

## Seminarsitzung (Gruppe 1) am 10. Juni 2021, ab 12 Uhr

Gestern haben wir hier (mit Gruppe 2, s.u.) uns noch einmal intensiver mit den Informationen zum bibliothekarischen Berufsbild beschäftigt, die auf den Webseiten der beiden bibliothekarischen Berufsverbände VDB und BIB zu finden sind, und zugleich auch versucht, diese dort auf eine bestimmte Laufbahn/Qualifikationsebene bezogenen und implizit auch auf eine bestimmte Sparte (WB/ÖB) begrenzten Informationen mit dem Berufsbild 2000 zu vergleichen, das 1998 publiziert wurde, um zum ersten Mal etwas Aussagekräftiges für Bibliotheksmitarbeiter aller Ebenen und Sparten zu formulieren.

Ich zitiere heute noch einmal einen kleinen Ausschnitt, der auf der BIB-Website zu finden ist:

"Die Verteilung und Gewichtung einzelner Aufgaben in einer Bibliothek ist von deren Aufgabenspektrum und jeweiligen organisatorischen und personellen Strukturen abhängig. Mit der Öffnung der Laufbahn des höheren Bibliotheksdienstes für Diplom- und Bachelorabsolventen mit zusätzlichem Masterabschluss auch aus den Bibliotheks- und Informationsbereichen werden neue Aufgabenfelder entstehen, die weniger am traditionellen Fachreferat orientiert sind."

Heute soll es noch einmal um diesen Aspekt der Aufgabenverteilung auf die Mitarbeitenden einer größeren Bibliothek gehen, die (nach dem preußischen Muster von 1893, das der VDB letztlich noch heute propagiert) entweder dem höheren Dienst (zumeist an WBs) zugeordnet sind, die aber auch schon 1893 natürlich in großen UBs oder der königlichen Bibliothek zu Berlin nicht die EINZIGEN Mitarbeiter waren, sondern nur jene die in bestimmten Aufgabenfeldern (z.B. als Fachreferente) und in Leitungspositionen gearbeitet haben. "Unter" ihnen haben auch damals schon andere Bibliotheksmitarbeiter gearbeitet, deren Chefs sie waren. Und seit 1909 gab es auch für die darunter liegende Ebene des damaligen "mittleren" (heute: "gehobenen") Bibliotheksdienstes eine entsprechende Ausbildungsverordnung, die Zugang und Inhalt zu dieser Laufbahn geregelt hat.

Insbesondere auf dieser "mittleren" Ebene kamen zeitgleich immer mehr Frauen in die großen Bibliotheken. Unser heutiges Image, daß "Bibliothekar" recht eigentlich als "Frauenberuf" wahrgenommen wird, muß in dieser Entwicklung seinen Ursprung haben.

In der heutigen Sitzung möchte ich Sie bitten, sich darüber Gedanken zu machen, welche Rolle diese seit Anfang des 20. Jahrhunderts geregelte "Laufbahnhierarchie" zwischen höherem und (damaligen) mittlerem Dienst für diese Entwicklung gespielt haben mag? Und zugleich: Was diese durchaus geschlechtsspezifische hierarchische Personalstruktur für mögliche Auswirkungen auf die damalige (vielleicht ja noch heutige) Aufgabenverteilung in den wissenschaftlichen Bibliotheken hat?

Ich bin gespannt auf Ihre Ideen hierzu und schalte mich wieder ein, wenn es ab 12 Uhr hierzu von Ihrer Seite Beiträge zu lesen gibt! Legen Sie also los!

Ich bin ein bisschen unsicher, auf welche Entwicklung Sie in ihrer Frage jetzt hinauswollen, für die die Laufbahnhierarchien eine Rolle gespielt haben, könnten Sie das vielleicht nochmal kurz hervorheben?

Ich denke es ist die Entwicklung gemeint, dass immer mehr Frauen im mittleren Dienst arbeiteten und das Image des Bibliothekarberufs sich daraufhin in der Art änderte, ein Frauenberuf zu sein.

In der Regel hat man ja mehr Kontakt zu den Bibliothekaren, die direkt als Ansprechpartner fungieren. Die Bibliothekare im höheren Dienst nehmen wahrscheinlich mehr Führungsaufgaben wahr. Dadurch hat der Bibliotheksnutzer natürlich v.a. mit weiblicher Belegschaft Kontakt und das Bild dieses Berufs wird in die Richtung hin geprägt.

Wenn Sie heute mal bei der Google Bildersuche nach dem englischen Wort "librarian" suchen, dann werden Sie eine Vielzahl von weiblichen Gesichtern entdecken, nur ab und zu einen Mann. Das Bild, das Frau Sedlmeier auf die Aufgabenverteilung (Chefetage: Männer = weniger sichtbar für Bibliotheksnutzer; Benutzungsbereich: v.a. Frauen = bildprägend) zurückführt, ist sicherlich ein wichtiger Faktor, wie die Berufsangehörigen von der Außenwelt wahrgenommen werden. Aber um auf die Rückfrage von Frau Mücke einzugehen: Ich meinte mit der heutigen Thematik die Aufgabenverteilung zwischen den Laufbahnen des höheren und des heutigen gehobenen Dienstes. Und den realen Frauenanteil in diesen beiden Qualifikationsebenen. Mit dem Beginn der staatlichen Ordnung des Berufs 1893 in Preußen stand ja allmählich (Frauen erhielten nach und nach mehr Möglichkeiten erwerbstätig zu sein) auch immer mehr die Frage, wie viele Frauen arbeiten WO auf dieser sich etablierenden Hierarchie, die ja von oben nach unten "geregelt" wurde (also 1893 nur die Leitungsfunktionen betraf, ab 1909 dann aber auch die deutlich umfangreichere "mittlere" Hierarchieebene).

Da sich die Möglichkeiten für Frauen, berufstätig zu sein, eher langsam entwickelten, waren sie wahrscheinlich zunächst "nur" im mittleren Dienst zu finden, weil sie noch nicht die Chance hatten, die Bildung und Qualifikationen zu erreichen, um auf höheren Ebenen zu arbeiten.

Exakt! Die damalige Ausbildungs- und Zugangsordnung zum Beruf "Bibliothekar" zielte ausschließlich auf Männer (im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst), denn sie setzte ja ein wissenschaftliches Universitätsstudium als erste Zugangsvoraussetzung (inklusive abgeschlossener Promotion) voraus (etwas, das der VDB ja heute noch für "konstitutiv" sieht). ABER: Damals fing es in den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts ja erst ganz allmählich an, daß Frauen an einzelnen Universitäten überhaupt ein Studium aufnehmen konnte. Und zuvor: Daß man Frauen im schulischen Bildungssystem eine "allgemeine Hochschulreife" als Abschluß zugebilligt hat.

Damit war 1893, aber auch noch 1909 quasi klar, daß es keine weiblichen Anwärterinnen auf eine Laufbahn im höheren (weil wissenschaftlich definierten) Bibliotheksdienst geben konnte. Die Etablierung der gehobenen Ebene des Diplom-Bibliothekars führt überhaupt erst zu einer möglichen Öffnung von Bibliotheksarbeitsplätzen für weibliche Absolventinnen der eben nicht an Universitäten, sondern auf Fachschulniveau angebotenen (und auch viel kürzeren, zunächst zwei, später den drei Jahre dauernden) Qualifizierung für dieses neue an die mittlere Funktionsebene geknüpften Berufsbild der Diplom-Bibliothekarin/innen.

Welche Gründe mag es dafür gegeben haben, gerade die hier zu leistenden Aufgaben immer stärker auch an Frauen zu vergeben?

Die Einführung dieser Ebene im Bibliotheksberuf war ja neu, entsprechend gab es keine bereits ausgebildeten Fachkräfte. Mit dem Einsetzen der Frauen als Arbeitskräfte hatte man zum einen genug Personal, um so eine neue Stelle überhaupt besetzen zu können. Also Frauen waren eben da und man hatte vielleicht schlicht zu wenige Männer, um sie auf den Stellen einzusetzen.

Außerdem spielt vielleicht der Kontakt zu den Nutzern auch eine Rolle. Frauen übernehmen ja oft eher soziale Berufe, aus diesem Grund hat man auch angefangen, Stellen, die viel mit Menschen und auch Kindern arbeiten, bevorzugt an Frauen zu vergeben?

Die Perspektive, Frauen v.a. in Aufgabenbereichen einzusetzen, wo es "viel mit Menschen" zu arbeiten gilt, ist sicher nicht ganz von der Hand zu weisen. Auch die Frage des Arbeitskräftemangels (gerade auf den weniger hoch bezahlten Arbeitsplätzen) ist ein denkbarer Aspekt, v.a. wenn wir an die Zeit des 1. Weltkriegs denken, wo in der Tat viele bisherige "Männerberufe" ersatzweise von Frauen ausgeübt werden mußten, weil die Männer gerade mit anderem beschäftigt waren.

Einer der Haupteinsatzbereiche der "neuen" und immer mehr von Frauen eingeschlagenen Laufbahn zum Dipl.-Bibl. war aber gar nicht so sehr die "Benutzung oder Vermittlung" in den großen WBs. Sondern? Was meinen Sie?

Die Katalogisierung? Bzw. die Arbeit mit den Katalogen allgemein?

Jepp. Kennen Sie Gründe, weshalb im Bereich der Erschließung (vor allem der Formalerschließung) Anfang des 20. Jahrhunderts in preußischen und anderen deutschen WBs so viel Arbeit zu erledigen war, daß man dafür lieber die "nicht-wissenschaftlich" vorqualifizierten und zunehmend weibl. Dipl.-Bibl. eingesetzt hat?

Möglicherweise aufgrund der doppelten Arbeit mit den Zettelkatalogen, weil ja immer noch weitere Nebeneintragungen existierten und es nicht nur den formal geordneten, sondern auch den systematischen und evtl. einen Kreuzkatalog gab.

Anfang des 20. Jahrhunderts kam auch das Pflichtexemplar auf. Vielleicht wurde die Masse an Büchern, die in Bibliotheken dadurch eintrafen schlicht nicht mehr von den wissenschaftlichen Bibliothekaren stemmbar.

Wir haben verschiedene Entwicklungen zu betrachten, die im Bereich der Katalogisierung deutlich mehr Arbeitsmenge produziert haben. Der Aufwuchs von wissenschaftlich relevanten Neupublikationen und deren notwendige Erwerbung und Einarbeitung ist einer davon. Auf das Pflichtexemplar würde ich dabei gar nicht in erster Linie schauen, weil die Königliche Bibliothek in Berlin und viele damalige Landesbibliotheken die jeweiligen Pflichtexemplare zum Teil schon viel länger bekommen haben, nicht erst zu Beginn des 20. Jahrhundert. Aber natürlich wurde durch die wachsende Buchproduktion auch dieser Arbeitsbereich quantitativ immer umfangreicher.

Der zweite Faktor hängt mit dem Stichwort "Katalog-Konversion" zusammen. Mit dem Umstieg von Band- auf Zettelkataloge ebenso wie mit der Einführung eines übergreifenden (neuen) Regelwerks zur Formalerschließung ging es nicht mehr nur darum, Neuzugänge in den Bestand zu erschließen, sondern eben auch die gesamten

Altbestände die in älteren Katalogformen oder nach älteren (meist) Hausregeln erschlossen waren auch...

DAS war eine lange Mittagspause, die sich unser yopad-Server gerade genommen hat. Eigentlich wollte ich gerade die Sitzung abbrechen und habe allen eine Rundmail geschrieben. Nun sehe ich aber wieder 10 Teilnehmer/innen online und wir können noch ein wenig weitermachen - wenn Sie wollen!?

Meinetwegen gern.  
Gleichfalls :)

Eine Folge dieses Aufwuchses an Arbeitsvolumen war eine entsprechend notwendige Stellenplanverteilung zwischen den (heute drei, damals zwei) Qualifikationsebenen. Neben die sehr überschaubar gebliebene Zahl von Stellen im höheren Dienst trat eine Vielzahl von Stellen im heutigen gehobenen. Daß es bei einer Stellenplanhierarchie auf einer unteren Ebene mehr Stellen gibt als auf der Ebene darüber, ist zunächst wenig verwunderlich. Was - z.T. bis heute - verwundert, ist der Umstand, daß es in vielen WB-Stellenplänen auf der Ebene des gehobenen Dienstes NOCH IMMER mehr Stellen gibt als auf der heutigen FAMI-Ebene. Das hat auch v.a. mit der traditionellen Arbeitsverteilung zwischen den dann drei Ebenen zu tun. Wie sieht es denn aus Ihrer Sicht heute mit der typischen FAMI-Arbeit vs. der Arbeit der bisherigen Dipl.-Bibl. (heute: BA-Absolventen) aus? Haben Sie da Beispiele für eine hierarchisch gegliederte Arbeitsaufteilung?

(Der Server muckert bei mir noch immer ein wenig.)

In meiner Ausbildungsbibliothek war die Leiterin der Fernleihe eine Diplom-Bibliothekarin, die sozusagen für die Koordination der Abteilung und Arbeitsabläufe sowie die internationalen Anfragen zuständig war oder bei verloren gegangenen bzw. beschädigten Bestellungen mit den gebenden und nehmenden Bibliotheken in Kontakt getreten ist.

Die FAMIs kümmern sich in der Abteilung um die Bearbeitung der Bestellungen für passive und aktive Fernleihe, sprich sie kontrollieren die Medien, die unsere Nutzer bestellt haben, wenn sie eintreffen, verbuchen den Eingang im System und legen die Medien an der Theke zum Abholen bereit. Bei der aktiven Fernleihe heben sie die Bestellungen aus und machen sie im Bibliothekssystem sozusagen versandbereit.

Danke für dieses konkrete Beispiel. Was es zeigt, ist doch eigentlich erwartbar: Die Aufgabe, die gebende und nehmende Fernleihe zu organisieren und zu koordinieren (Leitung eines kleineren Teams) ist auf der Ebene des gehobenen Dienstes durchaus verbreitet. Die quantitativ sicher umfangreicheren Arbeitsvorgänge übernehmen aber sicher mehrere Mitarbeitende auf FAMI-Ebene. Das würde also begründen, daß es (für diesen Aufgabenbereich) mehr FAMI-Stellen braucht, und weniger Dipl.-Bibl.-Stellen. Dennoch gibt es in vielen WBs noch immer mehr davon als FAMI-Stellen oder ggfs. etwa gleich viele. Es muß also Aufgabenbereiche geben, wo es mehr Mitarbeitende des gehobenen Dienstes gibt als FAMIs!?! Oder?

Das würde ich vielleicht im Bereich der Formalerschließung vermuten. Aber ich denke es ist auch häufiger so, dass die Angestellten im gehobenen Dienst ja auch Aufgaben auf der Ebene der FAMI-Ausbildung übernehmen können, das umgekehrt aber eher schwierig ist. Wenn man also eine neue Stelle besetzen muss, bei der auch die höheren

Aufgaben erledigt werden müssen, müsste man Personal auf der Ebene des gehobenen Dienstes einstellen.

Das ist ein gutes Argument: Die Arbeit an einer bestimmten Stelle des Systems der Arbeitsaufteilung wird aus verschiedenen Gründen immer flexibler. Damit könnte man begründen, was es denn für Dipl.-Bibl. zu tun gibt, die außer "FAMI"-Tätigkeiten noch andere Aufgaben zu erfüllen haben. Andererseits wäre dies aus ökonomischer Sicht eher negativ zu bewerten (und würde den Unterhaltsträgern, die Stellenbeschreibungen, -pläne und -ausschreibungen ja genehmigen müsse) eher weniger gut gefallen, wenn die Personalstruktur regelmäßig damit begründet wird, daß "weniger qualifizierte" Tätigkeiten von den deutlich höher bezahlten Mitarbeitern regelmäßig "miterledigt" werden können, es aber umgekehrt nicht so gut funktioniert... Dann wäre es an der Zeit, die Arbeit neu und den vorhandenen Qualifikationsniveaus entsprechend zu verteilen. Oder?

Da hierzu jetzt spontan wohl keine Meinung mehr kommt - schließen wir diese etwas technisch behinderte Sitzung mit der letzten offenen Frage ab. Machen Sie sich bitte bis zu kommenden VL einmal Gedanken über die Zuordnung von "typischen" Aufgaben für die jeweiligen drei Qualifikationsebenen. Und v.a darüber, ob die technische und organisatorische Entwicklung seit einigen Jahrzehnten, da nicht gewaltige Veränderungen und Verschiebungen der traditionellen Arbeitsverteilung verursacht haben?

Herzlichen Dank für die aktiven Beiträge und  
viele Grüße  
Ihr  
G. Hacker