

Digitale Kompetenzen – dringend gesucht!

Eine Stellungnahme und Positionierung zu den Empfehlungen des RfII – Rat für Informationsinfrastrukturen

Ursula Georgy

Einleitung

Im Mai 2019 hat der Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII) seine „Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt Wissenschaft“ unter dem Titel „Digitale Kompetenzen – dringend gesucht!“ verabschiedet.^{1,2} Der Titel klingt wie ein Hilferuf, aber genau das ist das Papier nicht; im Gegenteil, es enthält eine Reihe von sehr konkreten Empfehlungen, die sich an die verschiedensten Player in Forschung und Wissenschaft richten: an die Forschungs-, Wissenschafts-, und Infrastruktureinrichtungen, ihre Träger, ihre Förderer sowie die dort Beschäftigten.

Die Digitalität erfasst die Wissenschaft und Forschung inzwischen in allen Bereichen und zwar in einer Geschwindigkeit, die vor wenigen Jahren kaum vorstellbar war. Damit verbunden sind Veränderungen der Forschungsfelder und Disziplinen; diese erfordern neue Strukturen z.B. in der Zusammenarbeit zwischen Forschung/Wissenschaft und Struktureinrichtungen (S. 1). Dieses Positionspapier knüpft damit u.a. an die Empfehlungen des RfII „Neue Berufsbilder, Studiengänge, Ausbildungswege“³ an und stellt somit auch eine logische und notwendige Fortsetzung der Diskussion zum Wandel von Wissenschaft und Forschung dar. Aus beiden Empfehlungen wird deutlich, dass Digitalisierung in Forschung und Wissenschaft keinesfalls das Freiwerden von Personalkapazität zur Folge hat – ganz im Gegenteil. Es werden neue Kompetenzen, neues Wissen verlangt, um den neuen Aufgaben gerecht zu werden (S. 9), d.h. es entstehen in kürzester Zeit gänzlich neue Qualifizierungsbedarfe – und zwar auf allen Ebenen: angefangen von der Berufsausbildung, über Bachelor- und Masterstudium sowie Promotion bis hin zur wissenschaftlichen Weiterbildung.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet in diesem Kontext vor allem die informationswissenschaftliche

Mit den Mitte 2019 herausgegebenen „Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt Wissenschaft“ hat der Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII) ein Papier veröffentlicht, das an die verschiedensten Player der Forschung/Wissenschaft adressiert ist: Forschungs-, Wissenschafts-, und Infrastruktureinrichtungen, ihre Träger, ihre Förderer sowie die dort Beschäftigten. Im Mittelpunkt der Diskussion stehen die Bereiche Studium/Ausbildung, Forschung und Weiterbildung der Informationswissenschaft und die notwendigen strukturellen Veränderungen. Gleichzeitig ist es ein Appell an Politik und Verbände, die Informationswissenschaft zu stärken und ihre Berufsfelder attraktiv zu machen.

With the „Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt Wissenschaft“ (Recommendations on career and training prospects for the science labour market) published in mid-2019, the German Council for Scientific Information Infrastructures (RfII) published a paper that is addressed to the most diverse players in research/science: research, science and infrastructure institutions, their owners, their institutional sponsors, and their employees. The discussion focuses on the areas of study/training, research and further education in information science and the necessary structural changes. At the same time, it is an appeal to politicians and associations to strengthen the information science and make their professional fields attractive.

Forschung, die dort angebotenen Studiengänge und Weiterbildung sowie die Rolle der Verbände und der Bibliotheken selbst.

Digitale Forschung und digitale Infrastrukturen

Der RfII weist in seinem Empfehlungspapier darauf hin, dass zwischen Forschung/Wissenschaft und Infrastruktur „[...] eine gewachsene Arbeitsteilung in der Informationsversorgung und der Organisation der Datenverarbeitung [existiert]“ (S. 10). Die Digitalität wird genau diese (strenge) Arbeitsteilung auflösen. In der Praxis bedeutet dies, dass Forschung und z.B. Bibliotheken deutlich enger zusammenrücken (müssen), damit sie anspruchsvolle Aufgaben wie Forschungsdatenmanagement, Langzeitarchivie-

1 RfII – Rat für Informationsinfrastrukturen 2019.

2 Da sich die vorliegende Publikation weitestgehend auf das Positionspapier des RfII bezieht, sind der einfacheren Lesbarkeit halber die Literaturhinweise aus diesem Papier direkt im Text mit der jeweiligen Seitenzahl vermerkt.

3 S. dazu RfII – Rat für Informationsinfrastrukturen 2016, S. 49 ff.

rung, Datenkuratierung etc. im Sinne der Forscher⁴ qualitativ hochwertig übernehmen können. Für Bibliotheken besteht damit aber auch die Möglichkeit, verstärkt forschende Aufgaben zu übernehmen. So unterstützt Forschungsdatenmanagement – inzwischen ein zentrales Feld der wissenschaftlichen Bibliotheken – die Forschung, bzw. es wird „mitgeforscht“ und „mitpubliziert“.

Unter den bisherigen Rahmenbedingungen und Strukturen „[...] sind kollaborative Infrastrukturaufgaben an der Schnittstelle zur Forschung schwer zu organisieren.“ (S. 11) Der Rfll bezeichnet die grundlegenden anstehenden Veränderungen als „Verwissenschaftlichung‘ von Infrastrukturaufgaben“ (S. 11), die neue

ausforderungen der Digitalisierung früh erkannt und haben bereits auf die Veränderungen in Forschung und Wissenschaft reagiert. Dies beginnt mit den Berufungen, die immer weniger generalistisch ausgerichtet sind, sondern die sich an den aktuellen Forschungsthemen der Informationswissenschaft orientieren. So wurden an den Hochschulen Professuren u.a. mit den Schwerpunkten Data Analytics, Digitales Ressourcenmanagement, E-Science und Forschungsdaten(management), Informationskompetenz, Informationsvisualisierung, Langzeitarchivierung, Open Access, Wissenschaftskommunikation etc. besetzt.

Zudem legen auch die Fachhochschulen immer stärker Wert auf entsprechende Forschungsschwerpunkte, sodass es sich hier keinesfalls mehr nur um „Lehrprofessuren“ handelt. Ein Problem ist jedoch, dass die Informationswissenschaft an mehreren Universitäten in den letzten Jahren geschlossen wurde, sodass nur noch wenige Standorte verbleiben, an denen im Fach Informationswissenschaft promoviert werden kann. Das Promotionsrecht an Fachhochschulen ist insbesondere in Fächern, die weitestgehend durch diesen Hochschultyp abgedeckt werden, zwingend notwendig, um überhaupt die Chancen zu wahren, künftig hinreichend Professuren mit Informationswissenschaftlern zu besetzen. Der Rfll unterstützt genau diese Forderung: bezogen auf zusätzliche Promotionsstellen mit Schwerpunkten Data Science und Data Analytics etc. ist auf den Einbezug der Fachhochschulen zu achten (S. 25 f.). Sonst bleibt die Empfehlung „Graduierte können durch zusätzliche Promotionsstellen [...] für das Feld gewonnen werden“ (S. 25) für die Informationswissenschaft unrealistisch.

Um den rasanten Änderungen in der Wissenschaft gerecht zu werden, haben Hochschulen zudem ihre Verfahren zur Denomination von Professuren bereits in Teilen verändert: „In früheren Prozessen starteten die Überlegungen im Allgemeinen bei den Kompetenzen und Forschungsschwerpunkten der Dozenten, die dann letztendlich auch das spätere Fächerspektrum, die Veranstaltungen und damit die Kenntnisse der Studierenden wesentlich bestimmt haben.“⁵ Heute werden zunächst Absolventenprofile der künftigen Studierenden erarbeitet, über die notwendigen Kompetenzen werden anschließend Fächer identifiziert, die relevant sind. Diese werden dem Kollegium zugeordnet bzw. haben maßgeblichen Einfluss auf die Denominationen der Berufungen.⁶

Prof. Dr. Konrad Förstner, TH Köln und ZB MED, Professor für Informationskompetenz

Der digitale Wandel ist seit einigen Jahren in vollem Gange, und die gesamte Forschungswelt ist im Umbruch. Dass hierzu IT-kompetentes Personal unverzichtbar ist, war schon lange offensichtlich, dennoch ist eine klaffende Lücke zwischen Bedarf und Angebot entstanden. Die Brisanz der Lage wird durch das Empfehlungspapier „Digitale Kompetenzen – dringend gesucht!“ des Rfll, das einzig diesem Thema gewidmet ist, unterstrichen. Die Analyse ist präzise, und das Dokument bietet einen hilfreichen Katalog an Maßnahmen. Neben einer flächendeckenden Einbindung von Datenkompetenz in die Curricula muss wissenschaftliche Weiterbildung dafür sorgen, vorhandenes Personal effizient zu qualifizieren. Es ist zu hoffen, dass die Empfehlungen auf allen Ebene – politisch bis institutionell – konsequent umgesetzt werden.

Qualifikationen und Qualifikationswege z.B. auch für Quereinsteiger erfordert. Diese sind nach dem Rfll zu erlangen durch (neue) Studiengänge, zertifizierte Kurse und niedrigschwellige Lernpfade (informelles Lernen) (S. 11 f.). Aber die Digitalität erfordert auch neue variable und flexible Strukturen, die möglicherweise noch viel einschneidender sein werden als neue Aufgaben und Kompetenzen, denn diese haben sich immer schon verändert. Die Verortung der Infrastruktureinrichtungen sind dabei jedoch fast immer unverändert geblieben, z.B. als „zentrale Einrichtung“ einer Hochschule.

Studium und Ausbildung

Die Hochschulen mit bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiengängen haben die Her-

⁴ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind immer alle Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung.

⁵ Fühles-Ubach, Georgy 2019, S. 252.

⁶ Vgl. ebd.

Durch die veränderte Form der Herangehensweise an Studienreformen konnten und können neue Studiengänge zielgerichteter und schneller implementiert sowie neue Schwerpunkte gebildet werden. Orientierten sich die Aktualisierungen dieser früher an den Zyklen der Programmakkreditierung⁷ (fünf bis sieben Jahre), so haben heute die Hochschulen mehr Möglichkeiten, schneller und flexibler auf (neue) Bedarfe zu reagieren. So bietet z.B. die Systemakkreditierung⁸ einer Hochschule dieser mehr Freiräume; sie besteht die Möglichkeit, im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Zielerreichung der Studiengänge, Studienreformmaßnahmen abzuleiten. Als Methodik bietet sich z.B. eine Curriculumwerkstatt⁹ an, in die neben Dozenten, auch Berufspraktiker, Studierende und Alumni eingebunden sind, um ein stets aktuelles Studienangebot zu realisieren und zu garantieren. Damit kommt man auch der Forderung des Rfll nach, „[...] entsprechende neue Studiengänge grundsätzlich unter Einbeziehung der Fachgemeinschaften [...]“ (S. 22) zu konzipieren. In der Praxis bedeutet dies, dass Studienreformen heute praktisch nicht mehr als vollständig abgeschlossen gelten; vielmehr werden Meilensteine gesetzt und der gesamte fortdauernde Prozess orientiert sich eher am PDCA-Zyklus¹⁰, der zum Ziel hat, sich stetig weiterzuentwickeln und besser zu werden.

Die gleichen Forderungen hinsichtlich Aktualität und Flexibilität müssen natürlich auch für Berufsausbildungen gelten. Und hier gibt es z.B. großen Aktualisierungsbedarf bei dem Ausbildungsberuf „Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“ (FaMI). So gilt hier noch der Rahmenlehrplan nach Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27.03.1998 in der Fassung vom 10.12.1999.¹¹ Eine Ausbildungsreform ist auf den Weg gebracht. Aber es ist notwendig, dass künftig z.B. die Ausbildung zum FaMI ebenfalls viel flexibler gestaltet wird und dass Ausbildungsreformen in wesentlich kürzeren Zyklen realisiert werden können, sodass der Beruf attraktiv bleibt.

Aber auch andere Disziplinen/Fächer, z.B. die Informatik sowie Kommunikations- und Medientechnik, haben inzwischen eine Vielzahl neuer Studiengänge realisiert, z.B. (Big) Data Analytics, Data Management, Data Science (S. 11). Ein neuer Beruf, der u.a. aus diesen Studiengängen entstanden ist, ist der des Data Scientist – ein inzwischen von der Bundesagentur für

Prof. Dr. Joachim Metzner, Altpräsident der TH Köln und u.a. Mitglied des Hochschulforums Digitalisierung

Nach der Lektüre weiß man, welche Veränderungen dem Wissenschaftssystem im Zeitalter der Digitalität wirklich bevorstehen. Zwar steht die Forschung im Vordergrund, und das ist gut so. Denn lange dachte man, dass die Digitalisierung der Forschung bereits geschehen oder ein Selbstläufer sei. Jetzt wird erkennbar und durch präzise Beschreibung nachvollziehbar: Der Personalsektor aller Forschungseinrichtungen, vor allem der Hochschulen, muss eine umfassende aufgabenkritische Umgestaltung erfahren, mit Konsequenzen für die gegenwärtige Personalstruktur und mit Auswirkungen, die vom Tarifrecht bis zur institutionellen Verfasstheit der Hochschulen reichen. Ganz deutlich wird, dass diese „mit voller Wucht“ einsetzenden Veränderungen in der Forschung auch Studium und Lehre massiv betreffen. Denn das gesamte Personal aller Hochschulen muss den Herausforderungen der Digitalität gewachsen sein, und das werden die Hochschulen durch neue Studiengänge, modifizierte Curricula und vor allem durch umfassende Fort- und Weiterbildung aller Personalgruppen für die Belange der digitalisierten Wissenschaft sicherstellen müssen.

Arbeit anerkannter Beruf (S. 15). Und weitere neue Berufsbezeichnungen und Berufe werden folgen. Sie werden sich an den Themen der digitalisierten Welt orientieren. Hier sind alle Player der Informationswissenschaft gefordert, selbstbewusst auch Themen für sich zu reklamieren und zu besetzen.

Doch es reicht nicht, auf (gänzlich) neue Schwerpunkte und Berufsbilder zu setzen. Vielmehr erscheint es sinnvoll und notwendig, die aktuellen Kompetenzprofile bestehender Studiengänge und Berufe proaktiv der Forschungs- und Wissenschafts-Community zu kommunizieren, womit auf ein modernes Image hingewirkt werden würde. So muss es z.B. selbstverständlich sein, dass man an das Berufsbild des Bibliothekars denkt, wenn es darum geht, Spezialisten für Metadaten einstellen zu wollen. Diese Aufgaben kommen auch den Berufsverbänden zu; es liegt an ihnen, den Wandel der Bibliotheks- und Informationswissenschaft attraktiv nach außen darzustellen.

Der Rfll geht aber davon aus, dass selbst die wachsende Zahl an neuen bzw. neu ausgerichteten Studiengängen und damit die Zahl der Absolventen den künftigen Bedarf in der Wissenschaft nicht decken können (S. 12). Daher hat der Wissenschaftsrat

⁷ Diese sieht eine externe Begutachtung einzelner Studiengänge vor.

⁸ Diese sieht ein internes Steuerungs- und Qualitätssicherungssystem einer ganzen Hochschule im Bereich Lehre und Studium vor.

⁹ S. dazu u.a. Gotzen et al. 2018.

¹⁰ Eine Methode, nach der sich über Plan – Do – Check – Act ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess erreichen lässt.

¹¹ Vgl. Kultusministerkonferenz 1999.

Prof. Frauke Schade, HAW Hamburg, Vorsitzende der KIBA

Die informationswissenschaftliche Forschung hat die Herausforderungen der Digitalisierung angenommen und trägt zum Ausbau von Informationsinfrastrukturen bei. Die Hochschulen haben auf die veränderten Qualifizierungsbedarfe mit Reformen reagiert. Sie bieten Studienschwerpunkte im Bereich der Datenanalyse, des (Forschungs-)Datenmanagements, Open Access und Open Science. Lehre und Weiterbildung müssen sicher noch flexibler und stärker miteinander verschränkt werden, Synergien mit anderen Fachdisziplinen erprobt und hochschulübergreifende Konzepte der Lehre entwickelt werden; der Transfer in die Berufspraxis ausgebaut werden. Nicht zuletzt liegt es an den Arbeitgebern, in der Wissenschaft attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Es ist Aufgabe der Verbände, attraktive Berufsbilder darzustellen und deren Relevanz zur Gestaltung der digitalen Transformation zu vermitteln. Die Wissenschaftspolitik ist aufgefordert, das ‚kleine Fach‘ Informationswissenschaft zu stärken, um den Qualifikationsbedarfen Rechnung zu tragen und dem Fachkräftemangel begegnen zu können.

auch mit großer Dringlichkeit auf die Notwendigkeit flächendeckender wissenschaftlicher Weiterbildung hingewiesen.¹²

Weiterbildung

Der Weiterbildung kommt bei den „mit voller Wucht einsetzenden Veränderungen“¹³ eine wahrscheinlich noch viel größere Bedeutung zu als den Studiengängen, um den kurzfristigen Bedarf in Forschung und Wissenschaft zu decken. Der Rfll kritisiert, dass strukturierte Investitionen in notwendige digitale Kompetenzen von Seiten der Arbeitgeber zu selten und zu wenig stattfinden (S. 4). Diese Aussage deckt sich mit Ergebnissen einer Befragung des ZBIW aus dem Jahr 2016, nach der gezielte Personalentwicklung, die von der Leitungsebene initiiert wird, in Bibliotheken kaum stattfindet, sondern dass Initiative und Planung häufig von den einzelnen Mitarbeitern ausgehen.¹⁴ Hier sind vor allem die wissenschaftlichen Bibliotheken gefragt, möglichst schnell Strategien für systematische Personalentwicklung zu entwickeln. Bibliotheken sollten diesbezüglich enger mit den Wissenschaftlern bzw. ihren Einrichtungen zusammenarbeiten, denn der Bibliothekar wird künftig eng(er) mit den Forschern

und Wissenschaftlern zusammenarbeiten. „Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Forschung und forschungsnahen bzw. forschungsunterstützenden Bereichen wird durch den digitalen Wandel zum Teil aufgelöst.“ (S. 19) Der Grad der Individualisierung und Personalisierung der zu erbringenden Dienstleistungen durch eine Struktureinrichtung wie der Bibliothek wird sich damit maßgeblich erhöhen. Und vielleicht hat der Bibliothekar der Zukunft künftig seinen Arbeitsplatz (zumindest vorübergehend) in einem Forschungsinstitut im Rahmen von Projekten und nicht mehr in der Bibliothek. Der Rfll geht mit einer Empfehlung sogar noch einen Schritt weiter: „Für die gewünschte Durchdringung von Forschung und Infrastruktur wäre es hilfreich, kooperative Modelle zu erproben wie z.B. bei der Besetzung von Stellen mit wissenschaftlich ausgebildetem Personal in Bibliotheken“ (S. 27). Dann kann und sollte man auch über eine gemeinsame Personalentwicklung nachdenken. Und diese Personalentwicklung bedeutet zunächst einmal, vorhandenes Personal fit für die Zukunft zu machen. Als Einstieg bietet sich den Bibliotheken die Erstellung einer Kompetenz-Kundenwert-Matrix an, aus der hervorgeht, wie ausgeprägt die verschiedenen Kompetenzen in der eigenen Bibliothek sind und welchen Wert sie für Forschung und Wissenschaft haben.¹⁵ Diese Matrix kann eine solide Basis dafür sein, gemeinsam mit Forschung/Wissenschaft und Weiterbildungseinrichtungen in einen intensiven Diskurs über kurz- und langfristige Bedarfe und mögliche Lösungsstrategien einzusteigen.

Im Rahmen der Weiterbildung kritisiert der Rfll: „Formale Qualifizierungswege [...] sieht das System bislang noch kaum vor.“ (S. 11) Dem muss entgegnet werden, dass dies für den Bereich Bibliothek und Information, wo es seit vielen Jahren fest etablierte Weiterbildungsstrukturen gibt – vielfach über einzelne Hochschulen hinweg – kaum gilt. Weiterbildungseinrichtungen wie z.B. die Bibliotheksakademie Bayern¹⁶, die Bibliotheksweiterbildung der Freien Universität Berlin¹⁷ und das ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln¹⁸ – um nur einige Weiterbildungsinstitutionen zu nennen – zeigen mit ihren aktuellen Themen der Weiterbildung und modernen Weiterbildungsformaten, die auch hinreichend formalisiert sind, dass sie

12 S. dazu WR – Wissenschaftsrat 2019.

13 Metzner, Stellungnahme in diesem Beitrag.

14 Vgl. Albers et al. 2016, S. 503 f.

15 Vgl. Georgy 2018, S. 304 f.; Hobohm 2012, S. 250.

16 S. <https://www.bsb-muenchen.de/kompetenzzentren-und-landesweite-dienste/ausbildung-fortbildung-jobs/bibliotheksakademie-bayern/>

17 S. https://ssl2.cms.fu-berlin.de/fu-berlin/sites/weiterbildung/PM_weiterbildungsprogramm/bib/bibwei/index.html

18 S. https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zbiw_5865.php

frühzeitig erkannt haben, welche Kompetenzen künftig von Bibliotheksmitarbeitern erwartet werden. Und dass sie mit ihren Angeboten richtig liegen, zeigt z.B. die mehrfache Überbuchung des im November 2019 startenden Zertifikatskurses „Data Librarian“ des ZBIW.¹⁹ Und auch die Hochschule der Medien (HdM) hat mit ihrem Kontaktstudium den Nerv der Zeit getroffen und erfüllt mit dem Angebot genau die Forderungen des Rfll: „Ein Kontaktstudium ist eine akademische Weiterbildung, die Ihnen die Möglichkeit gibt, sich über mehrere Monate hinweg in spezifischen Themenbereichen weiter zu entwickeln. Sie können aus unserem gesamten Angebot wählen und selbst entscheiden, welche einzelnen Module Sie belegen und in welchem Bereich Sie Ihre bereits erworbenen Kenntnisse noch vertiefen möchten.“²⁰

Optimierungsbedarf besteht allerdings in der besseren Verzahnung von fachspezifischen Studiengängen und (modularen) Weiterbildungsangeboten, doch auch hier gibt es bereits gute Ansätze, dass z.B. Zertifikatskurse in Studiengängen angerechnet werden können. An dieser Stelle muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass es für die Hochschulen nicht immer leicht ist, Weiterbildung zu realisieren, da diese ausschließlich in Nebentätigkeit ausgeführt werden kann, und Weiterbildungsstudiengänge nur in den seltensten Fällen deputatsrelevant sind. Eine Gleichstellung von Weiterbildungsstudiengängen und konsekutiven Studiengängen würde hier ggf. auch das ein oder andere Problem beseitigen, vor allem bei Fachhochschulen, wo die Professoren mit einem Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden (oder mehr) ohnehin schon stark durch Lehre ausgelastet sind. Hier ist vor allem die Politik gefordert, die wissenschaftliche Weiterbildung als zentrale Aufgabe der Hochschule nicht nur zu fordern sondern auch zu unterstützen. Der Rfll schlägt zur Professionalisierung des eigenen Personals – das der Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen – „eine wissenschaftsinterne Fortbildungsoffensive“ (S. 21) vor. Damit sollen die in der Wissenschaft Beschäftigten zielgenau, bedarfsgerecht und interdisziplinär so qualifiziert und weitergebildet werden, dass gewährleistet ist, dass sie stets neue Aufgaben übernehmen können und so unter der Bedingung der Digitalität ihren Beitrag zur Wertschöpfung der Forschung und Wissenschaft leisten (S. 21). Diese Initiative kann nur begrüßt werden; sie sollte aber auch an bestehende Strukturen anknüpfen, denn wissenschaftliche Weiterbildung erfordert Erfahrung, Infrastruktur, Netzwerke etc.

Tarif- und arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf

Ein umfangreicheres Kapitel widmet der Rfll diesem Thema. Wissenschaft und Forschung stehen im direkten Wettbewerb mit der freien Wirtschaft. Das mag bei Absolventen von IT-Ausbildungen bzw. -Studiengängen noch viel mehr gelten als für Absolventen von informationswissenschaftlichen Ausbildungen bzw. Studiengängen. Doch möglicherweise entscheiden sich bereits heute Schulabgänger für andere Ausbildungen/Studiengänge als die der Bibliotheks-/Informationswissenschaft, wenn sie sich ausführlicher mit späteren Karrierewegen auseinandersetzen. Dass z.B. Stellen für FaMIs mit der Besoldungsstufe EG 5 ausgeschrieben werden, trägt nicht zur Attraktivität des Berufs bei, und gleiches gilt z.B. für Bachelor-Absolventen, die vielfach mit Stellen nach EG 9 vorliebnehmen müssen – auch im Wissenschaftsbetrieb. Es ist dringend notwendig, die Positionen und Stellen in den wissenschaftsunterstützenden Disziplinen wettbewerbsfähig zu gestalten, sodass es zum einen ausreichend geeignete Bewerber für die Studiengänge

Nicole Walger, ltd. Bibliotheksdirektorin der Universitätsbibliothek Duisburg-Essen

Vor dem Hintergrund fehlender Personalressourcen und Expertise für die mit der Digitalisierung einhergehenden geänderten Forschungs- und Arbeitsfelder veröffentlichte der Rfll im Sommer Empfehlungen für den Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsbedarf in der Wissenschaft. Basierend auf einer Identifikation hinzukommender schwieriger Rahmenbedingungen im Wissenschaftssystem, fokussieren sie auf eine zielgerichtete Steuerung der Situation sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Mit Blick auf die Konkurrenzlage, damit einhergehendem Kontrollverlust und hohen Kosten für die Wissenschaft kommen die Empfehlungen gerade rechtzeitig. Nun gilt es, sie anzugehen und Umsetzungsmaßnahmen zu definieren, damit der technische Fortschritt zum gesellschaftlichen wird und kostspielige Abhängigkeiten vermieden werden.

gibt, zum anderen diese aber auch bereit sind, im öffentlichen Dienst – im Wissenschaftsbetrieb – eine Stelle anzunehmen. Dazu bedarf es einer angemessenen Besoldung, die z.B. auch durch eine größere Durchlässigkeit zwischen mittlerem und gehobenen sowie gehobenen und höherem Dienst erreicht werden könnte, denn Wissenschaftsbetrieb beschäftigt nicht nur Personal im höheren Dienst. Es gibt eine Reihe von Aufgaben, die vom nicht-wissenschaftli-

¹⁹ S. dazu https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zertifikatskurs-data-librarian_63393.php

²⁰ Hochschule der Medien 2019.

chen Personal z.B. in Bibliotheken und in der IT übernommen werden (können).

Fazit und Ausblick

Die informationswissenschaftliche Forschung hat die im Empfehlungspapier des Rfll formulierten Themen in weiten Teilen bereits aufgegriffen und trägt maßgeblich zur Digitalisierung und Weiterentwicklung von Forschung und Wissenschaft bei. Von der Wissenschaftspolitik wird sie jedoch zu selten wahrgenommen. So sind in den großen Zentralbibliotheken die Leitungen mit Professoren besetzt worden, die ebenfalls einen hohen Anteil an der Weiterentwicklung der Informationsinfrastruktur haben. Aber man schaut viel mehr auf die IT bzw. die sogenannten Bindestrich-Informatiken²¹, und diese besetzen inzwischen auch Felder, die der klassischen Informationswissenschaft zuzuordnen sind.

Das Papier des Rfll macht deutlich, wie dringend Personalgewinnung und -entwicklung in den Bereichen der Forschung/Wissenschaft und Infrastruktureinrichtungen sind. Die Hochschulen mit bibliothekarischen und informationswissenschaftlichen Studiengängen sind hier bereits auf einem guten Weg; die strukturierte wissenschaftliche Weiterbildung ist seit mehr als 20 Jahren etabliert und bietet innovative qualitätsgesicherte Weiterbildung an. Hier böte es sich an, diese Einrichtungen stärker in die Personalentwicklung der Bibliotheken einzubinden. Ziel muss es sein, die Stellen so attraktiv zu machen, dass sie mit Positionen in der freien Wirtschaft vergleichbar sind. Es ist bekannt, dass den Generationen Y und Z Flexibilität im Beruf sowie Worklife-Balance und Nachhaltigkeit wichtig sind. Hier hat der öffentliche Dienst einiges zu bieten, aber

auch die Unternehmen investieren inzwischen viel in Employer Branding. Die Wissenschaftsbetriebe müssen sich künftig ebenfalls verstärkt mit dem Thema auseinandersetzen und es aktiv betreiben. „Employer Branding ist [...] keine Aktionsoption, für die man sich entscheiden kann oder auch nicht. Employer Branding findet statt, ob man es will oder nicht, und unabhängig davon, ob man sich dessen bewusst ist. Es ist ein Gestaltungsprozess, bei dem man entscheiden kann, ob er aus der Hand genommen wird und durch andere stattfindet, oder ob man ihn selbst steuert.“²² Damit ist es ein Prozess, der bei der obersten Führungsebene anzusiedeln ist. Zunächst scheint sich Employer Branding auf die Zielgruppe der Beschäftigten zu fokussieren, doch indirekt spricht es alle Zielgruppen innerhalb und außerhalb einer Einrichtung an.²³

Gefordert sind aber auch und vor allem die Verbände, aktuelle und zukünftige Arbeitsfelder sowie Berufsfelder attraktiv darzustellen und die Wissenschaftspolitik selbst, die die Informationswissenschaft stärken sollte. Und natürlich sollten / müssen sich die Bibliotheken selbst als unverzichtbare Einrichtung für Forschung und Wissenschaft positionieren. Das Empfehlungspapier des Rfll stellt dafür eine perfekte Basis dar, denn vieles von dem, was dort gefordert wird, haben Bibliotheken und Informationseinrichtungen bereits auf den Weg gebracht und sind damit erfolgreich. Das Papier „Wissenschaftliche Bibliotheken 2025“²⁴ des Deutschen Bibliotheksverbandes (dbv) ist ein guter Anfang, wissenschaftliche Bibliotheken neu zu positionieren, aber es fehlt noch die breite Wahrnehmung und Überzeugung, dass Bibliotheken und ihre Beschäftigten die richtigen Partner für wissenschaftsnahe Tätigkeiten sind. ■

²¹ Als Bindestrich-Informatiken werden die Anwendungsbereiche der Informatik verstanden, z.B. Wirtschaftsinformatik.

²² Radermacher, Stephan (2013 S. 1.

²³ Vgl. ebd., S. 2.

²⁴ S. dazu dbv – Deutscher Bibliotheksverband 2018.

Quellen

Alle Internetquellen wurden zuletzt geprüft am 07.09.2019.

Albers, Miriam; Fühles-Ubach, Simone; Georgy, Ursula (2016): ZBIW-Studie 2016: Fortbilden, aber wohin? – Über Initiative, Motivation und Inhalt bibliothekarischer Fortbildung. In: b.i.t.online 19 (6) S. 502-506.
URL: <https://www.b-i-t-online.de/heft/2016-06-nachrichtenbeitrag-albers.pdf>

dbv – Deutscher Bibliotheksverband (2018): Wissenschaftliche Bibliotheken 2025. URL: https://www.bibliotheksverband.de/fileadmin/user_upload/Sektionen/sektion4/Publikationen/2018_02_27_WB2025_Endfassung_endg.pdf

Fühles-Ubach, Simone; Georgy, Ursula (2019): In: Fühles-Ubach, S. & U. Georgy (Hrsg.), Bibliotheksentwicklung im Netzwerk von Menschen, Informationstechnologie und Nachhaltigkeit – Festschrift für Achim Oßwald. Bad Honnef: Bock + Herchen, S. 251-265.

Georgy, Ursula (2018): Innovationsorientierte Personalentwicklung – Bibliotheken auf dem Weg zum Kompetenzmodell? In: b.i.t.online 21 (4) S. 301-308. URL: <https://www.b-i-t-online.de/heft/2018-04/fachbeitrag-georgy.pdf>

Gotzen, Susanne; Szczyrba, Birgit; Wunderlich, Antonia (2018): Studiengänge in der Curriculumwerkstatt entwickeln. Köln: TH Köln. URL: https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/lehre/curriculumwerkstatt__steckbrief_.pdf

Hobohm, H.-Chr. (2012): Strategisches Informationsmarketing – Ziele und Strategien im strategischen Marketing und ihre Umsetzung im operativen Marketing. In: Georgy, U. & F. Schade (Hrsg.), Praxishandbuch Bibliotheks- und Informationsmarketing. Berlin, Boston: De Gruyter Saur, S. 231-256.

HochschulederMedien(2019): KontaktstudiumanderHdM. URL: <https://www.hdm-weiterbildung.de/berufsbegleitendes-kontaktstudium>

Kultusministerkonferenz (1999): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste. URL: https://www.gwlb.de/aus_und_fortbildung/FAMI/Rechtsgrundlagen/rahmenlehrplan_fami.pdf

Radermacher, Stephan (2013): Die Herausforderung des Employer Brandings. In: Künzel, Hansjörg (Hrsg.), Erfolgsfaktor Employer Branding. Mitarbeiter binden und die Gen Y gewinnen. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler (Erfolgsfaktor Serie), S. 1-16.

RfII – Rat für Informationsinfrastrukturen (2019): Digitale Kompetenzen – dringend gesucht! Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt Wissenschaft. Göttingen: Rat für Informationsinfrastrukturen. URL: <http://www.rfii.de/?wpdmdl=3883>

RfII – Rat für Informationsinfrastrukturen (2016): Leistung aus Vielfalt. Empfehlungen zu Strukturen, Prozessen und Finanzierung des Forschungsdatenmanagements in Deutschland. Göttingen: Rat für Informationsinfrastrukturen. URL: <http://www.rfii.de/?p=1998>

WR – Wissenschaftsrat (2019): Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Berlin: WR – Wissenschaftsrat. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.pdf>



Prof. Dr. Ursula Georgy

TH Köln – Technology, Arts, Sciences
Institut für Informationswissenschaft
Leiterin des ZBIW
ursula.georgy@th-koeln.de

NIELSEN BOOKDATA

DIE BIBLIOGRAPHIE FÜR ENGLISCHSPRACHIGE
LITERATUR AUS DEM ANGELSÄCHSISCHEN RAUM
UND AUS EUROPA.

**NIELSEN BOOK LIEFERT WELTWEIT
MEHRWERT FÜR BIBLIOTHEKEN.**

Für weitere Informationen steht Ihnen Missing Link,
unser exklusiver Partner für D, A, CH,
gern zur Verfügung.

Neu: Unsere MARC-Daten sind jetzt RDA kompatibel!

Ihr Kontakt ist:
Klaus Tapken, email: info@missing-link.de
www.missing-link.de

nielsen
.....



**FRANKFURTER
BUCHMESSE**

16.-20.10.2019

Stand: 4.2 M63 (Missing Link)
Stand: 6 B133 (Nielsen Book)

