

Ein Fachreferat, zwei Laufbahnen: Ein Erfahrungsbericht der ULB Darmstadt zur Neuorganisation des Fachreferats



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT



Bildnachweise:

Linke Seite: Pixabay (Gerd Altmann); rechte Seite: PxHere

Ausgangssituation

- Wachsende Relevanz von „Big Data“
 - Digitale Transformation der Wissenschaften in Forschungspraxis und Publikationskultur → schlägt sich auch in der Diskussion über Ausrichtung und Zielsetzung von wiss. Bibliotheken nieder
 - Relevanz dieser Entwicklung spiegelt sich u.a. in den „[Empfehlungen zur Transformation des wissenschaftlichen Publizierens z u Open Access](#)“ des Wissenschaftsrates sowie im Positionspapier „[Forschungsunterstützung an Bibliotheken](#)“ der VDB-Kommission für forschungsnahe Dienste wider
- Benötigt werden sowohl digitale Kompetenzen und Services als auch die Ausrichtung bibliothekarischer Dienstleistungen an den Bedarfen der Wissenschaft

Ausgangssituation

- Rasante Veränderungsdynamik wirkt v.a. in die Fachreferate hinein → Ineinandergreifen von „klassischer“ Fachreferatsarbeit und forschungsnahen Diensten
- Wachsender Bedarf an Data Librarians in der Funktion der Inhaltsvermittlung und Unterstützung bei der Datenaufbereitung und -auswertung
- Weniger spezifisches Fach-, sondern eher generisches Methodenwissen (Geisteswiss., Sozialwiss., Naturwiss. , Ingenieurwiss.) gefragt
- Ggf. direkte Teilnahme der Fachreferent:innen an Forschungsprojekten → Embedded Librarian

Ausgangssituation

- Gleichzeitig Unterstützung und Entlastung bei inhaltlichen Arbeiten durch technischen Fortschritt:
 - Möglichkeit der Fremddatenübernahme
 - Einsatz von KI in der Sacherschließung
 - Automatisierung der Ermittlung von Erwerbungsanschlägen
 - Approval Plans
 - ...

Was bedeuten diese Entwicklungen für die Fachreferate an der ULB Darmstadt?

Organisationsstruktur der ULB DA

Organigramm der ULB Darmstadt:

Organigramm

| Direktion | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Stabsstellen | | | | | |
| Haushalt und Statistik | | | | | |
| Öffentlichkeitsarbeit | | | | | |
| Personal, Aus- und Fortbildung | | | | | |
| Abteilungen | | | | | |
| Bestandsentwicklung und Erschließung | Service, Information und Publizieren | Informationstechnologie, Forschung und Entwicklung | Historische Sammlungen | Bestandserhaltung | Verwaltung |
| Lizenzen und Rechte | Service und Information | Forschung und Entwicklung | Historische und Sondersammlungen | Restaurierwerkstatt | Haushalt |
| Geistes- und Sozialwissenschaften | Informationskompetenz | Lokales Bibliothekssystem, IT-Services | Ausstellungen | Prävention | Technische Infrastruktur |
| Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik | Fernleihe | Forschungsdaten-Services | Universitätsarchiv | Zeitungs- und Einbandstelle | Schließanlage, Schlüsselverwaltung |
| Natur- und Ingenieurwissenschaften, Kultur und Architektur | Digitales Publizieren | Langzeitarchivierung | Zentrum für digitale Editionen | Magazin | Poststelle |
| | Webangebote | | Digitalisierungszentrum | | |
| | Patent- und Markenzentrum Rhein-Main | | | | |
| | Europäisches Dokumentationszentrum | | | | |

Organisationsstruktur der ULB DA

▪ Abteilung Bestandsentwicklung und Erschließung:



- Fachteam Geistes- und Sozialwissenschaften (GeSoWiss)

- Fachteam Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)

- Fachteam Natur- und Ingenieurwissenschaften, Kultur und Architektur (NIKA)

→ Direkte Integration der Fachreferent:innen in die Fachteams

Organisationsstruktur der ULB DA



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

- Enge Zusammenarbeit der Fachreferent:innen mit den Kolleg:innen aus dem gehobenen und mittleren Dienst
- Fachreferent:innen nehmen auch an den regelmäßigen Teamsitzungen teil

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

- Wachsender Bedarf an Data Librarians / Datenspezialist:innen in der Funktion der Inhaltsvermittlung und Unterstützung bei der Datenaufbereitung und -auswertung
- Fachreferent:innen übernehmen zukünftig v.a. Aufgaben im Bereich der jeweiligen Methodenkompetenzen des digitalen Bestandsaufbaus (Literatur und Daten) sowie Kommunikation mit den Fachbereichen
- Fallweise direkte Teilnahme der Fachreferent:innen an Forschungsprojekten (Embedded Librarian)

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

- Überlastung der Fachreferent:innen durch Übernahme neuer und gleichzeitig Weiterführung bisheriger Aufgaben
- Nicht sachgerechte Beschäftigung: Viele Arbeiten der Erwerbung und Inhaltserschließung bedürfen keines Fachstudiums (mehr)
- Fachreferent:innen, die ausschließlich Fachreferate im klassischen Sinne betreuen, werden immer seltener. Die meisten Fachreferent:innen nehmen neben der Betreuung ihrer Fachreferate weitere (Management- und Koordinations-) Aufgaben wahr:
 - Personalreferentin und Fortbildungsbeauftragte
 - Haushalts- und Statistikbeauftragter
 - Leitung Team Lizenzen und Rechte
 - Koordination Sacherschließung

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

- Leitung Forschungsdaten-Services
- Leitung Kompetenzteam Text- und Data Mining
- Leitung Kompetenzteam Bibliometrie
- Fachinformationsdienst BAUdigital
- ...
- ...



Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung



- neue Rollenverteilungen bzw. Aufgabenverlagerungen von Fachreferaten, gehobenem und mittlerem Dienst bei Bestandsaufbau und Erschließung erforderlich
- Die Aufgaben werden im Zusammenhang der Fachteams gedacht, so dass alle Prozesse unmittelbar ineinandergreifen



Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung



- Fachreferent:innen delegieren insbesondere folgende Aufgaben an den gehobenen Dienst:
 - Literaturbeschaffung (kostenpflichtige und frei verfügbare Literatur). Erwerbungsstrategische Entscheidungen verbleiben bei den Fachreferent:innen
 - Inhaltserschließung (RVK)
 - Budgetüberwachung (Monitoring). Budgetverantwortung bleibt bei den Fachreferent:innen

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung



- Gehobener Dienst delegiert Aufgabenbereiche an den mittleren Dienst:
 - Katalogisierung von Publikationen TU-Angehöriger (einfachere Fälle)
 - Ermittlung von Nummern von Entitäten (GND etc.)
 - Perspektivisch: Qualitätsprüfung/Ergänzung von XML-Daten
 - ...
 - ...

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

- Folgende Fachreferate wurden an der ULB Darmstadt bereits auf das neue Modell umgestellt (Work in Progress):
 - Architektur, Klassische Archäologie und Kunstgeschichte
 - Chemie und Materialwissenschaften
 - Maschinenbau
- Weitere folgen...

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

- Weiterhin enge bzw. intensivierete Zusammenarbeit zwischen allen Dienstgruppen (hD, gD und mD)
- Bildung von Tandems aus Fachreferent:in und Kolleg:in aus dem gD (→ Vorteil an der ULB Darmstadt: Fachteamstruktur)
- Fortbildungs- und Schulungsbedarf bei allen Beteiligten
 - Erwerb fehlender Kenntnisse, z.B. in digitalem Publizieren, Projektentwicklung und -durchführung, Forschungsdaten, Semantic Web Techniken, XML, Text und Data Mining, Internetstandards (z.B. RDF/DCAT/W3C), eXist, Normdaten etc.
- Vermittlung der neuen erforderlichen Kompetenzen bereits in Referendariat, Studium und Ausbildung
- Veränderte Qualifikations- und Ausschreibungsprofile bei neu zu besetzenden Stellen

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

- Übernahme und Realisierung der neuen Aufgabenbereiche und -verteilungen als Prozess
- zusätzliche Arbeitsbelastung durch die neuen Aufgaben
- Gegenwärtig nach wie vor oft unverändert hoher Workload auch im konventionellen Erwerbungs- und Erschließungsbereich
 - Priorisierungen erforderlich → Überprüfung des bisherigen Aufgaben- und Serviceportfolios
 - Abschneiden „alter Zöpfe“
 - Ggf. Vergabe bestimmter Arbeiten und Aufträge an externe Dienstleister

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

▪ Vorteile / Potenziale:

- Die Bibliothek ist auch zukünftig imstande, die Bedarfe ihrer Zielgruppen kompetent und zeitnah sowohl inhaltlich als auch in der Vermittlung zu bedienen
- Sach- und kompetenzgerechte Beschäftigung in allen Dienstgruppen
- Budgetkontrolle und Lizenzverwaltung sind besser zentral zu organisieren oder lassen sich vom Fachreferat entkoppeln
- Berücksichtigung und Nutzung des technischen Fortschritts → schafft Kapazitäten für neue Aufgabenfelder

Auswirkungen auf Personal und Personalentwicklung

▪ Herausforderungen:

- Changemanagement
- Akzeptanz der neuen Entwicklungen sowie v.a. der daraus resultierenden Änderungen in der Praxis bei den Fachreferent:innen und auch den anderen Dienstgruppen
- Neues Selbstbild und -verständnis der eigenen Funktionen und Aufgaben
- Skepsis und Fragen bzgl. zukünftigem „Status“ und Eingruppierung
- Gegenwärtig noch kaum „Role Models“

(Zwischen)Resümee



- Umstellung auf das neue Fachreferats-Modell bzw. die neuen Aufgabenverteilungen ist kein punktuelles Ereignis, sondern muss als Prozess betrachtet und gestaltet werden
- Empfehlenswert, nicht alle Fachreferate gleichzeitig in vollem Umfang umzustellen, sondern sukzessive vorzugehen (z.B. im Zuge der Nachbesetzung von Fachreferent:innen, die in den Ruhestand gegangen sind)
- Enge und transparente Kommunikation und Zusammenarbeit aller Beteiligten ist essenziell
- Die Neugestaltung der Fachreferate macht Wissenschaftliche Bibliotheken fit für ihre zukünftigen Aufgaben und Funktionen und bietet große Chancen und Potenziale sowie auch Herausforderungen für alle Beteiligten

Weitere Informationen / Kontakt



Angela Hammer

Universitäts- und Landesbibliothek Darmstadt

Leitung Abteilung Bestandsentwicklung und Erschließung

Zweite stellv. Direktorin

Tel.: 06151 16-76204

angela.hammer@tu-darmstadt.de