. -  
in: ZfBB 04 (1957) S. 118-121

**Jowanowitsch (1999)**

Jowanowitsch, Käthe: Bachelor und Master - was ist das eigentlich? : wie die Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen die Hochschulausbildung in Deutschland verändern wird. - 1999. - [5 S. ]  
Online, URL: [http://www2.daad.de/magazin/thema\\_des\\_monats/Bachelor.html](http://www2.daad.de/magazin/thema_des_monats/Bachelor.html). -  
Stand: März 1999; Abrufdatum: 11.08.99

**Jülkenbeck/Klempin (1998)**

Jülkenbeck, Agnes: Kosten- und Leistungsrechnung in der Öffentlichen Bibliothek : Leitfaden und praktische Beispiele / Agnes Jülkenbeck ; Hannelore Klempin. -  
in: Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung. - 1998. - S. 65-121

**Jüngling (1994)**

Jüngling, Helmut: Bibliothekare für die Zukunft, zwischen Kultur- und Informationsmanagement. -  
in: ZfBB-Sonderheft ; 58, S. 195-207

**Kaegbein (1991)**

Kaegbein, Paul: Aus- und Fortbildung für Spezialbibliotheken : erste Ergebnisse einer Umfrage. in: Wissenschaftliche Information im europäischen Rahmen. - Leverkusen, 1991. - S. 289-295

**Kahn (1998)**

Kahn, Miriam B.: Disaster response and planning for libraries. -  
Chicago : ALA Edition, 1998. - XI, 128 S.  
ISBN 0-8389-0716-4

**Karner (1996)**

Karner, Helmut F.: Die personelle und strukturelle Seite des intellektuellen Kapitals : Wissenswerker in und außerhalb der Netzwerkorganisation. -  
in: Wissensmanagement. - Frankfurt am Main, 1996. - S. 77-132

**Katzenski (2000)**

Katzenski, Carmen: Reorganisation der Monographienerwerbung einer Pharmabibliothek : unter besonderer Berücksichtigung des E-Commerce. -  
Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 2000

**Kearns (1997)**

Kearns, Kevin P.: Managing upwards : working effectively with supervisors and others in the hierarchy. -  
in: Information outlook 1 (1997) 10, S. 23-28

**Keiser (1999)**

Keiser, Barbie E.: Essential management techniques for the technology-based special library : a train-the-trainers-workshop, Berlin, 8th - 11th September 1998 / presented by Barbie E. Keiser. Recorded and adapted by Sue Lacey Bryant. - Berlin : DBI, 1999. - 165 S.  
(Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 10) - (DBI-Materialien ; 182)  
ISBN 3-87068-982-X

**Kessler (2000)**

Kessler, Elfriede: Change management für innovative Informationskonzepte. -  
in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen ; 29 (1999) 2000,  
S. 159-167

**Kinnell Evans (1998)**

Kinnell Evans, Margaret: Significant library projects in the UK in the fields of new media, new technologies, IT-based services and modern management : the impact on the information and library curriculum. -  
in: For the library of the future. - Berlin : DBI, 1998. - S. 56-72

**Kloth/Barth/Möbus (1975)**

Kloth, Hans-Ulrich: Die wissenschaftliche Fachbibliothek / Hans-Ulrich Kloth ; Fritz-Georg Barth ; Rudi Möbus. - 2. Aufl. - Leipzig : Bibliograph. Inst., 1975. - 267 S.

**Kluck/Seeger (1993)**

Kluck, Michael: Information und Dokumentation als Ausbildung und Beruf : eine Befragung von Absolventen der postgradualen Ausbildung zum Wissenschaftlichen Dokumentar über Ausbildung, Berufseinmündung und Berufsverlauf / Michael Kluck ; Thomas Seeger. -  
Potsdam : Univ. Potsdam, 1993. - 174 S. + Anh.  
(Universität Potsdam: Informationswissenschaft, Modellversuch BETID Bericht ; 2)

**Kluth (1970)**

Kluth, Rolf: Grundriß der Bibliothekslehre. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1970. - VIII, 372 S.  
ISBN 3-447-00006-6

**Knoche (1993)**

Knoche, Michael: Die Forschungsbibliothek. -  
in: Bibliothek, Forschung und Praxis (1993) 3, S. 291-300

**Knorz (1995)**

Knorz, Gerhard: Zukünftige Struktur der Lehre im Fachbereich IuD, Zwischenstand einer Diskussion. -  
in: Aspekte der Professionalisierung des Berufsfeldes Information. - Konstanz, 1995. - S. 63-69

**Knorz (1998)**

Knorz, Gerhard: BOBCATSSS 1999 : Start in ein gemeinsames Projekt. -  
in: HBI aktuell (1998) 1, S. 15-16

**Knowledge and special libraries (1999)**

Knowledge and special libraries / ed. by James M. Matarazzo ... -  
Boston : Butterworth, 1999. - XII, 265 S.  
ISBN 0-7506-7084-3

**Kochhoff (1999)**

Kochhoff, Steve: The division's mentoring initiative : sharing knowledge to advance career. -  
in: Special Library Association: Business and Finance Division bulletin 111 (1999) Spring,  
S. 9-10

**Koenig (1993)**

Koenig, Michael E. D.: Educational requirements for a library oriented career in information management. -  
in: Library trends 42 (1993) 2, S. 277-289

**Köttelwesch (1978)**

Köttelwesch, Clemens: Das wissenschaftliche Bibliothekswesen in der Bundesrepublik Deutschland , Bd. 1: Die Bibliotheken, Aufgaben und Strukturen. -  
Frankfurt am Main : Klostermann, 1978. - VI, 221 S.  
ISBN 3-465-01322-0

**Kohl (1989)**

Kohl, Ernst: Die Bibliothek des Deutschen Bundestages. -  
in: MB NRW 39 (1989) 2, S. 146-151

**Kommission schlägt eEurope-Aktionsplan vor (2000)**

Kommission schlägt eEurope-Aktionsplan vor . -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 07/08, S. 1215-1217

**Kompetenzen für Spezialbibliothekare des 21. Jahrhunderts (1997)**

Kompetenzen für Spezialbibliothekare des 21. Jahrhunderts / Special libraries Association.  
Joanne Marshall ... Dt. Übers. von Diann Rusch-Feja ... -  
in: Bibliotheksdienst 31 (1997) 04, S. 601-609

**Kooijman-Tibbles (1999)**

Kooijman-Tibbles, Helen C.: Special libraries in the Netherlands. -  
Unveröffentlichtes Manuskript, 1999. - 2 S.

**Kotschenreuter (1995)**

Kotschenreuter, Jürgen: Konkurrenz schläft nicht : Telearbeit ist die gute Idee ... -  
in: Personalwirtschaft (1995) 3, S. 16-19

**Krauß-Leichert (1995)**

Krauß-Leichert, Ute: Schlüsselqualifikationen : eine Antwort auf heutige und zukünftige  
Bildungsanforderungen? ; kursorische Gedanken zu einem Thema, das für Ausbildungs-  
institutionen immer aktuell sein sollte  
in: Biblionota. - Münster, 1995. - S. 142-148

**Krauß-Leichert (2000)**

Krauß-Leichert, Ute: Traumberuf, inmitten von Büchern und anderen Informationsquellen :  
warum studiere ich Bibliothekswesen ; eine Umfrage im Studiengang Bibliotheks- und Informa-  
tionsmanagement an der Fachhochschule Hamburg. -  
in: Politik für Bibliotheken. - München, 2000. - S. 165-173

**Krueger (1987)**

Krueger, Wolfgang: Neue berufliche Perspektiven für den Diplom-Bibliothekar. -  
in: Bibliotheksdienst 21 (1987) 11, S. 1099-1115

**Krueger (1990)**

Krueger, Wolfgang: Das musikbibliothekarische Zusatzstudium der Fachhochschule für  
Bibliothekswesen Stuttgart für Musikbibliothekare in wissenschaftlichen Bibliotheken. -  
in: Forum Musikbibliothek (1990) 4, S. 276-283

**Krueger (1992)**

Krueger, Wolfgang: Mehr Frust als Lust am Arbeitsplatz? : zum Personaleinsatz in wissenschaftlichen Bibliotheken. -  
in: ZfBB 39 (1992) 6, S. 471-483

**Krueger (1996)**

Krueger, Wolfgang: Musikbibliothekarisches Zusatzstudium. -  
in: Forum Musikbibliothek (1996) 2, S. 143-149

**Krueger (1996b)**

Krueger, Wolfgang: Mit Musik zum Information Highway. -  
in: Forum Musikbibliothek (1996) 1, S. 27-39

**Kübler (1998)**

Kübler, Hans-Dieter: Von der Bibliothekarin zur Informationsmanagerin?. -  
in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 08, S. 504 - 510

**Kuhnert (1998)**

Kuhnert, Heinz: „Ich studiere Bibliothekswesen - und was kommt dann?“ : Absolventenbefragung des Leipziger Studienganges Bibliothekswesen. -  
in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 08, S. 493-498

**Kunze (1977)**

Kunze, Horst: Grundzüge der Bibliothekslehre. - 4., neu bearb. Aufl. -  
Leipzig : Verl. für Buch- und Bibliothekswesen, 1977. - 602 S.

**Lacey Bryant (1995)**

Lacey Bryant, Sue: Personal professional development and the solo librarian. -  
London : Library Association, 1995. - 80 S.  
ISBN 1-85604-141-7

**Lacey Bryant (1997)**

Lacey Bryant, Sue: Berufliche Fortbildung - Erfahrungen einer allein arbeitenden Informationsspezialistin. -  
in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 139-158

**Lacey Bryant/Jedwabski/Morgenstern (1998)**

Lacey Bryant, Sue: Special librarians in the New Book Economy Project / Sue Lacey Bryant ; Barbara Jedwabski ; Evelin Morgenstern. -  
in: For the library of the future. - Berlin, 1998. - S. 157-175

**Lapp/Neubauer (1994)**

Lapp, Erdmute: Qualitätsmanagement als Aufgabe von Bibliotheken / Erdmute Lapp ; Wolfram Neubauer. -  
in: nfd 45 (1994), S. 263-278

**Laux (1989)**

Laux, Wolfrudolf: Spezialbibliotheken und ihr Umfeld. -  
in: MB NRW 39 (1989) 1, S. 45-50

**Laux (1990)**

Laux, Wolfrudolf: Bibliotheken und bibliothekarische Kooperation : die Spezialbibliotheken und ihre Organisation im deutschen Bibliothekswesen. -  
in: Buch und Bibliothekswissenschaft im Informationszeitalter / hrsg. von Engelbert Plassmann. - München, 1990. - S. 125-132

**Lavendel (1980)**

Lavendel, Giuliana: Special libraries. -  
in: Special librarianship. - Metuchen, NJ, 1980. - S. 36-46

**Leistungsindikatoren für Bibliotheken (2000)**

Leistungsindikatoren für Bibliotheken = Information and documentation - library performance indicators. - Berlin : DIN, 2000. - 31 S.  
(DIN-ISO 11620-1998)

**Leitfaden für Parlamentsbibliotheken (1997)**

Leitfaden für Parlamentsbibliotheken : mit einem Anhang über die Wiss. Fachdienste von Parlamenten / bearb. und hrsg. von Ernst Kohl. -  
Bonn : Deutscher Bundestag, Wiss. Dienste, 1997. - XXIV, 228 S.  
Überarb. und um 5 Kap. erg. dt. Fassung der Guidelines for legislative libraries / ed. by D. Englefield. 1993  
ISBN 3-89372-016-2

**Leitner (1998)**

Leitner, Erich: Die Hochschuldidaktik und die Qualität der Hochschullehre. -  
in: Didaktische Profile der Fachhochschulen. - Neuwied, 1998. - S. 9-24

**Leonhard (2000)**

Leonhard, Joachim-Felix: Vom Bestandsdenken zum Inhaltsbezug, oder : zur Entwicklung der Berufsbilder von Bibliothekaren, Dokumentaren und Archivaren. -  
in: Politik für Bibliotheken. - München, 2000. - S. 39-47

**Leskien (1995)**

Leskien, Hermann: Was ein Bibliotheksdirektor künftig von Ausgebildeten erwartet. -  
in: Bibliotheksforum Bayern 23 (1995) 2, S. 277-286

**Lettis (2000)**

Lettis, Lucy: The future of information professionals : seize the day. -  
in: Information outlook 4 (2000) 05, S. 62-32

**Library performance indicators and library management tools (1995)**

Library performance indicators and library management tools / Suzanne Ward ... -  
Luxemburg, 1995. - 172 S.  
ISBN 92-827-4901-0

**Liebigke (1997)**

Liebigke, Ines: Qualitätsmanagement in Bibliotheken : Vorschläge für ein Qualitätsmanagement-System in der Informationszentrale der Firma Merz. - 3 Bde. -  
Hannover, FH Hannover, FB IK, Diplomarbeit, 1997

**Lux (2000)**

Lux, Ursel: Elektronische Zeitschriften der Boehringer Ingelheim Pharma KG. -  
in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen ; 29 (1999) 2000, S. 168-172

**MacInerney (1999)**

MacInerney, Claire R.: Providing data, information and knowledge to the virtual office : organizational support for remote workers. - Washington : SLA, 1999. - XVI, 222 S.  
ISBN 0-87111-503-4

**MacKenna (1980)**

MacKenna, Frank E.: Special libraries and the Special Libraries Association. -  
in: Encyclopedia of library and information science. - New York, 1980. - Vol. 28, S. 386-443

**Mangan (2000)**

Mangan, Katherine S.: In revamped library schools, information trumps books. - 6 S. -  
Online, URL: <http://chronicle.com/free/v46/i31/31a04301.htm>. -  
Date of publication: April 7 2000; Abrufdatum: 09.05.2000

**Martin/Wolf (1998)**

Martin, Murray S.: Budgeting for information access : managing the resource budget for  
absolute access / Murray S. Martin ; Milton T. Wolf. -  
Chicago : American Library Association, 1998. - V, 174 S.  
(Frontiers of access to library materials ; 4)  
ISBN 0-8389-0691-5

**Mautrich/Weisel (2000)**

Mautrich, Michaela: Kundenkontakt-Management durch Call Center : Chancen und Grenzen  
des Einsatzes in Bibliotheken und Informationsagenturen / Michaela Mautrich ; Luzian Weisel.  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 04, S. 579-589

**Maxymuk (1997)**

Maxymuk, John: Using desktop publishing to create newsletters, handouts, and web pages. -  
New York : Neal-Schuman, 1997. - XI, 221 S.  
(How-to-do-it-Manuals for librarians ; 74)  
ISBN 1-55570-265-1

**Mayo/Nelson (1999)**

Mayo, Diane: Wired for the future : developing your library technology plan / Diane Mayo ;  
Sandra Nelson. - Chicago : American Library Association, 1999. - XVIII, 260 S.  
ISBN 0-8389-3491-9

**Mendgen/Schneider (1995)**

Mendgen, Christiane: Eigeninitiative gefordert : das Praxissemester aus studentischer Sicht /  
Christiane Mendgen ; Christine Schneider. -  
in: Aspekte der Professionalisierung des Berufsfeldes Information. - Konstanz, 1995. - S. 55-61

**Mentoring, a lifelong learning experience (1999)**

Mentoring, a lifelong learning experience : mentoring application / Business & Finance  
Division (SLA). - Online, URL: <http://www.slaf.org/mentor.html>. -  
Rev. date: 01.06.1999; Abrufdatum: 17.08.1999

**Merkblatt, Spezialbibliotheken von überregionaler Bedeutung (1998)**

Merkblatt, Spezialbibliotheken von überregionaler Bedeutung / DFG. - Bonn, 1998. - 5 S. -  
(DFG-Vordruck 1.40 - 3.96)

**Mobilisierungskampagne zur Imageförderung dokumentarischer Berufsbilder (1997)**

Mobilisierungskampagne zur Imageförderung dokumentarischer Berufsbilder / Eleonore  
Poetzsch. Projekt der Fachhochschule Potsdam. -  
Potsdam : Verl. für Berlin-Brandenburg, 1997. - 117 S.  
(Materialien zur Information und Dokumentation ; 1)  
ISBN 3-930850-75-3

**Morris (1999)**

Morris, Beryl: Erste Schritte im Management / Beryl Morris [Dt. Übers. und Bearb.: Evelin Morgenstern]. - Berlin : DBI, 1999. - 188 S.  
(Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 11) - (DBI-Materialien ; 191)  
ISBN 3-87068-991-9

**Mouer (1997)**

Mouer, Susan: The Australian library industry competency standards : present perspectives and future prospects. -  
in: Australian library journal 46 (1997), S. 136-146

**Mühlán/Müller (1995)**

Mühlán, Christof: Anforderungen der Arbeitswelt / Christof Mühlán ; Kathrin Müller. -  
in: Aspekte der Professionalisierung des Berufsfeldes Information. - Konstanz, 1995. -  
S. 213-218

**Müller/Quester (2000)**

Müller, Jürgen: Umweltbibliotheken : Wegweiser / Jürgen Müller ; Roland Quester. - 2.,  
vollständig durchgeseh., aktual. Aufl. - Berlin : Grüne Liga, 2000. - 159 S.  
ISBN 3-935046-00-6

**Müller/Ridder (1997)**

Müller, Michael: Berufliche Situation der Fachhochschul-Absolventinnen in den bibliothekarischen Studiengängen : Ergebnisse einer Befragung des Abschlußjahrgangs 1995 / Michael Müller ; Christiane Ridder. -  
in: Bibliotheksdienst 31 (1997) 04, S. 590-599

**Naetebus (1933)**

Naetebus, Gotthold: Bibliotheken mit beschränktem Sammelgebiet, b) Instituts-, Behörden- und andere Fachbibliotheken. -  
in: Handbuch der Bibliothekswissenschaft. - 1933. - Bd. 2, S. 523-565

**Nafzger-Glöser (1981)**

Nafzger-Glöser, Jutta: Diplom-Bibliothekar/Diplom-Bibliothekarinnen : gehobener Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken. - 4. Aufl. - Nürnberg : Bundesanstalt für Arbeit, 1981. - 39 S.  
(Blätter zur Berufskunde ; Heft 2 - X B30)

**Nafzger-Glöser (1987)**

Nafzger-Glöser, Jutta: Diplom-Bibliothekar, Diplom-Bibliothekarinnen (gehobener Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken). - 5. Aufl. - Stand: Jan. 1987. -  
Nürnberg : Bundesanstalt für Arbeit, 1987. - 39 S. (Blätter zur Berufskunde ; Heft 2 - X B30)

**Nafzger-Glöser (1995)**

Nafzger-Glöser, Jutta: Diplom-Bibliothekar/Diplom-Bibliothekarinnen (Fachhochschule), Diplom-Bibliothekar/Diplom-Bibliothekarinnen (gehobener Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken) / (VdDB). Verf.: Jutta Nafzger-Glöser. - 6. Aufl. - Stand : Nov. 1995. -  
Nürnberg : Bundesanstalt für Arbeit, 1995. - 78 S. (Blätter zur Berufskunde ; Heft 2 - X B30)

**Nafzger-Glöser (1998)**

Nafzger-Glöser, Jutta: Diplom-Bibliothekar/Diplom-Bibliothekarinnen (Fachhochschule), Diplom-Bibliothekar/Diplom-Bibliothekarinnen (gehobener Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken) / hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit im Einvernehmen mit dem Verein der Diplom-Bibliothekare an Wissenschaftlichen Bibliotheken (VdDB). Verf.: Jutta Nafzger-Glöser. -  
7. Aufl. - Nürnberg : Bundesanstalt für Arbeit, 1998. - 65 S.  
(Blätter zur Berufskunde Heft 2 - X B30)  
ISBN 3-7639-2502-3

**Nagl (1998)**

Nagl, Manfred: Informationen über Informationsberufe : neuer Besucherrekord auf dem dritten „InfoTag“ der HBI. -  
in: HBI aktuell (1998) 1, S. 9

**Nankivell/Shoolbred (1995)**

Nankivell, Clare: Presenting information / Clare Nankivell ; Michael Shoolbred. -  
London : Library Association, 1995. - 69 S.  
ISBN 1-85604-138-7

**Neitzke (1999)**

Neitzke, Rielis: „Bitte bis heut abend ...“ : Rationalisierung in einer One-Person Library. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 08, S. 1265-1270

**Nelles (2000)**

Nelles, Alexandra: Total Quality Management in wissenschaftlichen Bibliotheken : eine Einführung in das Qualitätsmanagement. - Frankfurt am Main : Lang, 2000. - 135 S.  
(Europäische Hochschulschriften : Reihe 40, Kommunikationswissenschaft und Publizistik ; 73)  
ISBN 3-631-35942-X  
Zugl.: Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 1997

**Neubauer (1991)**

Neubauer, Wolfram: Die Ausbildung der Bibliotheksreferendare an den Ausbildungsinstituten aus der Sicht der Spezialbibliotheken und ähnlicher Einrichtungen. -  
in: Die theoretische Ausbildung der Bibliotheksreferendare. - Berlin, 1991. - S. 42-52

**Neubauer (1993)**

Neubauer, Wolfram: Marketing und Marketingstrategien für Spezialbibliotheken. -  
in: Schwerpunkte spezialbibliothekarischer Arbeit. - Köln, 1993. - S. 139-158

**Neubauer (1999)**

Neubauer, Wolfram: Der Kunde ist König: veränderte Anforderungen und Leistungsangebote. -  
in: Service im Wandel. - Karlsruhe, 1999. - S. 195-213

**Newlen (1998)**

Newlen, Robert R.: Writing resumes that work : a how-to-do-it manual for librarians. -  
New York : Neal-Schuman, 1998. - XVI, 144 S.  
(How-to-do-it-manuals for librarians ; 82)  
ISBN 1-55570-263-5

**Niedersächsisches Hochschulgesetz (1994)**

Niedersächsisches Hochschulgesetz . (NHG) / Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur. -Stand: 21. Januar 1994. - Hannover, 1994. - 235 S.

**Nikolaizig (1995)**

Nikolaizig, Andrea: Alles Marketing oder was? : einige Bemerkungen zur Marketing-Ausbildung am Fachbereich Buch und Museum der HTWK. -  
in: Bibliothekarisches Studium in Vergangenheit und Gegenwart / hrsg. von Engelbert Plassmann. - Frankfurt/Main, 1995. - S. 185-193

**Die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (1999)**

Die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes. -  
in: Hochschulrahmengesetz. - Bonn, 1999. - S. 5-11

**Nürnberger (1997)**

Nürnberger, Dorothee: Aus der Praxis für die Praxis, UB/TIB-Seminare. -  
in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 221-228

**Nürnberger (1999)**

Nürnberger, Dorothee: Spannende Zeiten : ein Jahr Leitbild-Entwicklung in der UB/TIB  
Hannover. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 08, S. 1271-1275

**Obst (1999)**

Obst, Oliver: Elektronische Zeitschriften. -  
in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen 28 (1998) 1999,  
S. 54-59

**Obst (2000)**

Obst, Oliver: Das Zeitschriftenmanagement der Zukunft. -  
in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen 29 (1999) 2000,  
S. 63-68

**Ojala (1993)**

Ojala, Marydee: What will they call us in the future?. -  
in: Special libraries 84 (1993) 4, S. 226-229

**Ojala (1993b)**

Ojala, Marydee: Core competencies of the special librarians of the future. -  
in: Special libraries 84 (1993) 4, S. 230-234

**Die One-person librarians' Flaschenpost (1998- )**

Die One-person librarians' Flaschenpost / Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaft-  
lichen Bibliotheken, Kommission One-Person Librarians. -  
Erschienen: 1 (1998), 2 (1999), 3 (2000) -

**The One-person library (1984)**

The one-person library : a newsletter for librarians and management . -  
New York, 1984-  
ISSN 0748-8831  
Die Inhaltsverzeichnisse sind online verfügbar unter der  
URL: <http://www.ibi-opl.com/newsletter/opl.html>

**The OPL manifesto (1997)**

The OPL manifesto. -  
in: The One-person library 13 (1997) 10, S. 3  
Dt. Übers. u. d. T.: Das OPL-Manifest, in: Bibliotheksdienst 31 (1997) 12, S. 2281-2283

**Ostler/Dahlin/Williardson (1995)**

Ostler, Larry J.: The closing of American library schools : problems and opportunities / Larry J.  
Ostler ; Therrin C. Dahlin ; J.D. Willardson. - Westport, Conn. : Greenwood, 1995. - XI, 158 S.  
(Contributions in librarianship and information science ; 85)  
ISBN 0-313-28461-X

**Otte (1998)**

Otte, Walburgis: Kompetenzanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen-  
schaftlicher Spezialbibliotheken und Informationseinrichtungen sowie Qualifizierungsbedarf. -  
in: Qualifizierungsbedarf in öffentlichen und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken. - Berlin,  
1998. - S. 63-76

**Otto (1973)**

Otto, Frieda: Spezialbibliotheken und Bibliotheksplan 1973. -  
in: ASpB: Bericht der 14. Tagung. - 1973. - S. 9-19

**Otto (1980)**

Otto, Frieda: Dokumentarische Grundlagen wirtschaftspolitischen Handelns : Bibliotheken der  
Industrie- und Handelskammern . -  
in: Bibliotheksarbeit für Parlamente und Behörden. - München, 1980. - S.88-100

**Pack/Pemberton (1999)**

Pack, Thomas: A harbinger of change : the cutting edge ; Library at the Los Alamos National  
Laboratory / Thomas Pack ; Jeff Pemberton. -  
in: Online (1999) March/April, S. 34-42

**Paris (1999)**

Paris, Marion: Beyond competencies : a trendspotter's guide to library education. -  
in: Information outlook 3 (1999) 12, S. 31-36

**Parlament und Bibliothek (1986)**

Parlament und Bibliothek : internationale Festschrift für Wolfgang Dietz zum 65. Geburtstag =  
Parliament and library / hrsg. von Gerhard Hahn ... - München : Saur, 1986. - 452 S.  
ISBN 3-598-10634-3

**Paul (1999)**

Paul, Gerd: Leitung und Kooperation in wissenschaftlichen Bibliotheken Berlins : eine  
empirische Untersuchung. - Berlin, 1999. - 422 S. - Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 1999  
Online, URL: <http://dohost.rz.hu-berlin.de/dissertationen/phil/paul-gerhard/>. - Abrufdatum:  
14.07.1999. – Verlagsausg. u. d. T.: Bibliotheksmanagement. - Berlin : Ed Sigma, 2000. –  
ISBN 3-89404-206-0

**Paul (1999b)**

Paul, Gerd: Mobilisierung von Leistungs- und Innovationspotentialen durch sozialkompetente  
Leitungstätigkeit : Ergebnisse aus wissenschaftlichen Bibliotheken Berlins. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 09, S. 1500-1509

**Paul/Crabtree (1996)**

Paul, Meg: Strategien für Spezialbibliotheken / Meg Paul ; Sandra Crabtree. -  
Berlin : DBI, 1996. - 98 S.  
(Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 7)  
ISBN 3-87068-948-X

**Pelz/Peter (1997)**

Pelz, Daniela: Homepages deutscher Bibliotheken als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit :  
Analyse mit Beispielpräsentationen und Empfehlungen für die Gestaltung / Daniela Pelz ; Jutta  
Peter. - 174 S. + 2 Disketten. - Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 1997

**Petry-Eberle (1996)**

Petry-Eberle, Anne: Information Services : Beispiel für die Neuausrichtung firmeninterner  
Zentralfunktionen. -  
in: Bibliotheksdienst 30 (1996) 07, S. 1198-1210  
Vortrag gehalten auf dem 86. Deutschen Bibliothekartag in Erlangen am 29.5.1996

**Pieschel (1999)**

Pieschel, Katrin: Einsatz von EDV-Bibliothekssystemen in Bibliotheken : Ergebnisse der DBI-  
Umfrage 1998. -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 01, S. 113-125

**Pieschel (2000)**

Pieschel, Katrin: Einsatz von EDV-Bibliothekssystemen in Bibliotheken : Ergebnisse der EDBI-Umfrage von 2000. - 2000. - 13 S. -

Online, URL: [http://www.dbi-berlin.de/dbi\\_ber/edv/umfrage.htm](http://www.dbi-berlin.de/dbi_ber/edv/umfrage.htm). -

Stand: 18.10.2000; Abrufdatum: 18.11.2000

**Plassmann (1986)**

Plassmann, Engelbert: Die Bibliotheken der Länderparlamente in der Bundesrepublik Deutschland : ein typologischer Überblick. -

in: Parlament und Bibliothek. - München, 1986. - S. 85-93

**Plassmann (1996)**

Plassmann, Engelbert: Entwicklungen in der bibliothekarischen Ausbildung : Gedanken in einer Zeit des Wandels. -

in: Bibliothek als Lebenselixier. - Leipzig, 1996. - S. 155-166

**Plassmann (2000)**

Plassmann, Engelbert: Hundert Jahre „Preußische Instruktionen“ : öffentlicher Vortrag in der Humboldt-Universität zu Berlin im Rahmen des Berliner Bibliothekswissenschaftlichen Kolloquiums am 11. Mai 1999 / Engelbert Plassmann. Mit einem Geleitw. von Konrad Umlauf. -

Berlin : Logos, 2000. - XV, 18 S.

(Berliner Arbeiten zur Bibliothekswissenschaft ; 1)

ISBN 3-89722-335-X

**Plassmann/Seefeldt (1999)**

Plassmann, Engelbert: Das Bibliothekswesen der Bundesrepublik Deutschland : ein Handbuch / von Engelbert Plassmann und Jürgen Seefeldt. - 3., völlig neu bearb. Aufl. des durch Gisela von Busse und Horst Ernestus begr. Werkes. - Wiesbaden : Harrassowitz, 1999. - XII, 510 S.

ISBN 3-447-03706-7

**Platform for change (1991)**

Platform for change : the educational policy statement of the Medical Library Association. - Chicago : MLA, 1991. - 18 S.

Online, URL: <http://www.mlanet.org/education/platform.html>. -

Erscheinungsdatum: 20.11.1991; Update: 26.04.1999; Abrufdatum: 17.08.1999

**Poll/Boekhorst (1998)**

Poll, Roswitha: Leistungsmessung in wissenschaftlichen Bibliotheken : internationale Richtlinien / Roswitha Poll ; Peter te Boekhorst. - München [u.a.] : Saur, 1998. - 172 S.

ISBN 3-598-11387-0

**Pontow/Sickmann (1995)**

Pontow, Ulf: Organisationsoptimierung : Überlebensstrategie für Parlaments- und Behördenbibliotheken / Ulf Pontow ; Anselm Sickmann. - München : APBB, 1995. - 103 S.

(Arbeitshefte / Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken ; 48)

ISBN 3-925779-11-6

**Pors (1998)**

Pors, Niels Ole: Librarianship and CPD in the knowledge society : the strategy of the Royal School of Library and Information Science Denmark. -

in: For the library of the future. - Berlin, 1998. - S. 79-90

Vortrag auf der Tagung: „For the library of the future“, Bad Honnef, 16.-19.02.1998

**Portugal (2000)**

Portugal, Frank: Higher ranked Fortune 500 companies significantly more likely to have libraries. -

in: Information outlook 4 (2000) 03, S. 12-13

**Positionspapier zu einer verwaltungsexternen Ausbildung Wissenschaftlicher Bibliothekare (1999)**

Positionspapier zu einer verwaltungsexternen Ausbildung Wissenschaftlicher Bibliothekare / Kommission für Ausbildungsfragen des Vereins deutscher Bibliothekare. -

in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 05, S. 761-770

**Pospiech (1998)**

Pospiech, Mariola: Konzept eines elektronischen Anwender-Handbuchs für das integrierte Bibliotheksinformationssystem (BIS) der Volkswagen AG. - Getr. Zählung. -

Hannover, Fachhochschule, FB IK, Diplomarbeit, 1998

**Praxiskolloquium (2000)**

Praxiskolloquium im Studiengang Bibliothekswesen (7. Semester) am Fachbereich Informations- und Kommunikationswesen der FH Hannover am 03.03.2000 : Berichte der Studierenden über das dreimonatige Praktikum. - Unveröffentlichtes Material

**Preparing the future (1999)**

Preparing the future : information specialists for the 21st century / october 14-15, 1999 Fachhochschule Hannover. - Hannover : FH Hannover FB IK, 1999. - 1 CD-ROM

**Prins/Gier (1995)**

Prins, Hans: The image of the library and information profession : how we see ourselves - an investigation ; a report of an empirical research undertaken on behalf of IFLA's Roundtable for the Mangement of Library Associations / Hans Prins ; Wilco de Gier. -

München : Saur, 1995. - 86 S.

ISBN 3-598-21798-6

**Das Projekt DECIDoc in Deutschland (2000)**

Das Projekt DECIDoc in Deutschland : Anpassung des Handbuches und erste Evaluierung des Zertifizierungsverfahrens / Marc Rittberger ... -

in: nfd 51 (2000), S. 147-156

**Qualifizierungsbedarf in öffentlichen Bibliotheken und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken (1998)**

Qualifizierungsbedarf in öffentlichen Bibliotheken und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken : Studie / Projekt New Book Economy. - Berlin : DBI, 1998. - 76 S.

ISBN 3-87068-971-4

**Qualität und Leistung, Bibliotheken auf dem Prüfstand (1996)**

Qualität und Leistung - Bibliotheken auf dem Prüfstand : Beiträge zum Qualitätsmanagement in Bibliotheken / DBI. Red.: Karin Pauleweit. - Berlin : DBI, 1996. - 189 S.

(DBI-Materialien ; 150)

ISBN 3-87068-950-1

**Qualitätsmanagement für Informationsdienstleistungen (1997)**

Qualitätsmanagement für Informationsdienstleistungen : ein Leitfaden zur Einführung eines Qualitätsmanagementsystems bei Informationsvermittlern / Infonetz Bayern. -

Regensburg, 1997. - 44 S.

**Ratzek (1997)**

Ratzek, Wolfgang: Computer based training in der Bildungsarbeit : vom programmierten Lernen bis zum Lernen im Netz. -  
in: nfd 48 (1997) 1, S. 25-29

**Rechtsvorschriften für die Bibliotheksarbeit (1992)**

Rechtsvorschriften für die Bibliotheksarbeit / hrsg. von der Rechtskommission des DBI. –  
Berlin : DBI, 1992. - 586 S.  
(DBI-Materialien ; 117)  
ISBN 3-87068-917-X

**Reetz (1999)**

Reetz, Lothar: Kompetenz. -  
in: Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - Bad Heilbrunn, 1999. - S. 245-246

**Reformierungsaspekte des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums (1999)**

Reformierungsaspekte des bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiums / Stephan Büttner ... -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 12, S. 2073-2077

**Reichel (1971)**

Reichel, Ilse: Probleme der Ausbildung des Nachwuchses für Spezialbibliotheken. -  
in: ASpB: Bericht der 13. Tagung. - 1971. - S. 255-272

**Reid (1997)**

Reid, Donna: Staples or strawberries? : competencies for a new working and learning environment. -  
in: Libri 47 (1997), S. 77-86

**Retrokonversionsprojekte, Planung und Durchführung (1996)**

Retrokonversionsprojekte, Planung und Durchführung : Referate und Materialien aus einer Fortbildungsveranstaltung des DBI / Red.: Kirsten Hoferer. - Berlin : DBI, 1997. - 140 S.  
(DBI-Materialien ; 155)  
ISBN 3-87068-955-2

**Riepe (1997)**

Riepe, Regina: Auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Spezialbibliothek und weiter zum Informationsmanagement?. -  
in: Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann. - Regensburg, 1997. –  
S. 158-168

**Riese (1998)**

Riese, Reimar: Buchhändler und Bibliothekare - Partner oder Konkurrenten auf dem Weg in die Informationsgesellschaft? : II. Leipziger Kolloquium zur Buch- und Pressewirtschaft. -  
in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 01, S. 61-67

**Ritchie/Genoni (1997)**

Ritchie, Ann: Group mentoring : a first experience in continuing education / Ann Ritchie ; Paul Genoni. -  
in: Human development: competencies for the twenty-first century. - München, 1997. - S. 88-97

**Rittberger (2000)**

Rittberger, Marc: Erste Zertifizierungen teilweise erfolgt. -  
in: nfd 51 (2000) S. 42

**Roberts (1998)**

Roberts, Stephen A.: Financial and cost management for libraries and information services. – 2. ed. - London : Bowker Saur, 1998. - XI, 406 S.  
ISBN 1-85739-089-X

**Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann (1997)**

Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann : 24 Berichte aus One-Person-Libraries / hrsg. von Regina Peeters. - Regensburg : VdDB, 1997. - 244 S.  
ISBN 3-924659-28-1

**Rösner (1997)**

Rösner, Helmut: Wissenschaftliche Spezialbibliotheken und ihr Nachweis in der deutschen Bibliotheksstatistik. -  
in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 231-238

**Roschmann-Steltenkamp (1999)**

Roschmann-Steltenkamp, Irmela: Aspekte der Erstellung eines Leit- und Orientierungssystems am Beispiel der Bibliothek der Stiftung Topographie des Terrors, Berlin. -  
in: Bibliothek 23 (1999) 1, S. 76-80  
Gekürzte Fassung der Examensarbeit an der Humboldt-Univ., 1997

**Roth (1976)**

Roth, Heinrich: Pädagogische Anthropologie. Bd. 2: Entwicklung und Erziehung. - 2. Aufl. – Hannover : Schroedel, 1976. - 656 S.

**Roth-Plettenberg/Blechschildt (2000)**

Roth-Plettenberg, Volker: Qualifiziert für das neue Jahrtausend, Forderungen an die Aus-, Fort- und Weiterbildung : Bericht über eine Podiumsdiskussion auf dem Leipziger Kongress / Volker Roth-Plettenberg ; Romana Blechschildt. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 07/08, S. 1163-1167

**Rubin (1991)**

Rubin, Richard E.: Human resource management in libraries : theory and practice / Richard E. Rubin. - New York : Neal-Schuman, 1991. - VII, 430 S.  
ISBN 1-55570-087-X

**Rumsmüller (2000)**

Rumsmüller, Helga: Wissenschaftliche Bibliothek und Sponsoring : Handlungsempfehlungen für sponsoringinteressierte Bibliotheken. -  
in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen 29 (1999) 2000, S. 134-157

**Sand/Neumann (1997)**

Sand, Carola: Berufsausbildung in Archiven, Bibliotheken, Informations- und Dokumentationsstellen sowie Bildagenturen (ABD-Bereich) / Carola Sand ; Karl-Heinz Neumann. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. - Bielefeld : Bertelsmann, 1997. - 145 S.  
(Materialien zur beruflichen Bildung ; 98)  
ISBN 3-7639-0820-X

**Scammell (1997)**

Scammell, Alison: The role of the special librarian in the electronic era. -  
in: Handbook of special librarianship and information work. - London, 1997. - S. 3-22

**ScanMail, Volltexte scannen und elektronisch liefern (1999)**

ScanMail, Volltexte scannen und elektronisch liefern : oder Wann hat der Enduser seinen Volltext auf dem Schreibtisch? / Peter Stadler ... - in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 11, S. 1857-1863

**Schaper/Bohrmann/Schön (2000)**

Schaper, Christiane: Notwendige Initiative : zur Gründung der „Initiative Fortbildung für wissenschaftliche Spezialbibliotheken und verwandte Einrichtungen e.V.“ / Christiane Schaper ; Hans Bohrmann ; Leyla Schön. -  
in: Bibliotheksdienst 34 (2000) 09, S. 1490-1493

**Schippers (1999)**

Schippers, Christopher: Akkreditierung, eine Betriebserlaubnis für neue Studiengänge. -  
in: Spektrum : Zeitschrift der Fachhochschule Hannover (1999) 2, S. 14-15

**Schleihagen (1998)**

Schleihagen, Barbara: Libraries in Europe 2000. -  
in: For the library of the future. - Berlin, 1998. - S. 18-28  
Vortrag auf der Tagung: „For the library of the future“, Bad Honnef, 16.-19.02.1998

**Schlögl/Voglmayr (1999)**

Schlögl, Christian: Welche Informationsmanager braucht die Wirtschaft? ; Bedarf an Informationsspezialisten in österreichischen Unternehmen ; eine Exploration / Christian Schlögl ; Birgitt Voglmayr. -  
in: nfd 50 (1999) 4, S. 211-216

**Schmidt (1999)**

Schmidt, Marion: Öffentlichkeitsarbeit bleibt! Besonders, wenn sich alles ändert. -  
in: Bibliothek 23 (1999) 2, S. 221-225

**Schulte (1993)**

Schulte, Lorraine: Informationsspezialisten der Zukunft / Lorraine Schulte. Übers. Erdmute Lapp. -  
in: NfD 44 (1993) S. 345-350  
Originalpubl. u. d. T.: Corporate special libraries : future staff competencies (SLA occasional papers series; 1)

**Schwarz (1994)**

Schwarz, Helga: Zum Qualifikationsprofil von Bibliothekaren im Zeitalter der EDV : Ansichten und Positionen des VdDB. -  
in: VdDB-Rundschreiben (1994) 2, S. 14-18

**Schwarzer (1990)**

Schwarzer, Marianne: Die Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken 1945 bis 1965. -  
Leverkusen : ASpB, 1990. - 19 S.  
(ASpB-Schriftenreihe ; 9)

**Schwarzer/Kaegbein (1993)**

Schwarzer, Marianne: Das Berufsbild der Spezialbibliothekare / Marianne Schwarzer ; Paul Kaegbein. -  
in: NfD 44 (1993), S. 351-355  
Parallelveröffentlichung in: Bibliotheksdienst (1992) 05, S. 619-625

**Schwuchow (1993)**

Schwuchow, Werner: Qualitätsmanagement für Informationsdienste : Philosophie der 90er Jahre?. -  
in: Cogito (1993) 1, S. 3-7

**Seeger (1995)**

Seeger, Thomas: Ausbildung im Funktionsfeld Information in der Bundesrepublik Deutschland : einige Betrachtungen zu den Entwicklungen der vergangenen Dekade. -  
in: Aspekte der Professionalisierung des Berufsfeldes Information. - Konstanz, 1995. -  
S. 247-260

**Seeger (1997)**

Seeger, Thomas: Zum Stand der Professionalisierung: Beruf und Ausbildung in Deutschland. -  
in: Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation. - München, 1997. - S. 927-944

**Seiwert (1991)**

Seiwert, Lothar J.: Mehr Zeit für das Wesentliche. - 3. Aufl. -  
Landsberg : Verl. Moderne Industrie, 1991. - 44 S.  
ISBN 3-478-23013-6

**Siess (1994)**

Siess, Judith A.: If I ruled the world, library schools would ... -  
in: Searcher 2 (1994) 7, S. 14-16

**Siess (1997)**

Siess, Judith A.: The solo librarians's sourcebook. - Medford : Information Today, 1997. - 246 S.  
ISBN 1-57387-032-3

**Skalski (1989)**

Skalski, Detlef: Kooperationsmöglichkeiten zwischen den bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen und Spezialbibliotheken und deren Notwendigkeit bei der Bewältigung der Probleme und Aufgaben der 90er Jahre. -  
in: Spezialbibliotheken in den Neunziger Jahren. - Leverkusen, 1989. - S. 216-222

**Skinner (1980)**

Skinner, Aubrey: The academic departmental library - is it special?. -  
in: Special librarianship. - Metuchen, NJ, 1980. - S. 290-297

**SLA membership survey (1997)**

Special Libraries Association: 1996 membership survey. - 1997. - 5 S. -  
Online, URL: <http://www.sla.org/research/super.html>. -  
Updated 30.01.1997; Abrufdatum: 23.08.2000

**Slote (1997)**

Slote, Stanley J.: Weeding library collections : library weeding methods. - 4. ed. -  
Englewood, Colo. : Libraries Unlimited, 1997. - XXI, 290 S.  
ISBN 1-56308-511-9

**Snyder/Davenport (1997)**

Snyder, Herbert: Costing and pricing in the digital age : a practical guide for information services / Herbert Snyder ; Elisabeth Davenport. - New York : Neal-Schuman, 1997. - X, 166 S.  
ISBN 1-55570-311-9

**Specht (1996)**

Specht, Kurt: Qualität in der Bibliothek der Schering AG. -  
in: Qualität und Leistung, Bibliotheken auf dem Prüfstand. - Berlin, 1996. - S. 153-170

**Special librarianship (1980)**

Special librarianship : a new reader / ed. by Eugene B. Jackson. -  
Metuchen, NJ : Scarecrow Press, 1980. - 759 S.  
ISBN 0-8108-1295-9

**Spezialbibliotheken in Deutschland (1996- )**

Spezialbibliotheken in Deutschland / bearb. von Petra Hauke. -

Bad Honnef : Bock und Herchen, 1996 -

1. Medizin : Verzeichnis medizinischer Fachbibliotheken der Human- und Veterinärmedizin und ihrer Grenzgebiete in Institutionen der Forschung und Lehre, in Behörden, Krankenhäusern und Firmen / in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen. 1996. - 188 S.  
ISBN 3-88347-185-2
2. Kunst, Kultur, Museen : Verzeichnis der Bibliotheken in Institutionen, Behörden, Dokumentationsstellen und Forschungseinrichtungen der bildenden und darstellenden Künste / in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken. - 1996. - 229 S.  
ISBN 3-88347-189-5
3. Parlamente, Behörden, öffentliche Verwaltung : Verzeichnis der Bibliotheken der öffentlichen und kirchlichen Verwaltung sowie der Verwaltungsschulen und -hochschulen / in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für Parlaments- und Behördenbibliotheken. - 1997. - 248 S.  
ISBN 3-88347-191-7
4. Geschichte, Historische Hilfswissenschaften : Verzeichnis der Bibliotheken in Stätten der Forschung und Lehre, in Archiven, Museen und Gedenkstätten sowie in historischen Vereinen und Gesellschaften. - 1999. - XX, 258 S.  
ISBN 3-88347-203-4

**Spiegelman (1998)**

Spiegelman, Barbara M.: Using competencies as a performance appraisal and compensation tool in Westinghouse Energy Systems : a case study. -

in: Competencies for special librarians of the 21st century. - Washington, 1998. - S. 23-36

**Spiller (1999)**

Spiller, David: Firmenbibliotheken : Erfahrungen aus der Statistik der britischen Spezialbibliotheken. -

in: Service im Wandel. - Karlsruhe, 1999. - S. 233-247

**Spribille (2000)**

Spribille, Inge: HBI neu, die HBI hat ihre Studiengänge reformiert. -

in: HBI aktuell (2000) 1, S. 16-17

**St. Clair (1996)**

St. Clair, Guy: One-Person Libraries : Ckeckliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs. - Berlin : DBI, 1996. - 44 S.

ISBN 3-87068-490-9

**St. Clair (1996b)**

St. Clair, Guy: Entrepreneurial librarianship : the key to effective information services management. - London : Bowker-Saur, 1996. - 182 S.

ISBN 1-86739-014-8

**St. Clair (1996c)**

St. Clair, Guy: What business are you in? : eliminate confusion with a good library mission statement. -

In: The One-person library 13 (1996) 2, S. 5-7

**St. Clair (1996d)**

St. Clair, Guy: Power & influence : enhancing information and library services within the organization/community. - 1996. - 16 S. -

Online, URL: <http://www.mindspring.com/~smrintl/publications/reports/sa/p%26i.html>. - c1996; Abrufdatum: 05.06.1997. -

Vortrag auf der "Absolutely Positively Management Conference", Wellington, New Zealand, May 1996 (2. Teil des Vortrages; 1. Teil u.d.T.: Beyond the paradigm shift)

**St. Clair (1996e)**

St. Clair, Guy: Beyond the paradigm shift : bringing inevitable and desirable change to information services. - 16 S. -

Online, URL: <http://www.mindspring.com/~smrintl/publications/reports/sa/NZ.html>. - c1996; Abrufdatum: 21.08.1997. -

Vortrag auf der "Absolutely Positively Management Conference", Wellington, New Zealand, May 1996(1. Teil des Vortrages; 2. Teil u.d.T.: Power & influence)

**St. Clair (1997)**

St. Clair, Guy: Total quality management in information services. -

London : Bowker-Saur, 1997. - 261 S.

ISBN 1-85739-039-3

**St. Clair (1997b)**

St. Clair, Guy: Solo power : how one-person librarians maximize their influence. -

in: Information outlook 1 (1997) 12, S. 27-33

**St. Clair (1997c)**

St. Clair, Guy: Exceptional information delivery : use the TQM-QIM-SLA competencies connection. -

in: Information outlook 1 (1997) 08, S. 17-20

**St. Clair (1997d)**

St. Clair, Guy: 25 Jahre Bibliothekswesen der One-Person-Libraries : Identität, Entwicklungen und Auswirkungen. -

in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. - Karlsruhe, 1997. - S. 105-138

**St. Clair (1998)**

St. Clair, Guy: One-Person Libraries : Aufgaben und Management ; Handlungshilfe für den Betrieb von OPLs / von Guy St. Clair. [Dt. Übers.: Evelin Morgenstern ...]. -

Berlin : DBI, 1998. - IX, 248 S.

(DBI-Materialien ; 169) - (Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 8)

ISBN 3-87068-969-2

**St. Clair (1998b)**

St. Clair, Guy: One-Person libraries : Fragen und Antworten aus der Praxis in 39 Beispielen. -

Berlin : DBI, 1998. - 160 S.

(DBI-Materialien ; 178) - (Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 9)

ISBN 3-87068-978-1

**St. Clair (1999)**

St. Clair, Guy: Special librarianship in the United States and Canada. - Unveröffentlichtes Manuskript, 1999. - 3 S.

**St. Clair (2000)**

St. Clair, Guy: Qualification management in information services : my grand design. -

in: Information outlook 4 (2000) 06, S. 32-36

**St. Clair/Williamson (1986)**

St. Clair, Guy: Managing the one-person-library / Guy St. Clair ; Joan Williamson. – London : Butterworth, 1986. - 178 S.  
ISBN 0-408-01511-X

**St. Clair/Williamson (1995)**

St. Clair, Guy: Managing the new one-person-library / Guy St. Clair ; Joan Williamson. - 2. ed. London [u.a.] : Bowker, 1995. - 170 S.  
ISBN 0-86291-630-5

**Stäcker (1998)**

Stäcker, Thomas: Die Basisklassifikation als Aufstellungssystematik in der Johannes-a-Lasco-Bibliothek in Emden. -  
in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 07, S. 1212-1217

**Standards for accreditation of master's programs in library and information studies (2000)**

Standards for accreditation of master's programs in library and information studies / American Library Association. - 2000. - 14 S. -  
Online, URL: <http://www.ala.org/alaorg/oa/standard.html>. -  
Adopted: 1992; effective: 1993; last modified: 11.11.1999; copyright: 2000; Abrufdatum: 28.07.2000

**The status, reputation and image of the library and information profession (1994)**

The status, reputation and image of the library and information profession :proceedings of the IFLA-Pre-Session Seminar Delhi, 24-28 August 1992 / ed. by Russell Bowden. – München : Saur, 1994. - 228 S.  
ISBN 3-598-21795-1

**Stegmann (2000)**

Stegmann, Johannes: Bibliometrische Daten für die Zeitschriftenerwerbung. -  
in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen ; 29 (1999) 2000, S. 52-62

**Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem (1999)**

Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem / Wissenschaftsrat. - Würzburg, 1999. - 84 S.

**Stock (1997)**

Stock, Wolfgang G.: Der deutsche Arbeitsmarkt für Bibliothekare. -  
in: nfd 48 (1997) 6, S. 351-352

**Stock (1998)**

Stock, Wolfgang G.: Arbeitsmarkt Informationswirtschaft. -  
in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (1998) 02, S. 226-233

**Stöhr (1998)**

Stöhr, Andreas: Ein neuer Medienberuf : Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste.  
in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 05, S. 300-302

**Stoll (2000)**

Stoll, Corinna: ... und was machen Sie? : das Berufsbild Dokumentar ; eine Aufforderung zur Diskussion. -  
in: nfd 51 (2000) 5, S. 259-260

**Stoll/Nerlich (1999)**

Stoll, Corinna: Zur Diskussion: Berufsbild Dokumentar / C. Stoll ; Hans Nerlich. – [1999]. – 19 S. -  
Online, URL: <http://www.dgd.de/ausbildung/berufsbild.html>. - Abrufdatum: 27.06.2000

**Sträter (1995)**

Sträter, Hans: Theorie und Praxis oder der Wagen, der nicht fährt, bzw. ein Misthaufen am Wege. -  
in: Biblionota. - Münster, 1995. - S. 136-141

**Strategic plan/SLA (2000)**

Special Libraries Association: Strategic plan : professionals putting knowledge to work in the 21st century / SLA. - 2000. - 3 S. -  
Online, URL: <http://www.sla.org/content/SLA/strategic/slaplan/mission.cfm>. -  
Adopted June 2000; last modified 04.01.2001; Abrufdatum: 15.01.2001

**Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor (1999)**

Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterstudiengängen : Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 05.03.1999. - 6 S. -  
Online, URL: <http://www.kmk.org/hschule/bsstruktur.htm>. - Abrufdatum: 08.08.2000

**Strzolka (1993)**

Strzolka, Rainer: Umweltbibliotheken - Ziele, Erfahrungen, Perspektiven. -  
in: Buch und Bibliothek 45 (1993) 10/11, S. 879-884

**Studien- und Berufswahl 2000/2001 (2000)**

Studien- und Berufswahl 2000/2001: Angebot der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und der Bundesanstalt für Arbeit. - 30. Ausg. -  
Online, URL: <http://www.studienwahl.de>. -  
Publiziert im Netz: 15.08.2000; Abrufdatum: 16.08.2000

**Studieren im Netz (2000)**

Studieren im Netz / Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. - 2000. – [Wöchentl. Aktualisierung]  
Online, URL: <http://www.studieren-im-netz.de>. - Abrufdatum: 16.08.2000

**Sutton (1995)**

Sutton, Dave: So you're going to run a library : a library management primer. -  
Englewood, Colo. : Libraries Unlimited, 1995. - XVI, 190 S.  
ISBN 1-56308-306-X

**Swigger (1999)**

Swigger, Keith: Education for an ancient profession in the twenty-first century. - 1999. - 10 S. -  
Online, URL: <http://www.ala.org/congress/swigger.html>. -  
Last modified: 29.03.1999; c2000; Abrufdatum: 29.07.2000

**Taylor/Renzulli (1997)**

Taylor, Valerie: Mastering middle management / Valerie Taylor ; Gianna Renzulli. -  
in: Information outlook 1 (1997) 02, S. 18

**Tees (1986)**

Tees, Miriam H.: Graduate education for special librarians : what special librarians are looking for in graduates. -  
in: Special libraries 77 (1986) 4, S. 190-197

**Telearbeit (1999)**

Klinge, Carsten: Telearbeit : Erfahrungen aus der Praxis ; Telearbeit im Mittelstand ; Abschlußbericht / Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ... Carsten Klinge ... – Bonn, 1999. - 281 S.

**The Tell it! manual (1996)**

The „Tell it!“ manual : the complete program for evaluating library performance / Douglas Zweizig ... - Chicago : ALA Edition, 1996. - VII, 270 S.  
ISBN 0-8389-0679-6

**Tessaring (1994)**

Tessaring, Manfred: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010 : eine erste Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91. -  
in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1994) 1, S. 5-19

**Thier (1998)**

Thier, Susanne: Ehrenamtliche Mitarbeit in deutschen Bibliotheken Ergebnisse einer Umfrage. -  
in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 01, S. 108-120

**Thomas (1998)**

Thomas, Martin: Marketing: Seminar und Workshop für Spezialbibliotheken. -  
in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 12, S. 2162-2163

**Trench (1997)**

Trench, Stella: Dissemination of information. -  
in: Handbook of special librarianship and information work. - London, 1997. - S. 285-302

**Tröger (1999)**

Tröger, Heinz: Aspekte der Entwicklung betrieblicher Bibliotheken und Informationseinrichtungen in Betrieben und Kombinat. -  
in: Geschichte des Bibliothekswesens der DDR. - Wiesbaden, 1999. - S. 159-164

**Trommsdorff (1933)**

Trommsdorff, Paul: Bibliotheken mit beschränktem Sammelgebiet, a) Die Bibliotheken der technischen Hochschulen. -  
in: Handbuch der Bibliothekswissenschaft. - 1933. - Bd. 2, S. 511-523

**Tussing (1997)**

Tussing, Werner: VdDB-Kommission OPL (One-Person Librarian) nimmt ihre Arbeit auf. -  
in: VdDB-Rundschreiben (1997) 4, S. 13

**Überlegungen zur Ausbildung von Informationsfachleuten an der FH Hannover (1998)**

Überlegungen zur Ausbildung von Informationsfachleuten an der Fachhochschule Hannover / Gudrun Behm-Steidel ... -  
in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 08, S. 516-520

**Umlauf (1998)**

Umlauf, Konrad: Zukunft der Bibliotheken und der bibliothekarischen Berufe. -  
Berlin : Inst. für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Univ., 1998. - 30 S.  
(Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekerausbildung ; 55)

**Umlauf (2000)**

Umlauf, Konrad: Materialien zum Bibliotheksmarketing. - 2000. - Datei: 5,6 MB. –  
(Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft ; 62)  
Online, URL: <http://www.ib.hu-berlin.de/~kumlau/handreichungen/h62/>. - Abruf: 09.05.2000

**Umstätter (1998)**

Umstätter, Walther: Wissenschaft, Informationszeitalter, Digitale Bibliothek : Bericht über eine Arbeitstagung am 27. und 28. März 1998 im Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. -

in: nfd 49 (1998), S. 232-233

**Universitäre Ausbildung gesichert (1998)**

Universitäre Ausbildung gesichert : Studium am Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin / Wolfgang Jänsch ; Engelbert Plassmann ; Konrad Umlauf ; Walter Umstätter. -

in: Buch und Bibliothek 50 (1998) 08, S. 512-515

**Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (1998)**

Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste vom 3. Juni 1998. -

in: Bundesgesetzblatt (1998) Teil 1, Nr. 34, vom 15.06.1998, S. 1257-1261

**Vodosek (1997)**

Vodosek, Peter: „Der eine wartet, daß die Zeit sich wandelt, der andere packt sie kräftig an und handelt“. -

in: HBI aktuell (1997) 2, S. 4-5

**Vodosek (1998)**

Vodosek, Peter: Bericht über die ALA Annual Conference. -

in: Bibliotheksdienst 32 (1998) 08, S. 1434-1439

**Vogel (1992)**

Vogel, Elisabeth: Informationsmanagement : berufliche Anforderungen und Konsequenzen für die Ausbildung. - Konstanz : Universitätsverl. Konstanz, 1992. - 260 S.

(Schriften zur Informationswissenschaft ; 4)

Zugl.: Konstanz, Univ., Diss., 1990

ISBN 3-87940-434-8

**Vogt (2000)**

Vogt, Sven-Olaf: Das Zeitschriftenangebot für die Mitarbeiter der Hoffmann-LaRoche AG. -

in: Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen: Mitteilungen ; 29 (1999) 2000, S. 118-124

**Vollers/Sauppe (1997)**

Vollers, Hinrich: Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst (AWBD) : Beiträge zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitsplätzen nach Vergütungsgruppen IIa bis I des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) / Hinrich Vollers ; Eberhard Sauppe. - Berlin : DBI, 1997. - 186 S.

ISBN 3-87068-958-7

**Waetjen (2000)**

Wätjen, Han: Eine(r) macht (fast ) alles - Erfahrungen und Perspektiven nach 20 (eigentlich 26) Jahren Integration. - 2000. -

Online, URL: <http://www.bis.uni-oldenburg.de/abt1/waetjen/leipzig2000/>. -

Stand: 24.03.2000, Abrufdatum: 09.06.2000. -

Präsentation auf dem Kongress „Information und Öffentlichkeit“, Leipzig, 20.-23.03.2000

**Wagner (1996)**

Wagner, Petra: Arbeit in der Informationsgesellschaft : Informationsmappe / Petra Wagner. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB). - Grundwerk. - Stand: Mai 1996. - Nürnberg, 1996. - Ohne Zählung

**Wagner (1997)**

Wagner, Petra: Arbeit in der Informationsgesellschaft : Informationsmappe / Petra Wagner. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB). - 1. Erg. 9/1997. - Nürnberg, 1997. - Ohne Zählung

**Wagner (1999)**

Wagner, Petra: Arbeit in der Informationsgesellschaft : Informationsmappe / Petra Wagner. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB). - [2.] Dokumentation 1997-1999. - Nürnberg, 1999. - Ohne Zählung

**Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung (1998)**

Wege zu einer bibliotheksgerechten Kosten- und Leistungsrechnung / DBI. [Red.: Karin Pauleweit]. - Berlin : DBI, 1998. - 156 S.  
(DBI-Materialien ; 167)  
ISBN 3-87068-967-6

**Weingand (1997)**

Weingand, Darlene E.: Training the trainer : a perspective from the ALA/CLENE-RT. - in: Human development: competencies for the twenty-first century. - München, 1997. - S. 290-305

**Weingand (1998)**

Weingand, Darlene E.: Future-driven library marketing. - Chicago : American Library Association, 1998. - XII, 189 S.  
ISBN 0-8389-0735-0

**Weisel (1998)**

Weisel, Luzian: Erfahrungen und Perspektiven der elektronischen Informationsberatung. - in: Deutsche Gesellschaft für Dokumentation: 20. Online-Tagung. Frankfurt am Main : DGD, 1998. S. 91-104

**Wendt (1999)**

Wendt, Karsten: Die schweigende Mehrheit : Bibliotheksstatistik aus privatwirtschaftlicher Sicht. - in: Service im Wandel. - Karlsruhe, 1999. - S. 261-272

**Werner/Plassmann (2000)**

Werner, Rosemarie: Studium und Ausbildung des Bibliothekars : Rückblick und Ausblick / Rosemarie Werner ; Engelbert Plassmann. - in: Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Bibliothek : Festschrift K. Marwinski. - München, 2000. - S. 65-81

**Wiesner (1999)**

Wiesner, Margot: Erwerbung und Buchhandel : Glossar / zusammengestellt von Margot Wiesner. - Berlin : DBI, 1999. - 123 S.  
ISBN 3-87068-597-2

**Wiesner/Albrecht (1995)**

Wiesner, Margot: Checkliste für den Abschluß von CD-ROM-Lizenzverträgen / Margot Wiesner ; Rita Albrecht. - in: Bibliotheksdienst 29 (1995) 10, S. 1653-1656

**Wilson (1995)**

Wilson, Tom: The role of the librarian in the 21st century. - 6 S. -  
Online, URL: <http://paizzi.shef.ac.uk/tom/tom-pubs/21stcent.htm>. -  
Last update: 19.11.1995; Abrufdatum: 24.05.2000

**Wilson (1997)**

Wilson, Karen A.: Outsourcing library technical services operations : practices in academic, public and special libraries / ed. by Karen A. Wilson ... -  
Chicago : American Library Association, 1997. - XXI, 239 S.  
ISBN 0-8389-0703-2

**Wilson (1997b)**

Wilson, Karen A.: Planning and implementing an outsourcing program. - 1997. - 9 S. -  
Online, URL: <http://ala.org/alcts/now/outsour.html>. -  
Stand: 02/1997, Abrufdatum: 09.05.2000

**Wilson (1997c)**

Wilson, Karen A.: Library technical services outsourcing : a select bibliography / Karen A. Wilson. - 1997. - 16 S. -  
Online, URL: <http://www.ala.org/alcts/now/outsourcing1.html>. -  
Stand 07/1997, Abrufdatum: 09.05.2000

**Winning marketing techniques (1998)**

Winning marketing techniques : an introduction to marketing for information professionals / Special Libraries Association. -  
[Online-Fernkurs. - Teilnahme und Zugriff September/Oktober 1998]. -  
Informationen unter der URL: <http://www.sla.org/professional>

**Wirtz (1997)**

Wirtz, Hans-Christian: Bücher, Bits und Bytes : Harenberg-Verlag, Dortmund. -  
in: Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann. - Regensburg, 1997. -  
S. 189-197

**Wissenschaftsrat (1964)**

Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum Ausbau der wissenschaftlichen Einrichtungen,  
Teil 2: Wissenschaftliche Bibliotheken / Wissenschaftsrat. - Tübingen : Mohr, 1964. - 290 S.

**Woods (1980)**

Woods, Bill M.: The special library concept of service. -  
in: Special librarianship. Metuchen, NJ : Scarecrow Press, 1980. S. 15-35

**World encyclopedia of library and information services (1993)**

World encyclopedia of library and information services / Robert Wedgeworth, ed. - 3. ed. -  
Chicago : American Library Association, 1993. - XVII, 905 S.

**World list of departments and schools of informations studies (2000)**

World list of departments and schools of information studies, information management, information systems, etc. / maintained by Tom Wilson. - 2000. -  
Online, URL: <http://www.shef.ac.uk/~is/publications/worldlist/wlist1.html>. -  
Last update: 14.06.2000; Abrufdatum: 14.07.2000

**Wormell (1996)**

Wormell, Irene: Success factors for fee-based information services. -  
Helsinki : Nordinfo, 1996. - S. 90-100  
ISBN 951-53-1018-0

**Zimmermann-Rüther (1997)**

Zimmermann-Rüther, Heidrun: Die Bibliothek der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung in Köln. -  
in: Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann. - Regensburg, 1997. - S. 224-232

**Zindel/Kharrati Asl (1995)**

Zindel, Gernot: Labore des Fachbereichs Information und Dokumentation (IuD) / Gernot Zindel ; Siamak Kharrati Asl. -  
in: Aspekte der Professionalisierung des Berufsfeldes Information. - Konstanz, 1995. - S. 43-54

**Zollner (1995)**

Zollner, Wolfgang A.: Handbuch Informationsvermittlung : Aufbau und Durchführung der Informationsvermittlungsstelle. - 3. Aufl. - Freising : HEK Unternehmensberatung, 1995. - 237 S.

**Zukunft des deutschen Bibliotheksinstituts (1999)**

Zukunft des deutschen Bibliotheksinstituts : Konzept der Ad-hoc-AG der Ständigen Konferenz der Kultusminister in der Bundesrepublik / Initiative der Arbeitsgemeinschaften der Wissenschaftlichen Spezialbibliotheken. Monika Steffens ... -  
in: Bibliotheksdienst 33 (1999) 04, S. 657-659

## Anhang A: Datentabellen

### Datentabellen zur Auswertung der Deutschen Bibliotheksstatistik, Teil C Wissenschaftliche Spezialbibliotheken (Kapitel 2)

**Datentabelle 1: Spezialbibliotheken differenziert nach Anzahl der Personalstellen (Berichtsjahr 1998)**

Kategorien	Anzahl der Bibliotheken	Prozentuale Verteilung	
		909 Bibl.	801 Bibl.
0 Stellen, bzw. keine Angabe	108	11,9 %	
bis 1,0 Stelle	375	41,3 %	46,8 %
1,1 - 3 Stellen	277	30,5 %	34,6 %
4 - 10 Stellen	102	11,2 %	12,7 %
11 - 20 Stellen	29	3,2 %	3,6 %
> 20 Stellen	18	2,0 %	2,3 %
Summe	909	100,1 %	100 %

**Datentabelle 2: Spezialbibliotheken differenziert nach Beständen (Berichtsjahr 1998)**

Kategorien	Anzahl der Bibliotheken	Prozentuale Verteilung	
		909 Bibl.	894 Bibl.
keine Angaben	15	1,7 %	
bis 10.000 Bde	202	22,2 %	22,6 %
bis 50.000 Bde	392	43,1 %	43,8 %
bis 100.000 Bde	158	17,4 %	17,7 %
bis 200.000 Bde	87	9,6 %	9,7 %
bis 500.000 Bde	39	4,3 %	4,4 %
bis 1 Mill. Bde	12	1,3 %	1,3 %
> 1 Mill. Bde	4	0,4 %	0,5 %
	909	100 %	100 %

Die graphische Darstellung im Textteil basiert auf der Datenbasis der 894 Bibliotheken mit Angaben zu Bestandsgrößen (rechte Spalte).

### Datentabellen zur Untersuchung der Stellenanzeigen (Kapitel 3)

**Datentabelle 3: Verteilung der Stellenanzeigen auf Bibliothekstypen**

Kategorien	Analysierte Jahrgänge „Bibliotheksdienst“			
	1994	1997	1998	1999
WB	127	84	104	103
SpB	45	55	54	72
ÖB	8	7	10	9
Sonstige	17	13	27	12
Summe	197	159	195	196

**Datentabelle 4: Prozentuale Verteilung der Stellenanzeigen auf Bibliothekstypen**

Kategorien	Analysierte Jahrgänge „Bibliotheksdienst“			
	1994	1997	1998	1999
WB	64,5%	52,8%	53,30%	52,60%
SpB	22,8%	34,6%	27,70%	36,70%
ÖB	4,1%	4,4%	5,10%	4,60%
Sonstige	8,6%	8,2%	13,80%	6,10%
Summe	100,0%	100,0%	99,90%	100,00%

**Datentabelle 5: Arbeitsmarktvergleich wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken**

Die Tabelle nennt die Anzahl der Stellenanzeigen differenziert nach Bibliothekssparte.

Kategorien	Analysierte Jahrgänge „Bibliotheksdienst“			
	1994	1997	1998	1999
WB	127	84	104	103
SpB	45	55	54	72
Summe	172	139	158	175

**Datentabelle 6: Qualifikationsprofil spezialbibliothekarischer Stellen, Vergleich 1994/1999**

Qualifikation:	1999	1994
Diplom-Bibliothekar	34	25
Diplom-Bibl. oder Diplom-Dokumentar	8	2
Diplom-Dokumentar	3	1
Bibliotheksassistent	20	9
Wissenschaftlicher Bibliothekar	5	7
Fachwissenschaftler	2	0
ohne Angabe einer Qualifikation	0	1
Stellen insgesamt	72	45

**Datentabelle 7: Anforderungsprofil Fachqualifikation – Vergleich 1994/1999**

Die Tabelle nennt die Anzahl (Spalte 2 und 3) der Stellenanzeigen, die Hinweise auf die folgenden wahrzunehmenden Aufgaben (Spalte 1) enthielten. Spalte 4 und 5 zeigen die prozentuale Häufigkeit.

<b>Aufgabenbereiche:</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>
Medienbearbeitung	27	53	60,0 %	73,6 %
DV-Anwendungen	35	66	77,8 %	91,7 %
DV-Betreuung	8	11	17,8 %	15,3 %
Inhaltserschließung	9	15	20,0 %	20,8 %
Recherchen	9	20	20,0 %	27,8 %
Erarbeiten von Info-Dienstleistungen	7	20	15,6 %	27,8 %
Auskunft, Beratung, Schulung	13	25	28,9 %	34,7 %
Summe der Stellenanzeigen	45	72	100,0 %	100,0 %

**Datentabelle 8: Anforderungsprofil Schlüsselqualifikationen – Vergleich 1994/1999**

<b>Schlüsselqualifikationen:</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>
Selbständiges Arbeiten, Verantwortung	5	30	11 %	42 %
Teamfähigkeit	11	39	24 %	54 %
Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit	3	19	7 %	26 %
Service- und Kundenorientierung	1	16	2 %	22 %
			100 %	100 %
Summe der Nennungen	20	104		
Summe der Stellenanzeigen	45	72		



## Anhang B: Verzeichnisse von Spezialbibliotheken

Die nachfolgende Übersicht nennt Bibliotheksverzeichnisse, die ausschließlich oder in erheblichen Umfang Spezialbibliotheken nachweisen. Die Reihenfolge führt über nationale – zuerst allgemeine und anschließend fachspezifische Verzeichnisse – zu internationalen Nachweisinstrumenten.

Regionale und lokale Verzeichnisse bleiben unberücksichtigt. Wegen der Aktualität werden nur Nachweise ab dem Erscheinungsjahr 1991 aufgeführt.

### Allgemeine nationale Verzeichnisse von Spezialbibliotheken

**Hauke, Petra:** Spezialbibliotheken in Deutschland / bearb. von Petra Hauke. - Bad Honnef : Bock und Herchen, 1996-

1. Medizin : Verzeichnis medizinischer Fachbibliotheken der Human- und Veterinärmedizin und ihrer Grenzgebiete in Institutionen der Forschung und Lehre, in Behörden, Krankenhäusern und Firmen / in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen. - 1996. - 188 S.

ISBN 3-88347-185-2

Nachweis von 1348 Bibliotheken

2. Kunst, Kultur, Museen : Verzeichnis der Bibliotheken in Institutionen, Behörden, Dokumentationsstellen und Forschungseinrichtungen der bildenden und darstellenden Künste / in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken. - 1996. - 229 S.

ISBN 3-88347-189-5

Nachweis von 1187 Bibliotheken

3. Parlamente, Behörden, öffentliche Verwaltung : Verzeichnis der Bibliotheken der öffentlichen und kirchlichen Verwaltung sowie der Verwaltungsschulen und -hochschulen / in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für Parlaments- und Behördenbibliotheken. - 1997. - 248 S.

ISBN 3-88347-191-7

Nachweis von 1250 Bibliotheken

4. Geschichte, Historische Hilfswissenschaften : Verzeichnis der Bibliotheken in Stätten der Forschung und Lehre, in Archiven, Museen und Gedenkstätten sowie in historischen Vereinen und Gesellschaften. - 1999. - XX, 258 S.

ISBN 3-88347-203-4

Nachweis von 1073 Bibliotheken

**Adressenliste von One-Person Librarians (Libraries).** - Stand: März 2000

in: Die One-Person Librarians' Flaschenpost ; 3. - Regensburg, 2000. - S. 22-46

Elektronische Ausgabe als „OPL-Datenpool“ unter der Homepage der VdDB/BIB-Kommission für OPL unter der

URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl>

**Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken:** Mitgliederverzeichnis der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken und der Sektion 5 des Deutschen Bibliotheksverbandes. - Stand: 31.07.1997. - Karlsruhe, 1997. -

Die Mitgliedsbibliotheken sind nach dem Ortsalphabet aufgeführt. Die Einträge beinhalten die Adresse, Namen des Bibliotheksleiters und die Angabe der Fachgebiete. Ein alphabetisches Register der Mitgliedsbibliotheken und eine Fachgruppenübersicht ermöglichen weitere Sucheinstiege.

**Handbuch der Bibliotheken Deutschland, Österreich, Schweiz.** - 6. Ausgabe, 2000. - München : Saur, 1999. - XVIII, 668 S.

ISBN 3-598-11402-8

Das Verzeichnis enthält die Adressen und Kurzangaben zu 6160 deutschen Bibliotheken jeden Typs, darunter auch viele Spezialbibliotheken. 868 österreichische und 797 schweizerische Bibliotheken werden gesondert aufgeführt. Zusätzliche Sucheinstiege bieten ein Namen- und Sachregister.

### **Nationale fachspezifische Verzeichnisse von Spezialbibliotheken:**

**Arbeitsgemeinschaft Meereskundlicher Bibliotheken:** Beteiligte Bibliotheken. -

1999. - Online unter der URL: [http://www.terramare.de/amb/amb\\_bb.htm](http://www.terramare.de/amb/amb_bb.htm)

Enthält Kurzinformationen zu den 23 beteiligten Bibliotheken.

**Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen:** Mitgliederverzeichnis. - Köln : 2001.

[Medizinische Bibliotheken mit Homepages] / [zsgest. von der Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen]. -

Online unter der URL: <http://www.agmb.de/biblio.html>

Links zu mehr als 30 medizinischen Bibliotheken

**Bibliotheksführer der evangelischen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland.**

- 5., überarb. und aktualisierte Aufl. - Hamburg, 1995. - 104 S. + 1 Diskette

Verzeichnet 233 Bibliotheken nach Ortsalphabet, darunter Hochschul- und Fachhochschulbibliotheken, Bibliotheken an Predigerseminaren, diakonischen und missionarischen Einrichtungen, historische Bibliotheken, Archive und Mediotheken. Register ermöglichen die Suche über Personen, Sammelschwerpunkte, Bibliothekstyp und Unterhaltsträger.

**FrauenArchive und Bibliotheken :** Loseblattsammlung deutschsprachiger Frauenarchive und -bibliotheken / im Auftr. des FFBIZ e.V., Berlin. [Red.:] Gudrun Hein. - Überarb. Neuausg. 1994/95. - Berlin, 1995. - 155 S.

**Gebhardt, Marion:** Institutionen der Asien-Forschung und -Information in der Bundesrepublik Deutschland : Forschungsinstitute, Bibliotheken, Dokumentationsstellen und Archive. - (Stand: 1990). - Hamburg : Deutsches Übersee-Institut, Übersee-Dokumentation, Referat Asien und Südpazifik, 1991. - X, 369 S.

(Dokumentationsdienst Asien und Südpazifik / Reihe B, 2)

**Gebhardt, Marion:** Institutionen der gegenwartsbezogenen Orient-Forschung und -Information in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) : Forschungsinstitute, Bibliotheken, Dokumentationsstellen und Archive. - (Stand: 1990). - Hamburg : Deutsches Übersee-Institut, Übersee-Dokumentation, Referat Vorderer Orient, 1991. - XXVII, 166 S.

(Dokumentationsdienst Vorderer Orient / Reihe B, 2)

**Gebhardt, Marion:** Institutionen der Lateinamerika-Forschung und -Information in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) : Forschungsinstitute, Bibliotheken, Dokumentationsstellen und Archive. - (Stand: 1990). - Hamburg : Deutsches Übersee-Institut, Übersee-Dokumentation, Referat Lateinamerika, 1991. - X, 161 S. - (Dokumentationsdienst Lateinamerika / Reihe B, 1)

**Handbuch der Helmholtz-Bibliotheken** / Hrsg.: Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Wissenschaftszentrum. - Bonn : HGF, 1999-

**Handbuch der historischen Buchbestände in Deutschland** / in Zusammenarb. mit S. Corsten ... hrsg. von B. Fabian. - Hildesheim [u.a.] : Olms-Weidmann. Bd. 1 ff. 1993 ff.

**Handbuch der Musikbibliotheken in Deutschland** : öffentliche und wissenschaftliche Musikbibliotheken sowie Spezialsammlungen mit musikbibliothekarischen Beständen / Internationale Vereinigung der Musikbibliotheken, Musikarchive und Musikdokumentationszentren (IVMB), Gruppe Bundesrepublik Deutschland ; Deutsches Bibliotheksinstitut. [Bearb. Von Marion Sommerfeld]. - 2., überarb. und erw. Ausg. - Berlin : DBI, 1998. - X, 316 S.

Das Handbuch enthält die Angaben zu 314 Bibliotheken geordnet nach dem Ortsalphabet. Das Verzeichnis wird erschlossen durch ein Regional-Register nach Bundesländern, ein Personen- und ein Institutionenregister erschlossen.

**Haß, Ellen:** Wirtschaftswissenschaftliche Bibliotheken : öffentlich zugängliche Allgemein- und Spezialbibliotheken mit wirtschaftsrelevanten Beständen in der Bundesrepublik Deutschland / zsgest. von Ellen Haß. - Frankfurt am Main : Stadt- und Universitätsbibliothek, 1996. - 79 S. - ISBN 3-88131-081-9

Der Hauptteil nennt 61 Bibliotheken in alphabetischen Reihenfolge (ihrer Träger) und wird durch Stichwort-, Orts- und Namensregister erschlossen.

**Japanbezogene Bibliotheken im deutschsprachigen Raum** / Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin ; ... Arbeitskreis Japan-Bibliotheken. - 1. Ausg. - Köln : Arbeitskreis Japan-Bibliotheken, 1996.

**Krüger, Arndt:** Informationseinrichtungen im Sport / Arndt Krüger ; Susanne Gebauer. Bundesinstitut für Sportwissenschaft. - 1. Aufl. -

Köln : Sport und Buch Strauss, 1995. -

(Berichte und Materialien des Bundesinstituts für Sportwissenschaft ; 1995,6)

ISBN 3-89001-185-3

Nachweis von Sportarchiven, -bibliotheken, Dokumentationsstellen und Sportinformationsstellen in Deutschland, Österreich und der Schweiz

**Lansky, Ralph:**

Handbuch der juristischen Bibliotheken : deutsche Allgemein- und Spezialbibliotheken mit bedeutenden juristischen Beständen sowie Arbeitsgemeinschaft für juristisches Bibliotheks- und Dokumentationswesen: Darstellung, Verzeichnis und Bibliographie = Handbook of law libraries / zsgest. von Ralph Lansky. Im Auftr. der Arbeitsgemeinschaft für juristisches Bibliotheks- und Dokumentationswesen (AjBD). -

Berlin : Deutsches Bibliotheksinstitut, 1993.

ISBN 3-87068-437-2

**Müller, Jürgen:** Umweltbibliotheken : Wegweiser / Jürgen Müller ; Roland Quester. - 2., vollständig durchgesehene, aktualisierte Aufl. - Berlin : Grüne Liga, 2000. - 159 S. ISBN 3-935046-00-6

Einzeldarstellung von 109 Umweltbibliotheken anhand der Aspekte Träger, Gründung, Öffentlichkeit, Öffnungszeiten, Gebühren, Erschließung, Ausleihe, Themen und Schwerpunkte, Medien und Service kurz beschreiben, geordnet nach Postleitzahlen.

**Schmitt, Peter:** Archive, Bibliotheken, Museen, Sammlungen und Gedenkstätten mit Beständen zum Bereich „Darstellende Künste“ in der Bundesrepublik Deutschland / Peter Schmitt ; Paul S. Ulrich. - München : Sibmas, 1992. - 94 S.

(SIBMAS-Brief : Sonderheft ; 1)

Die Publikation weist 209 Archive, Bibliotheken, Museen, Sammlungen, Dokumentationsstellen und Gedenkstätten mit Beständen zum Bereich „Darstellende Künste“ nach.

**Verzeichnis der Werkbibliotheken in den alten Bundesländern** / Verband deutscher Werkbibliotheken. – Stand: Mai 1991. – 20, 5 S.

Das Verzeichnis nennt die Adressen und Bibliotheksleiter von 119 Werkbibliotheken.

**Wenhardt, Franz:** Handbuch der katholisch-theologischen Bibliotheken. – 3., völlig Neubearb. Ausg. / bearb. von Franz Wenhardt. – München [u.a.] : Saur, 1991. – 175 S. (Veröffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Theologischen Bibliotheken ; 4) - ISBN 3-598-10919-9

Das Handbuch enthält Informationen zu 128 bibliothekarischen Einrichtungen: Diözesan-, Ordens- und Klosterbibliotheken, Hochschul- und Fachhochschulbibliotheken, Institutsbibliotheken, Bibliotheken von Verbänden, katholischen Akademien und Einrichtungen der Erwachsenenbildung und kirchlichen Werken. Die Bibliotheken werden nach dem Ortsalphabet aufgeführt und ausführlich beschrieben: Bestände, Katalogsituation, Benutzungsmöglichkeiten und Öffnungszeiten, geschichtliche Entwicklung, Veröffentlichungen der Bibliothek und weitere Literaturhinweise.

### **Allgemeine internationale Verzeichnisse von Spezialbibliotheken:**

**World guide to special libraries** / [ed.: Willemina van der Meer ; Helmut Opitz]. – 4. Aufl. - München : Saur, 1998. – 2 Bände. – 1276 S.

(Handbook of international documentation and information ; 17)

39.900 Bibliotheken (mit spezialisierten Beständen) sind nach ca. 800 Sachbegriffen aufgelistet und durch einen alphabetischen Index erschlossen. Die Bibliotheken werden mit Adressen, Bibliotheksleiter und Kurzangaben zu den Beständen, der Teilnahme am Leihverkehr und der Verbandsmitgliedschaft genannt.

### **Internationale fachspezifische Verzeichnisse von Spezialbibliotheken:**

**Hill, Thomas E.:** International directory of art libraries = Internationales Adressbuch der Kunstbibliotheken / [International Federation of Library Associations and Institutions] Comp. and ed. IFLA Section of Art Libraries by Thomas E. Hill. - München : Saur, 1997. - XIII, 251 S.

(IFLA publications ; 82)

ISBN 3-598-21807-9

Elektronische Ausg. seit 1996 unter der URL: <http://vaxvasar.vassar.edu/ifla-idal>

Der Hauptteil verzeichnet 2780 Bibliotheken (geordnet nach Staaten und Orten) und wird durch ein Personen- und Institutionenregister erschlossen.

**International Association of Libraries and Museums of the Performing Arts**

(SIBMAS): [SIBMAS members]

Online unter der URL: <http://www.theatrelibrary.org/sibmas/countries.htm>

Last modified: 21.11.2000

Mitgliederverzeichnis nach Staaten geordnet

**International Federation of Library Associations and Institutions / Section of Social Science Libraries: Members.** -

Online unter der URL: <http://IFLA.org/VII/s5/members.hmt>

Based on the IFLA membership database at IFLA Headquarters, status: 9 August 1996

**Kohl, Ernst:** World directory of national parliamentary libraries : including multi-national parliamentary libraries / comp. and ed. by Ernst Kohl. – 6. ed., 1995. – Bonn : Deutscher Bundestag, Wiss. Dienste, 1996. – 2 Bände, 693 S.

ISBN 3-89372-014-6

Das Verzeichnis enthält Angaben zu Einrichtungen an 258 Parlamenten bzw. Kammern in mehr als 190 Staaten - geordnet nach Staaten. Die Einträge nennen Grunddaten zum Parlament, Daten zur Bibliothek und bibliographische Angaben zu den Amtsdruckschriften. Register: Personen-, Orts-, und geographisches Register

**Libraries, information centers, and databases in biomedical sciences : a world guide**

/ ed. by Bettina Bartz, Helmut Oitz, Elisabeth Richter. - 1st ed. -

München [u.a.] : Saur, 1991

**Nomura, Misako:** International directory of libraries for the blind / ed. by Misako Nomura and Mayu Yamada. [International Federation of Library Associations and Institutions]. - 4. ed. - München : Saur, 2000. - XXIII, 251 S.

(IFLA publications ; 90)

ISBN 3-598-21816-8

Elektronische Ausgabe unter der URL: <http://dserver.dinf.ne.jp:591>

Das Verzeichnis beinhaltet 242 Bibliotheken geordnet nach Staaten. Ein Institutionen- und Sprachenregister erleichtern den Zugriff.

**World directory of business information libraries.** - 3. ed. -

London : Euromonitor, 1998. - VII, 355 S. -



## **Anhang C: Spezialbibliothekarische Organisationen – Internet-Adressen**

### **Internationale Organisationen:**

Aslib. - URL: <http://www.aslib.co.uk/>

International Federation of Library Associations (IFLA). - URL: <http://www.ifla.org>  
International Federation of Library Associations / Division of Special Libraries. -  
URL: <http://www.ifla.org/VII/d2/dsl.htm>

Medical Libraries Association (MLA). - URL: <http://www.mlanet.org>

Special libraries Association (SLA). - URL: <http://www.sla.org>

### **Organisationen / Deutschland:**

Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken. - URL: <http://aspb.de>

Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis. -  
URL: <http://www.dgd.de>

Ehemaliges Deutsches Bibliotheksinstitut / Beratungsdienst Wissenschaftliche  
Bibliotheken (Schließung: Febr. 2001). - URL: [www.dbi-berlin.de](http://www.dbi-berlin.de)

OPL-Kommission des VdDB bzw. BIB. -  
URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl/>

### **Fachspezifische Arbeitsgemeinschaften / Deutschland**

Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken. -  
URL: <http://www.uni-duesseldorf.de/ulbd/akmb/>

Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken. - URL:  
<http://www.apbb.de>

Arbeitsgemeinschaft für Medizinisches Bibliothekswesen. - URL: <http://www.agmb.de>

Arbeitsgemeinschaft für juristisches Bibliotheks- und Dokumentationswesen. -  
URL: [www.uni-karlsruhe.de/~BGH/ajbd.htm](http://www.uni-karlsruhe.de/~BGH/ajbd.htm)

Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Theologischer Bibliotheken. -  
URL: <http://www.akthb.de>

Arbeitsgemeinschaft Meereskundlichen Bibliotheken. -  
URL: <http://www.fh-wilhelmshaven.deterramare/amb.htm>

Association Internationale des Bibliothèques, Archives et Centres des Documentations  
Musicaux / Deutsche AIBM-Gruppe. -

URL: <http://musnov1.unige.ch/iaml97/ger/home.htm>

Gesellschaft für Bibliothekswesen und Dokumentation des Landbaues. -

URL: <http://hal.weihenstephan.de/GBDL/>

SIBMAS International Association of Libraries and Museums of the Performing Arts /  
Gruppe Deutschland. - URL: <http://www.theatrelibrary.org/sibmas/sibmas.html>

Verband kirchlich wissenschaftlicher Bibliotheken (VkwB) in der Arbeitsgemeinschaft  
der Archive und Bibliotheken der Evangelischen Kirche (AABevK). -

URL: <http://www.ekd.de/bibliotheken>.

Eine regelmäßig aktualisierte Linksammlung zu regionalen bis internationalen Arbeits-  
gemeinschaften für Spezialbibliotheken enthält das „Forum Spezialbibliothek“ (s. URL:  
<http://www.spezialbibliothek.de>).

## Anhang D: Ausbildungsinstitutionen – Internet-Adressen

Institut für Bibliothekswissenschaft an der Humboldt-Universität zu **Berlin**

<http://www.ib.hu-berlin.de>

Fachhochschule **Darmstadt**

Fachbereich Informations- und Wissensmanagement

<http://www.iuw.fh-darmstadt.de>

<http://www.iud.fh-darmstadt.de>

Fachhochschule **Frankfurt** a.M.

Bibliotheksschule in Frankfurt a. M.

<http://www.fhsbib.uni-frankfurt.de/>

Fachhochschule **Hamburg**

Fachbereich Bibliothek und Information

<http://www.bui.fh-hamburg.de>

Fachhochschule **Hannover**

Fachbereich Informations- und Kommunikationswesen

<http://www.ik.fh-hannover.de>

Fachhochschule **Köln**

Fachbereich Bibliotheks- und Informationswesen

<http://www.fbi.fh-koeln.de>

Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur **Leipzig** (FH)

Fachbereich Buch und Museum

<http://www.htwk-Leipzig.de/bum.index.html>

Bayerische Beamtenfachhochschule **München**

Fachbereich Archiv- und Bibliothekswesen

<http://www.bib-bvb.de/fachbereich/inhalt.htm>

Fachhochschule **Potsdam**

Fachbereich Archiv - Bibliothek - Dokumentation

[http://www.fh-potsdam.de/~ABD/abd\\_home.htm](http://www.fh-potsdam.de/~ABD/abd_home.htm)

Hochschule für Bibliotheks- und Informationswesen (HBI)/(FH) **Stuttgart**

<http://www.hbi-stuttgart.de/hbi/index.htm>

Stand: 01.03.2001



## **Anhang E: New Book Economy – Fortbildungsplan**

Auszug aus:

**Fortbildungsbedarf in Spezialbibliotheken** : NBE-Abschlußbericht, Teilprojekt  
Spezialbibliotheken / Mitarb.: Gudrun Behm-Steidel, Barbara Jedwabski, Evelin  
Morgenstern, Walburgis Otte. – Veröffentlichung in Vorb. über das Informationssystem  
„Forum Spezialbibliothek“ in 2001

Der im folgenden wiedergegebene Teil F „Fortbildungsplanung: Selbsteinschätzung,  
Lernmethoden, Lern-Plan, Lernkontrolle“ wurde erarbeitet von Barbara Jedwabski.

**NBE-Abschlußbericht:****Fortbildungsplanung: Selbsteinschätzung, Lernmethoden, Lern-Plan, Lernkontrolle**

Dieser Teil steht unter den Fragestellungen:

- Wie organisiere ich meine Fortbildung?
- Welche Fortbildungsmaßnahmen sind für die Ziele des Trägers erforderlich?
- Welche Maßnahmen berühren direkt meine aktuelle Arbeit in der Bibliothek?
- Welche Maßnahmen berühren meine zukünftige Arbeit in der Bibliothek?
- Welche meiner persönlichen Fähigkeiten sollte ich weiter ausbauen?

Fortbildung = **C**ontinuing **P**rofessional **E**ducation (CPE) ist seit Jahren auch in der IFLA ein wichtiges Thema. Viele Anregungen dazu kamen aus den USA . Der **C**ontinuing **P**rofessional **E**ducation **R**oundtable (CPERT) der IFLA versucht, die unterschiedlichen Erfahrungen in den verschiedenen Ländern zusammenzufassen und zu veröffentlichen. In ihrem Beitrag „Training the Trainer: a perspective from the ALA/Clene-RT“ stellt Darlene E. Weigand die Fortbildungssituation der amerikanischen Bibliothekare/-innen dar und erläutert insbesondere in Appendix B das Modell „Self-assessment and the Learning Contract“ (Selbsteinschätzung und Lernvertrag)<sup>1173</sup>. Die Arbeitsgruppe hat einen Teil der dort geschilderten Überlegungen in ihre Arbeit einfließen lassen.

Erfahrungen mit Fortbildungsorganisation und Personalentwicklung in Bibliotheken kommen auch aus Großbritannien: die Library Association (LA) hat schon 1992 *The Framework for Continuing Professional Development* herausgegeben. Dabei handelt es sich um Material für die Mitglieder dieses Bibliotheksverbandes, das als Hilfestellung für die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und als Kontrolle für die Fortbildungsfortschritte dienen soll. Anregungen aus diesem Material sind auch in die Arbeit der nbe-Arbeitsgruppe eingegangen.

Angelehnt an diese Erfahrungen aus dem anglo-amerikanischen Raum hat die Arbeitsgruppe ein Modell entwickelt, in dem Bausteine für einen persönlichen Fortbildungsplan, den Lern-Plan, zusammenstellt werden können.

Dieses Modell geht von drei Phasen aus (vgl. Abb. *Modell für die Fortbildungsplanung*)

- (1) Persönliche Selbsteinschätzung der eigenen Qualifikation
- (2) Aufstellung eines persönlichen Lern-Plans für Fortbildungsmaßnahmen
- (3) Kontrolle der Fortbildungsmaßnahmen.

Diese Phasen wurden dazu wie folgt aufgeteilt:

**(1.) Persönliche Selbsteinschätzung der eigenen Qualifikation**

- a) Standort im Beruf: **Personalbogen**
- b) **Checkliste** der verschiedenen Qualifikationsfelder

**(2.) Aufstellung eines persönlichen Lern-Plans für Fortbildungsmaßnahmen**

Hinweise und Lernmethoden

- a) **Persönlicher Lern-Plan** für die 5 verschiedenen Qualifikationsfelder (**5 Musterbögen**)

**(3.) Kontrolle der Fortbildungsmaßnahmen.**

- a) **Evaluationsbogen (Fragebogen)**

Sinn und Zweck dieser Fortbildungsplanung ist das Erarbeiten von Lernfeldern / Lernzielen, die in das persönliche Umfeld und die beruflichen Erfahrungen passen.

Die Ziele der Fortbildungsplanung sind:

- die Entwicklung konkreter Lernziele
- das Ermitteln der individuell geeignetsten Lernmethoden für das jeweilige Lernziel
- das Einbinden einer Lernkontrolle.

<sup>1173</sup> CLENE: The continuing library education network and exchange : Self-assessment and the learning contract: a systematic and personal approach to learning. Appendix D von: Weigand, Darlene E.: Training the trainer: a perspective from the ALA/CLENE-RT. In: Human development, competencies for the twenty-first century.- München, 1997. - S. 298-301

Teil F: Fortbildungsplanung: Selbsteinschätzung, Lern-Plan, Lernkontrolle

Phase	Fragen	Persönliche Selbsteinschätzung
Phase 1: <b>Analysieren</b>	Wo?  Was?	<b>Wo</b> stehe ich beruflich? <b>Wo</b> stehe ich persönlich? <b>Was</b> brauche ich an Qualifikation?
Phase 2: <b>Planen</b>	Wie?  Was?	<b>Wie</b> kann ich am besten lernen? <b>Was</b> muß ich konkret lernen?
Phase 3: <b>Kontrollieren</b>	Wie?  Was?	<b>Wie</b> habe ich gelernt? <b>Was</b> habe ich wirklich gelernt?

Abb. Modell für die Fortbildungsplanung

**Fragebogen 1a: Die eigene Standortbestimmung!****Hinweis:**

In dieser Phase ❶ geht es darum, daß Sie sich die Zeit nehmen, einmal grundlegend und in Ruhe Ihr gesamtes berufliches Umfeld und Ihren beruflichen und persönlichen Werdegang zu analysieren und nach bestimmten Gesichtspunkten zu ordnen. Tragen Sie hier alle Ihre Aktivitäten ein, die Sie für wichtig erachten, auch nicht-bibliothekarische!

**Unser Tip:**

- Nehmen Sie sich Zeit!
- Bedenken Sie alle Facetten Ihres Werdegangs!
- Differenzieren Sie Frage 9 möglichst exakt und ehrlich! Schummeln schadet nur Ihnen selbst!

1.	Name			
2.	Bibliothekarische Ausbildung/en mit Abschluß als:			
3.	Bibliothekarische Zusatzqualifikation durch zertifizierte Weiterbildung/en:			
4.	Sonstige Aus- und/oder Weiterbildungen:			
5.	Mitglied bei Berufsverbänden, Gewerkschaften, gesellschaftlichen Gruppen:			
6.	Aktive Teilnahme in Arbeitsgruppen, Gruppen, Gremien usw.:			
7.	Abonnement, Umlauf-Teilnahme an folgenden Fachzeitschriften:			
8.	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen:			
9.	Die <u>Haupt</u> arbeitsfelder am jetzigen Arbeitsplatz erfordern:			
	a) Bibliothekarische Fachkenntnisse	<input type="radio"/>		
	b) Persönliche Fähigkeiten	<input type="radio"/>		
	c) Managementkenntnisse	<input type="radio"/>		
	d) Kenntnisse über den Träger der Bibliothek	<input type="radio"/>		
	e) Ausgeprägtes Kommunikationsverhalten	<input type="radio"/>		
<b>Bedeutung Ihrer Tätigkeit für:</b>				
<b>Arbeitsfeld</b>	<b>den Träger Ihrer Bibliothek</b>	<b>den Kunden Ihrer Bibliothek</b>	<b>für die Bibliothek</b>	<b>für Sie selbst</b>
a				
b				
c				
d				
e				

**Hinweis:**

Vergeben Sie hier eine Ziffer von 1 bis 5 pro Arbeitsfeld a) bis e) und definieren Sie damit den Schwerpunkt Ihrer jetzigen Arbeit.

- Ziffer 1 brauche ich sehr häufig, praktisch täglich  
 Ziffer 2 brauche ich häufig, praktisch 1 bis 2 mal wöchentlich  
 Ziffer 3 brauche ich ab und zu, praktisch 1 bis 2 mal monatlich  
 Ziffer 4 brauche ich eher selten, praktisch 2 bis 3 mal im Jahr  
 Ziffer 5 brauche ich gar nicht

Sie können natürlich jede Ziffer mehrfach vergeben.

10.	Ihre Arbeitsfelder, hier beispielhaft dargestellt: Spalte 1	Wie gern machen Sie diese Tätigkeit? Hitliste Ihrer persönlichen Lieblingsarbeitsfelder! Spalte 2	Wie gut beherrschen Sie diese Arbeitsfelder? Hier hilft nur Ehrlichkeit! Spalte 3
	a) Recherchen in Fachdatenbanken, im Internet oder ähnliches b) Katalogisieren, Bestellungen aufgeben oder ähnliches c) Probleme lösen, Entscheidungen fällen, Besprechungen leiten oder ähnliches d) Personalplanung, , Budgeting oder ähnliches e) Kooperation innerhalb der Gremien des Bibliotheksträgers, Öffentlichkeitsarbeit, Präsentationen erstellen und präsentieren oder ähnliches f) Leitungsfunktionen wahrnehmen, Personalführung oder ähnliches g) schriftliche Veröffentlichungen h) Kommunikation mit Buchhändlern, Kunden oder ähnliches		

**Hinweis zu Spalte 1:**

Vergeben Sie in der **Spalte 1** für die Arbeitsfelder a) bis g) eine Ziffer aus der Skala 1 bis 5 (Mehrfachnennung einer Ziffer zulässig). Entscheiden Sie ehrlich und setzen Sie Ihre Prioritäten! Lassen Sie sich Zeit und schätzen Sie sich in Ruhe ein. Hier geht es darum, was Sie gern machen. Es geht nicht darum, was Sie gut können und beherrschen!

- Ziffer 1 Das mache ich besonders gern, ich wünschte, ich könnte nur sowas machen. Treffer!  
 Ziffer 2 Das mache ich gern. Das macht mir Spaß.  
 Ziffer 3 Das mache ich weniger gern, mache es aber routinemäßig und problemlos mit.  
 Ziffer 4 Das mache ich relativ ungern, es gehört aber zu meinen Aufgaben.  
 Ziffer 5 Das mache ich sehr ungern. Damit soll man mich möglichst verschonen!

**Hinweis zu Spalte 2:**

Vergeben Sie in der **Spalte 2** eine Ziffer aus der Skala 1 bis 5 (Mehrfachnennungen einer Ziffer zulässig). Entscheiden Sie ehrlich! Lassen Sie sich Zeit und schätzen Sie sich in Ruhe ein. Hier geht es darum, was Sie beherrschen, was Sie können, nicht darum, was Sie gern machen.

- Ziffer 1 Kann ich sehr gut.  
 Ziffer 2 Kann ich gut.  
 Ziffer 3 Kann ich durchschnittlich.  
 Ziffer 4 Kann ich ausreichend.  
 Ziffer 5 Kann ich nur mangelhaft.

## Persönlicher Lern-Plan

### Hinweise und Lernmethoden

Bei der Aufstellung Ihres persönlichen Lern-Plans geht es darum, herauszufinden

- **wie** Sie am besten lernen
- **was** Sie lernen sollten.

Bei der Frage des WIE können Sie verschiedene Methoden wählen. Mischen Sie persönliche Vorlieben und Fähigkeiten mit professionellen und effektiven Angeboten.

Beispiel: Das intensive Studium des Jahresberichts Ihrer Trägerorganisation mit persönlichen Notizen Ihrerseits und einem Gespräch im Freundes- oder Kollegenkreis kann Ihnen u.U. gezieltere Anregungen für die Entwicklung einer Marketing-, Sponsoring- oder Öffentlichkeitswirksamen Kampagne für Ihre Bibliothek bringen als der dritte Besuch eines (professionellen) Kurses zum Thema "Öffentlichkeitsarbeit". Trauen Sie Ihrer Erfahrung und Ihren Kenntnissen! Nur Sie selbst können eine solche Kampagne planen und durchführen!

Beim Herausfinden dessen, WAS Sie lernen sollten, muß zunächst differenziert werden nach dem, was objektiv für die jetzige und zukünftige Arbeit am Arbeitsplatz erforderlich ist, und dem, was Sie sich persönlich wünschen zu lernen. Nehmen Sie den *Fragebogen Die eigene Standortbestimmung* zur Hilfe, um hier zu differenzieren. Felder, die für Ihre Firma / Ihren Träger nicht so von Bedeutung sind, sollten Sie in Ihrem persönlichen Lern-Plan nicht mit der ersten Priorität versehen.

Es gibt eine Vielzahl von Lernmethoden, die in der Alltagsarbeit nicht unbedingt als Lern-Instrumente wahrgenommen werden. Wir möchten Ihnen diese Möglichkeiten des Lernens hier u.a. näherbringen. Überprüfen Sie für sich zunächst, welche dieser Möglichkeiten Ihnen persönlich entgegenkommen könnte. Seien Sie neugierig und probieren Sie Ungewohntes aus! Sie können damit Ihre Fortbildung effektiver gestalten. Trauen Sie sich selbst und Ihrem Urteilsvermögen. Nutzen Sie Ihnen zunächst vielleicht fremde Lern-Varianten nicht wie "Lernen in einem Kurs", sondern übertragen Sie auf Ihre persönlichen Stärken. Machen Sie sich Notizen, gliedern Sie damit komplexe Themen. Sprechen Sie mit Kollegen/-innen, Vorgesetzten, Freunden/-innen usw. Wenn Sie jemandem, der nichts oder wenig mit Ihrer Bibliothek zu tun hat, einen (vielleicht sogar sehr komplexen) Sachverhalt darstellen müssen und können, haben Sie die Sache schon "im Griff". Zur allgemeinen Information: Auch woanders wird "nur mit Wasser gekocht", d.h. Themen und Sachverhalte werden von Menschen wie Sie und wir es sind erkannt, gestaltet und bewegt.

Die Liste von möglichen Lernmethoden soll Ihnen als Checkliste dienen. Sie können damit herausfinden, welche Möglichkeiten des Lernens es gibt, Sie können sie erweitern, Sie können sie für sich und Ihre berufliche Situation einschätzen und mit den fortbildungswürdigen Feldern aus der *Checkliste Qualifikationsfelder* koppeln.

Nehmen Sie sich die Zeit, Ihre Fortbildungsfelder (anhand der 5 Musterbögen) mit den möglichen Lernmethoden (Übersicht Lernmethoden) zu verbinden. Erst danach werden Sie einen vollständigen Überblick über Ihren persönlichen Fortbildungsbedarf haben - einen eigenen Persönlichen Lern-Plan!

**Übersicht Lernmethoden**

<b>Abkürzung</b>	<b>Lernmethode</b>
BESPR	Besprechungen, Sitzungen nutzen
BIBL	Bibliothekarische Tagungen, Konferenzen, Ausstellungen besuchen
BUCH	Fachbücher lesen
ERF	Eigene Berufliche Erfahrung nutzen; Erfahrungsaustausch organisieren
EX-K	Externe Kurse besuchen (andere Bibliothek, regional,
FERN-K	Fernkurse belegen
I-K	Interne Kurse besuchen
INI	Eigeninitiative entwickeln (in der Regel mit Rücksprache bei Experten)
INT-K	Internet-Kurse machen; (Mail, WWW)
KOLL	Kollegen kontaktieren und fragen
LINK	Linksammlungen im Internet verfolgen oder selbst anlegen
MAIL	An Mailinglisten im Internet teilnehmen
MULTI-K	Multimedia-Kurs machen (Internet, CD, Buch und CD)
PROJ	In Projekten mitarbeiten; selbst Projekte organisieren
SONST	Sonstiges
TAG	Tagungen, Besprechungen, Veranstaltungen des Trägers besuchen
TUTOR	Coach oder Tutor suchen
VOR	Vorträge halten; Präsentationen machen; veröffentlichen
ZSS	Fachzeitschriften lesen

Vervollständigen Sie diese Liste nach Ihrem persönlichen Bedarf und mit Ihrer Phantasie. Es gibt sicher noch mehr Möglichkeiten, die Sie persönlich nutzen können.

### Persönlicher Lern-Plan

#### Hinweise

Im Folgenden stehen Ihnen 5 Formblätter für die verschiedenen Qualifikationsfelder aus Teil E zur Verfügung. Stellen Sie damit Ihren persönlichen Lern-Plan zusammen. Die Reihenfolge der Bearbeitung der einzelnen Formblätter ist egal, beginnen Sie mit dem, was Sie am meisten interessiert oder mit dem, was Ihnen besonders wichtig erscheint oder auch mit dem, was Sie schon immer machen wollten, aber nie Zeit dafür hatten oder mit dem, was Ihnen besonders lästig ist, aber gemacht werden muß usw. usw. Sie entscheiden! Machen Sie sich von den Formblättern Kopien, falls Sie mit einem Blatt nicht auskommen und falls Sie die Vorlagen aus diesem Buch in gewissen Zeitabständen wieder benutzen möchten.

Tragen Sie in dem ausgewählten Formblatt zunächst in der **ersten Spalte** den Bereich ein, den Sie bearbeiten wollen. Diesen entnehmen Sie dem Qualifikationsbereich in Teil E, den Sie sich ausgesucht haben.

In der **zweiten Spalte** tragen Sie Ihre konkreten Lernziele ein. Formulieren Sie wirklich konkret, nicht allgemein. Nur dies wird Ihnen helfen, den richtigen Fortbildungsbedarf für Sie zu ermitteln.

#### Beispiele für Lernziele:

Schreiben Sie im Bereich Informationstechnologie im Bereich Textverarbeitung nicht "Word-Kurs" sondern beispielsweise "Grundkurs Winword97" (falls Sie Anfänger/-in sind und auf Ihrem PC Windows95 und Winword97 installiert ist) oder "Serienbriefe, Etiketten" (falls Sie diesen Bereich aus der Textverarbeitung nicht beherrschen). Schreiben Sie im Formblatt Bibliothek und Information im Bereich Medienkompetenz als Lernziel nicht "Dokumentlieferdienste", sondern "Grundkenntnisse über Dokumentlieferdienste" (falls Sie Anfänger/-in sind) oder "Vergleich verschiedener Dokumentlieferdienste" (falls Sie z.B. Dokumentlieferung in Ihrer Bibliothek einführen wollen).

Tragen Sie in die **dritte Spalte** die für Sie beste Lernmethode ein. Nehmen Sie dazu die Checkliste "Lernmethoden" zu Hilfe. Überlegen Sie gründlich, welche Methode Ihnen für das formulierte Lernziel am angenehmsten ist, d.h. für Sie persönlich am besten zu dem Lernziel paßt. Bedenken Sie aber auch als weiteres Kriterium, ob diese Methode Sie effizient und schnell zum Ziel führt. Es mag gelegentlich günstiger sein, auf das Angenehme zugunsten des Effizienten zu verzichten.

#### Beispiel:

Sie wollen Dokumentlieferung einführen. Ein Kurs dazu wird aber erst in einigen Monaten angeboten. Sie wissen, daß der Kurs gut sein wird, da die Referenten/-innen Praktiker/-innen sind und Sie in diesem Kurs einen guten Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten erhalten werden. Für Sie aber drängt die Zeit. Als Alternative könnten Sie beispielsweise versuchen, im WWW einen Überblick über vorhandene Dokumentlieferdienste zu erhalten und ggf. Mail-Kontakt für spezielle Rückfragen aufnehmen. Wenn Sie sich für die erste Alternative (EX-Kurs) entscheiden, werden Sie Ihre Einführung von Dokumentlieferung verschieben müssen. Entscheiden Sie sich für die zweite Alternative, können Sie recht zügig damit beginnen, müssen aber Initiative entwickeln und sich Ihre Informationen selbst zusammentragen.

In die **vierte Spalte** tragen Sie den ungefähren Zeitfaktor ein, den Sie für Ihre Fortbildung ansetzen. Bemessen Sie ihn nicht zu knapp, wenn Sie darunter bleiben - umso besser. Versuchen Sie, eine realistische Zeit einzusetzen.

#### Beispiel:

Für einen Ex-Kurs im obigen Beispiel "Dokumentlieferung" können Sie konkret die Zahl der Kurstage eintragen. Für eigene Recherchen zu dem Thema sollten Sie sich einen ähnlichen Zeitrahmen setzen und ihn auch einhalten und kontrollieren. Tragen Sie also ggf. in die vierte Spalte einen Echt-Termin ein, wie beispielsweise "Mo 3.9. u. Mi 5.9. je 4 Std"

Lern-Plan: **Muster mit Beispielen:****Qualifikationsbereich: Persönlichkeit**

<b>Kompetenz</b>	<b>Lernziel</b>	<b>Lernmethode(n)</b>	<b>Zeitfaktor</b>
Persönliche Kompetenz	Meine Arbeitszeit auf meine Aufgaben richtig verteilen	1) BUCH 2) EX-K Grundkurs Zeitmanagement	1) 2 Tage 2) 3 Tage
Persönliche Kompetenz	Visionen für meine Bibliothek entwickeln	1) ERF mit Bibliotheken XYZ suchen und pflegen 2) OPL-Treffen auf dem Bibliothekartag nutzen 3) TUTOR suchen 4) An Veranstaltungen des Trägers der Bibliothek teilnehmen	1) lfd. 2) 2 Tage 3) lfd. 4) lfd.
Soziale und Kommunikationskompetenz	Benutzerschulung organisieren und durchführen	1) Eigeninitiative: mit 2-3 Benutzern in Klausur gehen und Brainstorming machen 2) ERF 3) KOLL	1) 1/2 Tag 2) 1 Tag 3) 1 Tag
usw.	usw.	usw.	usw.



**Fragebogen: Persönliche Kontrolle einer Fortbildungsmaßnahme**

**Maßnahme**

z.B. externer Kurs, Gespräch mit Tutor/-in, Besprechung, Teilnahme an Diskussionsliste beispielsweise nach einem halben Jahr, Fachbuch-Lektüre usw.

.....

**Persönliches Fortbildungsziel bei der Maßnahme:**

Notieren Sie hier Ihr **persönliches** Fortbildungsziel, das Sie sich bei der Maßnahme gesetzt hatten - oder, auch dies kann möglich sein, - das Sie erst im Laufe der Maßnahme für sich realisiert haben.

.....

.....

**Ziel erreicht?**

Definieren Sie den persönlichen Erfolg der Maßnahme nach Ihrer Einschätzung für sich auf der Skala von 1 bis 5, wobei 1 das höchste Maß des Erfolges, 2 ein gutes Ergebnis, 3 soll ein befriedigendes Ergebnis symbolisieren, 4 ein gerade mal ausreichendes und 5 den totalen Mißerfolg bezeichnet.

1

2

3

4

5

**Was war besonders positiv, weiterführend, hilfreich für mich persönlich?**

Notieren Sie hier **alles**, was Ihnen dazu wichtig erscheint, auch sog. Kleinigkeiten. Überlegen Sie auch bei einer als Mißerfolg eingestuften Maßnahme, was daran möglicherweise doch positiv war. Als Muster sind *zwei Beispiele* aufgeführt.

Was war gut?	Notizen dazu	Wie könnte ich das umsetzen in die Praxis?
wichtige Kontakte	Namen, Anschriften, Mailadressen	Mailkontakt aufrechterhalten
aktuelle Informationen zum Thema XYZ	Quelle	Artikel in der Hauszeitung schreiben

**Was war negativ ... und sollte hier notiert werden, damit es nicht nochmal passiert?**

Kurs war zu allgemein	Mich interessierten Detailfragen, die nicht behandelt wurden; dafür war der Kurs auch zu kurz (ein halber Tag)	Fragen besser in einer Diskussionsliste stellen?