

Simone Puschmann

Zur Situation des Arbeitsmarktes für Spezialbibliothekare

Statistische Untersuchungen  
zur Beschäftigung von Informationsspezialisten  
in internen Informationseinrichtungen

Sommersemester 2005

## Abstract

Die vorliegende Arbeit gibt anhand statistischer Untersuchungen einen Einblick in die derzeitige Arbeitsmarktsituation für Spezialbibliothekare in Deutschland. Es wird untersucht, in welchem Umfang Spezialbibliotheken in deutschen Statistiken erfasst sind. Dabei werden auch Auswertungen hinsichtlich ihrer Bestandsgröße und Personalstellenzahl durchgeführt. Den Schwerpunkt der Arbeit bildet die Analyse von Stellenanzeigen, die Positionen in internen Informationseinrichtungen ausschreiben, im Hinblick auf verschiedene Aspekte. Diese statistischen Untersuchungen geben Aufschluss darüber, wie sich die Arbeitsmarktsituation für Beschäftigte in Spezialbibliotheken derzeit darstellt. Dabei werden einerseits quantitative Aussagen getroffen, die Rückschlüsse auf den Umfang des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes zulassen. Andererseits erfolgt eine qualitative Analyse, indem die von Arbeitgebern gebotenen Beschäftigungsverhältnisse sowie die an zukünftige Stelleninhaber gestellten spezifischen Anforderungen hinsichtlich ihrer Qualifikation näher betrachtet werden.

# Inhaltsverzeichnis

Abstract

Inhaltsverzeichnis

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 1       | Einleitung . . . . .   | 1  |
| 2       | Allgemeines . . . . .  | 2  |
| 2.1     | Begriffsbestimmung Spezialbibliothek . . . . .                         | 2  |
| 2.2     | Spezialbibliotheken in Statistiken . . . . .                           | 3  |
| 3       | Auswertung der Stellenausschreibungen . . . . .                        | 7  |
| 3.1     | Methodik der Untersuchungen . . . . .                                  | 7  |
| 3.2     | Quantitative Arbeitsmarktanalyse . . . . .                             | 12 |
| 3.2.1   | Anzahl der ausgeschriebenen Stellen . . . . .                          | 13 |
| 3.2.2   | Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf Bibliothekstypen . . . . . | 15 |
| 3.3     | Qualitative Arbeitsmarktanalyse . . . . .                              | 18 |
| 3.3.1   | Beschäftigungsverhältnisse . . . . .                                   | 18 |
| 3.3.1.1 | Trägerschaft . . . . .   | 18 |
| 3.3.1.2 | Arbeitszeit und Befristung . . . . .                                   | 20 |
| 3.3.2   | Qualifikation . . . . .  | 22 |
| 3.3.2.1 | Berufsbezeichnungen und Qualifikationsstufen . . . . .                 | 23 |
| 3.3.2.2 | Fachqualifikation . . . . .  | 28 |
| 3.3.2.3 | Schlüsselqualifikation . . . . .                                       | 30 |
| 4       | Fazit . . . . .  | 35 |
|         | Literaturverzeichnis . . . . .   | 37 |

Anhänge

|             |                                 |    |
|-------------|---------------------------------|----|
| Anhang I:   | Abkürzungsverzeichnis . . . . . | 40 |
| Anhang II:  | Abbildungsverzeichnis . . . . . | 41 |
| Anhang III: | Tabellenverzeichnis . . . . .   | 42 |
| Anhang IV:  | Datentabellen . . . . .         | 43 |

# 1 Einleitung

Spezialbibliotheken bilden einen großen Bestandteil im wissenschaftlichen Bibliothekswesen. Als Informationseinrichtungen mit Dienstleistungsfunktion übernehmen sie die Aufgabe, für eine spezielle Zielgruppe eine möglichst optimale Informationsversorgung zu gewährleisten. Durch eine meist geringe Personalstellenzahl haben Beschäftigte in internen Informationseinrichtungen ein breiteres Aufgabenspektrum zu bewältigen als in sonstigen, größeren wissenschaftlichen Bibliotheken. An Spezialbibliothekare sind daher auch breitere Anforderungen hinsichtlich ihrer Kompetenzen gestellt. Durch die Zuordnung zu einer Trägerorganisation ist von Beschäftigten in internen Informationseinrichtungen neben der bibliothekarischen bzw. dokumentarischen Fachqualifikation auch die Aneignung von branchenspezifischen Kenntnissen gefordert. Des Weiteren sind vor allem in sehr kleinen Bibliotheken auch organisatorische und persönliche Kompetenzen notwendig, da hier das Bibliotheks- und das Selbstmanagement eine große Rolle im Aufgabenbereich des Spezialbibliothekars spielen. Dieses erweiterte Tätigkeitsspektrum in Spezialbibliotheken wird jedoch von außen kaum wahrgenommen; sowohl der quantitative Anteil der internen Informationseinrichtungen am deutschen Bibliothekswesen als auch deren qualitative Bedeutung ist daher noch immer unterbewertet.

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, anhand statistischer Untersuchungen einen Einblick in die derzeitige Arbeitsmarktsituation für Spezialbibliothekare in Deutschland zu geben. Nach der dieser Arbeit zugrunde liegenden Begriffsbestimmung des Bibliothekstyps Spezialbibliothek (Punkt 2.1) soll dazu einerseits betrachtet werden, wie sich interne Informationseinrichtungen in bereits vorhandenen deutschen Statistiken darstellen (Punkt 2.2). Andererseits erfolgt eine Analyse von Stellenanzeigen, in denen Positionen in Spezialbibliotheken ausgeschrieben sind (Punkt 3). Als Quellen für die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen wurden vier bibliothekarische bzw. dokumentarische Medien ausgewählt und deren Jahrgänge 2000 bis 2004 hinsichtlich verschiedener Gesichtspunkte analysiert. Den Schwerpunkt der Arbeit bilden diese Untersuchungen, aus denen sowohl eine quantitative (Punkt 3.2) als auch eine qualitative (Punkt 3.3) Darstellung des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes abgeleitet werden soll.

## 2 Allgemeines

### 2.1 Begriffsbestimmung Spezialbibliothek

Um die Vorgehensweise bei der Auswahl der Stellenausschreibungen, die für die Darstellung des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes analysiert wurden, zu präzisieren, soll hier zunächst die dieser Arbeit zugrunde liegende Definition des Bibliothekstyps „Spezialbibliothek“ erläutert werden. Die Basis für die Selektion der Stellenanzeigen bildete die folgende Begriffsbestimmung von Gudrun Behm-Steidel:

„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.“<sup>1</sup>

Ausschlaggebend für die Auswahl der spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen war also nicht ausschließlich ein spezialisierter Bestand der Bibliotheken, wie die Bezeichnung „Spezialbibliothek“ vielleicht vermuten lässt, sondern dass die Bibliotheken eingebunden in eine weitere, übergeordnete Institution – die so genannte Trägerorganisation<sup>2</sup> – sind und für diese eine Dienstleistungsfunktion wahrnehmen. Bibliotheken, bei denen eine Abgrenzung zum Bibliothekstyp Spezialbibliothek anhand dieser präzisierten Begriffsbestimmung erkennbar war, blieben deshalb bei der Selektion der relevanten Stellenausschreibungen unberücksichtigt; hierzu zählten beispielsweise die Fachbereichsbibliotheken an Hochschulen und Bibliotheken an auf ausschließlich eine Disziplin spezialisierten Hochschulen.<sup>3</sup> Um die zentrale Aussage der Definition hervorzuheben, werden in der vorliegenden Arbeit auch die Termini „interne Informationseinrichtung“ und „interne Informationsabteilung“ verwendet, wobei diese als synonyme Begriffe neben der Bezeichnung „Spezialbibliothek“ zu verstehen sind.

---

<sup>1</sup> Behm-Steidel (2001), S. 28

<sup>2</sup> Näheres zur Trägerschaft von Spezialbibliotheken findet sich unter Punkt 3.3.1.1.

<sup>3</sup> vgl. Behm-Steidel (2001), S. 39-40

## 2.2 Spezialbibliotheken in Statistiken

Die einzigen nationalen statistischen Angaben zum gesamten Bibliothekswesen – und damit auch zu den Spezialbibliotheken – liefert die Deutsche Bibliotheksstatistik (im Folgenden: DBS), deren Erstellung vom Hochschulbibliothekszentrum (im Folgenden: HBZ) Nordrhein-Westfalen in Köln wahrgenommen und vom Kompetenznetzwerk für Bibliotheken (im Folgenden: KNB) finanziert wird. Dabei müssen die Bibliotheken seit dem Jahre 2001 selbst aktiv werden und ihre Daten anhand eines Fragebogens, der über die Website der DBS zugänglich ist, elektronisch an das HBZ übermitteln.<sup>4</sup> Zuvor hatte das Ehemalige Deutsche Bibliotheksinstitut (EDBI) mit Hilfe einer Adressdatenbank, die heute dem KNB und der DBS-Redaktion vorliegt, die dort verzeichneten Bibliotheken zur Teilnahme aufgefordert. Aufgrund der nun von den Bibliotheken geforderten Eigeninitiative ist die Teilnehmerquote in den letzten Jahren drastisch gesunken, wie in Tabelle 1 dargestellt. Nur noch 10 % der derzeit in der Adressdatei erfassten 2.534 bekannten Spezialbibliotheken<sup>5</sup> hat sich im Jahre 2004 (laut einer vorläufigen, noch nicht veröffentlichten Auswertung<sup>6</sup>) an der DBS beteiligt und aktuelle Daten übermittelt.

Tabelle 1 zeigt die jeweilige Anzahl der Bibliotheken, die im Zeitraum 1999 bis 2004 an der DBS teilgenommen haben; die Angaben in Klammern beziehen sich jeweils auf die Anzahl der Spezialbibliotheken inklusive deren Einzelbibliotheken<sup>7</sup> - bei der Berechnung der Beteiligungsquote wurden diese Zahlen nicht berücksichtigt.

| Berichtsjahr | Teilnehmerzahl | Beteiligungsquote |
|--------------|----------------|-------------------|
| 1999         | 748 (947)      | 29,5 %            |
| 2000         | 730 (991)      | 28,8 %            |
| 2001         | 590 (771)      | 23,3 %            |
| 2002         | 262 (299)      | 10,3 %            |
| 2003         | 272 (302)      | 10,7 %            |
| 2004         | 254 (276)      | 10,0 %            |

Tabelle 1: Anzahl der an der DBS teilgenommenen Spezialbibliotheken

<sup>4</sup> URL: <http://www.bibliotheksstatistik.de/eingabe/default.php>

<sup>5</sup> Auf den Webseiten der DBS (URL: <http://www.bibliotheksstatistik.de>) sind keine für vergangene Jahre eventuell abweichende Zahlen der bekannten Spezialbibliotheken angegeben; Basis für die Berechnung der Teilnehmerquote bildet demnach die Gesamtzahl von 2.534 Bibliotheken.

<sup>6</sup> E-Mail von Oliver Döschner (DBS-Redaktion) vom 08.07.2005;  
URL: [http://www.bibliotheksstatistik.de/eingabe/auswertung/2004/html/DBS\\_2004\\_C\\_01.html](http://www.bibliotheksstatistik.de/eingabe/auswertung/2004/html/DBS_2004_C_01.html)

<sup>7</sup> Einige Bibliotheken verfügen über Zweigstellen an verschiedenen Standorten – so gab beispielsweise im Jahre 2000 das Forschungszentrum Jülich 72 Einzelbibliotheken an (URL: [http://www.bibliotheksstatistik.de/auswertung/2000/Tab2000/Tab\\_C\\_01.htm](http://www.bibliotheksstatistik.de/auswertung/2000/Tab2000/Tab_C_01.htm)).

Aufgrund der sehr geringen Beteiligung an der DBS bilden die Grundlage für die folgenden statistischen Auswertungen im Hinblick auf Personalstellen und Bestandsgröße<sup>8</sup> also nur etwa 11 % der Spezialbibliotheken in Deutschland. Dieser Prozentsatz ist in Wirklichkeit sogar noch niedriger, da davon ausgegangen wird, dass die tatsächliche Anzahl deutscher Spezialbibliotheken über der in der DBS-Datenbank erfassten Zahl von 2.534 Bibliotheken liegt. An vielen sehr kleinen Bibliotheken wie den One-Person Libraries (im Folgenden: OPLs), wird häufig der Nutzen und die Bedeutung einer Beteiligung an Bibliotheksstatistiken durch die vermeintliche Unbedeutsamkeit der Bibliothek für das gesamte Bibliothekswesen nicht gesehen. Auch die Zahl der Firmenbibliotheken, die in Bibliotheksverzeichnissen und –statistiken nicht erfasst sind, ist als relativ hoch einzuschätzen, da diese als Profit-Organisationen aus Wettbewerbsgründen oft vonseiten der Trägerorganisation angehalten sind, keine Daten zu veröffentlichen. Die tatsächliche Anzahl der Spezialbibliotheken in Deutschland ist also um einiges höher als die in der DBS-Adressdatenbank verzeichneten 2.534; laut einer in der DBS veröffentlichten Schätzung lag diese Zahl im Berichtsjahr 1997 bei etwa 3.000.<sup>9</sup> Interne Informationseinrichtungen sind daher sowohl in Statistiken als auch in Bibliotheksverzeichnissen unterrepräsentiert, so dass die Frage nach statistischen Angaben zu Spezialbibliotheken derzeit nur in wenig befriedigendem Maße beantwortet werden kann – was die Anwendung alternativer statistischer Auswertungsmöglichkeiten, wie die Analyse von Stellenausschreibungen (wie unter Punkt 3 der vorliegenden Arbeit behandelt), rechtfertigt.

Im Bewusstsein, dass die folgenden statistischen Auswertungen also keinesfalls als repräsentativ angesehen werden können, sollen die teilnehmenden Spezialbibliotheken dennoch auf ihre Verteilung hinsichtlich der Anzahl der Personalstellen<sup>10</sup>, dargestellt in Abbildung 1, sowie der Bestandsgröße<sup>11</sup>, dargestellt in Abbildung 2, untersucht werden, um zur Verschaffung eines groben Überblicks über die Landschaft der internen Informationseinrichtungen in Deutschland hinsichtlich dieser beiden Aspekte beizutragen. Da wie bereits erwähnt während des

---

<sup>8</sup> zugrunde liegende Methodik der Untersuchungen: vgl. Behm-Steidel (2001), S. 70

<sup>9</sup> zitiert nach: Behm-Steidel (2001), S. 68

<sup>10</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 1; Basis der grafischen Darstellung bilden die relativen Zahlen, die unter Nichtberücksichtigung der Bibliotheken ohne Angabe der Personalstellenzahl berechnet wurden

<sup>11</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 2; Basis der grafischen Darstellung bilden die relativen Zahlen, die unter Nichtberücksichtigung der Bibliotheken ohne Angaben zu Bestandszahlen berechnet wurden

Zeitraums der Erstellung der vorliegenden Arbeit noch keine endgültigen Daten für das Berichtsjahr 2004 vorlagen, beziehen sich die folgenden Untersuchungen auf die für das Jahr 2003 veröffentlichten Daten.<sup>12</sup> Grundlage für die Berechnungen bildet hierbei die Gesamtzahl der 272 teilnehmenden Bibliotheken – die Einzelbibliotheken blieben unberücksichtigt, denn wenn beispielsweise die Bibliothek des Umweltbundesamtes in Berlin fünf Zweigstellen und einen Bestand von 522.500 Bänden angibt, so heißt dies nicht, dass an jeder Einzelbibliothek ein Bestand von 522.500 Bänden vorhanden ist, vielmehr bezieht sich diese Angabe auf alle fünf Standorte zusammen.

Es sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass die Grafiken zur Verteilung der Spezialbibliotheken auf die Anzahl ihrer Personalstellen (Abbildung 1) und ihre Bestandsgröße (Abbildung 2) aufgrund der sehr geringen Teilnehmerquote von rund 11 % lediglich einen kleinen Ausschnitt der Landschaft der internen Informationseinrichtungen für das Berichtsjahr 2003 abbilden. Es können also nur Aussagen über die in diesem Jahr an der DBS teilgenommenen Bibliotheken gemacht werden, eine Übertragung auf die Gesamtheit der deutschen Spezialbibliotheken ist kaum möglich. Durch die von Jahr zu Jahr wechselnde Beteiligung der einzelnen Bibliotheken wird außerdem ein zeitlicher Vergleich erschwert, aus diesem Grund ist ein Abgleich mit Daten aus vorhergehenden Berichtsjahren auch nicht Gegenstand dieser Arbeit.

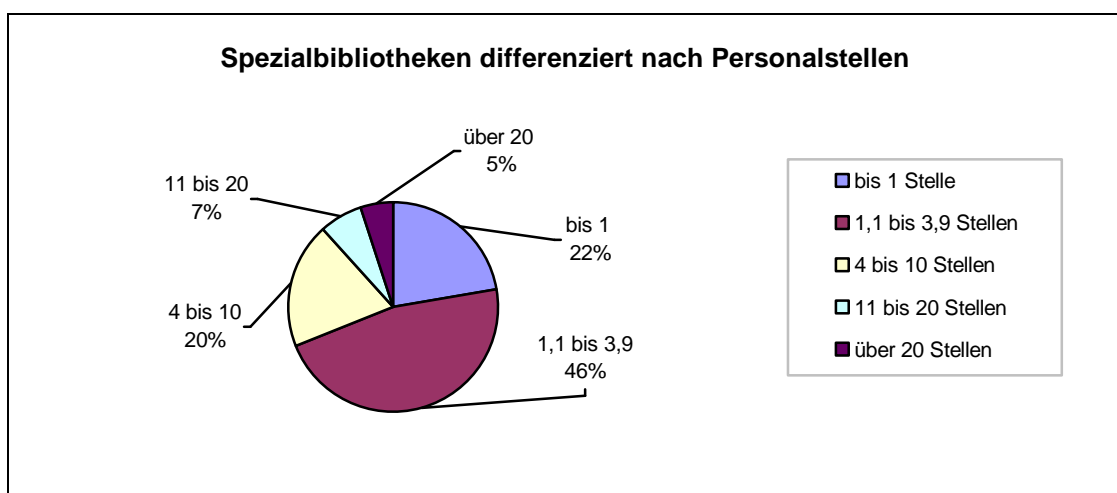


Abbildung 1: Spezialbibliotheken differenziert nach Personalstellen, Berichtsjahr 2003

<sup>12</sup> URL: [http://www.bibliotheksstatistik.de/auswertung/2003/Tab\\_C\\_01.htm](http://www.bibliotheksstatistik.de/auswertung/2003/Tab_C_01.htm)



Abbildung 1 zeigt, dass die Mehrheit der 272 Teilnehmer des Jahres 2003 zu den Spezialbibliotheken mit bis zu vier Personalstellen zählt. Nahezu die Hälfte (46%) der internen Informationseinrichtungen verfügt nur über 1,1 bis 3,9 Personalstellen; beinahe ein Viertel (22 %) der Bibliotheken sind OPLs. Für das Berichtsjahr 2003 ergibt sich daraus eine durchschnittliche Zahl von 4,4 Personalstellen pro Bibliothek.

Hinsichtlich der Bestandsgröße zeigt Abbildung 2, dass etwa die Hälfte (51%) der Bibliotheken Bestände von „nur“ bis zu 50.000 Bänden aufweist; im Durchschnitt verfügt jede Bibliothek, die für das Berichtsjahr 2003 an der DBS teilgenommen hat, über einen Bestand von 124.100 Bänden. Obwohl eine Übertragung auf die Gesamtheit aller internen Informationseinrichtungen aus dem oben genannten Grund eigentlich nicht möglich ist, kann der große Anteil kleiner Bibliotheken (- im Hinblick auf die Bestandsgröße) doch als relativ charakteristisch angesehen werden. Aufgrund der Dienstleistungsfunktion für die Trägerorganisation ist die Arbeit in vielen Spezialbibliotheken stark an der Aktualität der Bestände ausgerichtet. Teile von Beständen, die nicht an Sammelschwerpunkte gebunden sind oder unter archivarischen Gesichtspunkten gesammelt werden, unterliegen häufigen Aussonderungen, um durch die Aktualität der Bestände eine optimale Informationsversorgung für die Trägerorganisation zu gewährleisten.

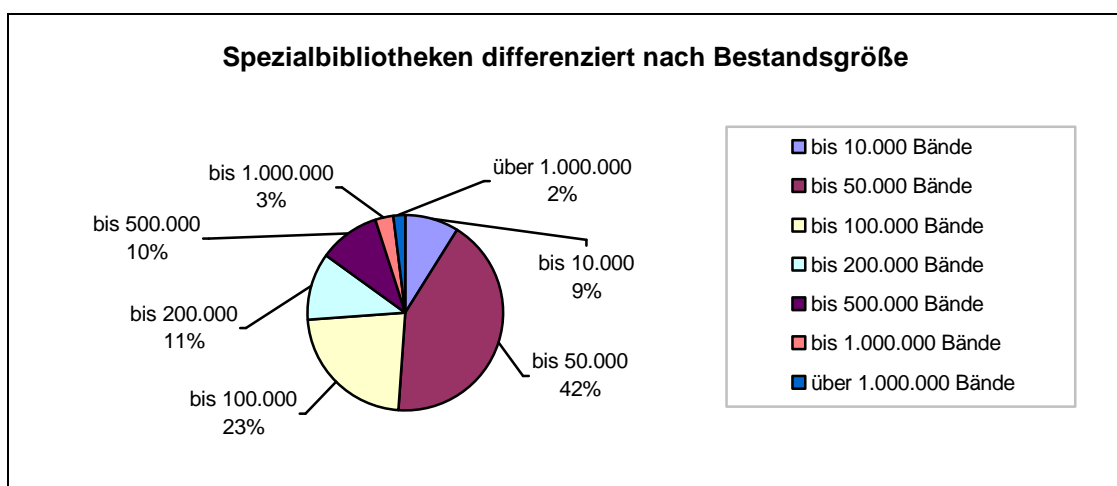


Abbildung 2: Spezialbibliotheken differenziert nach Bestandsgröße, Berichtsjahr 2003

### 3 Auswertung der Stellenausschreibungen

#### 3.1 Methodik der Untersuchungen

Die folgende Untersuchung zur Beschäftigung von Informationsspezialisten in internen Informationseinrichtungen beruht auf dem Teil einer Publikation von Gudrun Behm-Steidel aus dem Jahre 2001.<sup>13</sup> Dessen Gegenstand war die Analyse und Interpretation von in der bibliothekarischen Fachzeitschrift „Bibliotheksdienst“ veröffentlichten Stellenausschreibungen. Ziel dieser Untersuchung war es, Rückschlüsse auf die Arbeitsmarktsituation für Beschäftigte in Spezialbibliotheken zu ziehen und Erkenntnisse über an Spezialbibliothekare gestellte Anforderungen zu gewinnen, um auf dieser Basis ein spezifisches spezialbibliothekarisches Kompetenzprofil zu entwickeln. Dafür wurden die Jahrgänge 1997 bis 1999 sowie der Jahrgang 1994 ausgewertet, um auch eventuelle Veränderungen der untersuchten Aspekte im zeitlichen Vergleich darstellen zu können.

Mit der vorliegenden Arbeit erfolgt nun durch die Auswertung und Interpretation von Stellenausschreibungen der Jahrgänge 2000 bis 2004 die zeitliche Anknüpfung an oben genannte Untersuchung. Teilweise werden in Grafiken und Datentabellen<sup>14</sup> die von Gudrun Behm-Steidel ermittelten Werte der Jahrgänge 1994 und 1997 bis 1999 übernommen, um einen langfristigen zeitlichen Vergleich ziehen zu können.

Um neben dem „Bibliotheksdienst“ weitere für die Stellensuche eventuell relevante Zeitschriften zu berücksichtigen und damit einen möglichst großen Teil der Gesamtheit aller ausgeschriebenen Stellen für Positionen in Spezialbibliotheken abzudecken, erfolgte die Durchsicht einer Liste (elektronischer) deutscher Zeitschriften des Bibliotheks- und Informationswesens<sup>15</sup>, die auf der Website des Berufsverbandes Information Bibliothek (im Folgenden: BIB) zu finden ist. Da die meisten der dort verzeichneten 49 Zeitschriften entweder einen regionalen oder fachlichen Schwerpunkt haben und/oder keine Stellenanzeigen beinhalten, kamen außer dem „Bibliotheksdienst“ nur noch die Fachzeitschriften „BuB : Forum für Bibliothek und Information“ und „Information – Wissenschaft

---

<sup>13</sup> vgl. Behm-Steidel (2001), S. 97-106

<sup>14</sup> Sämtliche Datentabellen, die die Grundlage für die grafischen Darstellungen bilden, finden sich in Anhang IV.

<sup>15</sup> Elektronische Zeitschriften im Bibliotheks- und Informationswesen, Deutschland (2005)

& Praxis“ in Frage. Da von einem wachsenden Anteil an in elektronischen Listen ausgeschrieben Stellen ausgegangen werden kann, wurde zusätzlich die Mailingliste „Inetbib“<sup>16</sup> als Quelle für die Veröffentlichung von Stellenanzeigen herangezogen.

Eine statistische Erhebung für die Gesamtheit aller Stellenausschreibungen war nicht durchführbar, da Stellenangebote auch außerhalb der hier ausgewählten vier Fachmedien (beispielsweise in Zeitungen) veröffentlicht werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die in der vorliegenden Arbeit ermittelte Zahl der spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen den Großteil der Ausschreibungen für Positionen in internen Informationsabteilungen abdeckt, so dass ein relativ umfassendes Bild der Situation des Arbeitsmarktes für Spezialbibliothekare gezeichnet werden kann.

Im Folgenden sollen die vier für die Analyse der Stellenausschreibungen ausgewählten Medien kurz vorgestellt werden:

§ Die Fachzeitschrift „Bibliotheksdienst“ ist das Organ der Bibliothek & Information Deutschland (im Folgenden: BID) - Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheks- und Informationsverbände, die bis zum Jahre 2004 die Bezeichnung Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände (im Folgenden: BDB) trug. Themenschwerpunkte bilden laut eines Informationsblattes der Zentral- und Landesbibliothek Berlin, die als Herausgeber der Zeitschrift fungiert, Fachbeiträge „aus Institutionen, Gremien und Verbänden des Bibliothekswesens und seiner Nachbarbereiche“<sup>17</sup> sowie Aspekte der nationalen und internationalen Bibliotheksarbeit wie beispielsweise Informationsvermittlung, Erwerbung, Benutzung und Erschließung.

§ „BuB : Forum für Bibliothek und Information“ ist die Fachzeitschrift des BIB, der im November 2000 aus einer Fusion des Vereins der Bibliothekare und Assistenten (VBA), dessen Fokus auf dem Bereich der Öffentlichen Bibliotheken lag, mit dem Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken (VdDB) hervorging. Seitdem werden in „BuB“ auch zunehmend Themen behandelt, die das wissenschaftliche

---

<sup>16</sup> Inetbib Listenarchiv

<sup>17</sup> Mediadaten Bibliotheksdienst (2005)

Bibliothekswesen betreffen. Laut der eigenen Website ist „BuB“ mit einer Auflage von 9.330 Exemplaren „die am weitesten verbreitete deutschsprachige Bibliotheksfachzeitschrift“<sup>18</sup> und versteht sich als Forum zum Erfahrungsaustausch zwischen „außer Bibliothekaren und Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – auch Politiker[n], Hochschullehrer[n], Schriftsteller[n] und Journalisten“<sup>19</sup>.

§ „Information – Wissenschaft & Praxis“ ist die Fachzeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis (im Folgenden: DGI), vormals Deutsche Gesellschaft für Dokumentation (DGD). Mit der Namensänderung der Gesellschaft erfolgte im Jahre 1997 auch die Umbenennung der Zeitschrift von „Nachrichten für Dokumentation : Zeitschrift für Informationswissenschaft und –praxis“ in den heutigen Titel. Die Inhalte der Fachzeitschrift decken den Gesamtbereich Information und Dokumentation ab und betreffen laut Website der DGI vor allem „den praktischen Einsatz unterschiedlicher Technologien im Bereich Archiv, Bibliothek und Dokumentation“<sup>20</sup>.

§ Die Mailingliste „Inetbib“ ist eine Diskussionsliste, in der alle Fragen zum Thema Internet und Bibliotheken erörtert werden können. Ins Leben gerufen wurde „Inetbib“ im Jahre 1994 an der Universitätsbibliothek Dortmund, mit dem Ziel, „die Internetnutzung in Bibliotheken zu koordinieren“<sup>21</sup>. Heute stellt die Mailingliste vor allem eine Kommunikationsplattform dar, in der neueste das Internet betreffende Entwicklungen wie beispielsweise elektronisches Publizieren, Open Access oder Virtuelle Bibliotheken diskutiert werden.

Um die Bedeutung der verschiedenen Medien für die spezialbibliothekarische Stellensuche deutlich zu machen, folgt Abbildung 3, die die Anzahl der Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken verteilt auf die drei Fachzeitschriften und die Mailingliste darstellt:<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> BuB-Website

<sup>19</sup> ebd.

<sup>20</sup> Kurzcharakteristik Information – Wissenschaft & Praxis (2005)

<sup>21</sup> Schaarwächter (2004)

<sup>22</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 3 und 4

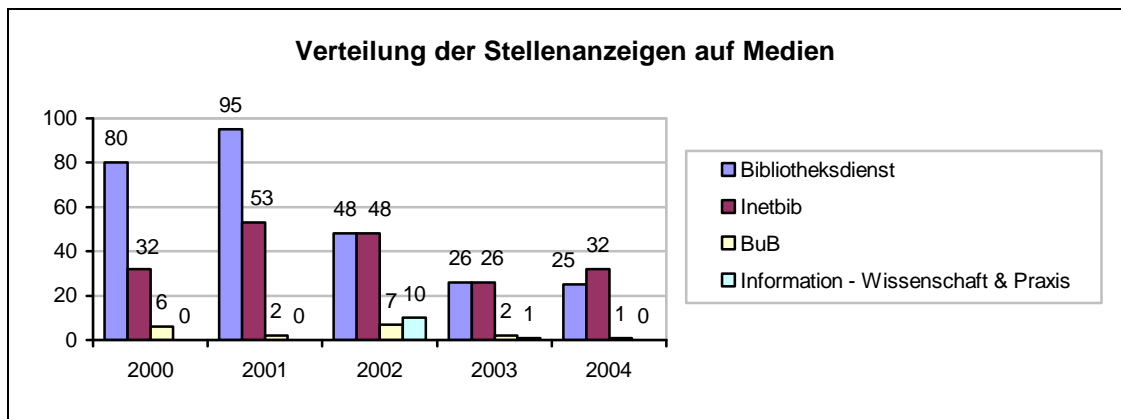


Abbildung 3: Verteilung der Stellenanzeigen auf die vier Medien

Abbildung 3 zeigt, dass die Zeitschriften „BuB“ und „Information – Wissenschaft & Praxis“ für die spezialbibliothekarische Stellensuche durch eine geringe Anzahl veröffentlichter Stellen eine eher untergeordnete Rolle spielen. Dies erklärt sich aus inhaltlichen Schwerpunkten der Zeitschriften, bedingt durch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der herausgebenden Körperschaften. So konnte bei der Analyse der Stellenanzeigen aus „Information – Wissenschaft & Praxis“ ein dokumentarischer Schwerpunkt identifiziert werden – trotz eines allgemeinen Integrationstrends der beiden Bereiche Bibliothek und Dokumentation, der sich in der Namensänderung sowohl der Zeitschrift, als auch der herausgebenden Gesellschaft widerspiegelt. Bei der Sichtung der in „BuB“ veröffentlichten Stellenanzeigen konnte ein (immer noch) eindeutiger Schwerpunkt auf dem öffentlichen Bibliothekswesen erkannt werden. Trotz einer dadurch vergleichsweise geringen Anzahl von in „BuB“ und „Information – Wissenschaft & Praxis“ veröffentlichten Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken sollen diese jedoch nicht unberücksichtigt bleiben und fließen daher in die Gesamtzahl der Stellenanzeigen mit ein.

Aus Abbildung 3 wird ebenso ersichtlich, dass die bibliothekarische Fachzeitschrift „Bibliotheksdienst“ sowie die Mailingliste „Inetbib“ für die Suche nach Stellenausschreibungen für Spezialbibliothekare am besten geeignet sind. In diesen beiden Medien zusammen sind durchschnittlich 94 % aller Stellen (also der ermittelten Gesamtzahl aus allen vier Medien) verzeichnet. Bemerkenswert ist auch, dass der prozentuale Anteil der in der Mailingliste „Inetbib“ veröffentlichten Stellenausschreibungen von Jahr zu Jahr gestiegen ist. Lag dieser Anteil im Jahre 2000 noch bei rund 27 %, so erreichte er im Jahre 2004 schon rund 55 %, was ungefähr einer Verdoppelung entspricht. Auch die absoluten

Zahlen zeigen die zunehmende Relevanz der Mailingliste: im Jahre 2002 und 2003 wurden dort ebenso viele Stellenanzeigen wie im „Bibliotheksdienst“ veröffentlicht; im Jahre 2004 wurden in „Inetbib“ sogar mehr Stellen als im „Bibliotheksdienst“ ausgeschrieben. Daraus wird ersichtlich, dass „Inetbib“ als Medium für die Stellensuche immer mehr an Bedeutung gewinnt und sich mittlerweile zu einer zu berücksichtigenden Alternative gegenüber den gedruckten Fachzeitschriften etablieren konnte. Auf der Website der Mailingliste wird dieses Erkenntnis bestätigt; dort ist zu lesen: „Zu einem zweiten Standbein der Liste ist inzwischen der Stellenmarkt geworden.“<sup>23</sup>

Dieser Trend wird auch durch Tabelle 2 ersichtlich, die die Anzahl der in „Inetbib“ veröffentlichten Stellenausschreibungen für Positionen in internen Informationseinrichtungen noch einmal auflistet und zusätzlich die Anzahl (jeweils in absoluten und relativen Zahlen) der Stellen angibt, die sowohl in der Mailingliste als auch im „Bibliotheksdienst“ veröffentlicht wurden.<sup>24</sup>

| Anzahl            | Jahrgänge „Inetbib“ |        |      |        |      |        |      |        |      |        |
|-------------------|---------------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
|                   | 2000                |        | 2001 |        | 2002 |        | 2003 |        | 2004 |        |
| ohne<br>Dubletten | 32                  | 76,2%  | 53   | 76,8%  | 48   | 84,2%  | 26   | 83,9%  | 32   | 84,2%  |
| Dubletten         | 10                  | 23,8%  | 16   | 23,2%  | 9    | 15,8%  | 5    | 16,1%  | 6    | 15,8%  |
| gesamt            | 42                  | 100,0% | 69   | 100,0% | 57   | 100,0% | 31   | 100,0% | 38   | 100,0% |

Tabelle 2: Anzahl der in der Mailingliste „Inetbib“ ausgeschrieben Stellen

Es wird deutlich, dass der Anteil der Doppelungen mit durchschnittlich 19 % recht gering ausfällt. Dies und die Tatsache, dass im zeitlichen Vergleich ein leichter Rückgang dieses Anteils zu verzeichnen ist, kann die Wahl der Mailingliste als Medium für die Stellensuche durchaus rechtfertigen.

Die wachsende Bedeutung von „Inetbib“ als Medium für die Bekanntmachung von Stellenausschreibungen ist wohl vor allem dadurch zu begründen, dass diese eine schnellere Veröffentlichung zulässt als die drei gedruckten Fachzeitschriften, die monatlich erscheinen. Außerdem spielt es sicher auch eine nicht untergeordnete Rolle, dass die Teilnahme an der Mailingliste „Inetbib“ kostenlos ist. Damit fallen auch für die Publikation von Stellenanzeigen keine zusätzlichen Kosten an, während die Veröffentlichung in den gedruckten Fachzeitschriften

<sup>23</sup> Schaarwächter (2004)

<sup>24</sup> Die Grundlage für spätere Berechnungen bilden die Zahlen der Stellen ohne Doppelungen, s. Anhang IV, Tabelle 3.

relativ kostspielig ist. So liegt der Anzeigenpreis für ein ganzseitiges Stellenangebot im „Bibliotheksdienst“ (Format A5) bei 270 €, für eine halbseitige Stellenausschreibung in „BuB“ (Format A4) sogar bei 637,50 €.

### 3.2 Quantitative Arbeitsmarktanalyse

Im Folgenden soll nun zunächst eine quantitative Auswertung der Stellenausschreibungen erfolgen, um ein allgemeines Bild der Situation des derzeitigen bibliothekarischen Arbeitsmarktes im Hinblick auf die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen zu zeichnen.

Um neben den Aussagen über die Arbeitsmarktsituation für Spezialbibliothekare im Besonderen auch solche für Bibliothekare im Allgemeinen treffen zu können, soll neben der Anzahl der spezialbibliothekarischen Stellen auch die Gesamtzahl der Stellenausschreibungen differenziert nach den anderen Bibliothekstypen erfasst werden.<sup>25</sup> Diese Methodik wurde für die Zeitschrift „Bibliotheksdienst“ bei allen Jahrgängen durchgeführt, um den direkten Vergleich mit der dieser Arbeit zugrunde liegenden Untersuchung zu ermöglichen. Für die zwei weiteren Zeitschriften und die Mailingliste erfolgte eine Ermittlung der Gesamtzahlen und deren Verteilung auf die anderen Bibliothekstypen nur für die Jahrgänge 2003 und 2004; bei den Jahrgängen 2000 bis 2002 wurde lediglich die Anzahl der Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken erfasst. In die Gesamtzählung der Stellen aller Bibliothekstypen gingen dabei solche Stellen an Bibliotheken nicht ein, die Plätze für Berufs- oder Referendariatsausbildungen anboten. Weiterhin unberücksichtigt blieben Stellenausschreibungen, die Positionen in Verbindung mit Lehrtätigkeiten an Hochschulen ausschrieben, sowie Stellenausschreibungen für Beschäftigungen im Ausland.

Zur Differenzierung der Stellen nach Bibliothekstyp erfolgte eine Zuordnung der Stellenausschreibungen gemäß den vier von Gudrun Behm-Steidel definierten Kategorien:<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> zugrunde liegende Methodik der Untersuchungen: vgl. Behm-Steidel (2001), S. 98-100

<sup>26</sup> vgl. Behm-Steidel (2001), S. 98

§ „Spezialbibliotheken“ (SpB - gemäß der unter Punkt 2.1 erläuterten Begriffsbestimmung)

§ „wissenschaftliche Bibliotheken“ (WB – alle sonstigen wissenschaftlichen Bibliotheken: Nationalbibliothek, Staatsbibliotheken, Zentrale Fachbibliotheken, Regional-, Universitäts- und sonstige Hochschulbibliotheken)

§ „öffentliche Bibliotheken“ (ÖB)

§ „Sonstiges“ („Stellen an Ausbildungsinstitutionen, Infrastruktureinrichtungen (z.B. DBI [Deutsches Bibliotheksinstitut – d. Verf.]), bei Bibliotheksdienstleistern (z.B. ekz) und Anbietern von Bibliothekssoftware“<sup>27</sup>)

### 3.2.1 Anzahl der ausgeschriebenen Stellen

Abbildung 4 zeigt nun zunächst die Gesamtzahl der Stellenanzeigen und die Anzahl der Stellen für Positionen in Spezialbibliotheken, veröffentlicht im „Bibliotheksdienst“ im zeitlichen Vergleich für die Jahre 1994 sowie 1997 bis 2004:<sup>28</sup>

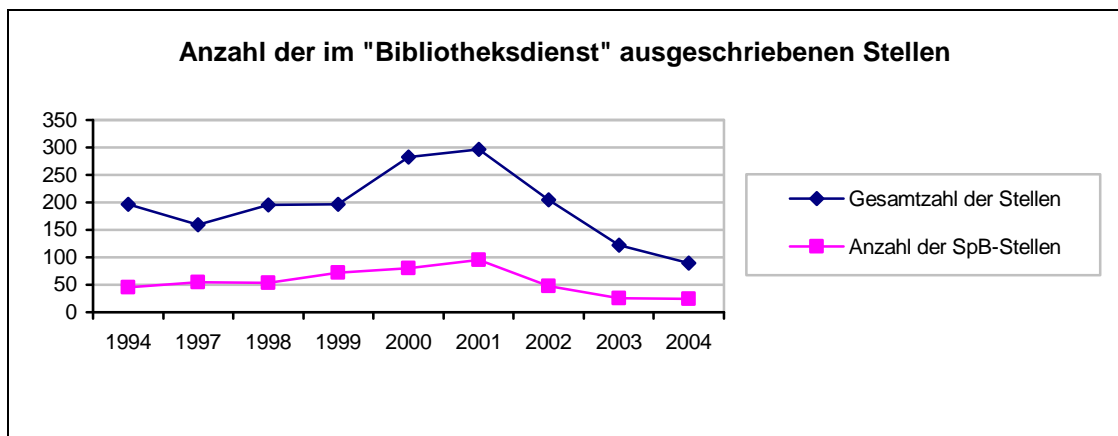


Abbildung 4: Anzahl der im „Bibliotheksdienst“ ausgeschriebenen Stellen

Die Grafik verzeichnet nach dem Jahr 2001 einen recht drastischen Rückgang der veröffentlichten Stellenausschreibungen. Zwischen dem Spitzenwert von 296 Stellen im Jahre 2001 und dem Tiefstwert von 89 Stellen im Jahre 2004 liegt die sehr große Spannweite von 207 Stellen, das entspricht einem Rück-

<sup>27</sup> Behm-Steidel (2001), S. 98

<sup>28</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 5



gang der ausgeschriebenen Stellen um rund 70 %. Währenddessen blieben die Zahlen von 1994 und 1997 bis 1999 mit einer Spannweite von nur 38 Stellen relativ konstant.

Dementsprechend zeigt auch die Kurve, die die Anzahl der Stellen für Positionen in Spezialbibliotheken darstellt, einen ähnlichen Verlauf. Auch hier sind ein leichter Anstieg bis zum Jahr 2001 und ein darauf folgender Rückgang der im „Bibliotheksdienst“ veröffentlichten Stellenanzeigen zu erkennen.

Der mit 70 % doch recht drastische Rückgang der Gesamtzahl der ausgeschriebenen Stellen ist bemerkenswert und ließe sich vermutlich auf die wachsende Bedeutung elektronischer Medien für die Veröffentlichung von Stellenanzeigen (aus den bereits unter Punkt 3.1 angesprochenen Gründen) zurückführen. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass aufgrund der allgemein angespannten Arbeitsmarktlage der letzten Jahre insgesamt weniger Stellen ausgeschrieben wurden. Betrachtet man die Anzahl der spezialbibliothekarischen Stellen aus allen vier Medien zusammen, dargestellt in Abbildung 5, so wird dieser Sachverhalt deutlich: <sup>29</sup>

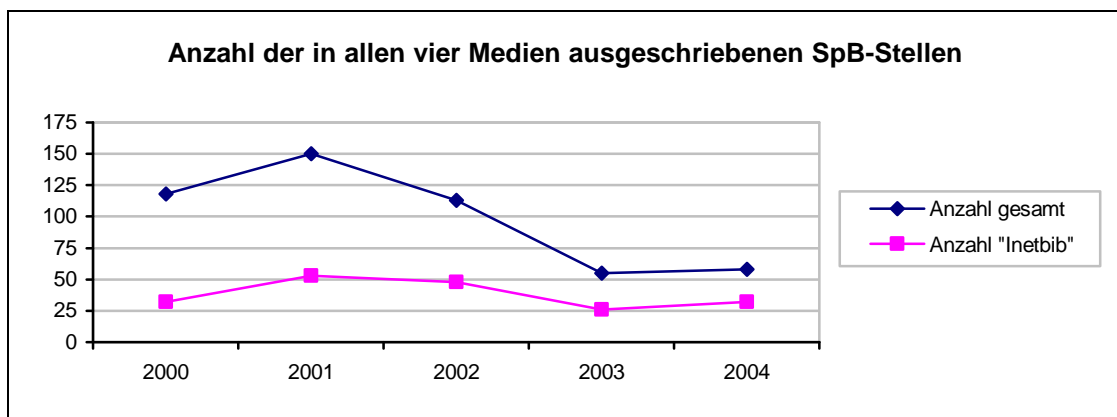


Abbildung 5: Anzahl der in allen vier Medien ausgeschriebenen spezialbibliothekarischen Stellen

Wie schon in Punkt 3.1 angesprochen (siehe auch Abbildung 3 zur Verteilung der Stellenanzeigen auf die vier Medien) ist der prozentuale Anteil der in der Mailingliste „Inetbib“ veröffentlichten Stellenausschreibungen in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Dies macht der Verlauf der Kurve, die die Anzahl der in „Inetbib“ ausgeschriebenen Stellen darstellt, deutlich: es ist eine

<sup>29</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 3

zunehmende Annäherung an die Kurve, die die Gesamtzahl der in allen vier Medien veröffentlichten Stellenausschreibungen zeigt, zu erkennen. Allerdings ist gleichzeitig der rückläufige Trend bei der Gesamtzahl der ausgeschriebenen Stellen offensichtlich. Ähnlich dem Kurvenverlauf aus Abbildung 4 folgt auch hier dem Spitzenwert im Jahr 2001 mit 150 Stellen ein drastischer Rückgang auf nur noch 55 Stellen im Jahr 2003, was eine vergleichbare Abnahme der veröffentlichten Stellenausschreibungen um etwa 63 % darstellt. Insgesamt konnten im untersuchten Zeitraum 494 für Positionen in Spezialbibliotheken ausgeschriebene Stellen ermittelt werden.

Über einen Trend hinsichtlich der Gesamtzahl der in allen vier Medien ausgeschriebenen Stellen für alle Bibliothekstypen können hier keine konkreten Aussagen getroffen werden, da solch eine Erfassung lediglich für die letzten beiden Jahre durchgeführt wurde. Festzustellen ist jedoch ein Rückgang der veröffentlichten Stellen um rund 15 % innerhalb eines Jahres: für das Jahr 2003 konnte die Gesamtzahl von 343 Stellen, davon 55 Ausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken, ermittelt werden. Im Jahre 2004 waren es insgesamt 292 Stellen, davon entfielen 58 auf spezialbibliothekarische Positionen.<sup>30</sup>

### 3.2.2 Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf Bibliothekstypen

Im Folgenden sollen nun die jeweiligen Anteile der verschiedenen Bibliothekstypen am Arbeitsmarkt des gesamten Bibliothekswesens illustriert werden. Für die grafische Darstellung (Abbildung 6) wurde der Jahrgang 1994 sowie jedes zweite Jahr ab dem Jahrgang 1998 ausgewählt. Im dargestellten Zeitraum der Jahre 2000 bis 2004 wurden nur die Stellenanzeigen aus dem „Bibliotheksdienst“ berücksichtigt, um einen direkten quantitativen Vergleich mit den von Gudrun Behm-Steidel ermittelten Zahlen zu ermöglichen.<sup>31</sup>

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Auswertung auf der Basis von Relativzahlen sich teilweise als problematisch erweisen kann: so entfielen beispielsweise in den Jahren 1994 und 2004 prozentual ungefähr gleich viele

---

<sup>30</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 7

<sup>31</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 5 und 6

Stellen auf Positionen in sonstigen wissenschaftlichen Bibliotheken, was sich im Vergleich mit den absoluten Zahlen jedoch folgendermaßen darstellt:

1994: 64,5 % = 127 Stellen

2004: 64,0 % = 57 Stellen

Diese Problematik der teilweise stark schwankenden Absolutzahlen muss bei der Interpretation der Auswertungsergebnisse dementsprechend Berücksichtigung finden. In der folgenden Grafik (Abbildung 6) – und teilweise in weiteren Grafiken der vorliegenden Arbeit – sind deshalb neben der prozentualen Verteilung der Stellen auf die verschiedenen Bibliothekstypen auch die absoluten Zahlen aufgeführt:

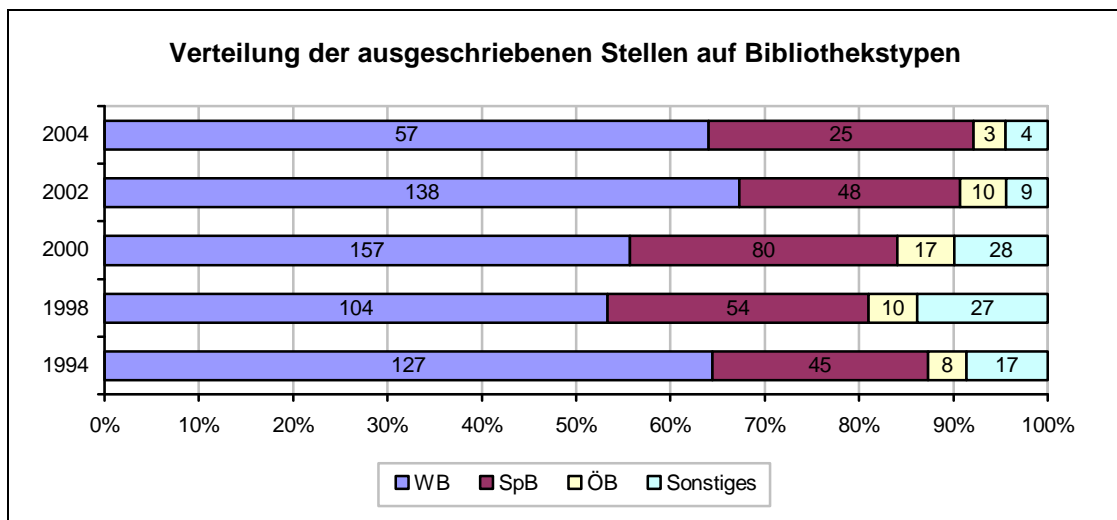


Abbildung 6: Verteilung der im „Bibliotheksdienst“ ausgeschriebenen Stellen auf Bibliothekstypen

Aus Abbildung 6 wird ein relativ konstanter Umfang des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes ersichtlich. Im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2004 konnte ein durchschnittlicher Anteil der Spezialbibliotheken am gesamten Bibliothekswesen von rund 27 % ermittelt werden. Für den gleichen Zeitraum stellt sich die weitere Verteilung folgendermaßen dar: den größten Bestandteil des bibliothekarischen Arbeitsmarktes bilden die sonstigen wissenschaftlichen Bibliotheken mit durchschnittlich 62 %, Beschäftigungen an öffentlichen Bibliotheken und sonstigen Einrichtungen bilden mit prozentualen Häufigkeiten von 5 % bzw. 6 % den geringsten Anteil am bibliothekarischen Arbeitsmarkt.

Um eventuelle Verschiebungen des Anteils von Stellen für Positionen in Spezialbibliotheken am bibliothekarischen Arbeitsmarkt deutlicher zu machen,

sollen im Folgenden die Stellen, die den Kategorien „öffentliche Bibliotheken“ und „Sonstiges“ zuzuordnen sind, unberücksichtigt bleiben. Da Spezialbibliotheken und interne Informationseinrichtungen einen Teil des wissenschaftlichen Bibliothekswesens bilden, erfolgt somit die Betrachtung des Anteils der Spezialbibliotheken am gesamten wissenschaftlichen bibliothekarischen Arbeitsmarkt; die Grundgesamtheit der Auswertung bilden hierbei nur die Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken und sonstigen wissenschaftlichen Bibliotheken:<sup>32</sup>

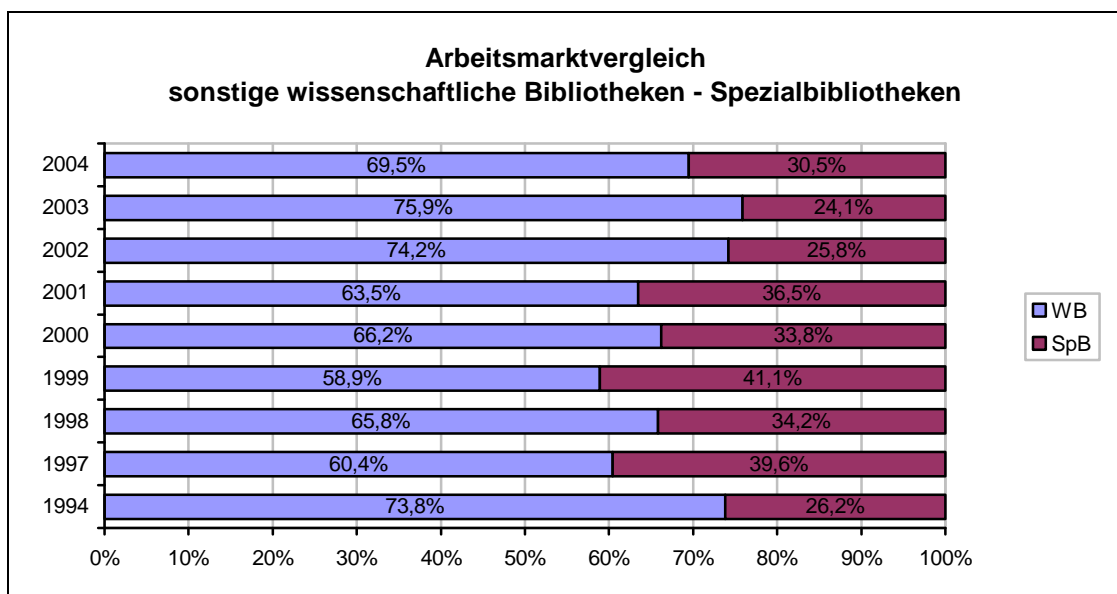


Abbildung 7: Arbeitsmarktvergleich sonstige wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken

Die Verteilung der Arbeitsmarktanteile für das gesamte wissenschaftliche Bibliothekswesen, dargestellt in Abbildung 7, lässt keinen eindeutigen Trend hinsichtlich eines Wachstums oder Rückgangs des Anteils spezialbibliothekarischer Stellen erkennen. Anhand der Ermittlung von Durchschnittswerten kann jedoch eine rückläufige Tendenz festgestellt werden: entfielen im Zeitraum von 1997 bis 1999 noch durchschnittlich rund 38 % der ausgeschriebenen Stellen des wissenschaftlichen Bibliothekswesens auf spezialbibliothekarische Positionen<sup>33</sup>, so ist dieser Anteil im Zeitraum von 2002 bis 2004 auf durchschnittlich 27 % gesunken. Unter Berücksichtigung aller vier für die Selektion von Stellenausschreibungen herangezogener Medien entfallen im Durchschnitt der Jahre 2003

<sup>32</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 8 und 9

<sup>33</sup> vgl. Behm-Steidel (2001), S. 99

und 2004 sogar nur noch etwa 23 % der Stellen auf Positionen in Spezialbibliotheken.<sup>34</sup>

### 3.3 Qualitative Arbeitsmarktanalyse

Nach der quantitativen Arbeitsmarktanalyse, deren Grundlage die Stellenausschreibungen für alle Bibliothekstypen bildete, sollen nun verschiedene qualitative Aspekte der Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken näher betrachtet werden. Dazu erfolgte eine Auswertung der Stellenanzeigen hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse sowie der Qualifikationsanforderungen<sup>35</sup>.

#### 3.3.1 Beschäftigungsverhältnisse

Im Folgenden sollen die Stellenanzeigen im Hinblick auf die den zukünftigen Stelleninhaber erwartenden konkreten Arbeitsverhältnisse untersucht werden. Dabei werden die ausgeschriebenen Stellen auf die angebotene Arbeitszeit sowie eventuelle Befristungen hin analysiert. Außerdem erfolgt die Untersuchung der ausschreibenden Spezialbibliotheken hinsichtlich ihrer Trägerschaft.

##### 3.3.1.1 Trägerschaft

Je nach Art der Trägerorganisation, in die Spezialbibliotheken eingebunden sind, ergibt sich eine Trägerschaft in Zuordnung entweder zum öffentlichen Dienst oder zur Wirtschaft. Aus dieser Unterscheidung ergeben sich differierende Beschäftigungsverhältnisse. Für Beschäftigte an Spezialbibliotheken, die sich in öffentlicher Trägerschaft befinden, gilt die Einordnung in die drei Hierarchiestufen mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst. Entsprechend dieser Ebenen, die die jeweilige formale Qualifikation beschreiben, erfolgt dann die Bezahlung für Angestellte nach dem Bundesangestellten-tarifvertrag (im Folgenden: BAT) oder für Beamte nach Besoldungsstufen.

---

<sup>34</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 10

<sup>35</sup> zugrunde liegende Methodik der Untersuchungen: vgl. Behm-Steidel (2001), S. 100-106

Dennoch ist in Spezialbibliotheken eine eindeutige Zuordnung der Beschäftigten zu den drei Hierarchiestufen oft nicht möglich; ein Großteil der internen Informationseinrichtungen ist aufgrund einer geringen Anzahl von Personalstellen zu den kleinen und mittleren Bibliotheken zu zählen und arbeitet daher integriert, das heißt es herrscht keine Aufgabenteilung, sondern alle anfallenden Tätigkeiten werden häufig nur von einem oder zwei Mitarbeitern wahrgenommen. Aufgrund der starren Struktur des BAT sind Spezialbibliothekare an öffentlich-rechtlichen Institutionen im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis eingeschränkt, denn die Möglichkeit des Aufstiegs in eine höhere Hierarchieebene ist meist nicht gegeben. Flexibler gestalten sich die Beschäftigungsverhältnisse für Beschäftigte an Bibliotheken von Wirtschaftsunternehmen, da diese nicht an die Regelungen des BAT gebunden sind. Aufstiegsmöglichkeiten sind hier meist gegeben und die Bezahlung richtet sich nicht nach der formalen Qualifikation, sondern nach der Kompetenz und der tatsächlichen Leistung des Beschäftigten.

Die folgende Abbildung 8 zeigt die Verteilung der Stellenanzeigen auf die zwei Gruppierungen von Spezialbibliotheken hinsichtlich der Zuordnung ihrer Trägerschaft zum öffentlichen Dienst und zur Wirtschaft, wobei die Stellenanzeigen, bei denen keine eindeutige Zuordnung möglich war, die jedoch Angaben wie beispielsweise „wir bieten die im öffentlichen Dienst üblichen Leistungen“ oder „Vergütung: in Anlehnung an den BAT“ enthielten (was vor allem in Stellenanzeigen von Bibliotheken in kirchlicher Trägerschaft zu lesen war), zur Trägerschaft des öffentlichen Dienstes gezählt wurden:<sup>36</sup>

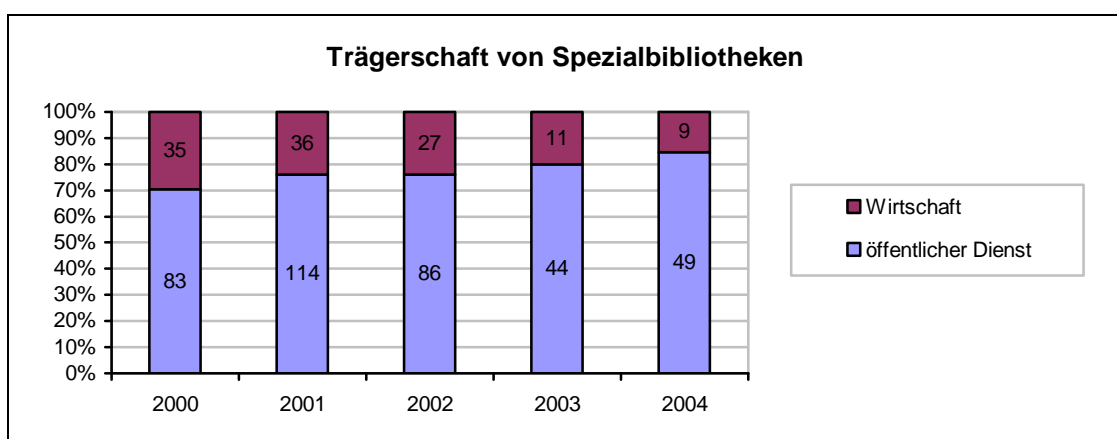


Abbildung 8: Trägerschaft von Spezialbibliotheken

<sup>36</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 11

Abbildung 8 zeigt, dass der prozentuale Anteil der Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken der Wirtschaft von Jahr zu Jahr kontinuierlich gesunken ist. Im Jahre 2004 waren nur noch rund 16 % der Stellenangebote Ausschreibungen für Stellen in Spezialbibliotheken an Wirtschaftsunternehmen, während dieser Anteil im Jahre 2000 mit etwa 30 % noch fast doppelt so hoch war. Dies ist wahrscheinlich auf die wirtschaftliche Lage zurückzuführen, die sich in den letzten Jahren verschlechtert hat. Interne Informationsabteilungen an Wirtschaftsunternehmen sind einem starken Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. In höherem Maße als Spezialbibliotheken in öffentlicher Trägerschaft sind sie gezwungen, ihren Nutzen für die Trägerorganisation deutlich zu machen. Im Falle einer schlechten Wirtschaftslage sind dann oft zuerst die firmeneigenen Informationseinrichtungen von Personalabbau und Etatkürzungen betroffen, da deren Bedeutung vonseiten Verantwortlicher in der Trägerorganisation häufig unterbewertet wird. Der große Nutzen, den eine interne Informationseinrichtung durch gezielte Informationsversorgung einem Unternehmen bringen kann, wird oft immer noch unterschätzt.

### 3.3.1.2 Arbeitszeit und Befristung

Die spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen sollen nun im Hinblick auf die angebotene Arbeitszeit sowie die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses untersucht werden.

Aufgrund der derzeit schwierigen Wirtschaftslage, die sich negativ auf den Arbeitsmarkt auswirkt, liegt die Vermutung nahe, dass aufgrund dadurch notwendiger Sparmaßnahmen tendenziell weniger unbefristete Vollzeitstellen ausgeschrieben werden und der Anteil der Teilzeit- und der befristeten Stellen in den letzten Jahren gestiegen ist. Abbildung 9 illustriert die Verteilung der Stellenanzeigen auf Voll- und Teilzeitstellen<sup>37</sup>, Abbildung 10 zeigt die Verteilung der angebotenen Stellen im Hinblick auf eine eventuelle Befristung<sup>38</sup>:

---

<sup>37</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 12

<sup>38</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 13

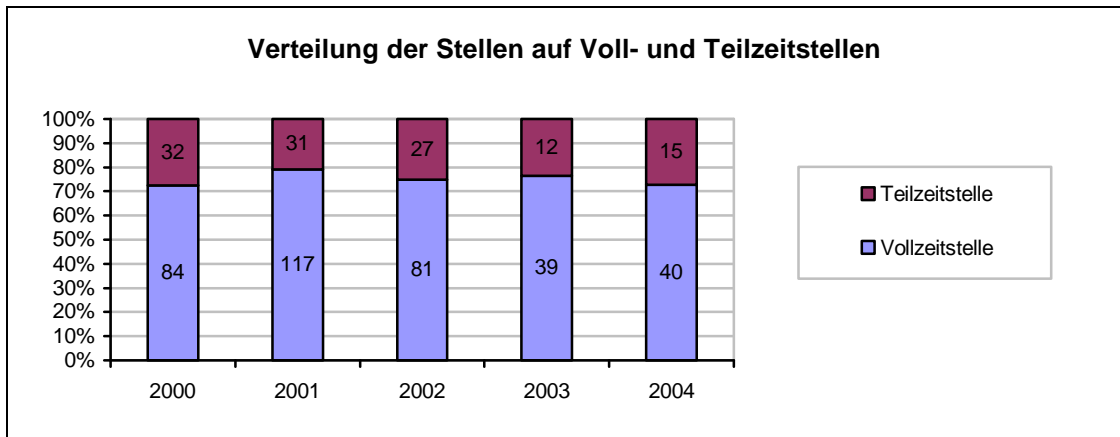


Abbildung 9: Verteilung der Stellenangebote auf Voll- und Teilzeitstellen

Die Vermutung, dass der Anteil der Teilzeitstellen gestiegen ist, konnte bei der Analyse der Stellenanzeigen nicht bestätigt werden. Wie Abbildung 9 zeigt, ist im zeitlichen Vergleich keine signifikante Veränderung der Verteilung zu erkennen. Vielmehr ist ein Wechsel von Jahr zu Jahr festzustellen: ist der Anteil der Teilzeitstellen von einem Jahr zum nächsten leicht gestiegen, so konnte im darauf folgenden Jahr wiederum eine geringe Abnahme dieses Anteils identifiziert werden. Im Durchschnitt des untersuchten Zeitraumes waren ein Viertel der ausgeschriebenen Positionen Teilzeitstellen.

Aus Abbildung 10 wird ersichtlich, dass der Anteil der Stellen, in dem Arbeitsverhältnisse mit Befristung angeboten werden, tatsächlich gestiegen ist. Im Vergleich zum Jahr 2002, in dem die meisten unbefristeten Stellen ausgeschrieben wurden, war dieser Anteil im Jahre 2004 um rund 12 % höher.

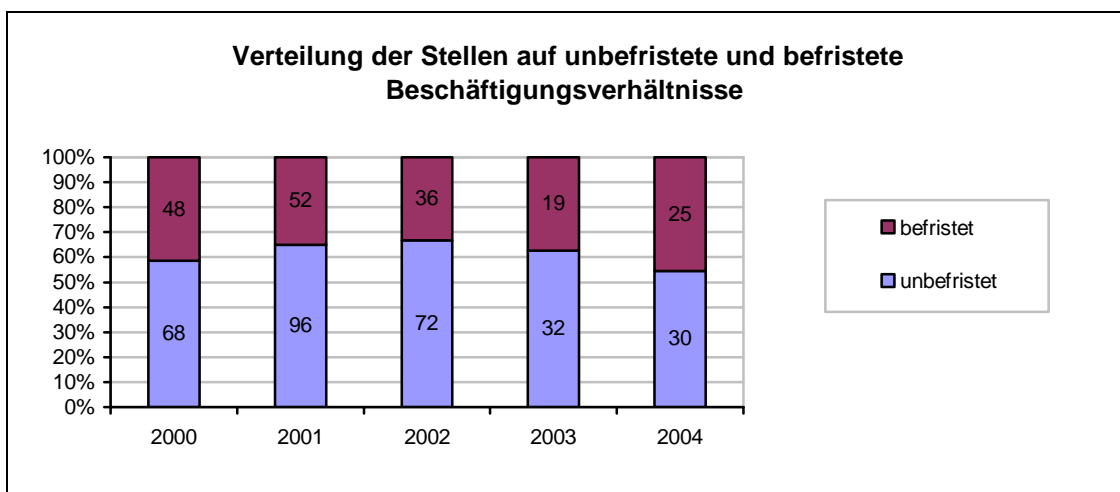


Abbildung 10: Verteilung der Stellenangebote auf unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse



Betrachtet man die beiden vorangegangenen untersuchten Aspekte hinsichtlich der in den Stellenanzeigen angebotenen Beschäftigungsverhältnisse zusammen, so ergibt sich folgende Verteilung:<sup>39</sup>

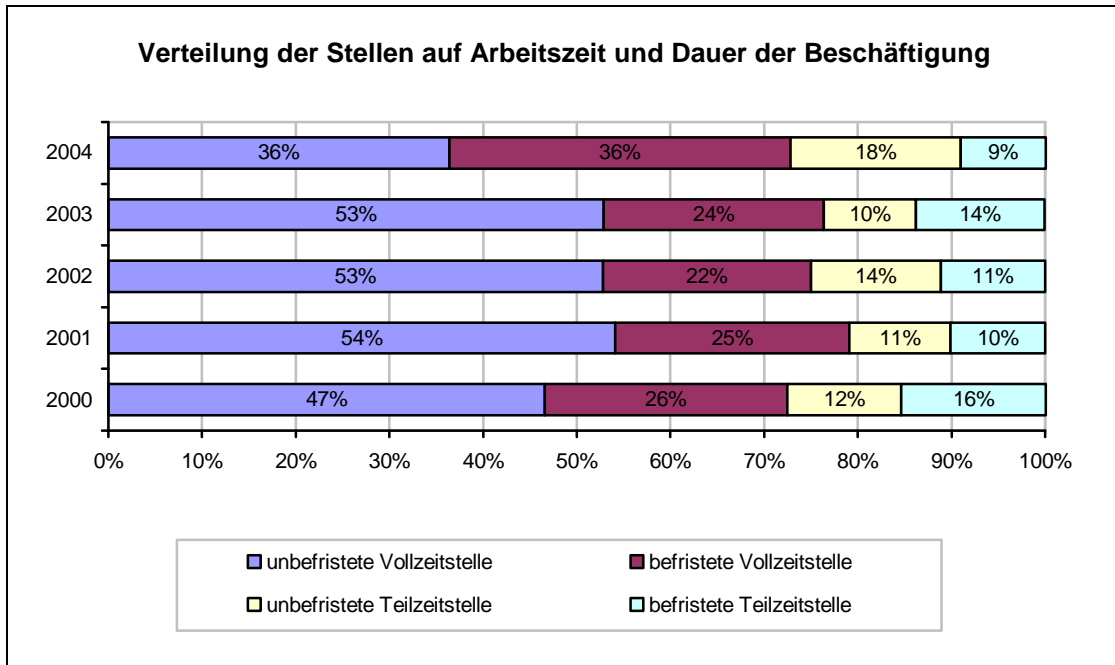


Abbildung 11: Verteilung der Stellenausschreibungen auf Arbeitszeit und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Abbildung 11 zeigt einen deutlichen Rückgang des Anteils der unbefristeten Vollzeitstellen erst im Jahr 2004, für die Jahre 2000 bis 2003 ist eine relativ gleich bleibende Verteilung zu erkennen.

### 3.3.2 Qualifikation

Die Auswertung der Stellenausschreibungen soll nun auch Aufschluss darüber geben, welche Anforderungen hinsichtlich ihrer Qualifikation an Beschäftigte in internen Informationseinrichtungen gestellt werden. Dazu erfolgte die Analyse der Stellenanzeigen unter Berücksichtigung der Unterscheidung in die Bereiche Berufsbezeichnungen und Qualifikationsstufen, fachliche Qualifikationen sowie Schlüsselqualifikationen.

<sup>39</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 14 und 15

Um eventuelle langfristige Veränderungen deutlich zu machen, wurden für die grafische Darstellung jeweils die Jahre 1994, 1999 und 2004 ausgewählt. Aufgrund der auch hier teilweise stark schwankenden Zahlen der Nennungen von Qualifikationen zeigen die Grafiken neben den prozentualen Häufigkeiten auch die absoluten Zahlen. Zur Veranschaulichung der Auswertungen werden außerdem die jeweiligen Ergebnisse im Durchschnitt des gesamten untersuchten Zeitraumes grafisch dargestellt.

### 3.3.2.1 Berufsbezeichnungen und Qualifikationsstufen

Bei der Analyse der Stellenanzeigen konnte festgestellt werden, dass in den Ausschreibungstexten immer mehr verschiedene, die formale Qualifikation von Beschäftigten in Spezialbibliotheken bezeichnende Formulierungen erscheinen. In den Stellenanzeigen für Positionen in Spezialbibliotheken in öffentlicher Trägerschaft finden sich größtenteils noch die „klassischen“, konkreten Berufsbezeichnungen<sup>40</sup> wie „Diplom-Bibliothekar“, „Diplom-Dokumentar“, „Bibliotheksassistent“, „Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste“ (im Folgenden: FAMI) und „Wissenschaftlicher Bibliothekar“. Dies ist dadurch zu begründen, dass sich die Vergütung für Beschäftigte an öffentlich-rechtlichen Einrichtungen nur nach der formalen Qualifikation richtet; konkrete Angaben der Berufsbezeichnung in Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken in öffentlicher Trägerschaft sind deshalb üblich und auch nötig. Dagegen enthalten die Ausschreibungstexte für Positionen in internen Informationsabteilungen von Unternehmen der Wirtschaft zunehmend Formulierungen wie „Informationsspezialist“, „Informationsvermittler“, „Information Manager“, „Research Analyst“ und „Library Consultant“. Ohne die starre Struktur des BAT sind Trägerorganisationen außerhalb des öffentlichen Dienstes flexibler in der Gestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse, was auch in der Formulierung der Stellenanzeigen Ausdruck findet. Außerdem ist durch ein erweitertes Tätigkeitsspektrum, vor allem in der Wirtschaft, häufig die Bezeichnung „Bibliothek“ für die interne Informationsabteilung nicht oder nicht mehr angebracht. Dies spiegelt sich ebenso in den Qualifikationsbezeichnungen der Stellenausschreibungen wider und findet in der Tatsache Ausdruck, dass dann eben häufig

---

<sup>40</sup> Im Folgenden werden Berufs- und Amtsbezeichnungen nur in der männlichen Form angegeben, die jedoch selbstverständlich auch Frauen berücksichtigt.

keine „Bibliothekare“, sondern „Informationsspezialisten“ oder „Information Manager“ gesucht werden.

Die große Heterogenität der Formulierungen hinsichtlich der formalen Qualifikation erschwert einen Vergleich der prozentualen Häufigkeiten nach Berufsbezeichnungen. Daher erfolgte für die Analyse der Stellenanzeigen eine Unterscheidung der formalen Qualifikation in Qualifikationsstufen. Stellenanzeigen ohne eine konkrete Berufsbezeichnung, aus der sich die Qualifikationsebene bereits ergibt, wurden im Hinblick auf weitere Angaben, die Aufschluss über die geforderte Qualifikation geben können, untersucht. Durch bestimmte Formulierungen wie beispielsweise „abgeschlossenes Fachhochschulstudium“ oder „abgeschlossene Berufsausbildung“ war somit eine Einordnung in die folgenden Qualifikationsebenen (in Anlehnung an die oben genannten Hierarchiestufen des öffentlichen Dienstes) teilweise möglich:

- § „Assistenten-Ebene“; beinhaltet die Berufsbezeichnungen des mittleren Dienstes bzw. in Anlehnung dessen bei Stellenausschreibungen für Positionen in Spezialbibliotheken, die sich nicht in öffentlicher Trägerschaft befinden
- § „Diplom-Ebene“; alle Formulierungen hinsichtlich der Qualifikation für den gehobenen Dienst bzw. in Anlehnung dessen bei Anzeigen für Positionen in Spezialbibliotheken an Unternehmen der Wirtschaft
- § „wissenschaftliche Ebene“; fasst wissenschaftliche Bibliothekare (höherer Dienst), Fachwissenschaftler und Fachwissenschaftler mit Referendariatsausbildung (Personen, die ein Fachstudium an einer Universität und die Ausbildung zum höheren Bibliotheksdienst absolviert haben) zusammen

Die folgende Tabelle 3 soll noch einmal die große Heterogenität der in den Stellenanzeigen genannten Berufsbezeichnungen verdeutlichen; die Zahlen in Klammern geben beispielhaft die häufigsten (von insgesamt 596<sup>41</sup>) Nennungen an. Die Zuordnung zu den Qualifikationsebenen erfolgte aufgrund entsprechender Angaben in den Ausschreibungstexten:

---

<sup>41</sup> In einigen Stellenausschreibungen waren zwei oder drei für die Besetzung einer Stelle in Frage kommende Berufsbezeichnungen genannt; aufgrund dessen ergibt sich eine die ermittelte Gesamtzahl von 494 Stellen übersteigende Anzahl von 596 Nennungen.

| Assistenten-Ebene                     | Diplom-Ebene                          |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Bibliotheksassistent (99)             | Diplom-Bibliothekar (222)             |
| Bibliothekssekretär                   | Bibliothekar                          |
| Bibliothekar                          | Diplom-Dokumentar (29)                |
| Bibliotheksangestellter               | juristischer Dokumentar               |
| Bibliotheksmitarbeiter                | medizinischer Dokumentar              |
| FAMI (40)                             | Diplom-Informationswirt               |
| Dokumentationsassistent               | Informationsmanager                   |
| medizinischer Dokumentationsassistent | Information Researcher                |
|                                       | Research Analyst                      |
|                                       | Knowledge Manager                     |
| Wissenschaftliche Ebene               | ohne Angabe einer Qualifikationsstufe |
| Wissenschaftlicher Bibliothekar (30)  | Bibliothekar (15)                     |
| Bibliothekar                          | Bibliotheksangestellter (10)          |
| Wissenschaftlicher Dokumentar         | Bibliotheksmitarbeiter                |
| Chefdokumentar                        | Library Consultant                    |
| Information Manager                   | Mediendokumentar                      |
| Informationsmanager                   | Informationsvermittler                |
| Informationsspezialist                | Informationsspezialist (10)           |
| Library and Documentation Specialist  | Information Analyst                   |
| Knowledge Management Officer          |                                       |

Tabelle 3: In den Stellenanzeigen genannte Berufsbezeichnungen (Auszug)

Des Weiteren konnte bei der Analyse der Stellenanzeigen festgestellt werden, dass teilweise zwei oder sogar drei formale Qualifikationen für die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle in Frage kommen: 18 % aller (insgesamt 494) untersuchten Stellenanzeigen enthielten zwei Nennungen alternativer Berufsbezeichnungen und in 1 % der analysierten Stellenausschreibungen wurden drei verschiedene Berufsbezeichnungen genannt. Der Großteil (81 %) der ausgeschriebenen Stellen im untersuchten Zeitraum enthielt jedoch nur eine Nennung einer formalen Qualifikation.<sup>42</sup> Bei den Mehrfachnennungen von Berufsbezeichnungen war die häufigste Kombination mit 30 Nennungen „Bibliotheksassistent / FAMI“, gefolgt von der Zusammensetzung „Diplom-Bibliothekar / Diplom-Dokumentar“, die 19 Mal genannt wurde.<sup>43</sup>

Bei der Analyse der Stellenanzeigen im Hinblick auf die genannten Berufsbezeichnungen wurde deutlich, dass zu einem großen Teil noch die „traditionellen“ Bezeichnungen wie „Diplom-Bibliothekar“ oder „Bibliotheksassistent“ verwendet

<sup>42</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 16

<sup>43</sup> zugrunde liegende Datentabelle mit weiteren, in den Stellenanzeigen genannten Kombinationen von Berufsbezeichnungen s. Anhang IV, Tabelle 17

werden, während „neuere“ formale Qualifikationen eher selten genannt werden. Der Abschluss „Diplom-Informationswirt“ beispielsweise, den man an den Fachhochschulen in Hannover und Darmstadt seit 2001 und in Köln seit 1998 erreichen kann, wird in den insgesamt 494 Stellenausschreibungen erst sechs Mal genannt, und das auch nur in Kombination mit einer oder zwei weiteren „klassischen“ Berufsbezeichnungen.<sup>44</sup> Im Laufe der Zeit und mit einer steigenden Zahl von Absolventen, die sich mit den „neueren“ Abschlüssen auf ausgeschriebene Stellen bewerben werden, ist davon auszugehen, dass diese wohl zunehmend in Gebrauch kommen und in Zukunft öfter in Stellenanzeigen genannt werden.

Die Mehrfachnennungen und die große Heterogenität der Berufsbezeichnungen zeigen jedoch auch, dass Beschäftigte verschiedener formaler Qualifikationen als für die Arbeit in einer internen Informationseinrichtung geeignet erachtet werden. Bemerkenswert ist auch, dass in einigen Fällen sogar zwei Qualifikationsebenen, die als Auswahlkriterium für die Besetzung einer Stelle in Frage kamen, genannt wurden. So enthielten beispielsweise fünf Stellenanzeigen die Kombination „Bibliotheksassistent / Diplom-Bibliothekar“, was die Möglichkeit der Einstellung eines Beschäftigten entweder der Assistenten- oder der Diplom-Ebene impliziert; insgesamt wurden 11 Nennungen von Kombinationen dieser beiden Qualifikationsstufen ermittelt. Weitere sechs Stellenanzeigen enthielten Hinweise darauf, dass sowohl Beschäftigte der Diplom- als auch der wissenschaftlichen Ebene für die Besetzung ein und derselben Stelle als geeignet erachtet wurden.<sup>45</sup>

Die folgende Grafik (Abbildung 9) zeigt nun die Verteilung der Stellenausschreibungen auf die verschiedenen Qualifikationsebenen im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und 2004:<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 17

<sup>45</sup> ebd.

<sup>46</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 18 und 19

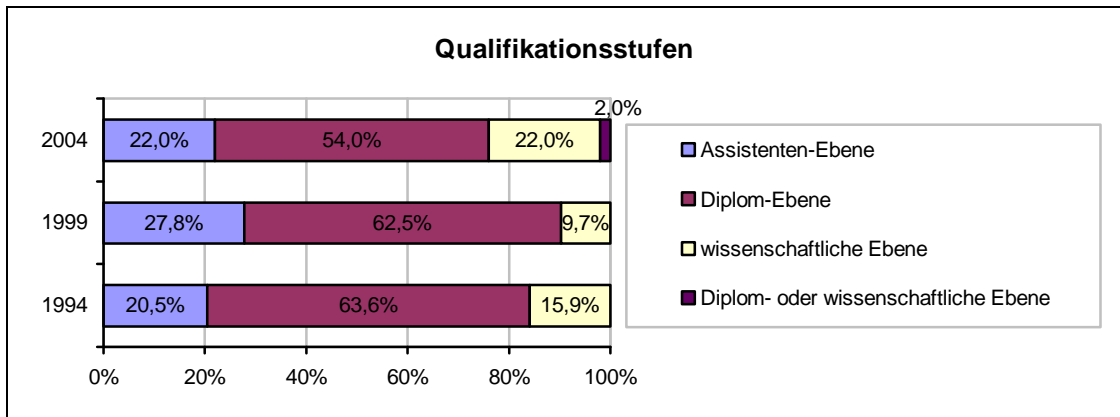


Abbildung 12: Qualifikationsstufen im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und 2004

Die den spezialbibliothekarischen Arbeitsmarkt weiterhin dominierende Qualifikationsstufe ist die Diplom-Ebene, wobei für das Jahr 2004 ein leichter Rückgang im Vergleich zum Jahre 1999 erkennbar ist. Die Zahlen für diese Qualifikationsstufe im gesamten untersuchten Zeitraum zwischen 2000 und 2004 schwanken zwischen 53 % und 60 %. Die entsprechenden Anteile der Assistenten-Ebene liegen zwischen 22 % und 33 %. Die stärksten Schwankungen sind auf der wissenschaftlichen Ebene festzustellen, hier bewegen sich die Zahlen zwischen 8 % und 22 %.

Im Durchschnitt des untersuchten Zeitraumes ergibt sich daraus die folgende Verteilung, dargestellt in Abbildung 10:

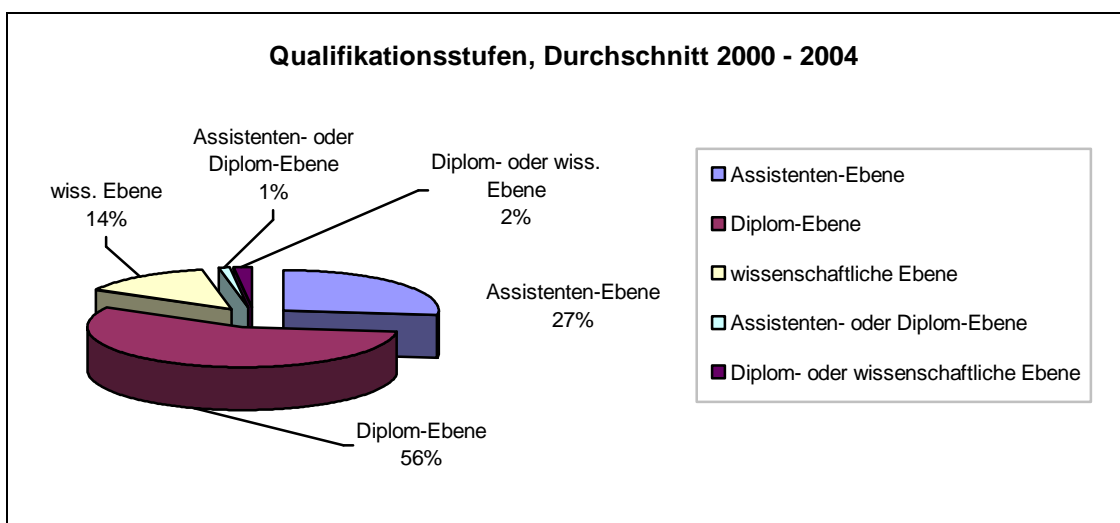


Abbildung 13: Qualifikationsstufen im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004

### 3.3.2.2 Fachqualifikation

Nach der Analyse der Stellenanzeigen hinsichtlich der geforderten allgemeinen, formalen Qualifikation von Beschäftigten in internen Informationseinrichtungen, sollen nun konkrete Qualifikationsanforderungen im Hinblick auf bibliothekarische bzw. dokumentarische Tätigkeiten untersucht werden. Dazu wurden die in den Ausschreibungstexten genannten Formulierungen, die den Tätigkeitsbereich des zukünftigen Stelleninhabers beschreiben, zu Aufgabengebieten zusammengefasst und deren absolute und relative Häufigkeiten ermittelt.<sup>47</sup>

Im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und 2004 ergeben sich folgende Zahlen, dargestellt in Abbildung 14:<sup>48</sup>

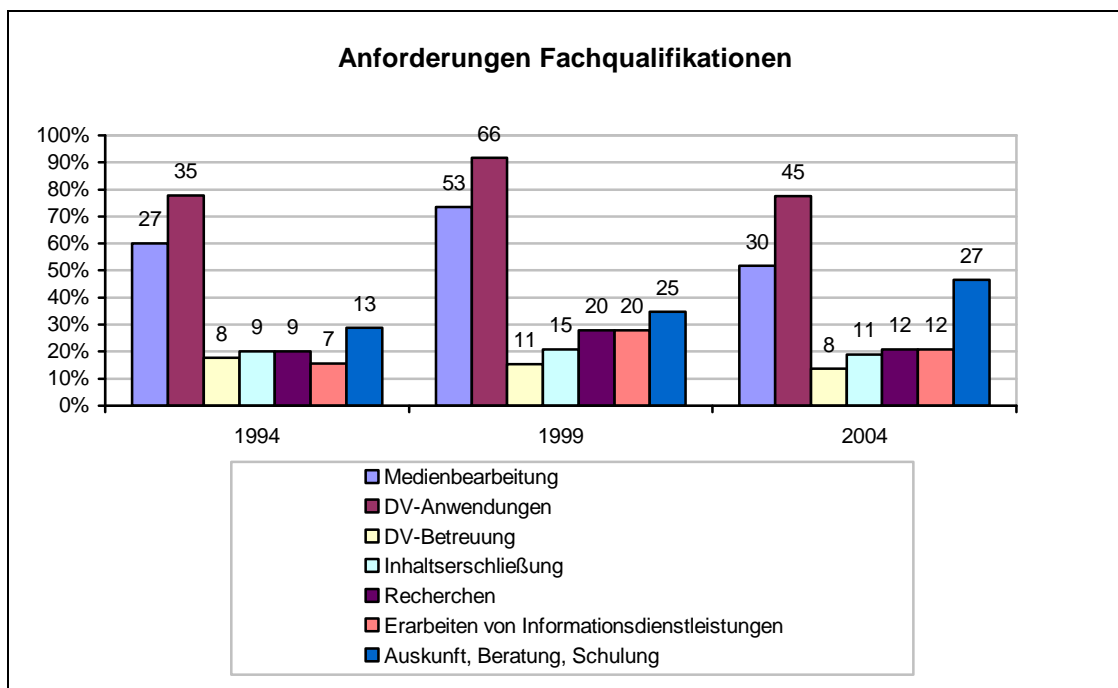


Abbildung 14: Anforderungen Fachqualifikationen im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und 2004

Die ermittelten Zahlen aus dem Jahre 2004 zeigen im Vergleich zum Jahr 1999 einen leichten Rückgang der relativen Häufigkeiten von sechs genannten Aufgabengebieten. Lediglich der Block „Auskunft, Beratung, Schulung“ zeigt einen deutlichen Zuwachs um rund 12 %. Die übrigen Fachqualifikationen sind im Jahre 2004 wieder ungefähr auf dem Niveau des Jahres 1994, wobei ein geringer Bedeutungszuwachs des Bereiches „Erarbeiten von Informations-

<sup>47</sup> zugrunde liegende Methodik der Untersuchungen: vgl. Behm-Steidel (2001), S. 104

<sup>48</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 20 und 21

dienstleistungen“ und ein leichter Rückgang der Aufgabengebiete „Medienbearbeitung“ und „DV-Betreuung“ festzustellen ist. Die Rangfolge der geforderten fachlichen Qualifikationen bleibt im untersuchten Zeitraum annähernd gleich. In den Aufgabenbereich „DV-Anwendungen“ einzuordnende Formulierungen aus den Ausschreibungstexten wurden immer noch am häufigsten genannt. Dies zeigt den hohen Stellenwert der Kompetenz von Spezialbibliothekaren im Hinblick auf die Anwendung elektronischer Datenverarbeitung. Die „Medienbearbeitung“ als „klassische“ bibliothekarische Tätigkeit schließt sich als am zweithäufigsten genannte Aufgabe für Spezialbibliothekare an. Danach folgt der Bereich „Auskunft, Beratung, Schulung“, wobei eine Annäherung der beiden zuletzt genannten Fachqualifikationen festzustellen ist: im Jahre 2004 lag zwischen diesen Aufgabenbereichen nur noch eine Spanne von rund 5 %, während zehn Jahre zuvor der Anteil der Nennungen, die dem Bereich „Medienbearbeitung“ zuzuordnen sind, noch um 31 % höher war als der der Auskunftstätigkeiten.

Dass der Aufgabenbereich der Medienbearbeitung leicht an Bedeutung verloren hat, kann ein Indiz für einen voranschreitenden Wandel von der klassischen Bibliothek hin zum „Informationszentrum“ sein, der sich in den von zukünftigen Stelleninhabern auszuführenden Tätigkeiten widerspiegelt. Diese These würde somit auch den recht starken Bedeutungszuwachs der Auskunfts-, Beratungs- und Schulungsaufgaben, und den leichten Anstieg, der bei der Erarbeitung von Informationsdienstleistungen zu verzeichnen ist, erklären.

Im Durchschnitt des untersuchten Zeitraumes stellen sich die Anforderungen im Hinblick auf die verschiedenen bibliothekarisch-dokumentarischen Aufgabenbereiche folgendermaßen dar (Abbildung 15):



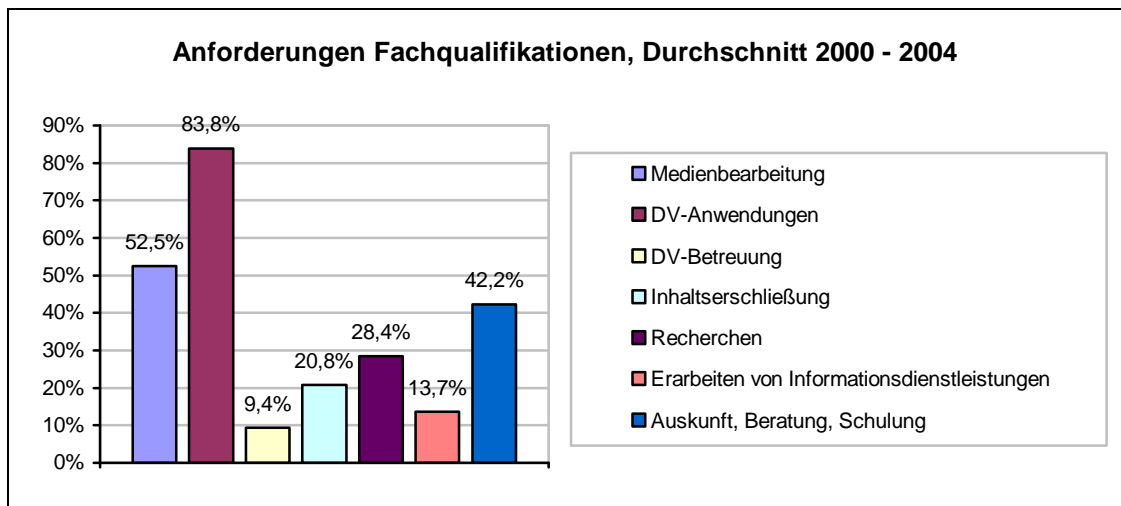


Abbildung 15: Anforderungen Fachqualifikationen im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004

### 3.3.2.3 Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen, häufig auch „Soft Skills“ genannt, sind Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nicht berufsspezifisch sind. Unter den Begriff Schlüsselqualifikationen fallen also keine fachlichen Kenntnisse, sondern ausschließlich allgemeine Fähigkeiten wie beispielsweise soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit.

Durch den Trend zur Integration der verschiedenen Bereiche im Informationswesen und die damit einhergehende Annäherung der Berufsfelder des Bibliotheks-, Dokumentations- und Archivwesens wird die Formulierung von Anforderungen hinsichtlich der bibliothekarischen Fachqualifikation immer schwieriger. Dadurch gewinnen Schlüsselqualifikationen im bibliothekarischen Kompetenzprofil, wie auch allgemein im Berufsleben, zunehmend an Bedeutung, wie schon im Jahre 1998 die Arbeitsgruppe Gemeinsames Berufsbild der BDB (heute BID) feststellte:

„An die Stelle eines gesicherten Anforderungskatalogs muß die Formulierung von (Schlüssel-)Qualifikationen bzw. von Kompetenzen treten. Sie sollen künftige Bibliothekare befähigen, sich nicht nur auf neue Entwicklungen einzustellen, sondern sie auch innovativ und antizipierend (mit) zu gestalten.“<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Berufsbild 2000 (1998), S. 10

Auch in der bibliothekarischen Ausbildung – vor allem an den deutschen Fachhochschulen - wurde mittlerweile erkannt, dass die Bedeutung der Schlüsselqualifikationen wächst. Es werden heute zunehmend Lehrformen eingesetzt, die zur Vermittlung von nicht fachlichen Kompetenzen beitragen sollen. An der Fachhochschule Hannover beispielsweise soll im Studiengang Informationsmanagement durch eine Vielzahl von Referaten und Präsentationen die Kommunikationsfähigkeit geschult werden, wozu auch das Seminar „Kommunikation“ beiträgt, das im Curriculum mittlerweile ein Pflichtfach darstellt. Durch die allgemein stark von dem jeweiligen Studierenden selbst bestimmte Form des Studiums und eine zweisemestrige Projektarbeit sollen außerdem soziale Kompetenzen der Studierenden wie Teamfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft trainiert werden. Die große Bedeutung, die Schlüsselqualifikationen in der Ausbildung zugemessen wird, ist also gerechtfertigt, da diese einen wichtigen Faktor im Berufsleben darstellen.

Deshalb soll nach der Auswertung der Stellenanzeigen hinsichtlich der bibliothekarischen Fachqualifikation nun auch deren Analyse im Hinblick auf die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen durchgeführt werden. Dazu erfolgte zunächst die Zuordnung der auf Schlüsselqualifikationen hinweisenden Formulierungen aus den Stellenanzeigen gemäß den vier von Gudrun Behm-Steidel definierten Bereichen:

- § „selbständiges Arbeiten und Verantwortung“
- § „Teamfähigkeit“
- § „Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit“
- § „Service- und Kundenorientierung“<sup>50</sup>

Zunächst folgt mit Abbildung 16 die Veranschaulichung der Häufigkeit der geforderten Schlüsselqualifikationen:<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Behm-Steidel (2001), S. 105

<sup>51</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 22 und 23

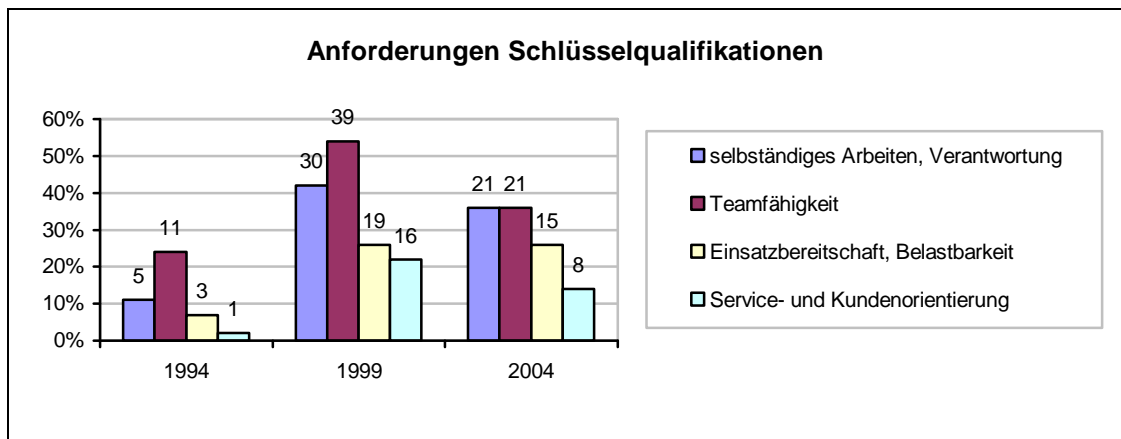


Abbildung 16: Anforderungen Schlüsselqualifikationen im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und 2004

Aus Abbildung 16 wird im Vergleich der Jahre 1994 und 1999 ein enormer Bedeutungszuwachs von Schlüsselqualifikationen ersichtlich. Im Jahre 2004 war die Nachfrage nach einsatzbereiten und belastbaren Arbeitnehmern mit einem Anteil von 26 % ebenso hoch wie 5 Jahre zuvor; die anderen Schlüsselqualifikationen haben dagegen scheinbar leicht an Bedeutung verloren. Dieser Rückgang kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass Schlüsselqualifikationen heute zunehmend von Arbeitgebern vorausgesetzt werden, und aufgrund dessen in Stellenanzeigen keine besondere Erwähnung mehr finden. Diese Vermutung wird auch durch die Tatsache unterstützt, dass sich die durchschnittliche Zahl der Nennungen von Schlüsselqualifikationen pro Stellenanzeige im Zeitraum von 2000 bis 2004 kaum verändert hat: die Zahlen schwanken zwischen 0,9 und 1,1, während im Jahr 1994 eine Stellenanzeige im Durchschnitt nur 0,4, 1999 jedoch schon 1,4 Nennungen von Schlüsselqualifikationen enthielt.<sup>52</sup>

Veränderungen in der Rangfolge der Schlüsselqualifikationen gab es in den Jahren 2000 bis 2002: „Service- und Kundenorientierung“ rückte vor „Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit“ auf den dritten Rang. Im Jahre 2003 konnte wieder die ursprüngliche Rangfolge identifiziert werden und im Jahre 2004 erlangte „selbständiges Arbeiten, Verantwortung“ mit einem Anteil von 36 % die gleiche Bedeutung wie „Teamfähigkeit“, die im untersuchten Zeitraum zuvor stets die höchsten Anteile verzeichnet hatte und somit bis dahin als wichtigste Schlüsselqualifikation erachtet werden konnte. Im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 stellt sich die Rangfolge folgendermaßen dar (Abbildung 17):

<sup>52</sup> vgl. Behm-Steidel (2001), S. 106; zugrunde liegende Datentabelle s. Anhang IV, Tabelle 22

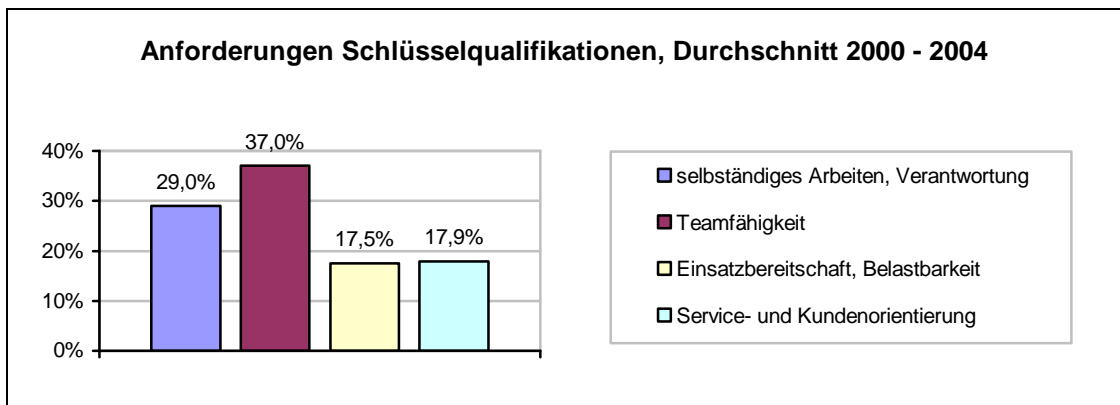


Abbildung 17: Anforderungen Schlüsselqualifikationen im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004

Im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 bleibt „Teamfähigkeit“ vor „selbständigem Arbeiten, Verantwortung“ weiterhin die am häufigsten nachgefragte Schlüsselqualifikation.

Neben der Zuordnung der in den Stellenausschreibungen formulierten Schlüsselqualifikationen zu den vier oben genannten Bereichen wurden außerdem alle weiteren Aussagen, die Hinweise auf Schlüsselqualifikationen enthielten und die sich nicht in diese Kategorien einordnen ließen, erfasst. Ähnliche Nennungen wurden dabei zu Blöcken zusammengefasst und jeweils die prozentuale Häufigkeit im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 ermittelt.<sup>53</sup> Dabei wurde „Flexibilität, Anpassungsvermögen“ am häufigsten genannt und liegt mit einem durchschnittlichen Anteil von 23 % noch vor den zuvor untersuchten Bereichen „Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit“ und „Service- und Kundenorientierung“. Dies gilt auch für den Block „Engagement, Motivation, (Eigen-)Initiative“, der mit einem Anteil von 21 % am zweithäufigsten in den ausgewerteten Stellenanzeigen genannt wurde. Es folgen „Organisationsgeschick“ und „Kommunikationsfähigkeit“, die 12 bzw. 11 % erreichen, und an fünfter Stelle steht „Bereitschaft zur Weiterbildung bzw. Einarbeitung, Lernbereitschaft“ mit einem durchschnittlichen Anteil von 8 %.<sup>54</sup>

Die große Nachfrage nach der Flexibilität von Beschäftigten in Spezialbibliotheken kann auf die sich von anderen Bibliothekstypen unterscheidenden organisatorischen Bedingungen zurückzuführen sein. Interne Informationseinrich-

<sup>53</sup> zugrunde liegende Datentabellen s. Anhang IV, Tabelle 24 und 25

<sup>54</sup> weitere in den Stellenausschreibungen seltener genannte Schlüsselqualifikationen bzw. Eigenschaften s. Anhang IV, Tabelle 26

tungen sind aufgrund ihrer „Abhängigkeit“ von ihren übergeordneten Institutionen häufiger als andere Bibliothekstypen von Reorganisationen, bedingt durch beispielsweise eine Fusion oder sonstige strukturelle Veränderungen, betroffen. Aufgrund dieser besonderen Gegebenheiten sollten Beschäftigte in internen Informationseinrichtungen in der Lage sein, flexibel auf neue Arbeitsbedingungen zu reagieren.

In Spezialbibliotheken ist außerdem durch eine oftmals niedrige Personalstellenzahl stärker als in anderen Bibliothekstypen die Eigeninitiative des zukünftigen Stelleninhabers gefragt – in besonderem Maße natürlich in den OPLs, was die große Nachfrage nach engagierten und motivierten Arbeitnehmern erklärt. Vor allem in kleinen Informationseinrichtungen, wo Beschäftigte oft mehr oder weniger auf sich allein gestellt sind, sollten diese in der Lage sein, sich zu motivieren und selbst die Initiative zu ergreifen.

Dass der Bereitschaft zur Einarbeitung und Weiterbildung sowie der Lernbereitschaft eine starke Bedeutsamkeit zugemessen wird, resultiert vermutlich ebenfalls aus der spezialbibliothekarischen Besonderheit der Einbindung in eine Trägerorganisation. Aufgrund fachlicher Spezialisierungen, die sich aus dem jeweiligen Auftrag der Trägerinstitution ergeben, ist von Spezialbibliothekaren oft auch eine Einarbeitung in das jeweilige Fachgebiet gefordert, denn nur so ist die Möglichkeit einer optimalen Informationsversorgung der Trägerorganisation gegeben. Nicht zuletzt steht die Bereitschaft zur Weiterbildung im Kontext des lebenslangen Lernens, welches zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit wohl in jedem Beruf eine Notwendigkeit darstellt.

## 4 Fazit

Die vorliegende Arbeit hat deutlich gemacht, dass eine vollständige Darstellung des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes kaum möglich ist; es können keine allgemein gültigen Aussagen getroffen werden. Durch die geringe Beteiligung an der Deutschen Bibliotheksstatistik und den lückenhaften Nachweis in Bibliotheksverzeichnissen ist die Dunkelziffer der Spezialbibliotheken höher als bei anderen Bibliothekstypen. Jedoch ist davon auszugehen, dass mit der Auswahl der vier bibliothekarischen bzw. dokumentarischen Fachmedien für die Analyse der darin veröffentlichten Stellenanzeigen der Großteil des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes abgedeckt ist.

Mit der vorliegenden Arbeit erfolgte anhand der Analyse von Stellenanzeigen die Fortschreibung einer Betrachtung des Arbeitsmarktes für Beschäftigte in internen Informationsabteilungen. Die Ergebnisse der fortgeführten Untersuchungen zeigen im Vergleich zu dem zuvor betrachteten Zeitraum keine starken Verzerrungen oder tief greifenden Veränderungen, jedoch sind gewisse Tendenzen festzustellen. Inwiefern diese eventuell langfristig einen Wandel des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes erkennen lassen, könnte mit einer Fortsetzung der statistischen Analysen zu einem späteren Zeitpunkt nachgewiesen werden. Im Zuge einer Absolventenbefragung könnten die hier vorgelegten Ergebnisse, die die Sicht der Arbeitgeber widerspiegeln, mit entsprechenden Darstellungen aus der Sicht der Stelleninhaber abgeglichen werden.

Die in der vorliegenden Arbeit durchgeführte quantitative Analyse der Stellenausschreibungen lässt Rückschlüsse auf einen relativ konstanten Umfang des spezialbibliothekarischen Arbeitsmarktes zu und zeigt auch die Relation zum gesamten Bibliothekswesen. Die Ergebnisse der statistischen Untersuchungen, die eine qualitative Arbeitsmarktanalyse darstellen, geben jedoch vor allem wertvolle Informationen bezüglich der von Spezialbibliothekaren geforderten Qualifikationen. Insofern können die Ergebnisse der Analyse eine Informationsgrundlage für Studierende in der bibliothekarischen Ausbildung sein. Die von Arbeitgebern stark nachgefragten Fach- und Schlüsselqualifikationen können bei der selbstverantwortlichen Gestaltung des Studiums berücksichtigt werden. Außerdem kann die vorliegende Arbeit durch die Darstellung der Anforderun-

gen, denen Spezialbibliothekare gewachsen sein müssen, die Selbsteinschätzung Studierender erleichtern und ihnen bei der Prüfung ihrer Eignung für das erweiterte Tätigkeitsspektrum in einer internen Informationseinrichtung helfen. Letztendlich ist auch die Kenntnis relevanter Medien, wie in der Darstellung der Methodik der Untersuchungen behandelt, für Absolventen bei der spezialbibliothekarischen Stellensuche hilfreich.

## Literaturverzeichnis<sup>55</sup>

Behm-Steidel (2001)

Behm-Steidel, Gudrun: Kompetenzen für Spezialbibliothekare : eine Untersuchung zu Anforderungen und Qualifizierung von Beschäftigten in internen Informationseinrichtungen. – Berlin : Logos, 2001. – XIV, 449 S.

(Berliner Arbeiten zur Bibliothekswissenschaft ; 6)

ISBN 3-89722-730-4

Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 2001

Behm-Steidel, Gudrun: Spezialbibliotheken in Deutschland : Nische im Bibliothekswesen oder Vorreiter des Informationsmanagements?

In: Bibliotheken leben. – Wiesbaden, 2005. – S. 206 – 216

Berufsbild 2000 (1998)

Berufsbild 2000 : Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel / erarb. von der Arbeitsgruppe Gemeinsames Berufsbild der BDB e.V. unter Leitung von Ute Krauß-Leichert. – Berlin, 1998. – 62 S.

ISBN 3-87068-589-1

BuB-Website

BuB : Forum für Bibliothek und Information [Homepage]

URL: <http://www.b-u-b.de>

[Abrufdatum: 05.06.2005]

Depping, Ralf: Förderung von Schlüsselqualifikationen als Aufgabe der bibliothekarischen Ausbildung und der Personalentwicklung in Bibliotheken

In: ProLibris (1999) 4, S. 223 – 229

Deutsche Bibliotheksstatistik [Website]. – [Stand:] 13.06.2005

URL: <http://www.bibliotheksstatistik.de>

[Abrufdatum: 01.07.2005]

---

<sup>55</sup> Titelnachweise ohne vorangestellte Verweisungsformel kennzeichnen Literatur, aus der nicht zitiert wurde, deren Lektüre zur Erstellung der vorliegenden Arbeit jedoch beigetragen hat.



Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) / Kompetenznetzwerk für Bibliotheken  
URL: <http://knb.bibliotheksverband.de/bibliotheksstatistik/index.html>  
[Abrufdatum: 10.07.2005]

Elektronische Zeitschriften im Bibliotheks- und Informationswesen,  
Deutschland (2005)  
Elektronische Zeitschriften im Bibliotheks- und Informationswesen,  
Deutschland / Berufsverband Information Bibliothek e.V. (BIB). – Letztes  
Update am 06.05.2005  
URL: [http://www.bib-info.de/komm/knt\\_neu/fundgrub/zeit\\_deu.htm](http://www.bib-info.de/komm/knt_neu/fundgrub/zeit_deu.htm)  
[Abrufdatum: 12.06.2005]

Gaus, Wilhelm: Berufe im Informationswesen : ein Wegweiser zur Ausbildung.  
– 5., vollst. überarb. Aufl. – Berlin [u.a.] : Springer, 2002. – 310 S.  
ISBN 3-540-43619-7

Inetbib Listenarchiv  
Inetbib Listenarchiv nach Datum. – [tägliche Aktualisierung]  
URL: <http://www.ub.uni-dortmund.de/listen/inetbib/date1.html>  
[Abrufdatum: 06.04.2005]

Kurzcharakteristik Information – Wissenschaft & Praxis (2005)  
Kurzcharakteristik der Information – Wissenschaft und Praxis / Deutsche  
Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis (DGI). –  
letzte Änderung: 26. Mai 2005  
URL: <http://www.dgd.de/dgi/nfd>  
[Abrufdatum: 05.06.2005]

Mediadaten Bibliotheksdienst (2005)  
Bibliotheksdienst : überregionale Fachzeitschrift mit Informationen und  
Berichten aus allen Bereichen der Bibliotheksarbeit ; Mediadaten / Zentral- und  
Landesbibliothek Berlin. – gültig ab 1.1.2005  
URL: [http://www.zlb.de/aktivitaeten/bd\\_neu/impressum/mediadaten2005.pdf](http://www.zlb.de/aktivitaeten/bd_neu/impressum/mediadaten2005.pdf)  
[Abrufdatum: 10.06.2005]

Müller, Michael: Berufliche Situation der Fachhochschul-Absolventen in den bibliothekarischen Studiengängen : Ergebnisse einer Befragung des Abschlußjahrgangs 1995 / Michael Müller ; Christiane Ridder

In: Bibliotheksdienst 31 (1997) 4, S. 590 – 599

Schaarwächter (2004)

Schaarwächter, Michael: Was ist INETBIB?. – Stand: 10/04

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

[Abrufdatum: 05.06.2005]

## Anhang I: Abkürzungsverzeichnis

|      |  |
|------|--|
| BIB  | Berufsverband Information Bibliothek   |
| BID  | Bibliothek & Information Deutschland - Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheks- und Informationsverbände |
| BDB  | Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände  |
| DBS  | Deutsche Bibliotheksstatistik  |
| DGD  | Deutsche Gesellschaft für Dokumentation  |
| DGI  | Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis                                |
| FAMI | Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste   |
| HBZ  | Hochschulbibliothekszentrum  |
| KNB  | Kompetenznetzwerk für Bibliotheken   |
| OPL  | One-Person Library   |
| VBA  | Verein der Bibliothekare und Assistenten   |
| VdDB | Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken                                       |

## Anhang II: Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1:<br>Spezialbibliotheken differenziert nach Personalstellen, Berichtsjahr 2003 . . .                           | 5  |
| Abbildung 2:<br>Spezialbibliotheken differenziert nach Bestandsgröße, Berichtsjahr 2003 . . .                             | 6  |
| Abbildung 3:<br>Verteilung der Stellenanzeigen auf die vier Medien . . . . .  | 10 |
| Abbildung 4:<br>Anzahl der im „Bibliotheksdienst“ ausgeschriebenen Stellen . . . . .                                      | 13 |
| Abbildung 5:<br>Anzahl der in allen vier Medien ausgeschriebenen spezialbibliothekarischen<br>Stellen . . . . .           | 14 |
| Abbildung 6:<br>Verteilung der im „Bibliotheksdienst“ ausgeschriebenen Stellen auf Biblio-<br>thekstypen . . . . .        | 16 |
| Abbildung 7:<br>Arbeitsmarktvergleich sonstige wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezial-<br>bibliotheken . . . . .       | 17 |
| Abbildung 8:<br>Trägerschaft von Spezialbibliotheken . . . . .  | 19 |
| Abbildung 9:<br>Verteilung der Stellenangebote auf Voll- und Teilzeitstellen . . . . .                                    | 21 |
| Abbildung 10:<br>Verteilung der Stellenangebote auf unbefristete und befristete Beschäfti-<br>gungsverhältnisse . . . . . | 21 |
| Abbildung 11:<br>Verteilung der Stellenangebote auf Arbeitszeit und Dauer der Beschäfti-<br>gungsverhältnisse . . . . .   | 22 |
| Abbildung 12:<br>Qualifikationsstufen im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und 2004 . . . . .                                | 27 |
| Abbildung 13:<br>Qualifikationsstufen im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 . . . . .                                   | 27 |
| Abbildung 14:<br>Anforderungen Fachqualifikationen im Vergleich der Jahre 1994, 1999 und<br>2004 . . . . .                | 28 |
| Abbildung 15:<br>Anforderungen Fachqualifikationen im Durchschnitt der Jahre 2000 bis<br>2004 . . . . .                   | 30 |
| Abbildung 16:<br>Anforderungen Schlüsselqualifikationen im Vergleich der Jahre 1994, 1999<br>und 2004 . . . . .           | 32 |
| Abbildung 17:<br>Anforderungen Schlüsselqualifikationen im Durchschnitt der Jahre 2000 bis<br>2004 . . . . .              | 33 |

## Anhang III: Tabellenverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Tabelle 1:  |    |
| Anzahl der an der DBS teilgenommenen Spezialbibliotheken . . . . .          | 3  |
| Tabelle 2:  |    |
| Anzahl der in der Mailingliste „Inetbib“ ausgeschriebenen Stellen . . . . . | 11 |
| Tabelle 3:  |    |
| In den Stellenanzeigen genannte Berufsbezeichnungen (Auszug) . . . . .      | 25 |

## Anhang IV: Datentabellen

### Tabellen zur Auswertung der DBS-Daten für wissenschaftliche Spezialbibliotheken

Tabelle 1:

Spezialbibliotheken differenziert nach Personalstellen (absolute und relative Zahlen)

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Spezialbibliotheken auf die Anzahl der Personalstellen. Neben den absoluten Zahlen (Spalte 2 und 5) ist die jeweilige prozentuale Verteilung mit (Spalte 3 und 6) bzw. ohne (Spalte 4 und 7) Berücksichtigung der Bibliotheken, die keine Angaben ihre Bestandsgröße betreffend gemacht haben, angegeben.

| Anzahl Personalstellen         | 2003    |       |       | 2004    |        |        |
|--------------------------------|---------|-------|-------|---------|--------|--------|
|                                | absolut | mit   | ohne  | absolut | mit    | ohne   |
| bis 1,0 Stelle                 | 50      | 18,4% | 22,3% | 68      | 26,8%  | 28,2%  |
| 1,1 bis 3,9 Stellen            | 104     | 38,2% | 46,4% | 100     | 39,4%  | 41,5%  |
| 4 bis 10 Stellen               | 44      | 16,2% | 19,6% | 48      | 18,9%  | 19,9%  |
| 11 bis 20 Stellen              | 15      | 5,5%  | 6,7%  | 11      | 4,3%   | 4,6%   |
| über 20 Stellen                | 11      | 4,0%  | 4,9%  | 14      | 5,5%   | 5,8%   |
| ohne Angabe                    | 48      | 17,6% | -     | 13      | 5,1%   | -      |
| Bibliotheken insgesamt / Summe | 272     | 99,9% |       | 254     | 100,0% |        |
| abzgl. Bibl. o. A. / Summe     | 224     |       | 99,9% | 241     |        | 100,0% |

Tabelle 2:

Spezialbibliotheken differenziert nach Bestandsgröße (absolute und relative Zahlen)

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Spezialbibliotheken auf die Bestandsgröße. Neben den absoluten Zahlen (Spalte 2 und 5) ist die jeweilige prozentuale Verteilung mit (Spalte 3 und 6) bzw. ohne (Spalte 4 und 8) Berücksichtigung der Bibliotheken, die keine Angaben ihre Bestandsgröße betreffend gemacht haben, angegeben.

| Bestandsgröße                  | 2003    |       |       | 2004    |        |        |
|--------------------------------|---------|-------|-------|---------|--------|--------|
|                                | absolut | mit   | ohne  | absolut | mit    | ohne   |
| bis 10.000 Bände               | 23      | 8,5%  | 8,6%  | 26      | 10,2%  | 10,4%  |
| bis 50.000 Bände               | 113     | 41,5% | 42,3% | 104     | 40,9%  | 41,6%  |
| bis 100.000 Bände              | 61      | 22,4% | 22,8% | 64      | 25,2%  | 25,6%  |
| bis 200.000 Bände              | 29      | 10,7% | 10,9% | 31      | 12,2%  | 12,4%  |
| bis 500.000 Bände              | 27      | 9,9%  | 10,1% | 16      | 6,3%   | 6,4%   |
| bis 1.000.000 Bände            | 8       | 2,9%  | 3,0%  | 6       | 2,4%   | 2,4%   |
| über 1.000.000 Bände           | 6       | 2,2%  | 2,2%  | 3       | 1,2%   | 1,2%   |
| ohne Angabe                    | 5       | 1,8%  | -     | 4       | 1,6%   | -      |
| Bibliotheken insgesamt / Summe | 272     | 99,9% |       | 254     | 100,0% |        |
| abzgl. Bibl. o. A. / Summe     | 267     |       | 99,9% | 250     |        | 100,0% |

noch Anhang IV

Tabellen zur Auswertung der Stellenausschreibungen

Tabelle 3:

Verteilung der spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen auf die vier Medien (absolute Zahlen)

| Fachzeitschrift/Mailingliste          | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|
| „Bibliotheksdienst“                   | 80   | 95   | 48   | 26   | 25   |
| „Inetbib“                             | 32   | 53   | 48   | 26   | 32   |
| „BuB“                                 | 6    | 2    | 7    | 2    | 1    |
| „Information – Wissenschaft & Praxis“ | 0    | 0    | 10   | 1    | 0    |
| Stellen insgesamt                     | 118  | 150  | 113  | 55   | 58   |

Tabelle 4:

Verteilung der spezialbibliothekarischen Stellenanzeigen auf die vier Medien (relative Zahlen)

| Fachzeitschrift/Mailingliste          | 2000   | 2001  | 2002   | 2003   | 2004   |
|---------------------------------------|--------|-------|--------|--------|--------|
| „Bibliotheksdienst“                   | 67,8%  | 63,3% | 42,5%  | 47,3%  | 43,1%  |
| „Inetbib“                             | 27,1%  | 35,3% | 42,5%  | 47,3%  | 55,2%  |
| „BuB“                                 | 5,1%   | 1,3%  | 6,2%   | 3,6%   | 1,7%   |
| „Information – Wissenschaft & Praxis“ | 0,0%   | 0,0%  | 8,8%   | 1,8%   | 0,0%   |
| Summe                                 | 100,0% | 99,9% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabelle 5:

Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf Bibliothekstypen (absolute Zahlen) – „Bibliotheksdienst“

| Bibliothekstyp | Jahrgänge „Bibliotheksdienst“ |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                | 1994                          | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| WB             | 127                           | 84   | 104  | 103  | 157  | 165  | 138  | 82   | 57   |
| SpB            | 45                            | 55   | 54   | 72   | 80   | 95   | 48   | 26   | 25   |
| ÖB             | 8                             | 7    | 10   | 9    | 17   | 9    | 10   | 9    | 3    |
| Sonstiges      | 17                            | 13   | 27   | 12   | 28   | 27   | 9    | 5    | 4    |
| Summe          | 197                           | 159  | 195  | 196  | 282  | 296  | 205  | 122  | 89   |

Tabelle 6:

Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf Bibliothekstypen (relative Zahlen) – „Bibliotheksdienst“

| Bibliothekstyp | Jahrgänge „Bibliotheksdienst“ |        |       |        |        |       |        |        |        |
|----------------|-------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
|                | 1994                          | 1997   | 1998  | 1999   | 2000   | 2001  | 2002   | 2003   | 2004   |
| WB             | 64,5%                         | 52,8%  | 53,3% | 52,6%  | 55,7%  | 55,7% | 67,3%  | 67,2%  | 64,0%  |
| SpB            | 22,8%                         | 34,6%  | 27,7% | 36,7%  | 28,4%  | 32,1% | 23,4%  | 21,3%  | 28,1%  |
| ÖB             | 4,1%                          | 4,4%   | 5,1%  | 4,6%   | 6,0%   | 3,0%  | 4,9%   | 7,4%   | 3,4%   |
| sonst.         | 8,6%                          | 8,2%   | 13,8% | 6,1%   | 9,9%   | 9,1%  | 4,4%   | 4,1%   | 4,5%   |
| Summe          | 100,0%                        | 100,0% | 99,9% | 100,0% | 100,0% | 99,9% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

noch Anhang IV

Tabelle 7:

Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf Bibliothekstypen (absolute und relative Zahlen) – alle vier Medien

| Bibliothekstyp | Jahrgänge gesamt |        |      |        |
|----------------|------------------|--------|------|--------|
|                | 2003             |        | 2004 |        |
| WB             | 199              | 58,0%  | 175  | 59,9%  |
| SpB            | 55               | 16,0%  | 58   | 19,9%  |
| ÖB             | 70               | 20,4%  | 45   | 15,4%  |
| Sonstiges      | 19               | 5,6%   | 14   | 4,8%   |
| Summe          | 343              | 100,0% | 292  | 100,0% |

Tabelle 8:

Arbeitsmarktvergleich sonstige wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken (absolute Zahlen) – „Bibliotheksdienst“

| Bibliothekstyp | Jahrgänge „Bibliotheksdienst“ |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                | 1994                          | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| WB             | 127                           | 84   | 104  | 103  | 157  | 165  | 138  | 82   | 57   |
| SpB            | 45                            | 55   | 54   | 72   | 80   | 95   | 48   | 26   | 25   |
| Summe          | 172                           | 139  | 158  | 175  | 237  | 260  | 186  | 108  | 82   |

Tabelle 9:

Arbeitsmarktvergleich sonstige wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken (relative Zahlen) – „Bibliotheksdienst“

| Bibliothekstyp | Jahrgänge „Bibliotheksdienst“ |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------------|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                | 1994                          | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   |
| WB             | 73,8%                         | 60,4%  | 65,8%  | 58,9%  | 66,2%  | 63,5%  | 74,2%  | 75,9%  | 69,5%  |
| SpB            | 26,2%                         | 39,6%  | 34,2%  | 41,1%  | 33,8%  | 36,5%  | 25,8%  | 24,1%  | 30,5%  |
| Summe          | 100,0%                        | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabelle 10:

Arbeitsmarktvergleich sonstige wissenschaftliche Bibliotheken zu Spezialbibliotheken (absolute und relative Zahlen) – alle vier Medien

| Bibliothekstyp | Jahrgänge gesamt |        |      |        |
|----------------|------------------|--------|------|--------|
|                | 2003             |        | 2004 |        |
| WB             | 199              | 78,3%  | 175  | 75,1%  |
| SpB            | 55               | 21,7%  | 58   | 24,9%  |
| Summe          | 254              | 100,0% | 233  | 100,0% |



noch Anhang IV

Tabelle 11:

Trägerschaft von Spezialbibliotheken (absolute und relative Zahlen) – alle vier Medien

| Trägerschaft             | Jahrgänge gesamt |        |      |        |      |        |      |        |      |        |
|--------------------------|------------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
|                          | 2000             |        | 2001 |        | 2002 |        | 2003 |        | 2004 |        |
| öffentlicher Dienst      | 83               | 70,3%  | 114  | 76,0%  | 86   | 76,1%  | 44   | 80,0%  | 49   | 84,5%  |
| Wirtschaft               | 35               | 29,7%  | 36   | 24,0%  | 27   | 23,9%  | 11   | 20,0%  | 9    | 15,5%  |
| Stellen insgesamt /Summe | 118              | 100,0% | 150  | 100,0% | 113  | 100,0% | 55   | 100,0% | 58   | 100,0% |

Tabelle 12:

Arbeitszeit (absolute und relative Zahlen) – alle vier Medien

| Arbeitszeit | Jahrgänge gesamt |        |      |        |      |        |      |        |      |        |
|-------------|------------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
|             | 2000             |        | 2001 |        | 2002 |        | 2003 |        | 2004 |        |
| Vollzeit    | 84               | 72,4%  | 117  | 79,1%  | 81   | 75,0%  | 39   | 76,5%  | 40   | 72,7%  |
| Tellzeit    | 32               | 27,6%  | 31   | 20,9%  | 27   | 25,0%  | 12   | 23,5%  | 15   | 27,3%  |
| Summe       | 116              | 100,0% | 148  | 100,0% | 108  | 100,0% | 51   | 100,0% | 55   | 100,0% |

Tabelle 13:

Befristung (absolute und relative Zahlen) – alle vier Medien

| Befristung  | Jahrgänge gesamt |        |      |        |      |        |      |        |      |        |
|-------------|------------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
|             | 2000             |        | 2001 |        | 2002 |        | 2003 |        | 2004 |        |
| unbefristet | 68               | 58,6%  | 96   | 64,9%  | 72   | 66,7%  | 32   | 62,7%  | 30   | 54,5%  |
| befristet   | 48               | 41,4%  | 52   | 35,1%  | 36   | 33,3%  | 19   | 37,3%  | 25   | 45,5%  |
| Summe       | 116              | 100,0% | 148  | 100,0% | 108  | 100,0% | 51   | 100,0% | 55   | 100,0% |

noch Anhang IV

Tabelle 14:

Arbeitszeit und Befristung (absolute Zahlen) – alle vier Medien

| Befristung / Arbeitszeit | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |
|--------------------------|------------------|------|------|------|------|
|                          | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| unbefristet / Vollzeit   | 54               | 80   | 57   | 27   | 20   |
| befristet / Vollzeit     | 30               | 37   | 24   | 12   | 20   |
| unbefristet / Teilzeit   | 14               | 16   | 15   | 5    | 10   |
| befristet / Teilzeit     | 18               | 15   | 12   | 7    | 5    |
| ohne Angabe              | 2                | 2    | 5    | 4    | 3    |
| Stellen insgesamt        | 118              | 150  | 113  | 55   | 58   |
| abzgl. Stellen o. A.     | 116              | 148  | 108  | 51   | 55   |

Tabelle 15:

Arbeitszeit und Befristung (relative Zahlen) – alle vier Medien

Grundgesamtheit für die Berechnung der Prozentwerte bildet die Anzahl der Stellen abzüglich der Stellen ohne Angaben zu Befristung und Arbeitszeit.

| Befristung / Arbeitszeit | Jahrgänge gesamt |        |        |       |        |
|--------------------------|------------------|--------|--------|-------|--------|
|                          | 2000             | 2001   | 2002   | 2003  | 2004   |
| unbefristet / Vollzeit   | 46,6%            | 54,1%  | 52,8%  | 52,9% | 36,4%  |
| befristet / Vollzeit     | 25,9%            | 25,0%  | 22,2%  | 23,5% | 36,4%  |
| unbefristet / Teilzeit   | 12,1%            | 10,8%  | 13,9%  | 9,8%  | 18,2%  |
| befristet / Teilzeit     | 15,5%            | 10,1%  | 11,1%  | 13,7% | 9,1%   |
| Summe                    | 100,1%           | 100,0% | 100,0% | 99,9% | 100,1% |

Tabelle 16:

Anzahl der Nennungen von Berufsbezeichnungen pro Stelle – alle vier Medien

Die Tabelle zeigt, wie oft eine, zwei bzw. drei Berufsbezeichnungen in einer Stellenanzeige genannt wurden (Spalte 2-5) und gibt die absoluten und relativen Zahlen im untersuchten Zeitraum insgesamt an (Spalte 6).

| Nennung(en)       | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |        |        |
|-------------------|------------------|------|------|------|------|--------|--------|
|                   | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | gesamt |        |
| 1                 | 106              | 117  | 84   | 44   | 48   | 399    | 80,8%  |
| 2                 | 10               | 33   | 27   | 8    | 10   | 88     | 17,8%  |
| 3                 | 2                | 0    | 2    | 3    | 0    | 7      | 1,4%   |
| Stellen insgesamt | 118              | 150  | 113  | 55   | 58   | 494    | 100,0% |

noch Anhang IV

Tabelle 17:

Anzahl der Mehrfachnennungen von Berufsbezeichnungen – alle vier Medien

| Berufsbezeichnungen   | Jahrgänge gesamt,<br>2000-2004 |
|---|--------------------------------|
| Assistenten-Ebene   |                                |
| Bibliotheksassistent / Dokumentationsassistent                    | 4                              |
| Bibliotheksassistent / FAMI                                       | 30                             |
| Bibliotheksekretär / FAMI   | 1                              |
| Bibliotheksangestellter / FAMI                                    | 1                              |
| Dokumentationsassistent / FAMI                                    | 1                              |
| Bibliotheksassistent / Buchhändler                                | 1                              |
| Bibliotheksassistent / Dokumentationsassistent / FAMI             | 1                              |
| Bibliotheksassistent / FAMI / Buchhändler                         | 2                              |
| Diplom-Ebene  |                                |
| Diplom-Bibliothekar / Diplom-Dokumentar                           | 19                             |
| Diplom-Bibliothekar / Diplom-Informationswirt                     | 2                              |
| Diplom-Dokumentar / Diplom-Informationswirt                       | 1                              |
| Diplom-Bibliothekar / Diplom-Dokumentar / Diplom-Informationswirt | 2                              |
| Wissenschaftliche Ebene   |                                |
| Wissenschaftlicher Bibliothekar / Wissenschaftlicher Dokumentar   | 1                              |
| Assistenten- oder Diplom-Ebene                                    |                                |
| Diplom-Bibliothekar / Bibliotheksassistent                        | 5                              |
| Diplom-Bibliothekar / FAMI  | 1                              |
| Diplom-Dokumentar / Dokumentationsassistent                       | 1                              |
| Diplom-Bibliothekar / Buchhändler                                 | 1                              |
| Diplom-Bibliothekar / Bibliotheksassistent / Buchhändler          | 2                              |
| Bibliotheksassistent / Diplom-Bibliothekar / Diplom-Dokumentar    | 1                              |
| Diplom- oder wissenschaftliche Ebene                              |                                |
| Diplom-Bibliothekar / Wissenschaftlicher Bibliothekar             | 4                              |
| Diplom-Bibliothekar / Wissenschaftlicher Dokumentar               | 1                              |
| Wissenschaftlicher Dokumentar / Diplom-Informationswirt           | 1                              |
| ohne Angabe einer Qualifikationsstufe                             |                                |
| Bibliothekar / Dokumentar   | 5                              |
| Bibliothekar / Information Specialist                             | 5                              |
| Bibliotheksangestellter / Dokumentationsangestellter              | 3                              |

noch Anhang IV

Tabelle 18:

Qualifikationsstufen (absolute Zahlen) –  
1994 und 1999 „Bibliotheksdienst“, 2000 – 2004 alle vier Medien

| Qualifikationsstufe            | Jahrgänge<br>„Bibliotheksdienst“ |      | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |
|--------------------------------|----------------------------------|------|------------------|------|------|------|------|
|                                | 1994                             | 1999 | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Assistenten-Ebene              | 9                                | 20   | 31               | 40   | 25   | 15   | 11   |
| Diplom-Ebene                   | 28                               | 45   | 59               | 81   | 61   | 24   | 27   |
| Wissenschaftliche Ebene        | 7                                | 7    | 13               | 11   | 13   | 7    | 11   |
| Assistenten- oder Diplom-Ebene | 0                                | 0    | 4                | 2    | 2    | 0    | 0    |
| Diplom- oder wiss. Ebene       | 0                                | 0    | 1                | 2    | 3    | 0    | 1    |
| ohne Angabe                    | 1                                | 0    | 10               | 14   | 9    | 9    | 8    |
| Stellen insgesamt              | 45                               | 72   | 118              | 150  | 113  | 55   | 58   |
| abzgl. Stellen ohne Angabe     | 44                               | 72   | 108              | 136  | 104  | 46   | 50   |

Tabelle 19:

Qualifikationsstufen (relative Zahlen) –  
1994 und 1999 „Bibliotheksdienst“, 2000 – 2004 alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die prozentuale Häufigkeit der verschiedenen Qualifikationsstufen (Spalte 2 bis 8). Die Stellenanzeigen ohne Angabe einer Qualifikationsstufe blieben bei der Berechnung der Prozentwerte unberücksichtigt; die Grundgesamtheit bilden also nur die Stellenausschreibungen, in denen eine Qualifikationsstufe angegeben war.

| Qualifikations-<br>stufe | Jahrgänge<br>„Bibliotheksdienst“ |        | Jahrgänge gesamt |        |        |        |        |
|--------------------------|----------------------------------|--------|------------------|--------|--------|--------|--------|
|                          | 1994                             | 1999   | 2000             | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   |
| Assistenten-Ebene        | 20,5%                            | 27,8%  | 28,7%            | 29,4%  | 24,0%  | 32,6%  | 22,0%  |
| Diplom-Ebene             | 63,6%                            | 62,5%  | 54,6%            | 59,6%  | 58,7%  | 52,2%  | 54,0%  |
| wiss. Ebene              | 15,9%                            | 9,7%   | 12,0%            | 8,1%   | 12,5%  | 15,2%  | 22,0%  |
| Ass.- oder Dipl.-E.      | 0,0%                             | 0,0%   | 3,7%             | 1,5%   | 1,9%   | 0,0%   | 0,0%   |
| Dipl.- oder wiss. E.     | 0,0%                             | 0,0%   | 0,9%             | 1,5%   | 2,9%   | 0,0%   | 2,0%   |
| Summe                    | 100,0%                           | 100,0% | 99,9%            | 100,1% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

noch Anhang IV

Tabelle 20:

Anforderungen Fachqualifikationen (absolute Zahlen) –  
1994 und 1999 „Bibliotheksdienst“, 2000 – 2004 alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Stellenanzeigen, in denen Fachqualifikationen der sieben Kategorien genannt wurden. Zusätzlich sind die Gesamtzahl der Nennungen von Fachqualifikationen (Zeile 10) und noch einmal die Grundgesamtheit (Zeile 11) angegeben.

| Fachqualifikation            | Jahrgänge<br>„Bibliotheksdienst“ |      | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |
|------------------------------|----------------------------------|------|------------------|------|------|------|------|
|                              | 1994                             | 1999 | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Medienbearbeitung            | 27                               | 53   | 70               | 120  | 74   | 33   | 30   |
| DV-Anwendungen               | 35                               | 66   | 100              | 135  | 94   | 46   | 45   |
| DV-Betreuung                 | 8                                | 11   | 13               | 16   | 11   | 1    | 8    |
| Inhaltserschließung          | 9                                | 15   | 22               | 38   | 30   | 8    | 11   |
| Recherchen                   | 9                                | 20   | 36               | 54   | 31   | 15   | 12   |
| Erarbeiten von Info-Dienstl. | 7                                | 20   | 14               | 20   | 11   | 7    | 12   |
| Auskunft, Beratung Schulung  | 13                               | 25   | 45               | 73   | 53   | 17   | 27   |
| Summe                        | 108                              | 210  | 300              | 456  | 304  | 127  | 145  |
| Stellen insgesamt            | 45                               | 72   | 118              | 150  | 113  | 55   | 58   |

Tabelle 21:

Anforderungen Fachqualifikationen (relative Zahlen) –  
1994 und 1999 „Bibliotheksdienst“, 2000 – 2004 alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die prozentuale Häufigkeit der Nennungen von Fachqualifikationen.

| Fachqualifikation            | Jahrgänge<br>„Bibliotheksdienst“ |       | Jahrgänge gesamt |       |       |       |       |
|------------------------------|----------------------------------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|
|                              | 1994                             | 1999  | 2000             | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
| Medienbearbeitung            | 60,0%                            | 73,6% | 59,3%            | 80,0% | 65,5% | 60,0% | 51,7% |
| DV-Anwendungen               | 77,8%                            | 91,7% | 84,7%            | 90,0% | 83,2% | 83,6% | 77,6% |
| DV-Betreuung                 | 17,8%                            | 15,3% | 11,0%            | 10,7% | 9,7%  | 1,8%  | 13,8% |
| Inhaltserschließung          | 20,0%                            | 20,8% | 18,6%            | 25,3% | 26,5% | 14,5% | 19,0% |
| Recherchen                   | 20,0%                            | 27,8% | 30,5%            | 36,0% | 27,4% | 27,3% | 20,7% |
| Erarbeiten von Info-Dienstl. | 15,6%                            | 27,8% | 11,9%            | 13,3% | 9,7%  | 12,7% | 20,7% |
| Auskunft, Beratung Schulung  | 28,9%                            | 34,7% | 38,1%            | 48,7% | 46,9% | 30,9% | 46,6% |

noch Anhang IV

Tabelle 22:

Anforderungen Schlüsselqualifikationen (absolute Zahlen) –  
1994 und 1999 „Bibliotheksdienst“, 2000 – 2004 alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Stellenanzeigen, in denen Schlüsselqualifikationen der vier Kategorien genannt wurden. Zusätzlich sind die Gesamtzahl der Nennungen von Schlüsselqualifikationen (Zeile 7) und noch einmal die Grundgesamtheit (Zeile 8) angegeben.

| Schlüsselqualifikation             | Jahrgänge<br>„Bibliotheksdienst“ |      | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |
|------------------------------------|----------------------------------|------|------------------|------|------|------|------|
|                                    | 1994                             | 1999 | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| selbständiges Arbeiten, Verantw.   | 5                                | 30   | 31               | 43   | 34   | 13   | 21   |
| Teamfähigkeit                      | 11                               | 39   | 35               | 55   | 48   | 22   | 21   |
| Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit | 3                                | 19   | 13               | 18   | 19   | 12   | 15   |
| Service- und Kundenorientierung    | 1                                | 16   | 22               | 24   | 26   | 10   | 8    |
| Summe                              | 20                               | 104  | 101              | 140  | 127  | 57   | 65   |
| Stellen insgesamt                  | 45                               | 72   | 118              | 150  | 113  | 55   | 58   |

Tabelle 23:

Anforderungen Schlüsselqualifikationen (relative Zahlen) –  
1994 und 1999 „Bibliotheksdienst“, 2000 – 2004 alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die prozentuale Häufigkeit der Nennungen von Schlüsselqualifikationen.

| Schlüsselqualifikation             | Jahrgänge<br>„Bibliotheksdienst“ |      | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |
|------------------------------------|----------------------------------|------|------------------|------|------|------|------|
|                                    | 1994                             | 1999 | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| selbständiges Arbeiten, Verantw.   | 11%                              | 42%  | 26%              | 29%  | 30%  | 24%  | 36%  |
| Teamfähigkeit                      | 24%                              | 54%  | 30%              | 37%  | 43%  | 40%  | 36%  |
| Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit | 7%                               | 26%  | 11%              | 12%  | 17%  | 22%  | 26%  |
| Service- und Kundenorientierung    | 2%                               | 22%  | 19%              | 16%  | 23%  | 18%  | 14%  |

noch Anhang IV

Tabelle 24:

Anforderungen weitere Schlüsselqualifikationen (absolute Zahlen) – alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Nennungen der 5 weiteren, am häufigsten genannten Schlüsselqualifikationen (Spalte 2-6). Zusätzlich ist noch einmal die Grundgesamtheit (Zeile 8) angegeben.

| Schlüsselqualifikation  | Jahrgänge gesamt |      |      |      |      |
|---|------------------|------|------|------|------|
|   | 2000             | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Flexibilität, Anpassungsvermögen                              | 13               | 28   | 28   | 19   | 12   |
| Engagement, Motivation, (Eigen-)Initiative                    | 26               | 32   | 21   | 16   | 7    |
| Organisationsgeschick   | 14               | 13   | 16   | 4    | 9    |
| Kommunikationsfähigkeit                                       | 9                | 16   | 12   | 5    | 10   |
| Bereitschaft zur Weiterbildung/Einarbeitung, Lernbereitschaft | 6                | 17   | 5    | 4    | 8    |
| Stellen insgesamt   | 118              | 150  | 113  | 55   | 58   |

Tabelle 25:

Anforderungen weitere Schlüsselqualifikationen (relative Zahlen) – alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die prozentuale Häufigkeit der Nennungen der 5 weiteren, am häufigsten genannten Schlüsselqualifikationen (Spalte 2-6).

| Schlüsselqualifikation  | Jahrgänge gesamt |       |       |       |       |
|---|------------------|-------|-------|-------|-------|
|   | 2000             | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
| Flexibilität, Anpassungsvermögen                              | 11,0%            | 18,6% | 24,8% | 34,5% | 20,7% |
| Engagement, Motivation, (Eigen-)Initiative                    | 22,0%            | 21,3% | 18,6% | 29,1% | 12,1% |
| Organisationsgeschick   | 11,9%            | 8,7%  | 14,2% | 7,3%  | 15,5% |
| Kommunikationsfähigkeit                                       | 7,6%             | 10,7% | 10,7% | 9,1%  | 17,2% |
| Bereitschaft zur Weiterbildung/Einarbeitung, Lernbereitschaft | 5,1%             | 11,3% | 4,4%  | 7,3%  | 13,8% |

noch Anhang IV

Tabelle 26:

Anforderungen weitere, seltener genannte Schlüsselqualifikationen (absolute und relative Zahlen) – alle vier Medien

Die Tabelle zeigt die Anzahl (Spalte 2) und die prozentuale Häufigkeit (Spalte 3) der weiteren Nennungen von Schlüsselqualifikationen bzw. Eigenschaften im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004.

| Schlüsselqualifikation/Eigenschaft                 | Jahrgänge gesamt, Ø 2000-2004 |      |
|--|-------------------------------|------|
| Kooperationsfähigkeit                              | 6,2                           | 6,8% |
| Fähigkeit zur Personalführung und -motivation      | 4,8                           | 5,7% |
| Aufgeschlossenheit, Offenheit                      | 4,8                           | 5,4% |
| Fähigkeit zu konzeptionellem Denken                | 4,4                           | 4,9% |
| Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit, Genauigkeit          | 4,0                           | 4,8% |
| Zuverlässigkeit                                    | 4,6                           | 4,5% |
| soziale Kompetenz                                  | 3,0                           | 3,2% |
| Kreativität  | 2,6                           | 2,6% |
| Kontaktfreudigkeit                                 | 3,0                           | 2,5% |
| Innovationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft     | 2,6                           | 2,5% |
| Fähigkeit zu analytischem Denken                   | 2,2                           | 2,3% |
| Sicheres Auftreten                                 | 2,4                           | 2,2% |
| Durchsetzungsvermögen                              | 2,0                           | 2,1% |
| Zielstrebigkeit, Zielorientiertheit                | 1,4                           | 1,9% |
| gute Auffassungsgabe                               | 1,2                           | 1,0% |
| kollegiale Zusammenarbeit                          | 0,6                           | 0,9% |
| Verhandlungsgeschick                               | 0,6                           | 0,9% |
| Konzentrationsvermögen                             | 0,6                           | 0,9% |
| Ausdauer   | 0,8                           | 0,7% |
| Schnelligkeit                                      | 0,4                           | 0,5% |
| Kostenbewusstsein, betriebswirtschaftliches Denken | 0,6                           | 0,5% |
| koordinierende Fähigkeiten                         | 0,6                           | 0,4% |
| handwerkliches Geschick                            | 0,2                           | 0,4% |
| Überzeugungskraft                                  | 0,4                           | 0,3% |
| didaktische Fähigkeiten                            | 0,2                           | 0,3% |
| Unterrichtserfahrung                               | 0,2                           | 0,3% |
| Konfliktlösungsfähigkeit                           | 0,2                           | 0,2% |
| Beratungskompetenz                                 | 0,2                           | 0,2% |
| Neugier  | 0,2                           | 0,2% |
| Humor  | 0,2                           | 0,2% |
| strukturiertes Denken                              | 0,2                           | 0,1% |
| Fähigkeit zur Problemlösung                        | 0,2                           | 0,1% |
| Ideenreichtum                                      | 0,2                           | 0,1% |
| Entscheidungsfreudigkeit                           | 0,2                           | 0,1% |
| Unternehmungslust                                  | 0,2                           | 0,1% |