

Möglichkeiten der Nachqualifizierung für Quereinsteiger*innen in Wissenschaftlichen Bibliotheken

Marieke Tödter



b i t verlag

Band 87

Innovationspreis 2023

**Möglichkeiten der Nachqualifizierung für
Quereinsteiger*innen in
wissenschaftlichen Bibliotheken**

Marieke Tödter

Die vorliegende Studie war Marieke Tödters Bachelorarbeit an
der Hochschule Hannover, Fakultät III – Medien, Information und Design

Abteilung Information und Kommunikation im
Studiengang Informationsmanagement (berufsbegleitend)

Erstgutachterin: Dr. Anke Wittich

Zweitgutachter: Prof. Dr. Klaus Gantert

Der Text wurde für die Buchveröffentlichung geringfügig überarbeitet.

2023

b.i.t.verlag gmbh, Wiesbaden

b.i.t.online – Innovativ

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-9824425-4-9

ISBN 978-3-9824425-4-9

ISSN 1615-1577

© b.i.t.verlag gmbh, 2023 Wiesbaden

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des Nachdrucks und der Übersetzung.

Ohne Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, dieses Werk oder Teile daraus in einem fotomechanischen oder sonstigen Reproduktionsverfahren oder unter Verwendung elektronischer Systeme zu verarbeiten, zu vervielfältigen und zu verbreiten.

Printed in Germany

Zu den Preisträgerinnen

Mit dem **b.i.t.-online-Innovationspreis des Jahres 2023** werden die Bachelorarbeiten von drei Absolventinnen der Hochschulen in Hannover und Stuttgart ausgezeichnet:

- **Marieke Tödter: Möglichkeiten der Nachqualifizierung für Quereinsteiger*innen in wissenschaftlichen Bibliotheken.** Hochschule Hannover (Fakultät III – Medien, Information und Design)
- **Verena-Christin Schmidt: Digitale und hybride Lernraumgestaltung in Wissenschaftlichen Bibliotheken.** Hochschule Hannover (Fakultät III – Medien, Information und Design)
- **Meike Kirner: Die Kamera im Marschgepäck.** Hochschule der Medien Stuttgart

Die Autorinnen der beiden Abschlussarbeiten der Hochschule Hannover widmen sich aktuellen Herausforderungen für wissenschaftliche Bibliotheken: der Personalakquise und den Anforderungen an zeitgemäße Lernräume.

Der Fachkräftemangel und der demografische Wandel mit immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter machen es für wissenschaftliche Bibliotheken zunehmend schwer, geeignetes Personal zu finden. Die Probleme werden noch verschärft durch rückläufige Absolventenzahlen der entsprechenden Studiengänge und ein in der Öffentlichkeit veraltetes Berufsbild.

Zudem entstehen neue Handlungsfelder und Dienstleistungen wissenschaftlicher Bibliotheken, sodass nun vermehrt Quereinsteigende eingestellt werden,

die über keine formale bibliotheksaffine Qualifikation in Form eines Berufs- oder Studienabschlusses verfügen.

Für die sehr heterogene Beschäftigtengruppe der Quereinsteigenden auf der bibliothekarischen Ebene (gehobener Dienst) in wissenschaftlichen Bibliotheken stellt **Marieke Tödter** Nachqualifikationsmöglichkeiten vor. Das Spektrum reicht von kürzeren Kursen, einzelnen Studienmodulen bis berufsbegleitenden Studiengängen.

Gestützt auf Experten-Interviews, eine stichprobenartige Online-Umfrage zu absolvierten Weiterbildungsangeboten sowie Anregungen zu Personalrekrutierung und -qualifizierung aus Österreich, Großbritannien und den Niederlanden bespricht Tödter kürzere Grundstudienangebote oder Traineeprogramme für Neuanfänger ohne bibliotheksfachlichen Hintergrund. Sie präsentiert mögliche Optionen für eine systematische Personalentwicklung in wissenschaftlichen Bibliotheken, nicht nur für Quereinsteigende. Kritisch weist sie auf die unzureichende finanzielle und zeitliche Unterstützung der Arbeitgeber bei den oftmals kostspieligen externen Weiterbildungen hin.

*

Die Veränderungen der Hochschullehre mit ihren alternierenden Digital- und Präsenzveranstaltungen stellen neue Anforderungen an den Lernort Bibliothek als physischen Raum. Hierbei spielt auch die soziale Komponente eine entscheidende Rolle.

Von den wissenschaftlichen Bibliotheken werden Angebote und Dienstleistungen zur Unterstützung der Lehre erwartet, eine Lernunterstützung für die neuen didaktischen Formate, z. B. durch die Förderung digitaler Kompetenzen, Makerspaces oder Learning Labs.

In ihrer literaturbasierten Arbeit stellt **Verena-Christin Schmidt** innovative Good-Practice-Beispiele vor: Digital und hybrid gestaltete Lernräume mit interaktiven Whiteboards und Multitouch-Tischen, welche die reale und digitale

Welt verknüpfen, bis zur Virtual Reality. Sie zeigt vielfältige Handlungsmöglichkeiten, zum Teil abgeleitet aus einschlägigen Erfahrungen Öffentlicher Bibliotheken.

Die Weiterentwicklung der klassischen Lernraumsettings erfordere neben der Finanzierung von Räumlichkeiten und technischer Ausstattung auch flächendeckend kompetentes Personal oder geeignete Kooperationen.

*

Die dritte ausgezeichnete Abschlussarbeit widmet sich einem vollkommen anderen Bereich, thematisch einzuordnen in die frei zugängliche Bereitstellung historischen Bildmaterials im digitalen Raum.

Digitalisierte Bilder und Filmaufnahmen aus Archivbeständen bieten der Öffentlichkeit einen einfachen, zeit- und ortsunabhängigen Zugriff auf Zeugnisse kulturellen Erbes. Dabei findet die Geschichte des Nationalsozialismus und der Wehrmacht kontinuierliches Interesse im journalistischen und wissenschaftlichen Kontext, aber auch im Rahmen der Ahnenforschung bei Privatpersonen.

Meike Kirner beleuchtet nach einer Darstellung der Visual History von Wehrmachtsmotiven und des Amateurfilms im „Dritten-Reich“ die Herangehensweise und Herausforderungen bei der Zugänglichmachung speziell von Filmtagebüchern der Wehrmachtssoldaten.

Bei der Auswahl aus den reichhaltig vorhandenen Originalquellen besteht die besondere Herausforderung in der sorgfältigen historischen Einordnung, der Kontextualisierung der visuellen Zeugnisse von Kriegs- und Gewaltdarstellungen, um nicht zur Verharmlosung des Zeitabschnitts und der Ereignisse beizutragen.

Karin Holste-Flinspach

Vorsitzende der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder des BIB

Möglichkeiten der Nachqualifizierung für Quereinsteiger*innen in wissenschaftlichen Bibliotheken

Marieke Tödter

Inhaltsverzeichnis

Zu den Preisträgerinnen	5
Abkürzungsverzeichnis	13
1 Einleitung	15
2 Personalsituation in wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland – Fachkräftemangel, Arbeitsfelder und Berufsbild	21
3 Quereinsteiger*innen in wissenschaftlichen Bibliotheken	27
3.1 Situation und Eingruppierung	27
3.2 Kompetenzen	31
3.3 Umfrage zur Nachqualifizierung von Quereinsteiger*innen und erste Auswertung	34
4 Maßnahmen zur Qualifikation von Quereinsteiger*innen	39
4.1 Personalentwicklung allgemein	39
4.2 Maßnahmen der Personalentwicklung in Deutschland	41
4.2.1 Kategorienauswertung der Umfrage	42
4.2.2 Studium und weitere externe Programme als Nachqualifizierung	44
4.2.3 Maßnahmen der internen Personalentwicklung	50

4.3 Maßnahmen der Personalentwicklung im europäischen Ausland	51
4.3.1 Niederlande	51
4.3.2 Großbritannien	56
4.3.3 Österreich	58
5 Optimierungsansätze für die Personalentwicklung in wissenschaftlichen Bibliotheken	61
6 Fazit und Ausblick	65
Literaturverzeichnis	69

Abkürzungsverzeichnis

BIB	Berufsverband Information Bibliothek
CAS	Certificate of Advanced Studies
DACH	Akronym für Deutschland, Österreich, Schweiz
dbv	Deutscher Bibliotheksverband
ECTS	European Credit Transfer System
EG	Entgeltgruppe
FaMI	Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
FH	Fachhochschule
FSJK	Freiwilliges Soziales Jahr Kultur
FU	Freie Universität
HdM	Hochschule der Medien
HS	Hochschule
HU	Humboldt-Universität
InetBib	Internet in Bibliotheken
KAUB	Kommission für Ausbildung und Berufsbilder
LIS	Library and Information Science
MALIS	Master in Library and Information Science
MARC	Machine-Readable Cataloging
OER	Open Educational Resources
RDA	Resource Description and Access
TH	Technische Hochschule
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
ZBIW	Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung

1 Einleitung

„In Bibliotheken werden zunehmend multiprofessionelle Teams arbeiten, damit sich das Berufsfeld Bibliothek zu einem Arbeitsfeld Bibliothek weiterentwickelt und damit weg entwickelt von der Engführung, dass in Bibliotheken ausschließlich bibliothekarisch Vorgebildete arbeiten.“ (Holste-Flinspach 2020b, S. 202)

Die Diversifizierung, die Holste-Flinspach hier anspricht, bezieht sich erstens auf den Fachkräftemangel in Deutschland (siehe unten) und zweitens auf die zunehmende Breite der Tätigkeiten in wissenschaftlichen Bibliotheken. Veränderte Aufgabenbereiche und neue benötigte Kompetenzen durch die Etablierung von Themen wie Open Access/Open Science, Forschungsdatenmanagement und Medienkompetenz sowie ein verstärkter Bedarf an Personal mit IT-Kenntnissen bestimmen derzeit die Diskussion über Personal an Bibliotheken (zum Beispiel vgl. Söllner 2017). Die Aufgabenfelder und Dienstleistungen wissenschaftlicher Bibliotheken werden immer differenzierter. Daraus entsteht die Frage, ob die derzeitige Situation der bibliothekarischen Aus- und Weiterbildung noch zeitgemäß ist, oder welche Konsequenzen sich aus dem veränderten Personalbedarf ergeben müssen. Denn laut Georgy wird der Weiterbildungsbedarf angesichts der Aufgabenveränderungen steigen (vgl. Georgy 2017, S. 448).

Im deutschen öffentlichen Dienst herrscht angesichts der demographischen Entwicklung¹ ein Fachkräftemangel (vgl. PricewaterhouseCoopers 2018), der auch vor Bibliotheken nicht Halt macht. Er äußert sich vor allem in verlängerten Bewerbungsfristen und erneuten Stellenausschreibungen (siehe Punkt 2). Allerdings ist auch ein negativer Trend bei den Studierendenzahlen der biblio-

1 Die demographische Entwicklung bzw. der demographische Wandel bedeuten in diesem Kontext, dass es immer weniger Menschen in Deutschland gibt, die jünger als 45 sind, und immer mehr, die älter sind. Dies hat für den Arbeitsmarkt zur Folge, dass es immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter gibt (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).

theks- und informationswissenschaftlichen Studiengänge zu erkennen. Gleichzeitig steigen die Bewerber*innenzahlen bei weiterbildenden Studiengängen wie dem Programm Informationsmanagement berufsbegleitend in Hannover stetig². Das Programm kann im Anschluss an eine Ausbildung für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) absolviert werden. Umso bedauerlicher ist die Tatsache, dass im Jahr 2021 aus finanziellen Gründen kein neuer Kurs zur Fernweiterbildung in Potsdam gestartet werden konnte (vgl. Fachhochschule Potsdam 2021). Aus dieser Entwicklung ergeben sich Fragen wie beispielsweise „Wie kann Weiterbildung in Zukunft funktionieren?“ oder „Ist ein Umdenken in der Personalentwicklung von Bibliotheken nötig?“. Die deutsche Bibliothekscommunity befasst sich mittlerweile auf verschiedenen Ebenen mit dem Problem des Fachkräftemangels und des Berufsbildes (siehe Punkt 2).

Eine Gruppe, die besonders in wissenschaftlichen Bibliotheken bei der Personalgewinnung und -bindung bisher kaum beachtet wurde, ist die der Quereinsteiger*innen. Wie groß ihre Zahl ist und unter welche Berufsgruppen sie fallen, ist noch nicht untersucht, aber Fakt ist, dass sie in Bibliotheken tätig sind.³ Während ihres Vortrags beim virtuellen Bibliothekartag 2020 machte Holste-Flinspach im Rahmen der Ergebnispräsentation einer Umfrage der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder (KAUB) des BIB (Berufsverband Information Bibliothek) auf sie aufmerksam. Durch den Fachkräftemangel und das gleichzeitige Aufkommen neuer Handlungsfelder in Bibliotheken und damit einhergehender Veränderungen in Anforderungs- und Stellenprofilen gewinnen Quereinsteiger*innen mit ihren Kompetenzen und Potenzialen an Wichtigkeit. Holste-Flinspach plädiert daher für die „Ermöglichung bibliotheksbezogener berufsbegleitender Nachqualifizierung“ (Holste-Flinspach 2020a, S. 15). Damit

2 Quelle: internes Dokument des Studiengang

3 Es existieren keinerlei Zahlen, jedoch gilt es in Öffentlichen Bibliotheken eher als gängige Praxis, Quereinsteiger*innen einzustellen, zum Beispiel in den Bereichen Verwaltung, Medienpädagogik und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. dazu Holste-Flinspach 2020b).

Quereinsteiger*innen sich erfolgreich in Bibliotheken bewähren können und langfristig dort tätig sein können, bedarf es der Nachqualifizierung.

Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Nachqualifizierung, welche bereits praktiziert werden, gilt es in dieser Studie zu ermitteln. Es wird dabei sowohl interne Personalentwicklung als auch externe Weiterbildung thematisiert. Darüber hinaus wird der Blick auch auf das europäische Ausland gerichtet, um zu erfahren, welche dort praktizierten Konzepte und Vorstellungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen in Deutschland voranbringen können. Fort- und Weiterbildung werden dabei wie folgt differenziert: Fortbildungen sind meist kürzere Veranstaltungen, die zum Ziel haben, die bereits durch Ausbildung und berufliche Praxis erworbenen Kenntnisse zu vertiefen. Bei Fortbildungen können keine Abschlüsse oder Zertifikate erworben werden. Dies ist der Hauptunterschied zur Weiterbildung, denn in Weiterbildungen werden Kenntnisse in neuen Bereichen erworben und nach erfolgreichem Bestehen erhalten die Teilnehmenden beispielsweise ein Zertifikat oder einen Studienabschluss (vgl. Söllner 2015, S. 886f.). Nach der erfolgreichen Weiterbildung kann ein Arbeitgeberwechsel, ein Tätigkeitswechsel und/oder die Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen erfolgen.

Ziel dieser Studie ist es, herauszufinden, welche Wege der Nachqualifizierung es für Quereinsteiger*innen (auf Bibliothekarsebene, sowohl als Tarifbeschäftigte als auch in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt des ehemals sogenannten gehobenen Dienstes) in wissenschaftlichen Bibliotheken gibt, um dort dauerhaft beschäftigt werden zu können oder intern aufzusteigen. Diese Zielgruppe wurde ausgewählt, da sie nicht den wissenschaftlichen Bibliothekar*innen entspricht, die häufig vorher andere Fächer studiert haben, dann aber gezielt über beispielsweise ein Bibliotheksreferendariat in die Bibliothek kommen. Meist weisen die Quereinsteiger*innen auf Bibliothekarsebene auch ein vorheriges Studium auf, gelten aber im Gegensatz zu den wissenschaftlichen Bibliothekar*innen eher als ‚klassische‘ Quereinsteiger*innen. Folglich

soll es auch ein Ziel sein, alternative Wege zu einem vollwertigen Studium aufzuzeigen – wie zum Beispiel den Bachelorstudiengang Informationsmanagement an der Hochschule Hannover, der hauptsächlich für die Qualifizierung von Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste gedacht ist und bei dem es daher nur begrenzte Plätze für Quereinsteiger*innen gibt. Außerdem soll dargestellt werden, welche Studienmodelle oder Maßnahmen der Integration von Quereinsteiger*innen aus dem europäischen Ausland übernommen werden oder in die Personalentwicklung einfließen können.

Die Literatur zum Fachkräftemangel im Bibliotheksbereich wurde bisher noch nicht zahlenmäßig erhoben,⁴ Folgendes ist jedoch bereits erkennbar: Beim Verfolgen der Stellenausschreibungen auf der Online-Stellenbörse OpenBiblioJobs fällt auf, dass Stellen oft erneut ausgeschrieben werden oder die Bewerbungsfrist, gerade bei befristeten Stellen, verlängert wird. Einige Publikationen aus den letzten Jahren, vor allem initiiert durch die Fachverbände und die seit 2017 bestehende AG Personalgewinnung, haben bereits den Fachkräftemangel und den Umgang mit ihm zum Thema, insbesondere was ein aktuelles Berufsbild betrifft (siehe Kapitel 2). Explizite Literatur zu Quereinsteiger*innen in Bibliotheken ist noch nicht verfügbar. Das Thema wird in einigen Beiträgen der letzten Jahre zu Fachkräftemangel und Personalentwicklung angerissen, bis auf wenige Ausnahmen wie auf dem virtuellen Bibliothekartag 2020 (vgl. Holste-Flinspach 2020a und 2020b) jedoch meist nicht weiter ausgeführt. Es ist allerdings davon auszugehen, dass das Thema aufgrund der genannten Um-

4 Was konkrete Zahlen betrifft, ist eine Abfrage bei den Berufsverbänden nach Zahlen und Daten sowohl zum Fachkräftemangel im Bibliothekswesen als auch zu Quereinsteiger*innen ohne Erfolg geblieben, es wurden lediglich Hinweise auf andere Abschlussarbeiten gegeben. Außerdem hat Banscheraus in seinem Vortrag beim Bibliothekartag 2021 zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulbibliotheken deutlich gemacht, dass die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Vollzeitäquivalenzen) insgesamt rückläufig ist – nach einem Anstieg zwischen 2005 und 2011 gibt es seitdem einen deutlichen Rückgang. Hier konnte aber nicht abschließend geklärt werden, ob dies an der gleichzeitigen Zunahme von Teilzeitstellen, an der fortschreitenden Digitalisierung, an der zurzeit häufig auftretenden Zusammenlegung von Bibliotheken oder tatsächlich am Fachkräftemangel liegt (vgl. Banscheraus 2021).

stände des Fachkräftemangels und der Aufgabenverschiebungen in Zukunft verstärkt diskutiert wird.

Die Studie verfolgt keine konkrete empirische Methode, sondern es werden Informationen auf unterschiedliche Art und Weise eingeholt: mithilfe einer Online-Umfrage im deutschsprachigen Raum, die in Punkt 3.3 erläutert wird, außerdem durch Recherche und Mailkontakt zu Expert*innen. Die gewonnenen Informationen aus der Umfrage und dem Mailkontakt werden zum Großteil anonymisiert dargestellt, je nach Wunsch der jeweiligen Ansprechpersonen.

Im zweiten Kapitel wird die Personalsituation in wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland hinsichtlich des Fachkräftemangels, der sich ändernden und diversifizierenden Arbeitsfelder und des veralteten Berufsbilds analysiert. Im dritten Kapitel geht es konkret um Quereinsteiger*innen: Ihre Situation in wissenschaftlichen Bibliotheken sowie ihre Eingruppierung wird erläutert und im Anschluss auf die Kompetenzen eingegangen, die sie dank ihres vorherigen Studiums mitbringen. Es schließt sich die Erläuterung der Umfrage und eine erste Kategorienauswertung an. Kapitel vier besteht aus den Maßnahmen, um Quereinsteiger*innen nachzuqualifizieren, sowohl in Deutschland als auch im untersuchten Ausland, darunter die Niederlande, Großbritannien und Österreich. Zuvor wird Personalentwicklung allgemein definiert. Um die Maßnahmen in Deutschland zu strukturieren, wird anhand des zweiten Teils der Kategorienauswertung, Studium und weiteren externen Angeboten sowie Maßnahmen der internen Personalentwicklung differenziert. Im Anschluss werden in Kapitel 5 Optimierungsansätze für die Personalentwicklung in Deutschland vorgestellt und in Kapitel 6 ein Resümee gezogen.

2 Personalsituation in wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland – Fachkräftemangel, Arbeitsfelder und Berufsbild

Zwei Faktoren erschweren es zurzeit wissenschaftlichen Bibliotheken, geeignetes Personal zu finden. Der erste Faktor ist der demographische Wandel, der darin besteht, dass trotz Bevölkerungszuwachs durch Migration die jüngeren Generationen anteilmäßig an der Gesamtbevölkerung immer weniger werden und somit die geburtenstarken Jahrgänge aus der Babyboomer-Zeit (1945-1965 geborene, vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2020) einen hohen Anteil der arbeitenden Bevölkerung ausmachen. Mit der zurzeit nach und nach erfolgenden Pensionierung und Verrentung dieser Kohorte entsteht eine Personallücke, die nicht durch nachkommende Fachkräfte gefüllt werden kann. Dazu wird der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 bereits um 3,9 Millionen Menschen sinken (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2021). Dieser demographische Wandel begünstigt den Fachkräftemangel, der in Deutschland zwar noch nicht flächendeckend und auch nicht in jeder Branche zu finden ist, sich jedoch ausweitet und auch im öffentlichen Dienst Einzug hält (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2021; vgl. PricewaterhouseCoopers 2018). Als zweiter Faktor, der die Personalfindung in wissenschaftlichen Bibliotheken bzw. generell in Bibliotheken erschwert, gilt das in der Öffentlichkeit verbreitete veraltete Berufsbild, auf das im späteren Verlauf eingegangen wird. Diese beiden Faktoren sind miteinander verbunden und führen unter anderem dazu, dass Teilzeitstellen, befristete Stellen, Stellen in ländlich geprägten Gebieten sowie Stellen in unteren Entgeltgruppen immer schwieriger zu besetzen sind (vgl. Holste-Flinspach 2020b, S. 200).

Ein Problem bei der Stellenbesetzung stellt auch dar, dass Arbeitgeber nicht oder kaum von ihren Vorstellungen von „perfekten“ Bewerber*innen bzw. Arbeitnehmer*innen abrücken (wollen) (vgl. Knecht 2016, S. 13).

Die dürftige Bewerberlage drückt sich auch darin aus, dass es erstens immer weniger Absolvent*innen bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Studiengänge gibt. Neher, Schade und Schmunk schreiben dazu, dass zwar ungefähr 1250 Studierende im vergangenen Wintersemester 2020/21 ein Bachelorstudium im LIS-Bereich (Library and Information Science) aufgenommen hätten, jedoch bei einer typischen Abbrecherquote von ungefähr 30 % daraus 750 bis 800 Absolvent*innen hervorgehen sowie ein paar hundert Masterabsolvent*innen. Diese können „den derzeitigen Stellenbedarf in Bibliotheken und Informationseinrichtungen nicht ansatzweise decken, was zwar einerseits für die Absolvent/-innen größere Auswahlmöglichkeiten, andererseits für die Einrichtungen grundlegend eine strukturelle Problematik darstellt“ (Neher/Schade/Schmunk 2021, S. 57). Als Problem kommt zweitens hinzu, dass Bibliotheken nicht die einzigen potenziellen Arbeitgeber dieser Absolvent*innen sind, sondern diese mittlerweile durch den breit gefächerten inhaltlichen Studienschwerpunkt eine größere Auswahl an Berufsmöglichkeiten haben und es sie häufig nach dem Studium in Branchen der Privatwirtschaft zieht, zum Beispiel in die Bereiche PR, Marketing und Webentwicklung (vgl. ebd., S. 58; vgl. Söllner 2017, S. 862). So ergibt sich aus der Absolvierendenstudie von Bertram aus dem Jahr 2017, dass lediglich 24,3 % der Absolvent*innen des Informationsmanagement-Studiums an der Hochschule Hannover in einer Bibliothek arbeiten, davon 20,5 % in einer wissenschaftlichen (vgl. Bertram 2017, S. 54). Aus dieser Studie geht auch hervor, dass Absolvent*innen, die in wissenschaftlichen Bibliotheken arbeiten, den Informatik-Schwerpunkt im Studium eher gemieden haben, was angesichts des hohen Personalbedarfs an Systembibliothekar*innen und ähnlichen Berufen ein weiteres Problem darstellt (vgl. ebd., S. 55). Laut Neher, Schade und Schmunk müssen sich sowohl Hochschulen, die LIS-Studiengänge anbieten, als auch Bibliotheken dieser verstärkten Wettbewerbssituation bewusst werden und Konsequenzen daraus ziehen, wie zum Beispiel verstärktes Marketing der Studiengänge (vgl. Neher/Schade/Schmunk 2021, S. 63).

Der Fachkräftemangel und die Verschiebung und Diversifizierung von Tätigkeiten prägen die derzeitige Personalsituation in deutschen wissenschaftlichen Bibliotheken. In dieser Studie untersucht Marieke Tödter die Gruppe der Quereinsteiger*innen auf der Ebene des gehobenen Dienstes. Anhand einer Umfrage, Recherche und Mailkontakt werden Möglichkeiten der Nachqualifizierung dieser heterogenen Zielgruppe eruiert. Dies betrifft sowohl die externe Personalentwicklung beziehungsweise Weiterbildung (Studiengänge und Zertifikatsprogramme) als auch die interne Personalentwicklung durch die Arbeitgeber. Durch die Perspektive auf die Personalentwicklungsmaßnahmen der Länder Niederlande, Großbritannien und Österreich werden Optimierungsmöglichkeiten für die Personalentwicklung in Deutschland aufgezeigt.

Marieke Tödter hat Kulturanthropologie und Französisch im Bachelor und Kulturwissenschaften im Master studiert. Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft in einer Bibliothek weckte ihr Interesse am Bibliothekswesen, weshalb sie später als Quereinsteigerin in den Bibliotheksbereich eingestiegen ist. Mit dem Studienprogramm Informationsmanagement berufsbegleitend der Hochschule Hannover hat sie sich nachqualifiziert. Sie arbeitet in der Bibliothek des Medien- und Informationszentrums der Leuphana Universität Lüneburg.