

Analysieren, Prozessieren, Kommunizieren

Neue Qualifikationen und Tätigkeitsprofile für Bibliotheken im Zuge der Open-Access-Transformation

Henriette Rösch

Einleitung: Der Praxisleitfaden „Open Access ermöglichen“

Im Februar dieses Jahres wurde durch ein Kollektiv an Autorinnen und Autoren der Praxisleitfaden „Open Access ermöglichen“¹ veröffentlicht. Der Leitfaden versteht sich als Arbeitshilfe von Praktikerinnen/Praktiker für Praktikerinnen/Praktiker in wissenschaftlichen Bibliotheken, die im Zuge der Open-Access-Transformation organisatorische und strategische Anpassungen vornehmen müssen.

Die ersten Überlegungen für diesen Praxisleitfaden entstanden bereits vor etwa drei Jahren, zu einem Zeitpunkt, als vor allem mit dem ersten DEAL-Vertrag die Open-Access-Transformation mit einer gewissen Wucht in die Erwerbungsarbeit eindrang, ohne dass die meisten Bibliotheken ausreichend auf diese Veränderungen vorbereitet waren². Zum Thema Open-Access-Transformation gab es damals zwar eine Reihe an Strategie- und Positionspapieren³, eine umfassendere handlungspraktische Unterstützung aber fehlte.

Kai Geschuhn und ich haben daher begonnen, diese Lücke zu schließen, indem wir das bereits an vielen Stellen vorhandene Wissen zum Thema zusammengeführt und mit konkreten Maßnahmen und Umsetzungsschritten verbunden haben. Seine endgültige Gestalt angenommen hat der Praxisleitfaden, als wir aus dem Kreis der Referentinnen und Referenten der DEAL-Praxis-Webinare⁴ weitere Expertinnen und Experten⁵ gewinnen konnten, welche die beschriebenen Maßnahmen nicht nur mit Praxisbeispielen aus ihren Einrichtungen untermauerten, sondern ihre Erfahrungen und Perspektiven in den Praxisleitfaden mit einbrachten.

Abstract

Der Praxisleitfaden „Open Access ermöglichen“ gibt handlungspraktische Unterstützung für die Umsetzung der Open-Access-Transformation. Die dort beschriebenen Aufgaben, die mit der Open-Access-Transformation einhergehen, benötigen auch neue Qualifikationen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit der Open-Access-Transformation sind somit nicht nur Herausforderungen für Finanzierung und Verteilung verbunden, sondern insbesondere die publikationskostenbasierten Vertragsmodelle erfordern eine Reihe neuer Kompetenzen in der praktischen Erwerbungsarbeit. Daher ist die gezielte Personalentwicklung eine wichtige Säule in der Gestaltung der Open-Access-Transformation. Der Beitrag beschreibt sowohl die neuen Tätigkeitsprofile als auch die notwendigen Veränderungen in den klassischen Aufgabenbereichen der Erwerbung.

The practical guide „Enabling Open Access“ („Open Access ermöglichen“) provides practical support for the implementation of the Open Access transformation. The tasks described there, which go hand in hand with the Open Access transformation, also require new qualifications from the employees. The Open Access transformation is not only associated with challenges for financing and distribution, but in particular the contract models based on publication costs require a range of new qualifications and skills in practical acquisition work. Therefore, personnel development is also an important milestone in the process of the Open Access transformation. The article describes both the new job profiles and the necessary changes in the classic areas of acquisition.

Am Ende ist ein umfangreicher Leitfaden entstanden, der schwerpunktmäßig die Hintergründe und praktischen Auswirkungen publikationskostenbasierter Open-Access-Modelle beschreibt und konkrete Handlungsschritte aufzeigt. Unser Wunsch ist es, dass der Praxisleitfaden Anregungen gibt, wo und wie Verän-

1 Geschuhn, Kai/ Rösch, Henriette u.a.: Open Access ermöglichen. Open-Access-Transformation und Erwerbung in wissenschaftlichen Bibliotheken – ein Leitfaden. 2022, DOI 10.5281/zenodo.6090208

2 Siehe dazu auch: Rösch, Henriette: „Open Access als Zumutung für die Erwerbung? Auswirkungen der Open-Access-Transformation auf die Erwerbungs- und Bestandspolitik der Bibliotheken“. In: b.i.t. online 22 (2019) S. 213-216.

3 Etwa: Deutscher Bibliotheksverband (2018): Wissenschaftliche Bibliotheken 2025. Beschlossen von der Sektion 4 „Wissenschaftliche Universalsbibliotheken“ im Deutschen Bibliotheksverband e.V. (dbv) im Januar 2018. https://www.bibliotheksverband.de/fileadmin/user_upload/Sektionen/sektion4/Publikationen/WB2025_Endfassung_endg.pdf [10.05.2022]

4 DEAL Praxis-Workshop: „Erwerbung neu denken“. <https://deal-operations.de/aktuelles/erwerbung-neu-denken-nachlese-deal-praxis-workshop> [10.05.2022]

5 Irene Barbers (Zentralbibliothek des Forschungszentrum Jülich), Karolin Bove (Sächsische Landesbibliothek – Staats- und Universitätsbibliothek Dresden), Tobias Pohlmann (Universitätsbibliothek Kassel – Landesbibliothek und Murhardsche Bibliothek der Stadt Kassel), Lea Satzinger (Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek Jena)

derungsprozesse konkret angegangen werden können. Daneben soll er gerade auch für kleinere Einrichtungen, die nicht täglich intensiv mit dem Thema zu tun haben, eine kompakte Informationsquelle darstellen, in der man z.B. nachschauen kann, was es etwa mit dem Subscribe-to-Open-Modell auf sich hat, oder wo Daten zu Open-Access-Publikationen der eigenen Einrichtung zu finden sind.

Der Bedarf für Fort- und Weiterbildung in den Erwerbungsabteilungen

In den vergangenen Jahren ist die Open-Access-Transformation mit hoher Dynamik fortgeschritten, neben den DEAL-Verträgen sind zahlreiche weitere Transformationsverträge mit großen und mittleren Verlagen aktiv, und auf dem Publikationsmarkt finden sich eine Vielzahl von Finanzierungsmodellen für Open-Access-Zeitschriften und -Bücher. Open Access ist aus der Erwerbung nicht mehr wegzudenken und der große Bedarf für Fortbildung und Wissenstransfer der Erwerbungsverantwortlichen in diesem Themenfeld wurde erkannt. So gab es in den zurückliegenden beiden Jahren eine erfreuliche Vielzahl an Fortbildungs- und Informationsangeboten, die sich mit verschiedenen Aspekten der Umsetzung der Open-Access-Transformation in der Erwerbung beschäftigen haben. Die stabil hohe Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der in der Regel online stattfindenden Veranstaltungen zeigt, wie hoch das Interesse ist – sei es von Erwerbungsverantwortlichen, Bibliothekarinnen/Bibliothekaren im Bereich der Erwerbung oder Fachreferentinnen/-referenten und an Universitätsbibliotheken.

So wichtig und sinnvoll diese Fortbildungsmöglichkeiten und Workshops sind, so ersetzen sie keine strategische und langfristige Personalplanung. Denn wenn derzeit über die Herausforderungen der Open-Access-Transformation diskutiert wird, steht häufig die Frage der Finanzierung im Vordergrund – Mehrbedarfe, (Um)Verteilung oder Schaffung von Informationsbudgets. Eine aber aus meiner Sicht nicht minder große Aufgabe ist die Untersetzung der mit der Transformation verbundenen neuen Anforderungen an Bibliotheken mit gut ausgebildetem Personal.

Neben dem notwendigen Wissensaufwuchs und Erfahrungsaustausch bei Erwerbungsverantwortlichen, der mit den vorhandenen Fortbildungsstrukturen sicher zu einem großen Teil gewährleistet werden kann, erfordert die Open-Access-Transformation auch den Einzug neuer Berufsbilder und Tätigkeitsprofile in die

Erwerbung, der nur mit gezieltem Personalumbau und systematischer Weiterbildung einzelner Kolleginnen und Kollegen für neue Tätigkeiten umgesetzt werden kann.

Neue Aufgabenprofile in der Erwerbungsarbeit

Um das Spektrum neuer Tätigkeitsfelder zu illustrieren, sind im Folgenden idealtypische Berufungsbilder und Anforderungsprofile skizziert, die im Zuge der Open-Access-Transformation im Bereich der Erwerbung benötigt werden.

Einige davon sind sinnvollerweise miteinander oder mit anderen Aufgaben kombinierbar, andere vermutlich nicht in allen Einrichtungstypen notwendig⁶.

Publikationsdatenmanagerinnen und -manager

Publikationskostenbasierte Vertragsmodelle wie die DEAL-Verträge und der Aufwuchs im Bereich des Gold Open-Access-Publizierens erfordern ein systematisches Kostenmonitoring und Prognosen auf Grundlage von einrichtungsspezifischen Publikationsdatenanalysen.

Publikationsdatenmanagerinnen/-manager kennen sich aus mit Quellen, aus denen Publikations- und Kostendaten für die Einrichtung zu beziehen sind, wissen um deren jeweilige Defizite und können verschiedene Datenquellen kombinieren. Sie können ihre Methodik dokumentieren und Ergebnisse visualisieren. *Publikationsdatenmanagerinnen/-manager* können Daten nach differenzierten Gesichtspunkten auswerten und Parameter entwickeln und anpassen. *Publikationsdatenmanagerinnen/-manager* lieben Zahlen, können souverän mit großen Datenmengen umgehen, zaubern mit Excel, kennen aber auch andere Werkzeuge und Datenformate.

Koordinatorinnen/Koordinatoren für die Publikationserfassung

Eine weitere wichtige Quelle für Publikationsdaten kann das Forschungsinformationssystem der Einrichtung oder die Hochschulbibliografie/Publikationserfassung sein. Liegt die Aufgabe der Publikationserfassung bzw. der Hochschulbibliografie bei der Bibliothek, braucht es neben deren technischer Betreuung eine weitere verantwortliche Person mit einer stärker inhaltlich-konzeptionellen Perspektive. Diese steht in Kontakt mit der Einrichtungsleitung bezüglich der Anforderungen und Verfahren der Publikationsmeldungen und koordiniert die Bearbeitung und

⁶ Für die meisten der Aufgabenprofile habe ich bewusst die Bezeichnung „Managerin“ – etwa in Abgrenzung zur „Bearbeiterin“ – gewählt. Hintergrund dieser Begriffswahl ist die Komplexität der Aufgaben, die Notwendigkeit zum selbständigen und lösungsorientierten Arbeiten – häufig auch verbunden mit einem großen Kommunikationsanteil mit einer Vielzahl externer Akteurinnen/Akteure – und einem relativ geringen Anteil an Routinetätigkeiten.

Qualitätssicherung der gemeldeten oder importierten Publikationsdaten.

Diese *Koordinatorinnen/Koordinatoren* kennen sich aus mit Datenformaten, Schnittstellen und Datenaustauschprozessen, sie kennen die gängigen Identifikatoren für Personen, Publikationen und Institutionen und wissen um die Relevanz von normierter Datenerfassung. Im besten Fall können sie Datensets für spezifische Anfragen auswerten und aufbereiten.

Publikationsfondsmanagerinnen/-manager

Viele Einrichtungen finanzieren die wachsende Zahl der Gold Open-Access-Publikationen (Artikel und z.T. Monografien) über das Instrument eines Publikationsfonds, der einer Antragslogik folgt, die inhaltliche und formale Kriterien der Finanzierung umfasst.

Publikationsfondsmanagerinnen/-manager administrieren die Fonds und übernehmen die Antragsverwaltung und -dokumentation. Sie binden Mittel, haben die Budgets im Blick, kümmern sich um die Rechnungsbearbeitung und organisieren etwaige anteilige Kostenübernahmen der Autorinnen und Autoren (etwa bei Preisobergrenzen oder teilweiser Drittmittelförderung).

Publikationsfondsmanagerinnen/-manager prüfen auch die Kriterien der Finanzierung und halten hier gegebenenfalls Rücksprache mit den Autorinnen und Autoren. Sie sind vertraut mit den Prozessen von der Einreichung bis zu Veröffentlichung und erkennen unseriöse Verlagspraktiken. *Publikationsfondsmanagerinnen/-manager* kommunizieren angemessen auch in englischer Sprache mit Verlagen und Autorinnen/Autoren, wenn Rückfragen im Einreichungsprozess oder der Rechnungsbearbeitung auftauchen. Sie sind zudem für die jährliche Meldung der Daten an OpenAPC⁷ zuständig.

Managerinnen/Manager für Transformationsverträge

Das Angebot an Transformationsverträgen wächst und damit auch die Zahl unterschiedlicher Berechnungsmodelle und Authentifizierungs- bzw. Verifizierungsverfahren. *Managerinnen/Manager* für Transformationsverträge sind vertraut mit den laufenden Transformationsverträgen der Einrichtung und deren Berechnungslogik. Vor allem aber kennen sie die Authentifizierungs- und Verifizierungsverfahren der Verlage und sind versiert im Umgang mit deren Dashboards. *Managerinnen/Manager* für Transformationsverträge haben alle laufenden Transformationsverträge im Blick, prüfen die Authentifizierung und



Foto: <https://unsplash.com/photos/BIKBaiFdNgA>

Rechnungsstellung, und gemeinsam mit der Publikationsdatenmanagerin prüfen und bewerten sie neue Angebote von Transformationsverträgen. Sie stehen mit der Webredaktion und Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung in Kontakt, um über neue Verträge und Änderungen zu informieren.

Transformationsmanagerinnen/-manager haben einen Überblick über die Entwicklungen der Verlagslandschaft bei Zeitschriften und können verschiedene Berechnungsmodelle vergleichen. Sie haben guten Kontakt zu den Ansprechpersonen bei den Verlagen, wissen, wen sie in ihren Einrichtungsverwaltungen fragen müssen, ist die Affiliation einer Autorin strittig, und auch sie können angemessen mit den Autorinnen und Autoren kommunizieren.

Informationsbudgetmanagerinnen/-manager

Von all den neuen Aufgabenfeldern sind diejenigen, die sich im Zusammenhang mit der Schaffung eines Informationsbudgets⁸ ergeben jene, deren genaues Tätigkeitsprofil noch am wenigsten umrissen ist. Gründe dafür sind, dass die Entwicklungen zum einen vielerorts erst beginnen und zum anderen sich die organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen für die Einrichtung von Informationsbudgets zwischen den Häusern häufig erheblich unterscheiden. So kann es entweder die Aufgabe von *Informationsbudgetmanagerinnen/-managern* sein, alle, auch dezentral anfallenden publikationsbezogenen Kosten, in der Bibliothek zu buchen und dabei differenziert nach Kostenarten zu erfassen. Oder aber die Aufgabe ist es, aus verschiedenen Systemen der Ein-

⁷ <https://openapc.net/>

⁸ Pampel, Heinz: "From library budget to information budget: fostering transparency in the transformation towards open access." In: *Insights*, 35, 8 (2022). DOI:doi.org/10.1629/uksg.576

richtung – z.B. Buchungssystem, Drittmittelverwaltungssystem, Forschungsinformationssystem – die Informationen „einzusammeln“ und strukturiert zusammenzuführen, um überhaupt einen differenzierten Überblick über dezentrale publikationsbezogene Kosten an den Einrichtungen zu erhalten.

Je nach Ausgangsbedingungen sind *Informationsbudgetmanagerinnen/-manager* also entweder versierte und mit Publikationskulturen vertraute Finanzsachbearbeiterinnen/-sachbearbeiter, oder aber Personen, die verschiedene Verwaltungs- und Erfassungsprozesse verstehen, Daten interpretieren und zusammenführen können.

Liest man diese Anforderungsprofile quer, wird schnell sichtbar, dass sie kaum auf den klassischen Kompetenzen im Bereich der bibliothekarischen Er-

werbungsarbeit im Fachreferat getrennt werden. *Fachreferentinnen/-referenten* kennen die verschiedenen gängigen Open-Access-Modelle und sind bewertungs- und auskunftsfähig gegenüber ihren Fachbereichen.

Neben den Rezeptionskulturen kennen sie sich auch mit den Publikationskulturen ihrer Fachbereiche aus und bringen deren Anforderungen in die Entwicklung von Publikationsdienstleistungen ein. Bei Spezialfragen stellen sie den Kontakt zum Open-Access-Büro her, andersherum geben sie disziplinspezifische Informationen zu Open Access in ihre Fachbereiche weiter.

Daneben sind sie dafür zuständig, Open-Access-Quellen für den Bibliothekskatalog zu identifizieren, zu prüfen und gegebenenfalls den Nachweis im Katalog zu initiieren, da auch der qualifizierte Nachweis von einrichtungsrelevanten Open-Access-Inhalten Teil der Bestandsentwicklung sein sollte.⁹

Open-Access-Beauftragte

Open-Access-Beauftragte oder -Referentinnen/-Referenten gibt es an den meisten Einrichtungen seit rund zehn Jahren. Auch sie kann man also inzwischen zum klassischen Personal einer Bibliothek zählen. Ihr Aufgabenfeld verändert sich insofern, dass sie weniger Einzelkämpfer in Sachen Open Access sind, sondern zu Maklerinnen/Maklern und Multiplikatorinnen/Multiplikatoren werden und stark in die Entscheidungsprozesse der Erwerbung eingebunden sind.

Sie sind vernetzt in der Open-Access-Community und kennen die aktuellen nationalen und internationalen Diskussionen – tragen diese aber in die Breite und entwickeln und schärfen das Open-Access-Dienstleistungsangebot gemeinsam mit Fachkolleginnen/-kollegen. Die Erwerbungsleitung unterstützen sie mit ihrer Expertise, informieren sie über neue Entwicklungen und unterstützen beim Stellen von Drittmittelanträgen und Strategieentwicklung.

Erwerbungsleiterinnen/-leiter

Für die Erwerbungsverantwortlichen der Bibliotheken gilt wie für das Fachreferat: auch sie stecken tief im Thema und können sich nicht mehr nur auf ihre Open-Access-Beauftragten verlassen. Sie sind zuständig für die Umsetzung und Integration von Open Access auf verschiedenen Ebenen: Erwerbungsstrategie, Erwerbungsrichtlinien, Entscheidungsprozesse, Personalentwicklung und Geschäftsgänge. Sie können Transformationsverträge bewerten und

„Die Open-Access-Transformation verändert bibliothekarische Berufsbilder noch einmal radikal, differenziert diese aus und schafft weitere neue Aufgabenfelder“

werbungsarbeit aufsetzen. Es werden weder RDA-Kenntnisse benötigt, noch folgen die Abläufe einer Erwerbungslogik von Vorakzession, Bestellung, Katalogisierung, Erschließung und Inventarisierung. Auch die traditionellen bibliothekarischen Werkzeuge wie das Bibliotheksmanagementsystem oder der Verbund spielen kaum eine Rolle.

Die Herausforderungen bestehen hier also zum einen darin, vorhandenes Personal weiterzubilden, und zum anderen darin, geeignetes neues Personal zu finden.

Veränderungen in bestehenden Aufgabenfeldern der Erwerbung

Neben der Integration der neuen Tätigkeitsprofile in die Erwerbungsarbeit erfordert die Open-Access-Transformation auch Anpassungsprozesse in den eher klassischen Tätigkeitsfeldern. Hier kommen jeweils einzelne neue Aspekte im Tätigkeitsspektrum hinzu und Schwerpunkte verschieben sich. Nachfolgend sind auch diese veränderten Berufsprofile idealtypisch umrissen.

Fachreferentinnen/-referenten

Waren in Universitätsbibliotheken lange die Open-Access-Büros die Orte, in denen die Open-Access-Aktivitäten einer Einrichtung relativ isoliert bearbeitet wurden, kann Open Access mittlerweile nicht mehr

⁹ Rösch, Henriette: Der *finc*-Suchmaschinenindex als strategisches Instrument der Bestandsentwicklung. 2019 URN: urn:nbn:de:0290-opus4-163113

Verhandlungen mit Anbietern führen¹⁰. Hierfür arbeiten sie eng mit den Datenexpertinnen/-experten und Fachreferentinnen/-referenten zusammen.

Sie sind verantwortlich für Drittmittelanträge, für die Kostenprognosen und Konzepte.

Gemeinsam mit der Bibliotheksleitung sind sie für die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie mit der Einrichtungsleitung, den Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern und den Unterhaltsträgern zuständig, um alle beteiligten Akteure in die Veränderungsprozesse einzubeziehen.

Um zudem die neuen Anforderungen eines Informationsbudgets umsetzen zu können¹¹, befassen sie sich mit den Strukturen und Prozessen ihrer Einrichtung in der Drittmittelakquise und -verwaltung, dem Forschungsinformationssystem sowie den Buchungsabläufen dezentral finanzierter Publikationskosten. *Erwerbungsleiterinnen/-leiter* sind gut vernetzt mit dem für Forschung zuständigen Leitungspersonal der Einrichtung und der Fachbereiche sowie mit der Finanz- und Drittmittelverwaltung.

„So wichtig und sinnvoll Fortbildungsmöglichkeiten und Workshops sind, sie ersetzen keine strategische und langfristige Personalplanung.“

Erwerbungsbibliothekarinnen/-bibliothekare

Das Thema Open Access berührt an den Rändern auch eher printbezogene Arbeitsbereiche in Erwerbungsabteilungen: sei es, dass der Bezug von Printzeitschriften eingestellt wird, weil diese frei online verfügbar sind, oder in der Vorakzession systematisch geprüft wird, ob es für gewünschte Printbücher Open-Access-Ausgaben gibt, oder Arbeitsanteile in die Katalogisierung auf das hauseigene Repositorium fließen.

Dafür verfügen *Erwerbungsbibliothekarinnen/-bibliothekare* über Basiswissen im Bereich Open Access und kennen gängige Open-Access-Nachweisinstrumente.

Die hier aufgeführten Bedarfe im Kompetenzaufbau lassen sich überwiegend über Fortbildungsangebote und Workshops oder hausinternen Wissenstransfer organisieren. Das bedeutet aber nicht, dass man diesen Kompetenzaufbau nicht systematisch verfolgt und als Teil der Personalentwicklung versteht. Zudem sollte auch bei Ausschreibungen eher traditioneller Stellen im Erwerbungsbereich immer geprüft werden,

inwiefern Open Access bei der Stellenbeschreibung eine Rolle spielt oder künftig spielen könnte.

Arbeitsteilung als Konsequenz wachsender Differenzierung

Die hier in diesem Beitrag begonnene Darstellung von Tätigkeitsprofilen und neuen Qualifikationen für den Erwerbungsbereich wissenschaftlicher Bibliotheken ist sicherlich nicht vollständig und wird vermutlich in zwei oder drei Jahren schon altbacken anmuten. Auch fehlen hier alle Aufgabenprofile, die in den Zusammenhang der Publikationsdienste und Publikationsberatung gehören – die Listung wäre für diesen Bereich ähnlich umfangreich.

Deutlich aber ist hoffentlich geworden, wie einschneidend die Open-Access-Transformation für die Abläufe und damit verbundenen Aufgaben der erwerbungsbibliothekarischen Arbeit sind. Open Access ist längst keine Aufgabe mehr, der sich einsam einzelne Spezialistinnen und Spezialisten in den Häusern widmen, sondern ragt in viele Tätigkeitsfelder und evoziert eine ganze Reihe neuer Aufgabenprofile, die mitunter schwer mit dem traditionellen Bild bibliothekarischer Tätigkeiten in Einklang zu bringen sind.

Die Umsetzung der Open-Access-Transformation geht mit einer weiteren Ausdifferenzierung und Spezialisierung bibliothekarischer Arbeitsfelder einher. Für größere Häuser ist damit die Herausforderung verbunden, trotz dieser Differenzierung funktionierende und funktionale Teamstrukturen sowie stabile Vertretungskonstellationen zu schaffen.

Für kleine und mittlere Bibliotheken aber bedeutet die Spezialisierung eine ungemein große Hürde, da mit einem kleinen Personalstamm bereits jetzt eine Vielzahl von Aufgaben abzudecken sind und dafür eher Universalistinnen/Universalisten als Spezialistinnen/Spezialisten gefragt sind.

Doch auch für größere Einrichtungen ist es nicht einfach, diese neuen Aufgabenfelder mit dem bestehenden Personalstamm gut abzudecken.

Neben einem gut geplanten Personalumbau sehe ich Lösungen dafür auf drei Ebenen:

- (1) Im Kontext der Finanzierung des Mehrbedarfs gerade publikationsstarker Einrichtungen wird zu Recht darauf verwiesen, dass diese Ausgaben

10 Arbeitskreis Forum 13+: „Forum 13+-Spektrum zur Bewertung von Open Access-Transformationsverträgen und Verlagsangeboten. Stand Oktober 2021. 2022 DOI: doi.org/10.3249/ugoepubl-12

11 Pampel, Heinz: Auf dem Weg zum Informationsbudget: zur Notwendigkeit von Monitoringverfahren für wissenschaftliche Publikationen und deren Kosten. 2019 <https://doi.org/10.2312/os.helmholtz.006>;

- für Publikationen auch Forschungsausgaben sind und so behandelt werden müssen¹². In dieser Logik müssen auch die Einrichtungsleitung und hier insbesondere die für die Forschung zuständigen Verantwortlichen sensibilisiert werden, dass diese forschungsunterstützenden Dienstleistungen, zu denen auch die erwerbungspraktische Umsetzung der Open-Access-Transformation gehört, zusätzliche Aufgaben für die Bibliotheken bedeuten und personell unteretzt werden müssen und dafür gegebenenfalls zumindest für eine Überbrückungsphase auch zusätzliches Personal bereit gestellt werden muss.
- (2) Für kleinere und mittlere Einrichtungen mit einem jährlichen Publikationsaufkommen im zwei- oder unterem dreistelligen Bereich ist allein vom Arbeitsaufkommen im Bereich der publikationskostenbasierten Verträge eine Ausdifferenzierung wie oben beschrieben wenig sinnvoll. Trotzdem braucht es für die genannten Aufgabenfelder Kompetenzen. In diesen Fällen scheint mir eine enge Kooperation und verbindliche Arbeitsteilung zwischen Einrichtungen etwa einer Region ein praktikabler Weg zu sein.
- (3) Bibliotheken von Einrichtungen, die kaum publizieren, z.B. Musikhochschulen, benötigen nur sehr punktuell die beschriebenen Kompetenzen und können diese mit ihrer schmalen Personaldecke auch nicht abdecken. Hier sehe ich die Landesbibliotheken oder die großen Universitätsbibliotheken mit dem entsprechenden spezialisierten Personal in der Verantwortung, diese Bibliotheken im Bedarfsfall zu unterstützen – sei es durch Beratung oder der Bereitstellung und Aufbereitung von Publikationsdaten.

Fazit

Oft lese ich in den Motivationsschreiben von Bewerberinnen und Bewerbern für ausgeschriebene Stellen

an der UB Leipzig Sätze wie: „*Schon immer liebe ich Bücher und möchte daher in Ihrer Bibliothek arbeiten*“. Dass bibliothekarische Arbeit immer seltener mit Büchern zu tun hat, die man in die Hand nimmt, hat bereits die Digitalisierung der letzten zwanzig Jahre mit sich gebracht. Die Open-Access-Transformation verändert bibliothekarische Berufsbilder noch einmal radikal, differenziert diese aus und schafft weitere neue Aufgabenfelder. Dieser Prozess muss auf verschiedenen Ebenen gesteuert werden – in der Personalentwicklung, der Anpassung von Ausbildungsinhalten¹³ und in der Einstellungspraxis der Personalverwaltungen.

Dadurch werden Bibliotheken sehr viel bunter und ein interessanter Arbeitsplatz auch für Menschen, die nicht zwangsläufig eine enge Verbindung zum gedruckten Buch verspüren. Ich hoffe daher, künftig mehr Bewerbungsschreiben zu lesen, in denen Sätze stehen wie: „*Ich kommuniziere gern*“; „*Ich liebe es, Prozesse zu analysieren und Problemlösungen zu entwickeln*“ oder „*Ich arbeite gern mit Zahlen und Daten und der S-Verweis ist mein zweiter Vorname.*“ **I**



© Thomas Kadenmann

Henriette Rösch

Leiterin Bestandsentwicklung und Metadaten der UB Leipzig
roesch@ub.uni-leipzig.de

¹² Meijer, Gerard: „Was ist ein integriertes Informationsbudget?“ 2022 <https://deal-operations.de/bibliotheken/community-of-practice/community-blog/gerard-meijer-interview-informationsbudget> [10.05.2022]

¹³ Zum aktuellen Stand dazu: Pappel, Heinz: Strategische und operative Handlungsoptionen für wissenschaftliche Einrichtungen zur Gestaltung der Open-Access-Transformation. Humboldt-Universität zu Berlin. 2022 DOI: doi.org/10.18452/22946, S. 38ff.

Tägliche NEWS auf www.b-i-t-online.de