

■ DAS BIBLIOTHEKSPERSONAL MITTLERER QUALIFIKATION AN ÖSTERREICHS UNIVERSITÄTEN. HISTORISCHE ENTWICKLUNG, AKTUELLE ROLLE UND AUFSTIEGSPERSPEKTIVEN

von Clemens Slama und Evelyn Zechner-Matscheko

Zusammenfassung: Im Zentrum dieses Beitrags steht die mittlere Qualifikations-ebene der österreichischen Universitätsbibliotheken mit den Mitarbeitergruppen Mittlerer Dienst und Fachdienst. Kurz werden theoretische Grundlagen erläutert (Terminologie, historische Entwicklung, gegenwärtige Dienstrechtslage, Ausbildungsvarianten, traditionelle und mögliche neue Arbeitsfelder). Zwei zentrale forschungsleitende Hypothesen samt Unterhypothesen werden überprüft durch die Analyse von Stellenausschreibungen, eine quantitative Erhebung in Form einer Online-Umfrage unter den Personalverantwortlichen sowie qualitative Interviews. Der Beitrag liefert Impulse zu einer Reflexion der aktuellen und zukünftigen Rolle dieser Bedienstetengruppe in den österreichischen Bibliotheken. Zugleich enthält er Anregungen für Mitarbeiter*innen, wie ein individuelles Aufstiegsvorhaben gelingen kann.

Schlagnworte: Österreich; Universitätsbibliothek; Mittlerer Dienst; Fachdienst

THE MIDDLE QUALIFICATION LEVEL OF THE AUSTRIAN UNIVERSITY LIBRARIES. HISTORICAL DEVELOPMENT, CURRENT ROLE AND PROSPECTS FOR ADVANCEMENT

Abstract: The focus of this article is the middle qualification level of the Austrian university libraries with the employee groups “Mittlerer Dienst” (middle-level service) and “Fachdienst” (specialist service). The theoretical basics are briefly explained (terminology, historical development, current employment law situation, training options, traditional and possible new fields of work). Two central research-leading hypotheses, including sub-hypotheses, are checked by analyzing job advertisements, a quantitative survey in the form of an online survey among HR managers, and qualitative interviews. The article provides impulses for a reflection on this group of employees’ current and future role in Austrian libraries. At the same time, it contains suggestions for employees on how an individual promotion plan can be successful.

Keywords: Austria; university library; middle-level service; specialist service

DOI: <https://doi.org/10.31263/voebm.v75i2.7468>



Dieses Werk ist – exkl. einzelner Logos und Abbildungen – lizenziert unter einer [Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)-Lizenz

Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte Fassung von: Clemens Slama, Evelyn Zechner-Matscheko: Das Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation an Österreichs Universitäten. Historische Entwicklung, aktuelle Rolle und Aufstiegsperspektiven. Graz, Univ., Masterarbeit 2021.

1. Einleitung

Im Rahmen unseres für den Abschluss des Universitätslehrgangs *Library and Information Studies MSc* konzipierten Masterarbeitsprojektes¹ beschäftigten wir uns mit der mittleren Qualifikationsebene der österreichischen Universitätsbibliotheken, die den so genannten „Mittleren Dienst“ und den „Fachdienst“ umfasst. Als wesentliches Ziel galt, die Bedeutung, die diesen Mitarbeitergruppen aktuell in Österreich zukommt und in den nächsten Jahren zukommen sollte, zu erforschen – dies vor dem Hintergrund medialer, technischer und struktureller Veränderungen im Bibliotheksbereich. Ein Blick auf den Forschungsstand hatte gezeigt, dass bis dato keine umfangreiche wissenschaftliche Arbeit vorlag, die die aktuelle Rolle dieser Bedienstetengruppen im österreichischen Bibliotheksbereich reflektiert. Angesichts eines hinsichtlich der traditionellen bibliothekarischen Kernaufgaben maßgebliche Veränderungen verzeichnenden und neue Aufgabenbereiche dazugewinnenden Bibliothekssektors versteht sich die von uns erstellte Masterarbeit als unmittelbare Reaktion auf ein Forschungsdesiderat.

In diesem Beitrag soll auf wesentliche Eckpunkte dieser Arbeit eingegangen werden. Näher beleuchtet werden im Besonderen: deren Aufbau, essentielle theoretische Grundlagen, die forschungsleitenden Hypothesen, die vier Schwerpunkte des empirischen Teils, wesentliche Ergebnisse und schließlich weiterführende Überlegungen.

2. Aufbau

Eingangs werden über einen umfangreichen Theorie-Teil wesentliche Grundlagen für die anschließende Studie geschaffen, die den Kern des Masterarbeitsprojektes bildet. Dieser enthält:

- einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand;
- eine Klärung der für die Bedienstetengruppen verwendeten Bezeichnungen samt einer Sensibilisierung für eine möglicherweise irreführende Verwendung der Begriffe;

- eine historische Rückschau auf den Mittleren Dienst und den Fachdienst in Universitätsbibliotheken in Österreich nach 1945;
- einen Vergleich der geltenden Dienstrechte mit besonderem Fokus auf für die Bediensteten mittlerer Qualifikation relevante Teilaspekte;
- eine Gegenüberstellung der beiden Ausbildungsvarianten (Ausbildungslehrgang *Bibliothek, Information und Dokumentation* vs. Lehrberuf *Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent*in*);
- eine Darstellung von formalen und non-formalen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Bedienstete mittlerer Qualifikation im BID-Umfeld;
- eine Betrachtung der traditionellen Tätigkeitsbereiche wie auch etwaiger neuer Arbeitsfelder für Angehörige der mittleren Qualifikationsebene.

Den Hauptteil der Masterarbeit, in dem erst die forschungsleitenden Hypothesen samt Unterhypothesen präsentiert werden, stellt eine mehrdimensional angelegte empirische Studie dar. Diese beinhaltet die folgenden vier Schwerpunkte:

- eine Erhebung aktueller Zahlen von Absolventinnen und Absolventen des Lehrberufes bzw. derzeit in einem Lehrverhältnis stehender Personen, sowie aktueller Zahlen zum BID-Lehrgang;
- eine Auswertung und Analyse von Ausschreibungstexten von Stellen mittlerer Qualifikation der Universitätsbibliotheken Österreichs der Jahre 2016–2020;
- eine quantitative Erhebung samt Auswertung und Analyse (Online-Umfrage unter den Personalverantwortlichen der österreichischen Universitätsbibliotheken);
- eine qualitative Erhebung samt Auswertung und Analyse (Interviews mit Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation oder vormals in den betreffenden Einstufungen, das einen Aufstieg anstrebt oder diesen schon vollzogen hat).

Die Integration unterschiedlicher Methoden ermöglichte eine besonders vielschichtige Erforschung des Themas. Untersucht werden sollte etwa ein möglicher Wandel in den Aufgabenbereichen der Mitarbeitergruppe, ein etwaiger anteilmäßiger Rückgang der Stellen mittlerer Qualifikation in den Bibliotheken oder die vielfältigen Möglichkeiten der formalen und non-formalen Höherqualifizierung von Bediensteten der mittleren Qualifikationsebene samt der sich eröffnenden beruflichen Perspektiven.

3. Theoretische Grundlagen

Über den ersten großen Schwerpunkt der Masterarbeit wurde die theoretische Basis für die im empirischen Teil folgenden Studien gelegt, die den Kern des Projekts bilden. Aus diesem umfangreichen ersten Teil können lediglich einzelne wichtige Details angerissen werden, insbesondere jene Aspekte, die unmittelbar in die forschungsleitenden Hypothesen einfließen.

3.1 Klärung der Terminologie

Die von uns erforschten Bedienstetengruppen der österreichischen Universitätsbibliotheken sind historisch gewachsen. Bis heute arbeiten in diesen Positionen Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete sowie Angestellte. Für die Mitarbeitergruppen werden in verschiedenen Kontexten unterschiedliche Bezeichnungen verwendet. Eine exakte Klärung der Begrifflichkeiten erwies sich vorab als unverzichtbar.

Um welche Bedienstetengruppen es sich genau handelt und wie komplex die Situation ist, zeigt ein Blick in die Rechtstexte des Beamtendienstrechts, des Vertragsbedienstetenrechts sowie des neueren Universitätsrechts:

	Verwendungsgruppe, lt. Beamten-Dienstrechtsgesetz ²	Entlohnungsgruppe, lt. Vertragsbedienstetengesetz ³	Verwendungsgruppe, lt. Kollektivvertrag der Universitäten ⁴
Niedrigere Kategorie	<u>Alt</u> : D – Mittlerer Dienst	<u>Alt</u> : d = mittlerer Dienst	IIa
	<u>Neu</u> : A 4 – Qualifizierter mittlerer Dienst	<u>Neu</u> : v4	
Höhere Kategorie	<u>Alt</u> : C – Fachdienst	<u>Alt</u> : c = Fachdienst	IIb
	<u>Neu</u> : A 3 – Fachdienst	<u>Neu</u> : v3	

Tab. 1: Benennung der Bedienstetengruppen in den drei Dienstrechten

Mangels einer erläuternden begrifflichen Umschreibung zur römischen Zahl im *Universitätsgesetz 2002* bzw. dem *Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten* kann auf dieser Basis jedenfalls keine genaue Klärung der Begrifflichkeiten erfolgen. Was die im Vertragsbedienstetengesetz

wiederum nicht näher benannten Kategorien v3 bzw. v4 anlangt, so existieren zumindest Rechtsquellen, in denen diese eindeutig mit „Fachdienst“ bzw. „Mittlerer Dienst“ bezeichnet werden.⁵ Im Beamten-Dienstrechtsgesetz wiederum gibt es neben den in der obigen Tabelle angeführten Verwendungsgruppen „A 3 – Fachdienst“ und „A 4 – Qualifizierter mittlerer Dienst“ noch eine weitere Kategorie: die Verwendungsgruppe „A 5 – Mittlerer Dienst“, in der jedoch keine entsprechenden Bibliotheksposten vorgesehen sind.⁶

In den nach In-Kraft-Treten des *Universitätsgesetz 2002* folgenden Ausbildungsverordnungen wird auf diese Subkategorien ebenso nicht Bezug genommen. Diese greifen stattdessen auf den Terminus „mittlere Qualifikation“ zurück. So wird etwa in der mit 1. Jänner 2015 in Kraft getretenen *Universitätsbibliothekspersonal-Ausbildungsverordnung* – wohl in Anlehnung an die vorhandenen Ausbildungsschienen (ULG Grundlehrgang; Ausbildungslehrgang oder ABI-Lehre) – in zwei große Bereiche gesplittet:

1. qualifizierte und höher qualifizierte Tätigkeiten und
2. Tätigkeiten mittlerer Qualifikation.⁷

Was nun die Forschungsliteratur anlangt, so spricht etwa Karin Holste-Flinspach – mit Blick auf die betreffenden Mitarbeitergruppen in Deutschland, Österreich und der Schweiz – von der „mittleren beruflichen Ebene in Bibliotheken“⁸. Über die Begrifflichkeit der „Ebene“ wird das im Hintergrund vorliegende hierarchische System zusätzlich fassbar.

In der Masterarbeit wird bei Bezugnahmen auf die Gesamtheit der den betroffenen Bedienstetengruppen zugehörigen Personen, die je nach Einstufung und auf sie anwendbarem Dienstrecht für sich sehr unterschiedlich bezeichnet werden können, auf folgende Formulierungen zurückgegriffen:

- „Bedienstete mittlerer Qualifikation“, „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittlerer Qualifikation“, „Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation“ bzw.
- „Bedienstete der mittleren Qualifikationsebene“, „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der mittleren Qualifikationsebene“, „Angehörige der mittleren Qualifikationsebene“.

Abschließend bleibt die in der Fachliteratur teilweise gebräuchliche Verwendung der Begriffe „Fachdienst“ oder „Mittlerer Dienst“ als Synonyme für die gesamte mittlere Qualifikationsebene der österreichischen Universitätsbibliotheken zu thematisieren.⁹ Hierbei erfährt der jeweilige Begriff eine Bedeutungserweiterung (von der Bezeichnung für eine Subkategorie zum Begriff für die gesamte Kategorie selbst), zugleich entsteht eine be-

griffliche Unschärfe. Im Rahmen des Masterarbeitsprojektes werden diese Termini nur in Zusammenhang mit der höheren oder niedrigeren Einstufungskategorie verwendet.

3.2 Der Bibliotheksdienst nach 1945

Der historische Abriss hatte zum Ziel, anhand der wichtigsten Gesetze und Verordnungen wiederzugeben, welche Rechtsmaterie nach Ende des Zweiten Weltkriegs in Bezug auf Verwendungen und Einstufungen sowie Ausbildungsinhalte über die Jahrzehnte Anwendung fand.

In den gesetzlichen Grundlagen der ersten Jahrzehnte nach 1945 finden sich noch keine Dienstzweige der Verwendungsgruppen C und D für den Bibliotheksdienst, darin sind lediglich Bibliotheksposten im Gehobenen Dienst und Höheren Dienst vorgesehen. Das völlige Fehlen von Hinweisen auf Dienstzweige der mittleren Qualifikationsstufe etwa in der auf dem 1946 beschlossenen *Gehaltsüberleitungsgesetz*¹⁰ beruhenden *Dienstzweigeverordnung* von 1948 lässt zwei Annahmen zu: Einerseits wäre denkbar, dass der Bibliotheksdienst mit seinen intellektuell durchwegs fordernden Tätigkeiten historisch immer schon für Bewerber*innen höherer Bildungsstufen prädestiniert war, man sich also nicht vorstellen konnte, dass Bedienstete unterhalb eines bestimmten Ausbildungsniveaus für diesen Berufszweig überhaupt geeignet wären. Eine zweite Möglichkeit besteht darin, dass durchaus Bedienstete unter dem Ausbildungsniveau Reifeprüfung zum Einsatz kamen, diese jedoch keine „bibliothekarische“ Ausbildung durchlaufen haben, sondern in Anbetracht ihrer (Hilfs-)Tätigkeiten (Magazinsdienst, Aufseherdienste etc.) einer allgemeinen verwaltungsspezifischen Grundausbildung zugeführt und deshalb nicht im engeren Sinne dem „Bibliotheksdienst“ zugeordnet wurden. Die Dienstzweigeordnung für die Beamten der allgemeinen Verwaltung, Anlage zur 1. Gehaltsüberleitungsgesetz-Novelle 1970, führt erstmalig den „Fachdienst an Bibliotheken“ als eigenen Dienstzweig ein.¹¹

Zu eigenständigen Ausbildungssubjekten wurden sowohl der Fachdienst als auch der Mittlere Dienst nochmals später. 1973 folgte die erste Verordnung unterhalb des Gehobenen Dienstes nach 1945, die die Prüfungsordnung für den Fachdienst regelte.¹² Hier kann – mit den Worten von Gabriele Pum – von einer Entwicklung im Sinne einer Verlagerung von „angeleitetem Training on the job“¹³ hin zu einer durch eine Verordnung geregelten Ausbildung gesprochen werden.

Das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das mit seinen diversen Novellen bis heute in Kraft ist, und auch schon zwei Jahre zuvor das Beam-

ten-Dienstrechtsgesetz (ohne Jahreszahl) lösten das zu diesem Zeitpunkt seit Jahrzehnten in Geltung befindliche Gehaltsüberleitungsgesetz samt seiner Dienstzweigeordnung ab. Die zu diesem Zeitpunkt geltende Ausbildungsverordnung für den Fachdienst blieb weiterhin in Anwendung.¹⁴

Die Verordnung von 1985¹⁵ brachte gegenüber jener von 1973 keine strukturellen Veränderungen, jedoch inhaltliche Anpassungen hinsichtlich der Einführung eines Verbundsystems. Der Lehrgang inklusive praktischer Verwendung dauerte sieben Wochen und fand an der ÖNB sowie den Universitätsbibliotheken Linz, Salzburg, Graz und Innsbruck statt. Für die Verwendungsgruppe C wurden eigene regionale Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter, Vorsitzende und Mitglieder der Prüfungskommission bestellt.

Nach weiteren 15 Jahren kam es zu einer erneuten Überarbeitung der Ausbildungsmodalitäten: Die Verordnung vom 12. September 2000¹⁶ führte erstmalig neben Regelungen für die Grundausbildung der Verwendungsgruppe A3/C auch Ausbildungsvorschriften für die Verwendungsgruppe A4/D ein, die jeweils eine modulare Ausbildungsform vorsahen. Daneben wurden die dementsprechenden Äquivalente, die Entlohnungsgruppen v3 und v4 des VBG explizit eingebunden. Es änderten sich weiters die Prüfungsmodalitäten von den früheren kommissionellen (Gesamt-)Dienstprüfungen hin zu Fachprüfungen. Zusätzlich zum theoretischen Teil (Lehrgangsdauer für die Verw. Gr. A3/C: 7 Wochen, für die Verw. Gr. A4/D: 4 Wochen) war für beide Verwendungsgruppen ein einwöchiges externes Praktikum in einer der vielen BID-Institutionen zu absolvieren, darüber hinaus bestand auch die Möglichkeit, im Rahmen einer Spezialisierung in anderen Abteilungen der eigenen Dienststelle mitzuarbeiten.

Die Verordnung über die einheitliche Ausbildung für das Bibliothekspersonal an Universitäten¹⁷ brachte dann ab 2005 die vom UG 2002 geforderte einheitliche Bibliotheksausbildung für Angehörige der Universitätsbibliotheken u.a. in zwei voneinander unabhängigen Zweigen im Bereich der mittleren Qualifikationsebene¹⁸ hervor (wobei der erste Ausbildungslehrgang bereits 2004 gestartet wurde). Diese unterscheiden sich – wie noch genauer ausgeführt werden wird – nicht nur in Aufbau, Dauer und Inhalt, sondern auch besonders darin, an welche Adressat*innen die Ausbildungen gerichtet sind. Im Bereich des Lehrgangs *Bibliothek, Information und Dokumentation* sind dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflichtschulabschluss, die bereits in wissenschaftlichen Bibliotheken arbeiten. Der Lehrberuf *Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent*in* richtet sich hingegen an Pflichtschulabsolvent*innen, die eine mehrjährige fundierte Ausbildung absolvieren wollen, bevor sie sich für einen Dienstposten an einer (Universitäts-)Bibliothek bewerben.

Der erfolgreiche Abschluss des kaufmännisch-administrativen Lehrberufes mit einschlägiger Spezialisierung „Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent*in“ gemäß der Verordnung BGBl. II Nr. 451/2004 ersetzt die Ausbildung für die Tätigkeiten mittlerer Qualifikation.¹⁹

Längerfristig wurde vermutet, dass der Ausbildungslehrgang durch die Einstellung von Absolventinnen und Absolventen des Lehrberufs obsolet werden könnte.²⁰ Es hat sich jedoch gezeigt, dass der Bedarf an einer internen Ausbildung weiterhin vorhanden ist.

3.3 Dienstrecht

Hinsichtlich ausgewählter rechtlicher Aspekte wurden das BDG 1979, das VBG 1948 und der KV der Universitäten verglichen. Von besonderem Interesse erwiesen sich beispielsweise die Aufstiegsmöglichkeiten der jeweiligen Bedienstetengruppe und etwaige Hindernisse rechtlicher Natur. Zwei dieser Aspekte sollen im Rahmen dieses Abschnitts nähere Betrachtung erfahren.

Im Zusammenhang mit dem Beamtendienstrecht ist das sogenannte „Vorbildungsprinzip“ beachtenswert. Dieses besagt, dass Beamtinnen und Beamte nur auf Planstellen einer bestimmten Verwendungsgruppe ernannt werden können, wenn sie die jeweilige formale Vorbildung für diese Verwendungsgruppe erfüllen. Daher kann beispielsweise eine Planstelle im Gehobenen Dienst (B bzw. A2) nur mit einer Person besetzt werden, die nachweislich die Reifeprüfung oder einen gleichwertigen Ersatz (z.B. Beamtenaufstiegsprüfung – mit der Dienstrechts-Novelle 2008, BGBl. I Nr. 147/2008 ersetzt durch die Berufsreifeprüfung) abgelegt hat. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte im Höheren (d.h. Akademiker-)Dienst, die entweder ein Hochschulstudium von mindestens sechs Semestern (zur Einstufung als „Bachelor“) bzw. einen dementsprechenden Ersatz, wie den seinerzeitigen Aufstiegskurs der Verwaltungsakademie des Bundes, absolviert haben müssen. Sowohl das Recht der Vertragsbediensteten des Bundes als auch der Kollektivvertrag der Universitäten kennt die starren Erfordernisse des Vorbildungsprinzips nicht und daher sind diese Dienstverhältnisse in Bezug auf Besetzung von Arbeitsplätzen mit geeigneten Personen, die bestimmte formale Qualifikationen nicht aufweisen, flexibler. Jenen, die dem VBG oder dem KV unterstehen, eröffnet die Durchlässigkeit im Bereich (hoch)schulische Vorqualifikation Aufstiegsmöglichkeiten auch ohne höhere Bildungsabschlüsse.

Da seit 1.1.2004 zwischen den Universitäten und ihren Bediensteten nur mehr neue Arbeitsverträge auf Basis des Kollektivvertrages abgeschlossen

werden dürfen, sind darin verankerte Vorgaben von besonderem Interesse, finden sie doch nicht nur für neu Eintretende, sondern auch auf etwaige „Umsteiger*innen“ aus dem BDG oder dem VBG Anwendung. So sind Personen, die zuvor einem der älteren Dienstrechte unterworfen waren, mit potentiellen Auswirkungen konfrontiert, falls sie sich innerhalb der angestammten Einrichtung weiterentwickeln wollen und ein Verbleib im alten Recht von der Universität abgelehnt bzw. nicht mehr angeboten wird.

Der § 50 – „Einstufung des allgemeinen Universitätspersonals“ des Kollektivvertrags der Universitäten besagt in Abs. 6:

Jede/r neu eintretende ArbeitnehmerIn beginnt grundsätzlich in der Grundstufe seiner Verwendungsgruppe. Tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen können jedoch bei der Einreihung in die Qualifikationsstufe berücksichtigt werden. Dies setzt voraus, dass der/die ArbeitnehmerIn die Vorerfahrungen der Universität bei Vertragsabschluss, spätestens jedoch zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere (erforderlichenfalls mit Übersetzung) nachweist.

Dies bedeutet jedenfalls, dass es sich um eine Kann-Bestimmung handelt und es frei dem Ermessen der jeweiligen Universität überlassen wird, was und wieviel an Vordienstzeiten zur Anrechnung gebracht wird. Ebenso ist es freies Ermessen, wie die geforderte „Einschlägigkeit“ der Vorerfahrungen definiert wird. Zwar wurde Vertragsbediensteten (und sogar Beamten) kurz nach Inkrafttreten des KV ein Übertritt in denselben angeboten, wobei alle im alten Dienstrecht zurückgelegten Zeiten 1:1 übernommen worden wären. Diese Regelungen haben aber nur kurz Bestand gehabt und es ist davon auszugehen, dass Bedienstete, die sich weiterentwickeln möchten – auch im Sinne einer späteren höheren Einstufung – damit potentiell konfrontiert sein werden, dass sie erstens nicht mehr in ihrem alten Dienstrechtsschema hochgestuft werden würden und zweitens, selbst wenn sie in den Kollektivvertrag wechseln würden, mit den gleichen Rahmenbedingungen wie neu Eintretende rechnen müssten (Anrechnung von Vordienstzeiten nur mit Deckelung usw.).

Dies erzeugt gegenwärtig eine gleichsam künstlich eingezogene gläserne Decke für Personen in den Altrechtchen. Ihnen bleibt nur die Wahl zwischen dem (in fast allen Fällen nachteiligen) Wechsel in den KV, verbunden mit dem Wegfall verschiedener „Privilegien“ aus dem BDG und VBG (Quasi-Unkündbarkeit u.a.) oder der Tatsache, dass sie bis zur Pensionierung in ihrer jeweiligen Entlohnungs-/Verwendungsgruppe feststecken würden.

Genau in diesem Sinne erweist sich die Situation rund um die Ausschreibungen von Dienstposten an Universitätsbibliotheken als zweigeteilt: Organisationen wie die Karl-Franzens-Universität Graz schreiben zu besetzende Stellen so aus, dass die Einstufung bzw. die Wertigkeit nach dem Gehaltsschema des KV ausgewiesen wird, es wird jedoch auch zusätzlich auf das Gehaltsschema des VBG verwiesen.²¹ Vertragsbedienstete können bei einer Versetzung innerhalb der Organisation in ihrem alten Dienstrecht verbleiben, d.h. jene, die sich weiterentwickeln bzw. in eine höhere Entlohnungsgruppe aufsteigen wollen, können dies auch weiterhin in ihrem „Altrecht“ tun. Demgegenüber sind Einrichtungen wie die Universität Wien oder die Technische Universität Wien gegenwärtig der Ansicht, dass ein „Aufstieg“ innerhalb der Universität nur möglich ist, wenn die (Alt-)Vertragsbediensteten bereit sind, ihr für sie geltendes Dienstrecht aufzugeben und bei Bewerbungen auf Ausschreibungen einem Wechsel in den KV zwingend zuzustimmen. Inwiefern dieser „Zwang“ rechtlich zulässig ist, wird vermutlich noch von sozialpartnerschaftlicher Seite geprüft werden bzw. zum Gegenstand arbeitsgerichtlicher Klärung werden. Auch deshalb wurde dieser Punkt in den Fragenkatalog der quantitativen Erhebung aufgenommen.

3.4 BID-Lehrgang vs. ABI-Lehre

Gegenwärtig existieren zwei Ausbildungswege für die mittlere Qualifikationsebene wissenschaftlicher Bibliotheken, Informations- und Dokumentationseinrichtungen in Österreich. Im Rahmen dieses Kapitels wird ein direkter Vergleich zwischen Ausbildungslehrgang und Lehrberuf vorgenommen – hinsichtlich Ausbildungsdauer, vermittelter Inhalte und Fokus der jeweiligen Ausbildungsschiene. Besonders interessant erschien in diesem Kontext die Frage, ob der Vergleich der Ausbildungsvorschriften und Lehrpläne vermuten lässt, dass aus der zeitlich erheblich ausgeweiteten Lehre profunder und vielschichtiger ausgebildetes Bibliothekspersonal hervorgeht als aus dem kompakten Ausbildungslehrgang. Zugleich war aber auch zu fragen, welche Vor- oder Nachteile die jeweilige Ausbildungsvariante im Vergleich für ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer bzw. Absolventinnen und Absolventen mit sich bringt.

Die beiden Ausbildungsvarianten differieren erheblich hinsichtlich des zeitlichen Umfangs: Dem nur ein Semester dauernden Ausbildungslehrgang mit 30 Tagen theoretischem Blockunterricht (dies entspricht 240 Unterrichtseinheiten bzw. 18 Semesterwochenstunden²²) und 28 Tagen internem und externem Praktikum²³ steht die dreijährige²⁴ Lehre mit ei-

nem Stundenausmaß von rund 1.500 Berufsschulstunden allein im Bereich der Pflichtgegenstände gegenüber.²⁵ Außerdem sollten Lehrlinge im Zuge des langen Zeitraums von drei Jahren Lehrzeit auch in der ausbildenden Einrichtung vielschichtige Erfahrungen sammeln und Kompetenzen erwerben.

Als kompakte Ausbildung, die tendenziell eher von Personen besucht wird, die bereits ein berufliches Vorleben vor dem Eintritt in den Bibliotheksdienst aufweisen, bringt der Ausbildungslehrgang für die teilnehmenden Bediensteten zugleich den Vorteil der kürzeren zeitlichen Dauer. Hinzu kommt noch ein Vorteil finanzieller Natur: Im Gegensatz zu den Lehrlingen, die während der gesamten Lehrzeit nur eine Lehrlingsentschädigung erhalten, beziehen die BID-Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer schon ab Antritt ihres Dienstverhältnisses ein Gehalt gemäß ihrer Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppe.

Die seit Mai 2020 geltende neue Ausbildungsverordnung für den Lehrberuf enthält eine Aufschlüsselung in Kompetenzbereiche,²⁶ über die teilweise unmittelbare inhaltliche Entsprechungen zwischen Lehre und Ausbildungskurs nachgewiesen werden können. Was jedoch zu bedenken ist: Auch wenn inhaltliche Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Ausbildungsschienen existieren, ist aufgrund der längeren Ausbildungsdauer anzunehmen, dass die Lehrlinge an der Berufsschule im selben fachlichen Schwerpunkt tendenziell fundierter ausgebildet werden als die Teilnehmer*innen des Ausbildungslehrgangs.

Konzipiert als „fachlich fundierte Grundausbildung“²⁷ für die Tätigkeiten mittlerer Qualifikation zielt der Ausbildungslehrgang gemeinhin auf die Vermittlung essentieller Fähigkeiten und Kenntnisse für die Arbeit in Bibliotheken, Informations- und Dokumentationseinrichtungen ab. Die ABI-Lehre geht erheblich über diese „Basisausbildung“ hinaus und verfügt zusätzlich über einen für kaufmännisch-administrative Lehrberufe charakteristischen wirtschaftlichen Schwerpunkt. Sie qualifiziert damit auch für allgemeine kaufmännische oder unternehmerische Tätigkeiten fernab des Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationsbereichs – was zugleich mehr Unabhängigkeit für ihre Absolventinnen und Absolventen mit sich bringt.

Letztlich ist davon auszugehen, dass aus der Lehre in mehrfacher Hinsicht fundierter und breiter ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hervorgehen und die jeweilige Einrichtung einen Vorteil haben sollte, wenn sie eine Person mit Lehrabschluss engagiert. Sowohl in den Ausbildungsvorschriften als auch im *Rahmenlehrplan* wird der Aspekt der Erlangung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit im Handeln für den Lehrbe-

ruf betont. Insofern erscheinen die Absolventinnen und Absolventen des Lehrberufs besonders zu einer Tätigkeit in der höheren der beiden Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppen („Fachdienst“) befähigt.

Im Falle der Teilnehmer*innen des BID-Lehrgangs ergibt sich je nach beruflicher Vorerfahrung ein je eigenes Qualifikationsprofil, das durch bibliothekarisches Fachwissen ergänzt wird.

3.5 Formale und non-formale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Auch wenn die Dienstrechte VBG und KV eine höhere Bildungsdurchlässigkeit ermöglichen, sollte formalen Ausbildungen als Varianten der schulischen Höherqualifizierung nach wie vor Bedeutung zukommen. Weiters bieten sich auch Möglichkeiten non-formaler Weiterbildung.

Unter den formalen Ausbildungen kann die Reifeprüfung bzw. „Vollmatura“ im Rahmen des zweiten Bildungsweges in der Nachqualifizierung von Bediensteten der mittleren Qualifikationsebene nur eine untergeordnete Rolle spielen, da sie im Dienstrecht des KV der Universitäten formal keinerlei Vorteile hinsichtlich der Einstufung entfaltet, jedoch nur mit erheblich höherem Lern- und Zeitaufwand als die Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung absolviert werden kann. Aus Sicht der Universitätsbibliotheken könnten Arbeitgeber*innen jedoch Personen mit einer „Vollmatura“ bewusst oder unbewusst bei Aufrückungen oder Neuausschreibungen favorisieren, da von diesen auch in anderen Bereichen der Allgemeinbildung ein höheres Ausbildungs- und Leistungsniveau zu erwarten ist.

Die Berufsreifeprüfung²⁸ ermöglicht die Kombination von Lehre und Matura. Der Abschluss berechtigt uneingeschränkt zum Studium an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen sowie zum Besuch von Kollegs und anderen österreichischen Ausbildungseinrichtungen, die eine Reifeprüfung voraussetzen.²⁹ Sie ersetzt seit 2008 die frühere sogenannte „Beamtenaufstiegsprüfung“.

Die Beamtenaufstiegsprüfung³⁰ galt im Öffentlichen Dienst als gleichwertig für das Aufnahmeerfordernis der Reifeprüfung für den Gehobenen Dienst. „D“- oder „C“-Bedienstete, die die Beamtenaufstiegsprüfung – umgangssprachlich auch „B-Matura“ genannt – absolviert hatten, konnten so nach einer Wartezeit von mehreren Jahren auf eine Planstelle des Gehobenen Dienstes ernannt werden. Die Beamtenaufstiegsprüfung war/ist nur im Bereich des Öffentlichen Dienstes anerkannt, mit dem Abschlusszeugnis erwarb man keine Studienberechtigung. Gegenüber einer „vollwertigen“ Matura waren die Anforderungen stark reduziert.

Die Studienberechtigungsprüfung³¹ (SBP) vermittelt eine fachlich eingeschränkte Studienberechtigung für Studien an Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Sie ermöglicht jeweils nur den Zugang zu jener Studienrichtungsgruppe, für die sie abgelegt wird. Es sind keine unmittelbaren Berufsberechtigungen mit dem Abschluss verbunden. Die SBP alleine verschafft somit zumeist keine beruflichen Aufstiegschancen, sie kann aber der Türöffner für weiterführende Ausbildungen sein (wie den ULG *Library and Information Studies*³²). Für die Absolvierung der SBP sollten zwei bis drei Semester eingeplant werden. Dieser Zeithorizont ist in Relation zu anderen Ausbildungsformen, die ein Hochschulstudium ermöglichen, für die meisten Interessentinnen und Interessenten wohl am attraktivsten. Neben der Reifeprüfung und der Berufsreifeprüfung stellt sie eine wichtige Berechtigung dar, wenn man sich von der mittleren Qualifikationsstufe an einer wissenschaftlichen Bibliothek in Richtung Gehobener Dienst oder später gar Höherer Dienst entwickeln möchte.

Auch wenn durch das VBG und den KV der Universitäten, die beide das Vorbildungsprinzip nicht kennen, die Möglichkeit geschaffen wurde, Personen ohne Reifeprüfung den Aufstieg in höhere Verwendungen zu ermöglichen, wird es faktisch weiterhin so sein, dass Personalverantwortliche zur Besetzung von Dienstposten des Gehobenen Dienstes auf den stetig wachsenden Pool von Maturantinnen und Maturanten zurückgreifen werden. Nur in Nischenverwendungen, wo auch spezialisiertes Wissen notwendig ist (z.B. in der IT-Abteilung einer Bibliothek), wird die Chance, aufgrund dieser Spezialqualifikation eine höhere Einstufung auch ohne Reifeprüfung zu erlangen, vermutlich höher sein.

Non-formale Weiterbildungen im Nahbereich des BID-Wesens wiederum können im zentralen institutionellen Rahmen stattfinden, so bieten beispielsweise Universitätsbibliotheken ihrerseits Schulungen und Seminare für ihre Mitarbeiter*innen an. Dezentral veranstaltet findet man vor allem Angebote, die für einen größeren Adressatenkreis von Interesse sind, wie z.B. Verhalten im Umgang mit schwierigen Bibliotheksnutzer*innen oder das zweckmäßige Gestalten von Bibliotheksführungen.

Seit 2019 gibt es mit „4L – Lifelong Learning for Librarians“ ein gesamtösterreichisches Fortbildungsprogramm, das im Zusammenwirken der Universitätsbibliotheken Wien, Graz und Innsbruck mit der Österreichischen Bibliothekenverbund und Service Gesellschaft m. b. H. (OBVSG) und der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare (VÖB) erstellt und umgesetzt wird.³³ Das praxisnahe Programm sieht einerseits eintägige Kurse zu aktuellen bibliothekarischen Fragestellungen vor, andererseits werden nach Maßgabe von freien Plätzen auch die Wahl-

fächer des Universitätslehrganges *Library and Information Studies* sowie die Module der Zertifikatskurse für die Fortbildung geöffnet. Die Kurse finden in Wien, Graz und Innsbruck bzw. auch zunehmend online statt.

3.6 Tätigkeitsbereiche der Bediensteten mittlerer Qualifikation

Rafael Ball nennt 1999 – ein Jahr nach Einführung des neuen Berufs der „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste“ (FaMI) in Deutschland – als „klassische[] Aufgabengebiete“ des „Mittleren Dienstes“ der Bibliotheken die „Erwerbung, Erfassung und Bearbeitung von Medien, deren Ausleihe und Rückgabe, [die] Bestandspflege sowie [die] Auskunft und Benutzerberatung“.³⁴ Die historisch etablierten, charakteristischen Betätigungsfelder der mittleren Qualifikationsebene der Bibliotheken in Deutschland, Österreich und der Schweiz werden von Holste-Flinspach rund ein Jahrzehnt später noch präziser erläutert, wobei sie einige weitere Aufgaben hinzufügt:

1. Erwerbung und Erschließung von Medien, Daten und Informationen (Auswahl von Neuanschaffungen anhand von Bibliografien, Verlagskatalogen etc.; Übernahme von Vorakzession sowie Bestellungen bei Buchhandlungen, Verlagen etc. aus dem In- und Ausland; nach Eingang der Medien Liefer- und Rechnungskontrolle, Inventarisierung, Mitarbeit bei der formalen und inhaltlichen Erschließung, technische Einarbeitung),
2. Benutzung (Benutzerservice – Bereitstellung von Erstinformationen und einfachen Auskünften für Nutzerinnen und Nutzer, Ausleihe und Rücknahme von Medien, Bearbeitung von Mahnungen, Vorbestellungen, Verlängerungen; Bestandsordnung/-pflege – Einstellen von Büchern, Regalordnungsarbeiten, Buchpflege) sowie
3. diverse unterstützende bzw. administrative Tätigkeiten (Mithilfe bei der Durchführung von Werbemaßnahmen, bei der Vorbereitung und Durchführung von Ausstellungen, Veranstaltungen sowie Führungen; Übernahme allgemeiner administrativer Aufgaben wie Schriftverkehr, Aktenführung, Auswertung von Statistiken, Arbeiten im Haushalts- und Rechnungswesen sowie in der Personalverwaltung).³⁵

Noch 2017 geht Holste-Flinspach davon aus, dass FaMIs einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit im Benutzungsdienst verbringen, und beispielsweise am Entlehnschalter eingesetzt werden oder an der Regalordnung mitwirken.³⁶ Der Frage, ob traditionelle Tätigkeiten an den Universitätsbibliotheken nach wie vor in Arbeitsplatzbeschreibungen anteilmäßig über-

wiegen, sollte insbesondere über die Analyse der im Zeitraum 2016–2020 auf der VÖB-Website sowie dem Portal *abilehre.com* veröffentlichten Stellenausschreibungen nachgegangen werden.

Abermals Holste-Flinspach sieht ferner eine vermehrte Tendenz zur Übertragung traditioneller Aufgaben der deutschen FaMIs auf nicht ausgebildetes, oft nur zeitlich begrenzt tätiges Personal, wie etwa studentische Aushilfen.³⁷ Ob ein solches Spannungsverhältnis zwischen Fachpersonal mittlerer Qualifikation und studentischen Hilfskräften auch in Österreich zu verzeichnen ist, war im Zuge der Befragung der Personalverantwortlichen der Universitätsbibliotheken näher zu erforschen.

Auch wenn traditionellen Arbeitsfeldern der mittleren Qualifikationsebene heute in jedem Fall noch eine gewisse Bedeutung zukommt, wirken auf den Bibliothekssektor eine Vielzahl an Entwicklungen ein, die als gesamtgesellschaftliche Phänomene greifbar sind. Hierzu zählen eine zunehmende Vernetzung, eine Automatisierung sowie immer intelligenteren Algorithmen.³⁸ Im „digitalen Zeitalter“ erwartet die OECD bahnbrechende Folgen für die Arbeitswelt in den nächsten Jahrzehnten:

Unseren Schätzungen zufolge könnten in den nächsten 15–20 Jahren 14% der aktuellen Arbeitsplätze aufgrund von Automatisierung verschwinden; weitere 32% dürften sich radikal verändern, da einzelne Tätigkeitsbereiche automatisiert werden.³⁹

Zu den ganz unmittelbaren bibliothekarischen Entwicklungen, die zu einer Reduzierung oder zum Wegfall bisheriger Aufgabengebiete führen können, zählen etwa:

- Online-Bibliotheksangebote (Bibliothekskataloge; Verwaltung des eigenen Nutzerkontos; Zurverfügungstellung von Dokumenten und Informationen über das Internet),
- Verlagerung von Erwerbsentscheidungen an Dritte durch Standing-Order,
- Einkauf von Katalogisaten bzw. Mitarbeit in einem Katalogisierungsverbund,
- Outsourcing technischer Arbeiten an externe Dienstleister*innen,
- Einführung der RFID-Technik (Selbstverbucherterminals und Rückgabeautomaten).⁴⁰

Derartige Innovationen und Umstrukturierungen haben potentiell ganz unmittelbare Auswirkungen auf die Posten der mittleren Qualifikationsebene:

Zwangsläufig führen verringerte Arbeitsumfänge bei bestimmten Tätigkeiten oder der Wegfall von wichtigen Aufgabengebieten zu einer Freisetzung von Ressourcen und diese frei gewordenen Kapazitäten entweder zum Arbeitsplatzabbau oder zu Aufgabenänderungen.⁴¹

Holste-Flinspach unterstreicht in diesem Kontext die Bedeutung des Erwerbs von Zusatzqualifikationen und der Absolvierung von Weiterbildungen für die betroffenen Bedienstetengruppen. Zugleich kritisiert sie, dass in Deutschland auf die neuen Entwicklungen tendenziell nur in den auf Hochschulebene angesiedelten Ausbildungsniveaus reagiert werde. In weiterer Folge fordert sie eine „Aktualisierung der [FaMI-]Ausbildungsordnung oder zumindest Modernisierung unter Beibehaltung der Benennung einzelner Kompetenzfelder“⁴². Mit Fokus auf die neuen Anforderungen geht es etwa um verbesserte Kenntnisse in den Bereichen IT und Datenverarbeitung.

Im Zuge der Umwälzungen der letzten Jahrzehnte, die etwa die Digitalisierung mit sich brachte, taten sich ganz neue Arbeitsbereiche in Bibliotheken auf. Prominente Vertreter unter diesen sind etwa Open Access bzw. Open Science, Repository Management, Metadatenmanagement, Publikationsberatung oder Bibliometrie. Die Relevanz dieser neuen Wirkungsbereiche für die österreichischen wissenschaftlichen Bibliotheken spiegelt sich in den Schwerpunktthemen der *Mitteilungen der Vereinigung österreichischer Bibliothekarinnen & Bibliothekare* der letzten Jahre wider.⁴³ Doch ergeben sich hieraus auch mögliche neue Betätigungsfelder für Bedienstete mittlerer Qualifikation?

Ein Blick in die Ausbildungsvorschriften führt jedenfalls vor Augen, dass der BID-Lehrgang bzw. die ABI-Lehre in ihren Inhalten stärker auf den Einsatz in den seit Jahrzehnten üblichen Betätigungsfeldern vorbereiten. Die genannten neuen Schwerpunkte sind in beiden Ausbildungsschienen wenig präsent. Lediglich neue Regelwerke der Mediienschließung oder Bibliothekssysteme (wie die RDA oder das cloudbasierte System Alma) fanden Eingang in die bibliothekarische Grundausbildung. In Österreich trat mit 1. Mai 2020 ferner eine neue Ausbildungsverordnung für die Lehre in Kraft, in der das „Digitale Arbeiten“ jedenfalls als eigener Kompetenzbereich berücksichtigt wurde.⁴⁴

Die großen neuen Arbeitsgebiete der Universitätsbibliotheken sind in der österreichischen Bibliotheksausbildung zugleich vordergründig im Curriculum des Universitätslehrgangs *Library and Information Studies*⁴⁵ vertreten. Dies legt den Schluss nahe, dass etwa im Kontext von Open Science vertretene Tätigkeiten überhaupt ein höheres Qualifizierungsniveau vorausset-

zen. Holste-Flinspach zufolge kommt neben entsprechenden Bildungsmöglichkeiten zur „Weiterqualifizierung des Personals“ eben „verbesserte[n] Angebote[n] zur Höherqualifizierung“⁴⁶ eine essentielle Bedeutung zu. Zu diesem speziellen Aspekt sollten die Personalverantwortlichen der Universitätsbibliotheken im Zuge der Online-Umfrage befragt werden, weiters auch Personen, die über Maßnahmen der Höherqualifizierung einen Aufstieg in der Hierarchie vollziehen wollen oder bereits vollzogen haben.

4. Forschungsleitende Hypothesen

Das Erkenntnisinteresse kann über die Darstellung der beiden forschungsleitenden Hypothesen (FH) näher präsentiert werden. Diesen sind wiederum mehrere Unterhypothesen (UH) zugeordnet. Ergänzend wird angeführt, über welche Erhebungsteile (Analyse von Stellenausschreibungen, quantitativer Teil respektive Online-Umfrage unter Personalverantwortlichen, qualitativer Teil respektive Interviews mit Bediensteten der mittleren Qualifikationsebene oder vormals in den betreffenden Einstufungen) die jeweilige Hypothese verifiziert werden sollte:

- FH 1: An den österreichischen Universitätsbibliotheken ist der Anteil der Posten mittlerer Qualifikation an der Gesamtzahl der Stellen aufgrund verschiedener Entwicklungen rückläufig.
- UH 1: Die Universitätsbibliotheken sehen selbst immer weniger Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der mittleren Qualifikationsstufe. (zu verifizieren mittels der quantitativen Erhebung)
- UH 2: Wenn die Bibliotheken Stellen mittlerer Qualifikation ausschreiben, dann bevorzugen sie Absolventinnen und Absolventen der mehrjährigen ABI-Lehre gegenüber jenen des kompakten BID-Ausbildungskurses. (zu verifizieren durch die Analyse der Ausschreibungen sowie die quantitative Erhebung)
- UH 3: In manchen traditionellen Tätigkeitsbereichen erweist sich die Bedienstetengruppe immer noch als unverzichtbar. (zu verifizieren durch die Analyse der Ausschreibungen und die quantitative Erhebung)
- UH 4: Neue Aufgaben kommen für diese Mitarbeitergruppe in reduziertem Ausmaß hinzu, und insbesondere kaum in Zusammenhang mit den großen neuen bibliothekarischen Schwerpunkten wie Bibliometrie, Open Access oder Publikationsberatung. (zu verifizieren durch die Analyse der Ausschreibungen und die quantitative Erhebung)

- UH 5: Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen sind für Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation trotz eines sich nur in Maßen wandelnden Aufgabenspektrums von Relevanz. (zu verifizieren durch die Analyse der Ausschreibungen und die quantitative Erhebung)
- UH 6: Teilweise ist eine Aufwertung von Stellen mittlerer Qualifikation zu höherwertigen Posten zu verzeichnen. (zu verifizieren durch die quantitative Erhebung)
- UH 7: Mitunter kommt es zum Ersatz von Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation durch studentische Hilfskräfte. (zu verifizieren durch die quantitative Erhebung)
- FH 2: Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittlerer Qualifikation ist eine Aufwärtsdynamik in der Hierarchie zu verzeichnen.
 - UH 1: Angehörige der mittleren Qualifikationsebene bedienen sich unterschiedlicher Bildungsvarianten (Berufsreifepfprüfung, Studienberechtigungsprüfung etc.). (zu verifizieren durch die qualitative Erhebung)
 - UH 2: Aufstiegsbestrebungen ergeben sich aus dem persönlichen Antrieb der jeweiligen Person (im Gegensatz zu „angeordneten“ Weiterbildungen). (zu verifizieren durch die qualitative Erhebung)
 - UH 3: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben eine aktive Förderung ihres Aufstiegs durch Führungskräfte (Bibliotheksleitung, Abteilungsleitung etc.). (zu verifizieren durch die qualitative Erhebung)
 - UH 4: Die Durchlässigkeit von VBG und KV der Universitäten begünstigt einen Aufstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne höhere Abschlüsse. (zu verifizieren durch die qualitative Erhebung)
 - UH 5: Ein obligatorischer Wechsel in den KV wirkt sich bremsend auf die Weiterentwicklung mancher Bediensteter aus. (zu verifizieren durch die quantitative und die qualitative Erhebung)

5. Studien des empirischen Teils

5.1 Aktuelle Zahlen zu ABI-Lehre und BID-Lehrgang

Die Masterarbeit untersucht bei Erhebungen und Analysen vermehrt die letzten fünf Jahre, d.h. den Zeitraum 2016–2020, um aktuellste Entwicklungen aufzeigen zu können. Dies sollte auch die Grundlage für eine Gegenüberstellung der Zahlen von Absolventinnen und Absolventen des Lehrberufes und des Ausbildungslehrganges bilden.

Die Zahlen zur Ausbildungssituation im Lehrberuf in den Jahren 2016–2020 sind der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Öster-

reichs (WKO) entnommen, jeweils mit Stand zum 31.12. Diese bilden die Gesamtheit aller Lehrbetriebe, aller Lehrlinge sowie Absolventinnen und Absolventen im angegebenen Zeitraum ab.⁴⁷ Die Daten zu den BID-Lehrgängen 2017 und 2021 (in den Jahren 2016, 2018, 2019 und 2020 wurden keine Lehrgänge abgehalten) stammen aus internen Erhebungen der Ausbildungsabteilung der Österreichischen Nationalbibliothek.

Grundsätzlich lag der Fokus unseres Erkenntnisinteresses auf der Vergleichbarkeit der erhobenen Zahlen. Ein klassischer Vergleich der Daten war jedoch nicht möglich, da der BID-Lehrgang nach Bedarf und auch für mehrere Standorte in Kooperation kumuliert abgehalten wird, weshalb nicht für jedes Jahr separate Zahlen vorliegen bzw. die Lehrlingszahlen im entsprechenden Beobachtungszeitraum nicht deckungsgleich gegenübergestellt werden können. In der Folge beschränkt sich die Aufstellung auf die Darstellung aktueller Zahlen in beiden Bereichen und so wurde dieses Kapitel, das vor allem statistischen Zwecken dient und nicht unmittelbar zur Überprüfung einzelner Hypothesen beiträgt, an den Beginn des empirischen Teils gestellt. Hinsichtlich der Zahlen zum Lehrberuf bot sich ein Vergleich der aktuellen Daten mit jenen zu den Jahren 2005–2011 in André Hensels als Verlagsausgabe erschienener Masterarbeit an.

Die Zahlen der ABI-Lehrlinge der letzten fünf Jahre gemäß der Lehrlingsstatistik der WKO sehen wie folgt aus:

Bundesland	Anzahl Lehrlinge				
	2016	2017	2018	2019	2020
Burgenland	0	0	0	0	0
Kärnten	2	0	2	2	2
Niederösterreich	2	2	2	5	4
Oberösterreich	10	7	10	11	10
Salzburg	2	2	3	3	3
Steiermark	9	8	7	11	12
Tirol	3	3	3	4	5
Vorarlberg	2	2	3	3	2
Wien	27	24	24	28	29
Gesamt	57	48	54	67	67

Tab. 2: Anzahl ABI-Lehrlinge 2016–2020, Quelle: WKO

Hensel weist für die Jahre 2005–2011 einen Durchschnittswert von 42,3 (auf eine Dezimalstelle gerundet) Lehrlingen pro Jahr aus.⁴⁸ Der Wert für den Be-

obachtungszeitraum 2016–2020 beträgt 58,6. Dies entspricht einer Steigerung von 38,5%. Folgende Zahlen liegen ferner zu den Lehrbetrieben vor:

Bundesland	Anzahl Lehrbetriebe				
	2016	2017	2018	2019	2020
Burgenland	0	0	0	0	0
Kärnten	2	0	2	2	2
Niederösterreich	2	2	2	4	4
Oberösterreich	4	3	4	4	5
Salzburg	1	1	2	2	2
Steiermark	5	5	4	7	6
Tirol	3	3	3	4	3
Vorarlberg	2	2	3	2	2
Wien	12	12	11	13	11
Gesamt	31	28	31	38	35

Tab. 3: Anzahl Lehrbetriebe 2016–2020, Quelle: WKO

Im Bereich der Lehrbetriebe gibt es eine geringfügige Steigerung. Bei Hensel beträgt der Durchschnittswert 30 Lehrbetriebe im Zeitraum 2005–2011.⁴⁹ Der Wert für 2016–2020 beträgt 32,6. Das entspricht einer Steigerung um 8,7%. Nun noch zur Statistik der Lehrabschlussprüfungen:

Bundesland	Anzahl Lehrabschlussprüfungen				
	2016	2017	2018	2019	2020
Kärnten		2	2		
Niederösterreich	1	1	1		1
Oberösterreich	3	6		2	5
Salzburg		1	1		
Steiermark	7	4	3	1	1
Tirol				1	1
Vorarlberg	1	1		1	1
Wien	22	27	22	11	17
Gesamt	34	42	29	16	26

Tab. 4: Anzahl Lehrabschlussprüfungen 2016–2020, Quelle: WKO

Die Zahlen der erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfungen entziehen sich einer Gegenüberstellung, da mit einem Start der Lehrlingsausbildung im Jahre 2005 die ersten Abschlussprüfungen mit grundständigen Lehrlingen erst drei Jahre später durchgeführt wurden. Der Durchschnittswert im Zeitraum 2016–2020 beträgt 29,4.

Die Daten zu den Teilnahmen am Ausbildungslehrgang konzentrieren sich, wie bereits erwähnt, auf zwei ausgewählte Jahre (dazwischen fanden keine BID-Kurse statt):

Jahr	Durchführung	Dienststellen TN	Anzahl TN	Gesamt
2021	Kooperation			
	ULB Tirol UB Graz UB Wien	ULB Tirol	5	15
		UB Wien	4	
		UB Salzburg	4	
		WU Wien	1	
		UB Mozarteum Salzburg	1	
2017	Kooperation			
	ULB Tirol UB Wien	ULB Tirol	7	12
		UB Wien	3	
		UB Graz	1	
		UB MUL	1	

Tab. 5: Teilnahmen am BID-Lehrgang 2017 u. 2021, Quelle: ÖNB Ausbildungsabteilung

Dem BID-Lehrgang kommt als Maßnahme der Nachqualifizierung neben der Lehrlingsausbildung somit weiterhin Bedeutung zu. Hierbei handelt es sich folglich um kein Entweder-oder, sondern vielmehr um ein Sowohl-als-auch.

5.2 Analyse von Ausschreibungen von Stellen mittlerer Qualifikation

Als wichtige Quelle, um Näheres zur heutigen Rolle des Personals mittlerer Qualifikation an den österreichischen Universitätsbibliotheken zu erfahren, rückten Stellenausschreibungen der jüngeren Vergangenheit ins Blickfeld. Um eine möglichst große Zahl ausgeschriebener Posten berücksichtigen zu können und den Aufwand bei der Erhebung im Rahmen zu halten, wurden zwei Orte im World Wide Web anvisiert:

- der langjährig etablierte Blog der *Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare* (VÖB) mit dem Reiter „Freie Stellen“,⁵⁰ wo Stellenausschreibungen wissenschaftlicher Bibliotheken und anderer Institutionen wiedergegeben wurden, darunter auch solche der mittleren beruflichen Ebene an den österreichischen Universitätsbibliotheken, und
- die Website der Vereinigung *abiLehre – Verein zur Förderung von Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/innen*, wo seit November 2017 im Rahmen der „Jobbörse“⁵¹ vor allem für die Zielgruppe der Absolventinnen und Absolventen des Lehrberufs relevante Stellenanzeigen geteilt werden; darunter befinden sich viele Ausschreibungen von „C“/„D“-Posten.

Bei der Erhebung sollten sämtliche Ausschreibungen von Bibliotheksstellen mittlerer Qualifikation der Jahre 2016–2020 der öffentlichen Universitäten Österreichs berücksichtigt werden, ausgenommen jene der Donau-Universität Krems, die mit anderen dienstrechtlichen Voraussetzungen einen Sonderfall darstellt. Ferner wird die Medizinische Universität Innsbruck seit ihrer Ausgliederung auf Grundlage des UG 2002 im Bereich der Universitätsbibliothek von der Universität Innsbruck mitbetreut.⁵²

Waren Stellenanzeigen auf beiden Internetseiten anzutreffen, wurde die Ausschreibung nur einmal erfasst, und zwar entsprechend dem Eintrag im VÖB-Blog. 30 über die VÖB-Website erhobene Stellenanzeigen konnten so um weitere 24 aus der über *abilehre.com* zugänglichen „Jobbörse“ ergänzt werden. Gemeinhin fiel auf, dass sich mit Schaffung der Website *abilehre.com* diese offenkundig immer mehr als primärer Ort für die Bewerbung von Stellenanzeigen mittlerer Qualifikation etablierte. So stammen neun der elf für das Jahr 2020 vorgefundenen Ausschreibungstexte von der *abiLehre*-Plattform. Erfolgte lediglich ein kurzer Hinweis auf eine veröffentlichte Stellenanzeige, wurden die weiteren Inhalte aus der ursprünglichen Quelle der jeweiligen Universität entnommen (z.B. dem Mitteilungsblatt).

Die Daten wurden in *Microsoft Excel* übertragen und weiterbearbeitet, wo auch die Auswertung vorgenommen wurde.

Nun ein paar Details zum vorliegenden Sample. Die erhobenen 54 Stellenanzeigen sind insgesamt zehn Institutionen zuzuordnen (siehe Abb. 1).

Zehn von 20 potentiell vertretenen Universitäten sind über keine einzige Ausschreibung repräsentiert. Darunter befinden sich große Institutionen wie die Universität Graz. Zugleich ist einzurechnen, dass vermutlich nicht jede Universitätsbibliothek ihre offenen Stellen zusätzlich über bibliothek-

karische Online-Portale bewerben lässt. Außerdem ist an manchen Einrichtungen zuerst eine interne Stellenausschreibung üblich, wodurch es überhaupt nur zu einer öffentlichen Ausschreibung kommt, sofern intern keine geeignete Person gefunden werden konnte.

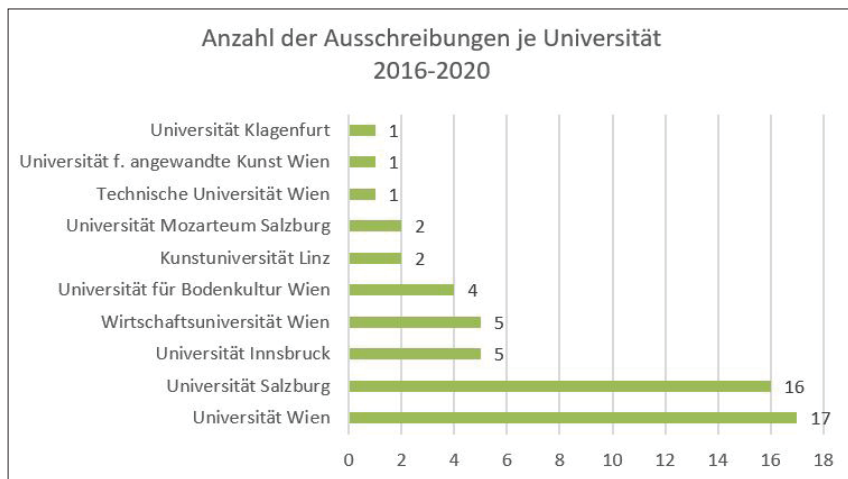


Abb. 1: Anzahl der Ausschreibungen je Universität 2016–2020 (N = 54)

Das folgende Diagramm veranschaulicht die Verteilung der Stellenausschreibungen nach dem Jahr, in dem diese im VÖB-Portal bzw. auf *abilehre.com* geteilt wurden:

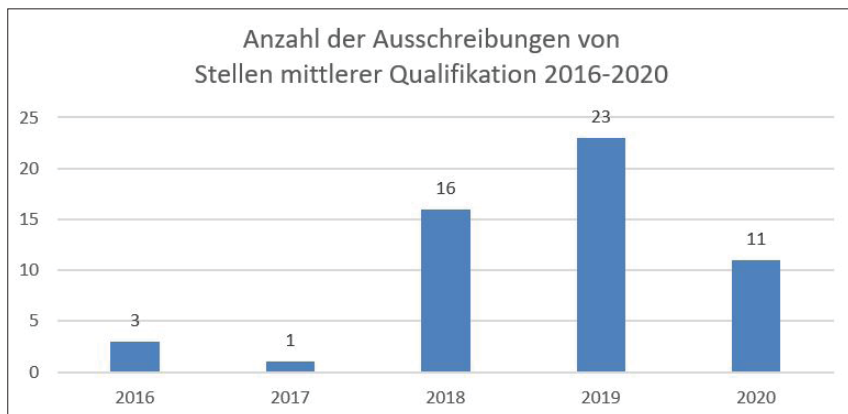


Abb. 2: Anzahl ausgeschriebener Stellen mittlerer Qualifikation 2016–2020 (N = 54)

Die niedrigen Werte der Jahre 2016 und 2017 könnten ihren Ursprung in der zu dieser Zeit noch geringen Nutzung des VÖB-Portals zur Verbreitung des Wissens über offene Stellen haben; *abilehre.com* startete zudem erst Ende 2017 mit dem eigenen Reiter „Jobsuche“. Der Spitzenwert wurde im Jahr 2019 erreicht, wo zehn über den VÖB-Blog geteilte Stellenanzeigen durch 13 Ausschreibungen von *abilehre.com* ergänzt wurden.

Unter den 54 Stellenausschreibungen befinden sich 44 des Mittleren Dienstes (81,5%) und zehn des Fachdienstes (18,5%). In mehr als vier von fünf Fällen wird damit Personal für die niedrigere Einstufungskategorie gesucht.

Bei der Analyse der Stellenausschreibungen wurden dann im Besonderen das Profil etwaiger Bewerber*innen (vorzuweisende Vorbildung, besondere Qualifikationen und Fähigkeiten oder spezielle persönliche Eigenschaften) sowie die vorgesehenen Aufgaben unter die Lupe genommen, wobei im Falle von 53 der 54 erhobenen Stellenausschreibungen dazu nähere Informationen vorlagen. Hierbei wurden jeweils Kategorien gebildet, denen die genannten Begriffe in weiterer Folge zugeordnet wurden. Auf Grundlage der Inhalte der Stellenausschreibungen entstand insgesamt ein äußerst heterogener Kanon an Fertigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen, wobei auffiel, dass teilweise durchaus hohe Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber gestellt werden (und zwar nicht nur in Zusammenhang mit der höheren Entlohnungsgruppe Fachdienst). Hinsichtlich der zukünftigen Tätigkeitsfelder der Bewerber*innen war etwa zu erforschen, inwiefern traditionelle oder innovative Tätigkeitsfelder anzutreffen sind.

Das Erkenntnisinteresse, das die Analyse der Ausschreibungen von Posten mittlerer Qualifikation maßgeblich lenkte, basierte auf vier Unterhypothesen (UH 2, UH 3, UH 4 und UH 5) der FH 1. Im Zuge ihrer Überprüfung soll auf nähere Details der Analyse der Stellenausschreibungen genauer eingegangen werden.

5.3 Online-Umfrage unter den Personalverantwortlichen der Universitätsbibliotheken

Als wichtige Zielgruppe, deren Sicht der aktuellen wie auch der zukünftigen Rolle der mittleren Qualifikationsebene an den Universitätsbibliotheken Österreichs unbedingt erschlossen werden sollte, kristallisierten sich in der Phase der Konzeptionierung dieser Masterarbeit die Dienststellenleiter*innen bzw. Personalverantwortlichen heraus. In weiterer Folge wurde ins Auge gefasst, die Bibliotheksleitungen der öffentlichen Universitäten Österreichs⁵³ zu dieser Mitarbeitergruppe und deren

aktueller Rolle zu befragen. Als Ziel wurde definiert, über das Ergebnis gesamtösterreichische Entwicklungen darstellen zu können. Bei 22 im Land existierenden öffentlichen Universitäten reduzierte sich der Kreis der zu befragenden Personen – aus bereits im Kontext der Erhebung der Stellenausschreibungen genannten Gründen – auf die Zahl 20.

Mit dem Beschluss, an die Gesamtheit der Führungskräfte der österreichischen Universitätsbibliotheken heranzutreten, ging die Entscheidung einher, für diesen Teil der wissenschaftlichen Arbeit quantitative Methoden zu nutzen. Der wesentlichste Grund für diese Methodenwahl war die für quantitative Verfahren charakteristische „starke[] Standardisierung“⁵⁴, wodurch eine gute Vergleichbarkeit der Daten gegeben sein sollte. Die Datenerhebung sollte auf schriftlichem Wege geschehen. Für diese Vorgehensweise sprach angesichts der Anzahl von 20 potentiellen Befragungspersonen der mit *schriftlichen Befragungen* verbundene geringere Zeitaufwand für die Forschenden; des Weiteren erschien die mit diesem Typus der Befragung tendenziell einhergehende „größere Wahrnehmung der Anonymität“⁵⁵ essentiell – immerhin galt es, spezifische Einblicke in die Personalpolitik zu erlangen wie auch relevante Aspekte mit Fokus auf die zugehörigen Trägerorganisationen zu erfragen. Mit Blick auf die Schaffung einer maximal flexiblen, orts- und zeitunabhängigen Teilnahmemöglichkeit legten wir uns auf eine *Online-Befragung* fest – war doch davon auszugehen, dass die von uns kontaktierten Führungskräfte gemeinhin über sehr knappe zeitliche Ressourcen verfügen und ihre Erreichbarkeit infolge der Pandemie zusätzlich erschwert sein könnte. Für die Umfrage sollte ein Fragebogen auf einer Plattform programmiert werden, den die Befragungspersonen direkt im Internet ausfüllen und absenden konnten.⁵⁶

Die Wahl fiel letztlich auf das von der Universität Graz lizenzierte Produkt *LimeSurvey*.⁵⁷ In das Umfragetool wurde in weiterer Folge der im Zuge eines mehrmonatigen Prozesses entstandene Fragenkatalog integriert. Die Fragen wurden innerhalb zwölf thematisch zusammengehöriger Fragenblöcke gruppiert, um eine übersichtliche, benutzerfreundliche Umfragestruktur zu schaffen. Im ersten Abschnitt der Umfrage sollte ferner eine Erhebung von Zahlen für statistische Zwecke erfolgen.

In der Umfrage-Verwaltung wurde festgelegt, dass die Antworten von *LimeSurvey* nicht anonymisiert werden sollten, d.h. die Administratorin sollte diese mit den jeweiligen Probandinnen bzw. Probanden verknüpfen können. Dies erschien angezeigt, um etwa im Falle einer unklaren Datenglage Rücksprache mit der Verfasserin bzw. dem Verfasser einer Antwort halten zu können. Zugleich schafft eine solche Voreinstellung auch die Voraussetzung, um z.B. in der Auswertung Querverbindungen zwischen

Bibliotheken selber Universitätstypen aufzeigen zu können (und beispielsweise auf die Bibliotheken sämtlicher technischer Universitäten zutreffende Kriterien herausarbeiten zu können). Die Umfrage wurde als Befragung für einen geschlossenen Teilnehmerkreis festgelegt. Danach wurde eine 20 Personen umfassende Probandenliste erstellt und für jede hiervon ein Zugangsschlüssel vergeben. Die Zugriffslinks zur Umfrage wurden im Zuge der am 7. April 2021 über *LimeSurvey* ausgesendeten Einladungsmails übermittelt. Die Online-Umfrage war ab diesem Zeitpunkt bis einschließlich 23. April 2021 aktiv.

Innerhalb des Umfragezeitraums übermittelten 15 der kontaktierten 20 Bibliotheksleitungen einen vollständig oder weitestgehend ausgefüllten Online-Fragebogen. Diese Datensätze wurden allesamt in die Auswertung miteinbezogen, die in *Microsoft Excel* vorgenommen wurde. Von fünf Personen liegen keine oder jedenfalls keine verwertbaren Teilnahmen vor. Wurden Auffälligkeiten oder Unstimmigkeiten am Datenmaterial festgestellt, wurde Rücksprache gehalten, um zu validen Daten zu gelangen. Mit einer Rücklaufquote von 75% sollte das Ergebnis der Umfrage in jedem Fall als repräsentativ gelten und die auf dieser Grundlage verfasste Studie gesamtösterreichische Entwicklungen im Bibliothekssektor abbilden.

Um das vorliegende Sample näher zu definieren, erfolgte vorab eine Kategorisierung der über ihre Leitungen vertretenen österreichischen Universitäten nach Universitätstypen.

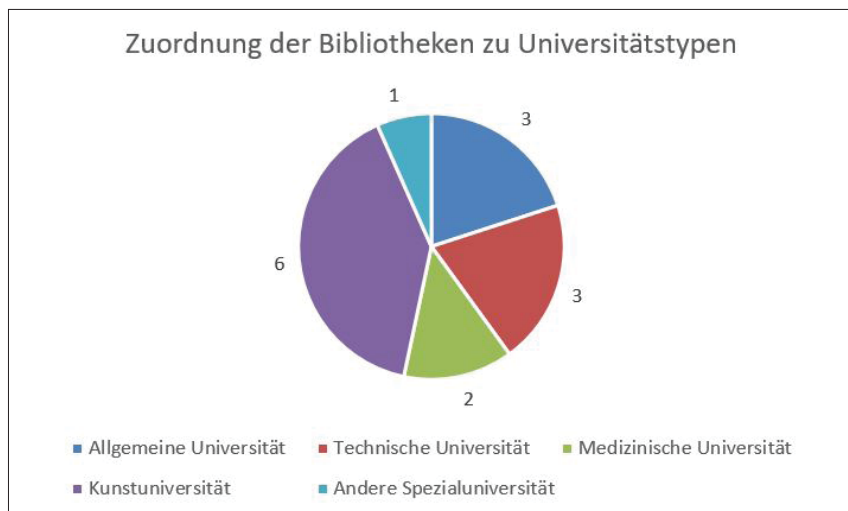


Abb. 3: Zuordnung der Bibliotheken zu Universitätstypen (N = 15)

Die Kunstuniversitäten sind mit 40% (6) am stärksten vertreten, gefolgt von den Allgemeinen und den Technischen Universitäten mit jeweils 20% (3), den Medizinischen Universitäten mit 13,3% (2) sowie weiteren Spezialuniversitäten mit 6,7% (1).

Teilt man die Bibliotheken anhand der rückgemeldeten Zahlen der Vollzeitäquivalente gesamt (Frage A2) in die Kategorien klein (< 20 VZÄ), mittelgroß (20–59,9 VZÄ) und groß (\geq 60 VZÄ) ein, so ergibt sich folgendes Bild: Kleine Bibliotheken sind anteilmäßig mit 53,3% (8) vertreten, mittelgroße mit 20% (3) und große mit 26,7% (4).

Die zwölf Abschnitte des Online-Fragebogens fokussieren auf folgende Aspekte: Erhebung aktueller Mitarbeiterzahlen, Vergleich zu Mitarbeiterzahlen vor fünf Jahren, Ausbildungsvarianten, BID-Lehrgang, ABI-Lehre, traditionelle Tätigkeitsfelder, neue Aufgaben, Sonderfall COVID-19, Stellenplan und Stellenausschreibungen, Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen, Aufstieg bzw. höhere Einstufung, Blick in die Zukunft. Auf Detailergebnisse der Online-Umfrage wird im Rahmen der Überprüfung der Hypothesen – der FH 1 und ihrer Unterhypothesen sowie einer Unterhypothese der FH 2 – näher eingegangen werden.

5.4 Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Vielfach wird über Bedienstete der mittleren Qualifikationsebene aus Sicht des Arbeitgebers berichtet – sei es in Bezug auf Stellenbeschreibungen, Tätigkeitsbereiche oder Dienstrechtsangelegenheiten. In der vorliegenden Masterarbeit sollten jedoch auch ausgewählte Betroffene selbst zu Wort kommen. Diese mussten als potentielle Gesprächspartner*innen erst identifiziert und lokalisiert werden (vor dem Hintergrund einer zugesicherten Anonymisierung).

Eine qualitative Befragung bietet mehr Möglichkeiten, die individuelle Motivation hinter den Aufstiegsbemühungen zu ergründen, daher wurde diese Form der Erhebung in Ergänzung zur quantitativen Umfrage unter Personalverantwortlichen und der Analyse der Ausschreibungen gewählt. Die Interviews sollten halbstrukturiert geführt werden, das heißt, die Interviews folgen einem selbst erstellten Leitfaden, je nach Verlauf des Gespräches wird flexibel mit den Fragen umgegangen. Im vorliegenden Fall wurden die Leitfadeninterviews gewählt, um bereits generierte Hypothesen zu prüfen (deduktiver Zugang) und individuelle Erfahrungen als Ergänzung und „Gegenpol“ zu den Sichtweisen der Personalverantwortlichen darzustellen, idealerweise auch mit dem Ergebnis, aussagekräftige Zitate zu erhalten.

Bei der Auswahl der Interviewpartner*innen wurde auf folgende Kriterien geachtet:

- Diese sollten an möglichst vielen verschiedenen Universitätsbibliotheken, idealerweise auch verschiedener Größe, beschäftigt sein. → Die sechs befragten Personen sind oder waren an fünf unterschiedlichen Institutionen tätig.
- Die Zusammensetzung betreffend Altersstruktur sollte so gewählt sein, dass alle relevanten Altersschichten, für die noch Weiter- bzw. Höherentwicklungsperspektiven bestehen, vertreten sind. → Die Auswahl umfasst Personen in einer Spanne zwischen 25 und 55 Jahren.
- Die Tätigkeitsschwerpunkte der Befragten sollten so unterschiedlich und vielfältig sein, dass viele relevante Arbeitsbereiche einer Universitätsbibliothek abgedeckt werden können. → Fünf von sechs Personen sind oder waren in unterschiedlichen Abteilungen beschäftigt.

Bezüglich der Institutionen, in denen die Befragten tätig sind (oder in einem Fall tätig waren), wurde eine Unterscheidung getroffen zwischen größeren und kleineren Universitätsbibliotheken. Der Schwellenwert wurde bei 25 VZÄ gezogen.

Eine Übersicht der Interviewpartner*innen zeigt die Diversität in der Auswahl:

	Alter	Institution	Vorbildung	Dienstrecht	Abteilung	In GD überstellt
B1	45-50	groß	Pflichtschule + C-Kurs	VBG	IT-Abteilung	Ja
B2	50-55	klein	andere Lehre + C-Kurs	VBG	Erwerbung	Ja
B3	35-40	groß	Berufsreife + C-Kurs + ULG	VBG	Fachbibliothek	Nein
B4	25-30	groß	ABI-Lehre	KV	Benützung	Nein
B5	30-35	klein	Matura + ABI-Lehre + ULG	zuletzt KV	Benützung	Nein
B6	35-40	groß	Berufsreife + BID-Lehrgang + ULG	VBG	Ausbildung	Ja

Tab. 6: Qualitative Interviews – Teilnehmer*innen

Die Spalte „In GD überstellt“ weist jene Personen aus, die in der Vergangenheit bereits aus einer Position der mittleren Qualifikationsebene in den Gehobenen Dienst überstellt wurden. Allen Befragten gemeinsam ist, dass sie zum Zeitpunkt der Interviews zumindest im Fachdienst eingestuft waren, also jedenfalls innerhalb der mittleren Qualifikationsebene einen kleineren Aufstieg vollzogen hatten oder schon von Anfang an im Fachdienst aufgenommen worden waren.

Die Interviews wurden pandemiebedingt online mit Hilfe der Meeting-Software *Zoom* geführt und die Audiospur lokal aufgezeichnet. Der Erhebungszeitraum lag zwischen 2. und 21. Mai 2021. Nach der Freigabe durch die Befragten wurden die Transkripte in die Daten- und Textanalysesoftware *MAXQDA* eingespielt. Hier fand die Codierung und Zusammenstellung der Haupt- und Unterkategorien statt. Schließlich erfolgte eine kategorienbasierte Auswertung, in der Reihenfolge der sieben Hauptkategorien:

- 1 Erkennbare Aufwärtsdynamik
- 2 Unterschiedliche Bildungsvarianten
- 3 Aufstieg durch persönlichen Antrieb
- 4 Förderung durch Vorgesetzte
- 5 Durchlässigkeit der Dienstrechte
- 6 Obligatorischer Dienstrechtswechsel
- 7 Aktuelle Entwicklungen

Auf die Ergebnisse der Interviews wird im Kontext der Überprüfung der FH 2 näher eingegangen werden.

6. Wesentliche Ergebnisse

Nun soll eine Zusammenschau der wichtigsten Erkenntnisse aus der Überprüfung der beiden forschungsleitenden Hypothesen (FH) sowie ihrer Unterhypothesen (UH) erfolgen. Im Bereich der FH 1 waren die Ergebnisse der Online-Umfrage sowie – bei vier zugehörigen Unterhypothesen – die Analyse der Stellenausschreibungen einzubeziehen. Die FH 2 wurde auf Grundlage der Ergebnisse der Interviews überprüft sowie im Falle der UH 5 ergänzend durch im Rahmen der Online-Befragung erhobene Daten.

6.1 FH 1 und Unterhypothesen

Die FH 1 bezog sich auf den von uns vermuteten tendenziellen Rückgang des Anteils der Posten mittlerer Qualifikation am gesamten Bibliotheksteam,

wobei über die zugehörigen sieben Unterhypothesen verschiedene kausale Zusammenhänge mit untersucht wurden. Zu den wichtigsten Ergebnissen der Online-Befragung zählt, dass eine Tendenz zur Rückläufigkeit des Anteils dieser Mitarbeitergruppen und damit FH 1 bestätigt wurde. Dabei war diese Abnahme von Stellen mittlerer Qualifikation in einem Drittel der Bibliotheken (5) schon im letzten halben Jahrzehnt nachzuweisen (Frage B1), von rund der Hälfte der Führungskräfte wird sie für die nähere Zukunft erwartet (Frage L1; abermals 33,3% gingen von einer Abnahme der Stellen bis Ende 2025 aus, weitere Personen prognostizieren eine Reduktion nach 2025).

Als mögliche Ursache für einen Rückgang der Stellen mittlerer Qualifikation erschien ein geringerer Bedarf an dieser Mitarbeitergruppe (UH 1). Dieser kann durch die Ergebnisse der Online-Umfrage als bestätigt betrachtet werden. Bereits in den kurzen Erklärungen zu den im Rahmen der Fragen B1 bzw. L1 gewählten Antwortmöglichkeiten kam zum Ausdruck, dass die Einsatzbereiche von Bediensteten mittlerer Qualifikation tendenziell stagnieren oder sogar abnehmen. Wiederholt wurde ein gesteigerter Bedarf an höher qualifiziertem Personal geäußert, etwa in Zusammenhang mit einer Verschiebung des Aufgabenspektrums der Bibliotheken und neuen bibliothekarischen Schwerpunkten; Stellenaufwertungen und umwidmungen wurden ebenfalls erwähnt. Frage L1 hatte zum Ergebnis, dass sich Überlegungen rund um den Platz der klassischen „C“/„D“-Tätigkeiten im modernen Bibliotheksbetrieb auf den internen Stellenplan auswirken, wenn auch in eher moderater Art und Weise. Bei der Auswertung von Frage H3 samt der wiederum ermöglichten offenen Begründungen der gewählten Antwortmöglichkeiten wurde augenscheinlich, dass den angestammten Arbeitsschwerpunkten zwar immer noch eine Bedeutung zukommt, diese aber vielfach nicht mehr im früheren Ausmaß gegeben ist.

Bei der Auswertung der Stellenausschreibungen sah es erst danach aus, dass bei der Aufnahme neuen Personals Absolventinnen und Absolventen der vielschichtigeren ABI-Lehre gegenüber jenen des BID-Kurses bevorzugt werden dürften (UH 2). In 50,9% der Ausschreibungstexte (27) wird explizit der Abschluss der ABI-Lehre aufgegriffen, während nur 5,7% (3) den abgeschlossenen BID-Lehrgang anführen. Dass der Lehrabschluss in quasi jeder zweiten Stellenausschreibung ins Spiel gebracht wird, wurde als möglicher Hinweis gewertet, dass die Lehre derzeit jedenfalls in einem Teil der Bibliotheken als Standardweg der Ausbildung von Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation begriffen wird und die Absolventinnen und Absolventen des Lehrberufs bei Bewerbungen bevorzugt werden. Im Zuge der Auswertung der Online-Umfrage zeigte sich jedoch keine signifikante Präferenz der Personalverantwortlichen für ABI-Lehrlinge:

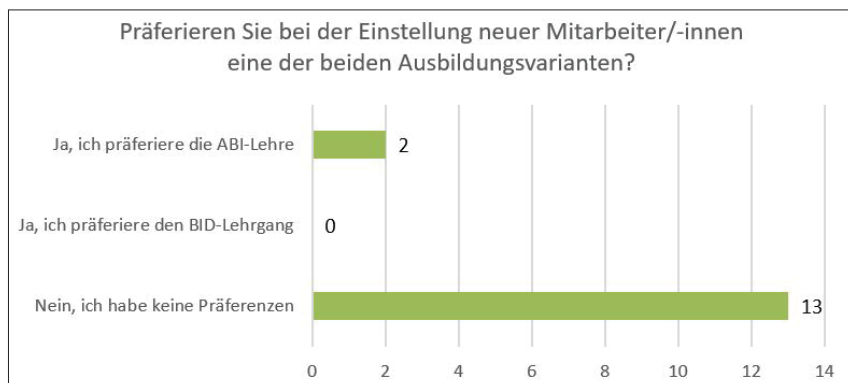


Abb. 4: Präferenzen für Ausbildungsvarianten (N = 15)

Auch die Fragen D1 und E1, wo die Befragten den Stellenwert des BID-Lehrgangs bzw. der ABI-Lehre angeben sollten, führten zu ähnlichen Ergebnissen – einem im Vergleich nur geringfügig höheren Stellenwert der ABI-Lehre. Hierbei kann vermutet werden, dass der BID-Kurs bis heute einen hohen Stellenwert hat, weil er eine essentielle Möglichkeit darstellt, neue Mitarbeiter*innen ohne bibliothekarische Vorbildung zu schulen.

Wir gingen ferner davon aus, dass die Bedienstetengruppe bis heute in ausgewählten traditionellen Aufgabenfeldern unverzichtbar ist (UH 3). Dieser Umstand wurde klar über die den Stellenausschreibungen entnommenen zukünftigen Tätigkeitsfelder bestätigt:

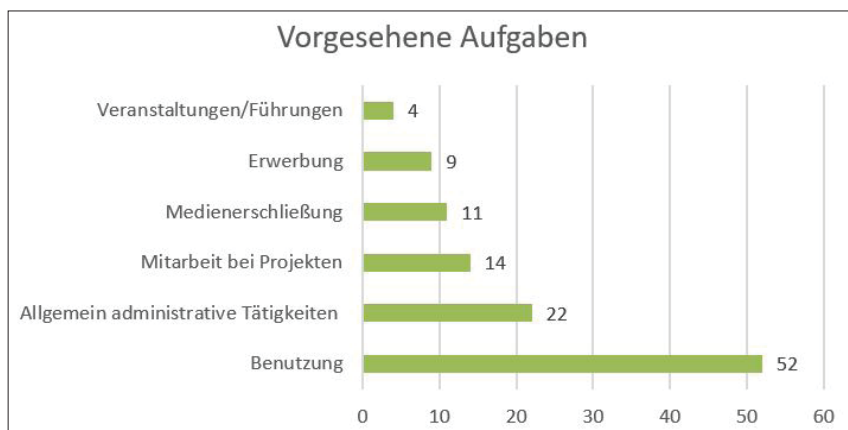


Abb. 5: Vorgesehene Aufgaben (N = 53)

In 98,1% der Ausschreibungstexte (52) werden Tätigkeiten in der Benutzung genannt, woraus geschlossen werden kann, dass es sich hierbei bis heute um einen absoluten Kernarbeitsbereich der Mitarbeiter*innen mittlerer Qualifikation handelt. Hierzu zählen einerseits die Entlehnung und der Kundenkontakt selbst, aber auch die Bestandsordnung und -pflege (Betreuung der Magazine, Revisions- und Buchbindearbeiten etc.). Weitere typische traditionelle Schwerpunkte sind allgemein administrative Tätigkeiten (41,5% bzw. 22), die Mediierschließung (rund 20% bzw. 11) oder die Erwerbung (17% bzw. 9).

In der Online-Umfrage kam über die zusätzlich ermöglichten Begründungen für die anteilmäßige Entwicklung der Stellen mittlerer Qualifikation am Gesamtteam in den letzten oder nächsten fünf Jahren (Fragen B1 und L1) ganz unmittelbar zum Ausdruck, dass die Beiträge des Fachdienstes und des Mittleren Dienstes zur Erfüllung traditioneller Tätigkeitsfelder, wie vor allem dem Benutzerservice, in manchen Bibliotheken unverzichtbar sind. Im Zuge von Frage F1 wurde erhoben, welche der seit Jahrzehnten etablierten Aufgaben heute noch von Bediensteten mittlerer Qualifikation ausgeführt werden – hierbei meldeten sämtliche Bibliotheksleitungen die Benutzung als bis heute gegebenen Einsatzbereich zurück, weiters sind allgemein administrative Tätigkeiten in zwei Drittel der Häuser nachzuweisen, ebenso spielen die Mediierschließung (in mehr als der Hälfte der Bibliotheken) und die Erwerbung (bei einem Drittel) bis heute eine Rolle. Frage H3 hatte zum Ergebnis, dass die traditionellen Arbeitsbereiche in den Augen fast aller Personalverantwortlichen jedenfalls weiterhin von Relevanz sind:

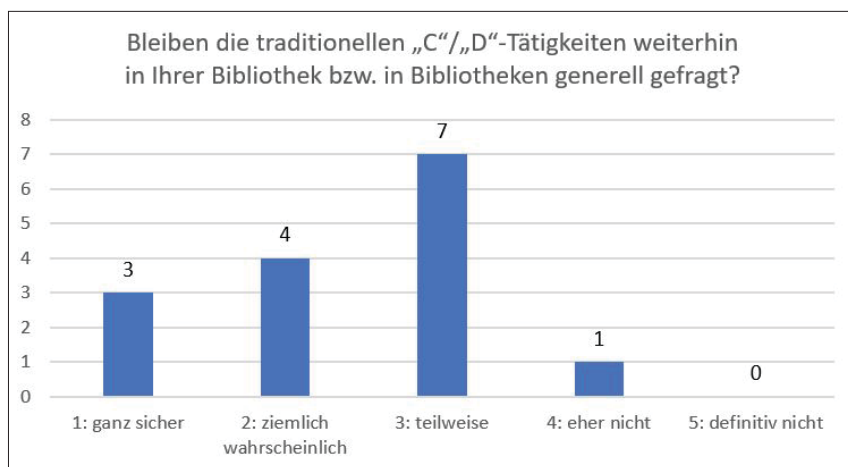


Abb. 6: Die Zukunft der traditionellen „C“/„D“-Tätigkeiten (N = 15)

Zu Zeiten von COVID-19 erfüllen die Mitarbeiter*innen mittlerer Qualifikation für rund 86% der Bibliotheksleitungen eine wichtige Rolle in ihrer traditionellen Aufgabe der Aufrechterhaltung des Publikumsbetriebs und Nutzerkontaktes (Frage G1).

Die Annahme, dass neue Aufgaben für die mittlere bibliothekarische Ebene nur in reduziertem Ausmaß und kaum im Kontext neuer bibliothekarischer Schwerpunkte hinzukommen (UH 4) wurde mehrfach bestätigt. Innerhalb der Ausschreibungen könnten neue Tätigkeiten für Bedienstete mittlerer Qualifikation am ehesten im Kontext der nicht näher ausgeführten bibliothekarischen Projekte verortet sein (Abb. 5), die jedoch auch traditionelle Aufgaben beinhalten können (Retrokatalogisierungs-, Revisionsprojekte etc.). Die vereinzelt genannten Bereiche Weiterbildungen und Digitalisierung können vermutlich noch am ehesten als konkrete innovative Tätigkeitsbereiche verstanden werden. Die großen neuen bibliothekarischen Schwerpunkte der letzten Jahre sind damit so gut wie gar nicht in den Stellenausschreibungen nachweisbar.

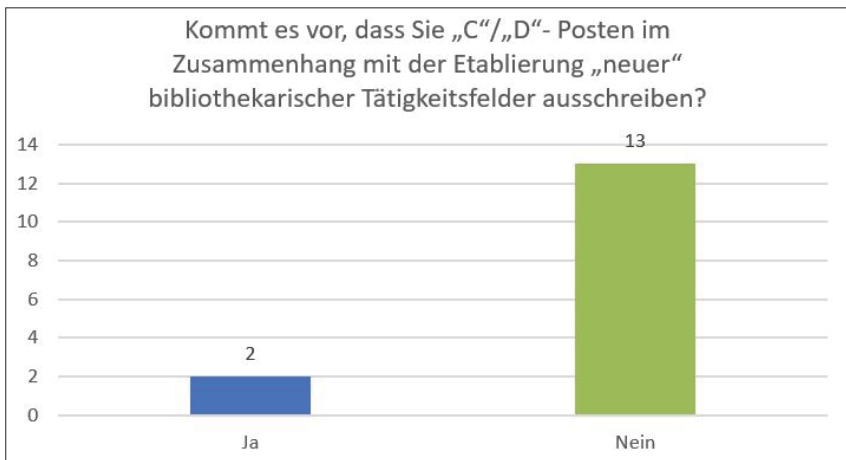


Abb. 7: „C“/„D“-Posten bei Etablierung „neuer“ Tätigkeitsfelder (N = 15)

Frage H1 der Online-Umfrage hatte zum Ergebnis, dass die Personalverantwortlichen eher nur mittelmäßige Änderungen im Aufgabenspektrum der im Mittleren Dienst und Fachdienst tätigen Personen verzeichnen. 60% sahen bei Frage H2 aber jedenfalls neue Tätigkeitsfelder, die sich für das Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation in den letzten zehn Jahren ergeben haben, wobei die von den Führungskräften angeführten Tätigkeiten jedoch vielfach innerhalb der traditionellen Schwerpunkte

zu verorten sind (wie der Benutzung oder der Medieneerschließung); als am häufigsten genanntes Novum gilt der Schwerpunkt Digitalisierung, wobei man sich hierbei vor allem auf Digitalisierungsarbeiten im Sinne von Scandiensten bezieht. Der überwiegende Teil der Bibliotheksleitungen meldete schließlich bei Frage I4 zurück, dass es in ihren Institutionen noch zu keiner Ausschreibung von „C“/„D“-Posten im Zusammenhang mit der Etablierung „neuer“ bibliothekarischer Tätigkeitsfelder gekommen war (Abb. 7).

Dass Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen für Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation trotz sich nur in Maßen wandelnder Aufgaben von Bedeutung sind (UH 5), wurde über die Analyse der Ausschreibungen und die Angaben der Führungskräfte klar bestätigt. Der facettenreiche Katalog der an zukünftiges Personal mittlerer Qualifikation in den Stellenausschreibungen gestellten Anforderungen lässt bereits auf die Wichtigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen schließen:

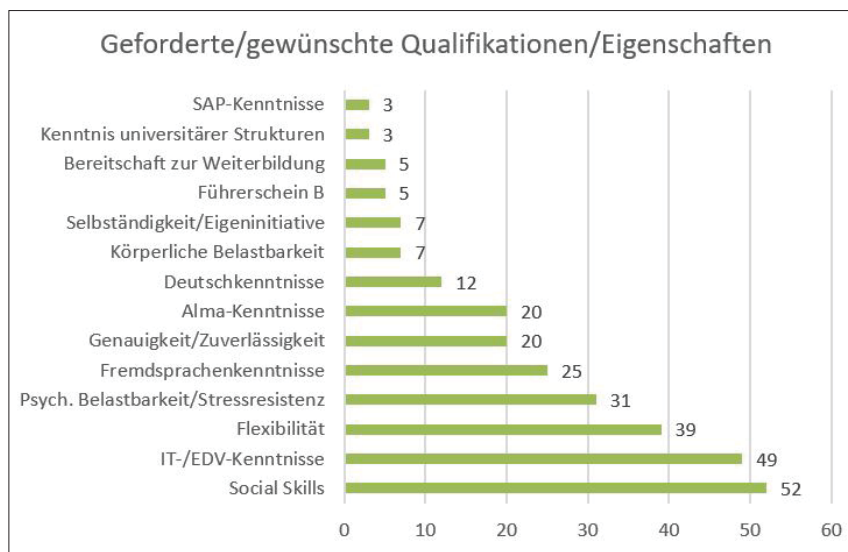


Abb. 8: Geforderte/gewünschte Qualifikationen/Eigenschaften (N = 53)

In rund jeder zehnten Stellenanzeige wird die Bereitschaft zur Weiterbildung dezidiert genannt. Über die Antworten zu Frage J1 der Online-Befragung kam ferner klar zum Ausdruck, dass der überwiegende Anteil der Dienststellenleiter*innen Weiterbildungsmaßnahmen als wichtig für die mittlere bibliothekarische Ebene befindet:



Abb. 9: Bedeutung von Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen (N = 15)

Gemäß dem Ergebnis von Frage J2 sind insbesondere Alma-Schulungen, Fremdsprachenkurse und Angebote zur Förderung der Social Skills von großer Relevanz, für die es zwischen 11 und 14 Nennungen gab – mit eindeutig zu verzeichnenden Parallelen zu den im Rahmen der Stellenausschreibungen als relevant betrachteten Qualifikationen und Fertigkeiten.

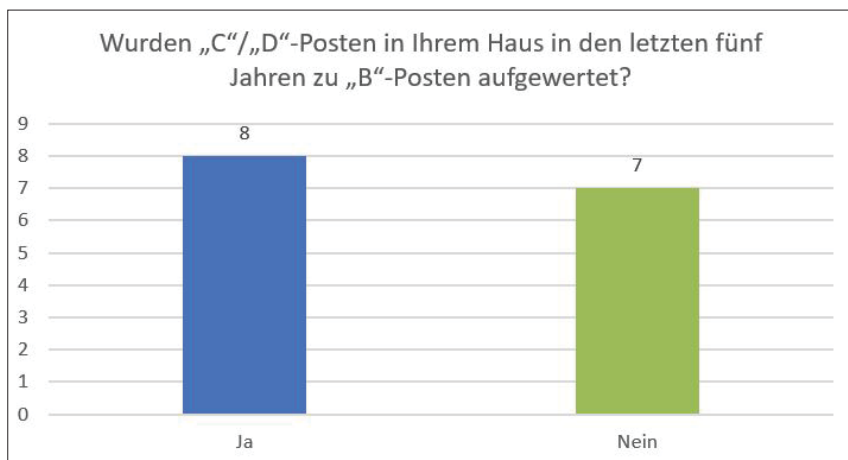


Abb. 10: Aufwertung von „C“/„D“-Posten zu „B“-Posten (N = 15)

Als mögliche Ursache für die Reduktion von Posten mittlerer Qualifikation wurden Stellenaufwertungen in Betracht gezogen (UH 6), wobei diese An-

nahme klar über die Online-Umfrage verifiziert werden konnte. Vereinzelt wurde ein solches Vorgehen beispielsweise bereits im Zuge der Begründungen für eine „anteilmäßige Abnahme seit 2015“ bei Frage B1 erwähnt („Aufwertungen[,] höhere Qualifikationen erforderlich“, „Pensionierung, Umwidmung der Stelle auf IVa bei gleichzeitiger Stundenreduktion auf 60%“). Über Frage I3 wurde gezielt in Erfahrung gebracht, ob in den letzten fünf Jahren eine Aufwertung von Stellen mittlerer Qualifikation vorgenommen wurde (Abb. 10).

In mehr als der Hälfte der Bibliotheken wurden demnach Stellen aufgewertet. UH 6 trifft damit klar zu.

Schließlich wurde noch angenommen, dass der Rückgang der Posten mittlerer Qualifikation in Zusammenhang mit einem Ersatz von bisherigem Fachpersonal durch studentische Hilfskräfte stehen könnte (UH 7). Im Zeichen dieses Aspektes stand Frage I5 der Online-Umfrage:

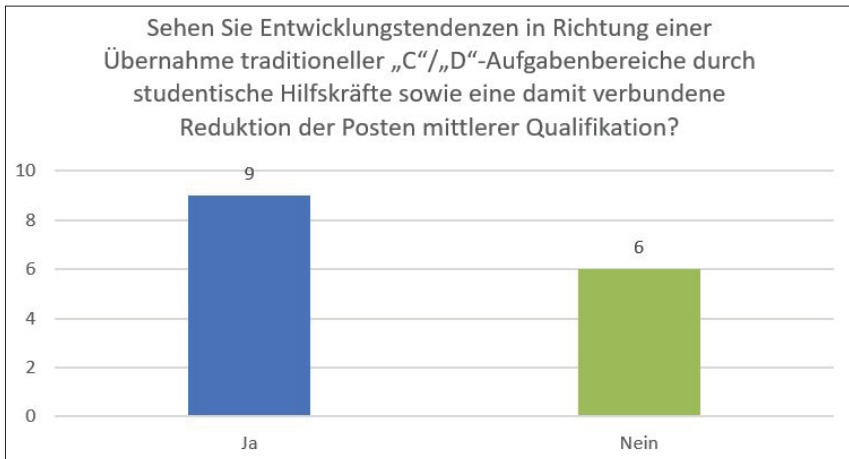


Abb. 11: „C“/„D“-Posten vs. studentische Hilfskräfte (N = 15)

Eine Führungskraft stellte außerdem im Zuge ihrer Begründung zur gewählten Antwort bei Frage L1 genau diesen Zusammenhang her („In der aktuellen Rektoratsperiode geht die Tendenz dahin, frei werdende Stellen des mittleren Dienstes bzw. des Fachdienstes mit studentischen Mitarbeiter*innen zu besetzen.“). Das Konkurrenzverhältnis zwischen Personal mittlerer Qualifikation und studentischen Hilfskräften stellt folglich definitiv ein Kriterium dar, das ursächlich hinter der anteilmäßigen Rückläufigkeit der mittleren Qualifikationsebene stehen kann. Aus dieser Entwicklungstendenz können, dies sei nochmals angemerkt, in jedem Fall Nachteile für die Bibliotheken erwachsen – gehen so potentiell ausgebildete Fachkräfte

verloren, die durch angelerntes Personal mit hoher Fluktuationsrate ersetzt werden.

6.2 FH 2 und Unterhypothesen

Die FH 2 bezog sich auf die von uns postulierte Aufwärtsdynamik von Bibliothekspersonal der mittleren Qualifikationsebene hin zum (zumindest) Gehobenen Dienst, wobei über die zugehörigen fünf Unterhypothesen verschiedene Zusammenhänge zu dieser Dynamik geprüft wurden. Zu den wichtigsten Ergebnissen des Interview-Teils zählte, dass bei allen sechs Befragten entweder eine bereits erfolgte oder eine derzeit angestrebte Höherentwicklung, umrahmt von verschiedenen Unterstützungsfaktoren, festgestellt werden konnte. Damit wurde FH 2 bestätigt. Nun zu den wesentlichsten Ergebnissen der Unterhypothesen von FH 2.

Wir nahmen an, dass sich die Angehörigen der mittleren Qualifikationsebene unterschiedlicher Bildungsvarianten für ihre Höherentwicklung bedienen (UH 1). Diese Annahme kann als bestätigt betrachtet werden: drei Befragte haben die Berufsreifeprüfung absolviert, eine Person kann mit einer AHS-Matura aufwarten.

Ob die Aufstiegsbestrebungen sich aus dem persönlichen Antrieb der jeweiligen Personen ergeben (UH 2), galt es danach zu prüfen. Die Relevanz von Weiterbildung und eine damit verbundene Basis für einen Aufstieg ist für alle sechs Befragten hoch. Sie betonen wiederholt den Willen zu Weiterbildungen und bestätigen damit diese Unterhypothese.

„Weiterbildungen finde ich extrem wichtig. Ich denke in fast jedem Beruf ist es wichtig, bei uns natürlich in Bibliotheken in diesen Zeiten umso wichtiger. Es ändert sich ja bekanntlich sehr viel in sehr schneller Zeit und man sollte ja doch halbwegs mit der Zeit gehen können. Genau. Und von dem her, um auch die Arbeit wirklich professionell machen zu können, [...] erwarte ich mir das sehr wohl, dass die Vorgesetzten das fördern und aktiv bewerben. Und ich finde es auch nicht schlimm, wenn das von den Mitarbeiterinnen auch gefordert wird, wie es bei uns beispielsweise zurzeit auch ist.“ (Person B5 betont die Rolle der Vorgesetzten, wenn es um die Genehmigung von Schulungen geht.)

Danach war von Interesse, ob Mitarbeiter*innen eine aktive Förderung ihres Aufstiegs durch Führungskräfte erleben (UH 3). Im Bereich Ausbildungsförderung bestätigen alle Befragten weitreichende Fördermaßnah-

men durch ihre Vorgesetzten, nahezu alle von ihnen erlebten auch eine Aufstiegsmotivierung durch Vorgesetzte in Bezug auf interne als auch externe Maßnahmen und bestätigen somit auch diese Hypothese.

Dass die Durchlässigkeit von VBG und KV der Universitäten einen Aufstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne höhere Abschlüsse begünstigt, war unsere vierte Annahme (UH 4). Vor allem die höchste Schulbildung der Befragten in Verbindung mit bereits erfolgten Aufstiegen zeigt, dass eine Durchlässigkeit jedenfalls im Bereich VBG gegeben ist, theoretisch ist diese auch im KV angelegt, konnte jedoch aufgrund fehlender Beispiele nicht geprüft werden. Mit Vorbehalt kann aber auch diese Unterhypothese als bestätigt angesehen werden.

Zuletzt sollte noch betrachtet werden, ob sich ein obligatorischer Wechsel in den KV bremsend auf die Weiterentwicklung mancher Bediensteter auswirkt (UH 5). Dazu gab es auch eine Frage im Rahmen der Online-Umfrage mit folgendem Ergebnis:

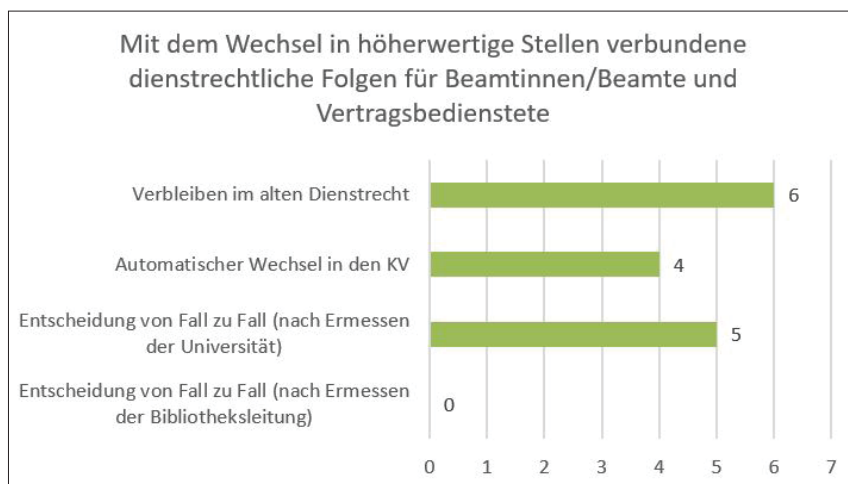


Abb. 12: Wechsel in höherwertige Stellen und dienstrechtliche Folgen (N = 15)

In 9 von 15 Bibliotheken (60%) sind demnach Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete mit einem unumgänglichen oder in Abhängigkeit von der Entscheidung der Universität potentiell drohenden Wechsel in den KV konfrontiert, streben sie eine höhere Position an. In 40% der Einrichtungen kann die Person bei einem Aufstieg definitiv im alten Dienstrecht verbleiben. Vier der Befragten des Interviewteils befinden sich gegenwärtig noch im VBG. Zwei davon hegen derzeit keine weiteren Aufstieg-

sambitionen, einer Person wurde garantiert, dass sie bis zur Pensionierung ihr altes Dienstrecht „mitnehmen“ kann. Eine Person hingegen ist von der Situation massiv betroffen und kann in diesem Fall festgehalten werden, dass es sowohl zu finanziellen Verlusten kommen würde, als auch allgemein ein Fortkommen im alten Schema verunmöglicht wäre.

„Zum einen hatte ich ein Gespräch mit der Leitung und da wurde mir gesagt, wenn ich nicht in den Kollektivvertrag wechsele, dann besteht überhaupt keine Möglichkeit für mich. Natürlich auch der finanzielle, weil ich teilweise sehe, wenn ich in den Kollektivvertrag wechseln würde, dann hätte ich einen finanziellen Verlust, weil einfach zwischen Vertragsbediensteten und Kollektivvertrag ist ein Unterschied [...]. Weil Stellen würden schon ausgeschrieben werden, aber dann müsste ich halt in den Kollektivvertrag wechseln und das möchte ich nicht, und zusätzlich dann teilweise Ausschreibungen erfolgen, wo ich mittlerweile schon mitbekommen habe, eigentlich schon festgelegt wurde, dass die und die Person nachrückt oder halt andere Personen aufgenommen werden, die einen ULG auch haben, natürlich dann mit Kollektivvertrag aufgenommen werden oder teilweise schon Akademiker genommen werden, auch vom ULG oder wie auch immer und die dann diese Posten besetzen und so habe ich keine Möglichkeit.“ (Person B3 berichtet über ihre derzeitige Situation im VBG-Altrecht.)

Grundsätzlich kann zu diesem Themenbereich gesagt werden, dass, sobald Mitarbeiter*innen von dieser Problematik erfasst sind, diese ganzheitlich betroffen und mit verschiedensten Auswirkungen konfrontiert sind. In Hinblick auf die Beantwortung der Hypothese kann diese als bestätigt gelten.

7. Weiterführende Überlegungen

Abschließend seien noch zwei Aspekte angesprochen, die wir ausgehend von den Ergebnissen unserer empirischen Studien als besonders wichtig erachten.

Rund um die Rückläufigkeit von Posten mittlerer Qualifikation im Stellenplan wurde von den Dienststellenleitungen im Rahmen der Online-Umfrage mehrfach auf den gesteigerten Bedarf an höher qualifiziertem Personal verwiesen, der sich in Zusammenhang mit einer Verschiebung des Aufgabenspektrums der Universitätsbibliotheken bereits ergeben habe oder

noch ergeben werde. Über die im Online-Fragebogen eingangs erhobenen Mitarbeiterzahlen konnte für die teilnehmenden Bibliotheken, die entsprechende Daten bekanntgaben, der Anteil der Bediensteten mittlerer Qualifikation am gesamten Team in Vollzeitäquivalenten errechnet werden:

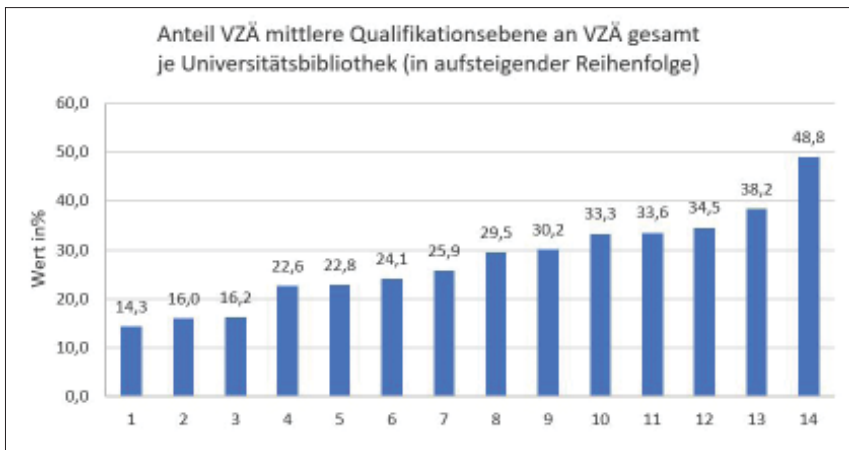


Abb. 13: Anteil VZÄ mittlere Qualifikationsebene an VZÄ gesamt (N = 14)

Was bei Betrachtung des Diagramms augenscheinlich wird: In der Bibliothek mit dem höchsten Anteil macht diese Mitarbeitergruppe beinahe die Hälfte des gesamten Teams aus. Auch wenn vereinzelt in Einrichtungen noch Posten unter diesem Einstufungsniveau vertreten sein sollten, ist offenkundig, dass in den österreichischen Universitätsbibliotheken sehr unterschiedliche personelle Ressourcen gegeben sind. Besonders für kleine Einrichtungen sollte ein ausreichender Anteil höherqualifizierter Personen jedoch entscheidend sein, um hinsichtlich der neuen Tätigkeitsfelder Schritt halten zu können. Die Leitung einer kleinen Universitätsbibliothek teilte im Zuge der Online-Umfrage sogar mit, dass ihre langfristige Personalstrategie auf ein Team mit ausschließlich Posten ab Maturaniveau ausgelegt ist. In den 2020er-Jahren könnte sich ein Rückgang der Posten mittlerer Qualifikation und eine zugleich ermöglichte Aufstockung von Stellen höherer Einstufungen jedenfalls als absolute Voraussetzung erweisen, damit Universitätsbibliotheken überhaupt neue Aufgabenbereiche forciert erschließen und erfolgreich umsetzen können. Um die notwendigen Rahmenbedingungen für eine leistungsstarke Bibliothek zu schaffen, werden vermutlich auf Seiten der Bibliotheksleitungen eine gut durchdachte Personalstrategie und viel Verhandlungsgeschick gefordert sein, auf Seiten der

Universitäten als Trägerorganisationen wiederum Einsicht in die sich vollziehenden Veränderungen und Flexibilität.

Mit Blick auf die Menschen – die Bibliothekarinnen und Bibliothekare der Universitätsbibliotheken – wäre es wiederum sicherlich wünschenswert, dass an allen österreichischen Universitäten die Situation wieder dahingehend vereinheitlicht wird, dass sich Bedienstete im BDG und VBG weiterhin bzw. erneut in ihren Altrechten höherentwickeln können und künstlich eingezogene Barrieren der letzten Jahre abgebaut werden. Dies sollte eine wichtige Maßnahme sein, um zu erreichen, dass bewährte Mitarbeiter*innen ihr Potenzial bestmöglich und bestmotiviert ausschöpfen können.

Clemens Slama, BA MMSc MPA MBA
TU Wien, Bibliothek
E-Mail: clemens.slama@tuwien.ac.at

Mag.^a Evelyn Zechner-Matscheko, MSc
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0975-7950>
Montanuniversität Leoben, Universitätsbibliothek und Archiv
E-Mail: evelyn.zechner-matscheko@unileoben.ac.at

Literatur

- 4L – Lifelong Learning for Librarians. Online: <https://www.bibliotheksaus-bildung.at/4L/>
- abilehre.com: Jobbörse. Stellenausschreibung. Online: <https://abilehre.com/category/jobboerse/stellenausschreibung/>
- Ball, Rafael (1999). Berufsbild BibliothekarIn. Aus- und Fortbildung in Bibliotheken. In: Bibliotheksmanagement. Hg. von Veronika Pangratiu. Berlin: Deutsches Bibliotheksinstitut, 41–47. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bvb:355-epub-53483>
- Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/zentralmatura/bm.html>
- BGBL. II Nr. 43/2020 vom 28.2.2020. Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin (Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin Ausbildungsordnung) erlassen werden. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_II_43/BGBLA_2020_II_43.pdfsig
- BGBL. II Nr. 211/2016 vom 4.8.2016. Verordnung der Bundesministerin für Bildung, mit der die Verordnung über die Lehrpläne für Berufsschulen (Lehrplan 2016) erlassen wird sowie die Verordnung über die Lehrpläne für Berufsschulen und die Zeugnisformularverordnung geändert werden; Bekanntmachung der Lehrpläne für den Religionsunterricht. Anl. 1: Rahmenlehrplan für den Lehrberuf Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin. Inkrafttretungsdatum 01.09.2020. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40225777/NOR40225777.pdf>
- BGBL. II Nr. 377/2014 vom 23.12.2014. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die einheitliche Ausbildung für das Bibliothekspersonal der Universitäten (Universitätsbibliothekspersonal-Ausbildungsverordnung). Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2014_II_377/BGBLA_2014_II_377.pdfsig
- BGBL. II Nr. 482/2005 vom 30.12.2005. Verordnung der Bundesministerin für Justiz über die Grundausbildung für den Fachdienst (Entlohnungsgruppe v3) in den Geschäftsstellen (Kanzleien) der Gerichte und Staatsanwaltschaften. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2005_II_482/BGBLA_2005_II_482.html

- BGBl. II Nr. 186/2005 vom 21.6.2005. Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die einheitliche Ausbildung aus dem Bereich Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen für das Bibliothekspersonal der Universitäten gemäß Universitätsgesetz 2002 und der Universität für Weiterbildung Krems. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2005_II_186/BGBLA_2005_II_186.pdfsig
- BGBl. I Nr. 120/2002 vom 9.8.2002. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) sowie Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2002_120_1/2002_120_1.pdf
- BGBl. II Nr. 296/2000 vom 12.9.2000. Verordnung der Bundesregierung über die Grundausbildungen für die Verwendungsgruppen A 3 und A 4 – Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationsdienst. Online: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2000_296_2/2000_296_2.pdf
- BGBl. Nr. 284/1985 vom 10.7.1985. Verordnung der Bundesregierung vom 25. Juni 1985 über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C – Bibliotheks-, Dokumentations- und Informationsdienst. Online: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1985_284_0/1985_284_0.pdf
- BGBl. Nr. 88/1973 vom 27.2.1973. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung vom 17. Jänner 1973 betreffend die Prüfung für den Fachdienst an Bibliotheken. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1973_88_0/1973_88_0.pdf
- BGBl. Nr. 60/1970 vom 7.8.1970. Bundesgesetz vom 9. Juli 1970, mit dem das Gehaltsüberleitungsgesetz neuerlich geändert wird (1. Gehaltsüberleitungsgesetz-Novelle 1970). Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1970_243_0/1970_243_0.pdf
- BGBl. Nr. 22/1947 vom 4.2.1947. Bundesgesetz vom 12. Dezember 1946 über das Dienstehalt und die Ruhe- und Versorgungsgenüsse der Bundesbeamten (Gehaltsüberleitungsgesetz). Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1947_22_0/1947_22_0.pdf
- Bibliotheksausbildung in Österreich. Online: <https://www.bibliotheksausbildung.at>
- Breitschopf, Marion (2009). Medizinisch-Biologische Fachbibliothek Innsbruck – die bibliothekarische Situation in Innsbruck. In: GMS Medizin – Bibliothek – Information 9, H. 2–3, 54. <https://dx.doi.org/10.3205/mbi000182>

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Liste Universitäten. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Universit%C3%A4ten/Liste-Universit%C3%A4ten.html>
- Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979). Konsol. Fassung vom 15.8.2021. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>
- Bundesgesetz vom 17. März 1948 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Bundes (Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG). Konsol. Fassung vom 15.8.2021. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>
- Burzan, Nicole (2015). Quantitative Methoden kompakt. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH. <https://doi.org/10.36198/9783838537658>
- Fühles-Ubach, Simone (2013). Online-Befragungen. In: Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse. Hg. von Konrad Umlauf, Simone Fühles-Ubach und Michael Seadle. Berlin, Boston: de Gruyter 2013, 114–127. <https://doi.org/10.1515/9783110255546.114>
- Fühles-Ubach, Simone; Umlauf, Konrad (2013). Quantitative Methoden. In: Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse. Hg. von Konrad Umlauf, Simone Fühles-Ubach und Michael Seadle. Berlin, Boston: de Gruyter, 80–95. <https://doi.org/10.1515/9783110255546.80>
- Hensel, André (2012). FaMI und ABID-Assistenz: Quo Vaditis? Vergleichsstudie zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung auf der mittleren Qualifikationsebene im Archiv-, Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen (ABID) des deutschsprachigen Raumes, Graz-Feldkirch 2012 (= Schriften der VÖB, 12) [zugl. Graz, Univ., Masterarb., 2011]. <https://phaidra.univie.ac.at/o:397955>
- Hensel, André (2010). ABID-AssistentInnen in „Öschli“: Quo vaditis? Die aktuelle Entwicklung der Berufsausbildung für den Mittleren Dienst an Archiven, Bibliotheken, Informations- und Dokumentationseinrichtungen (ABID) in Österreich, Schweiz und Liechtenstein („Öschli“). In: The Ne(x)t Generation. Das Angebot der Bibliotheken. Hg. von Ute Bergner und Erhard Goebel. 30. Österreichischer Bibliothekartag. Graz-Feldkirch 2010 (= Schriften der VÖB, 7), 168–173.
- Holste-Flinspach, Karin (2019). Quo vadis FaMI? Notwendigkeiten und Chancen für eine Neuordnung der Ausbildung. In: Öffentliche Bibliothek 2030. Herausforderungen – Konzepte – Visionen. Bad Honnef: Bock + Herchen 2019, 335–340. <https://doi.org/10.18452/20166>

- Holste-Flinspach, Karin (2017). Der FaMI-Beruf: Tätigkeitsfelder und Berufswege. In: Bibliotheksdienst 51, H. 10-11, 943–450. <https://doi.org/10.1515/bd-2017-0107>
- Holste-Flinspach, Karin (2017). Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten von FaMIs. In: BuB – Forum Bibliothek und Information 69, H. 2–3, 116–119. <https://nbn-resolving.org/resolver?verb=redirect&identifizier=urn:nbn:de:urmel-f4221b18-e95c-42a6-9a37-0cdfbec86ae30-00298730-19>
- Holste-Flinspach, Karin (2010). BibliotheksassistentIn – Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Mittlerer Bibliotheksdienst. Das Berufsbild der mittleren beruflichen Ebene in Bibliotheken derzeit und in Zukunft. In: The Ne(x)t Generation. Das Angebot der Bibliotheken. Hg. von Ute Bergner und Erhard Goebel. 30. Österreichischer Bibliothekartag, Graz-Feldkirch (= Schriften der VÖB, 7), 161–167.
- Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten. 05.05.2009. Online: <https://www.i-med.ac.at/betriebsrat1/info/KV-05.05.2009.pdf>
- Lehrzielkatalog des Ausbildungslehrgangs mittlere Qualifikation: Bibliothek, Information und Dokumentation. Online: <https://www.bibliotheksausbildung.at/files/lehrzielkatalog-mittlere-qualifikation.pdf>
- Mitteilungen der VÖB, Jg. 74 (2021), H. 2: Digitale und soziale Transformation. <https://doi.org/10.31263/voebm.v74i2>
- Mitteilungen der VÖB, Jg. 72 (2019), H. 2: Open Science. <https://doi.org/10.31263/voebm.v72i2>
- Mitteilungen der VÖB, Jg. 72 (2019), H. 1: Austrian Transition to Open Access (AT2OA). <https://doi.org/10.31263/voebm.v72i1>
- Mitteilungen der VÖB, Jg. 71 (2018), H. 1: Repositorien in Österreich – Status quo und (zukünftige) Herausforderungen. <https://doi.org/10.31263/voebm.v71i1>
- Mitteilungen der VÖB, Jg. 70 (2017), H. 2: Metadaten – Metadata. <https://doi.org/10.31263/voebm.v70i2>
- Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2019/2020, 38. Stück, ausgegeben am 15.7.2020, Online: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=6004855
- Novy, Leonard (2014): Analyse des IFLA Trend Reports: Wie fünf digitale Trends die Arbeit der Bibliothekare verändern. Online: <https://b-u-b.de/detail/analyse-ifla-trend-reports-wie-fuenf-digitale-trends-arbeit-bibliothekare-veraendern>
- OECD (2019). Die Zukunft der Arbeit. OECD-Beschäftigungsausblick 2019. Highlights. Online: <https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-DE.pdf>

- Pum, Gabriele (2012). Ausbildung im wissenschaftlichen Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationsbereich in Österreich. Ein Perpetuum Mobile der Zukunfts- und weniger der Vergangenheitsbewältigung. In: Mitteilungen der VÖB 65 (2012), Nr. 3/4, 416–443. Gesamte Ausgabe online unter: <https://phaidra.univie.ac.at/o:262449>
- Pum, Gabriele (2004). Fit für das 21. Jahrhundert – Bericht über die neue Ausbildungssituation. In: Bibliotheken. Fundament der Bildung. Hg. von Christian Enichlmayr. 28. Österreichischer Bibliothekartag 2004, Linz, 81–85. Sammelband online unter: <http://www.literature.at/alo?objid=19563>
- Slama, Clemens & Zechner-Matscheko, Evelyn (2021). Das Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation an Österreichs Universitäten : historische Entwicklung, aktuelle Rolle und Aufstiegsperspektiven : gemeinsam erstellte Masterarbeit analog §81(3) UG2002 aus dem Fachbereich Rechtsfragen des Bibliothekswesens. Masterarbeit, Universität Graz, Universitätslehrgang Library and Information Studies (MSc). <https://permalink.obvsg.at/AC16326012>
- Studienberechtigungsprüfung (SBP) – Studieren ohne Matura. Online: https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg/studienberechtigungspruefung.php
- Universitätslehrgang – Kurzinformation. Online: <https://www.onb.ac.at/bibliothek/ausbildung/universitaetslehrgang/>
- Universität Graz, IT-Services für Studierende: Umfragen mit LimeSurvey. Online: <https://it.uni-graz.at/de/anleitungen/detail/article/umfragen-mit-limesurvey/>
- Universität Wien, Mitteilung Nummer 18 (2018/2019). Online: https://www.onb.ac.at/fileadmin/user_upload/1_Sitemap/Bibliothek/Ausbildung/PDF/2018_Curriculum_Library.pdf
- VÖB – Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare: BLOG, Freie Stellen. Online: <https://voeb-b.at/blog/>

- 1 Clemens Slama, Evelyn Zechner-Matscheko: Das Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation an Österreichs Universitäten. Historische Entwicklung, aktuelle Rolle und Aufstiegsperspektiven. Graz, Univ., Masterarbeit 2021.
- 2 Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979). Konsol. Fassung vom 15.8.2021. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>, Anl. 1.
- 3 Bundesgesetz vom 17. März 1948 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Bundes (Vertragsbedienstetengesetz

- 1948 – VBG). Konsol. Fassung vom 15.8.2021. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>, § 10 und § 65.
- 4 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten. 05.05.2009. Online: <https://www.i-med.ac.at/betriebsrat1/info/KV-05.05.2009.pdf>, S. 33. Das zugrundeliegende Universitätsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002 vom 9.8.2002. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) sowie Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPDF/2002_120_1/2002_120_1.pdf) enthält keine Einstufungsschemata.
 - 5 Vgl. etwa BGBl. II Nr. 482/2005 vom 30.12.2005. Verordnung der Bundesministerin für Justiz über die Grundausbildung für den Fachdienst (Entlohnungsgruppe v3) in den Geschäftsstellen (Kanzleien) der Gerichte und Staatsanwaltschaften. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2005_II_482/BGBLA_2005_II_482.html.
 - 6 BDG 1979, konsol. Fassung, Anl. 1. Die Verwendungsgruppe „A 5 – Mittlerer Dienst“ ist bei den jüngeren Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes überhaupt die niedrigste von drei (!) Einstufungen im mittleren Hierarchiebereich.
 - 7 BGBl. II Nr. 377/2014 vom 23.12.2014. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die einheitliche Ausbildung für das Bibliothekspersonal der Universitäten (Universitätsbibliothekspersonal-Ausbildungsverordnung). Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2014_II_377/BGBLA_2014_II_377.pdfsig, § 1.
 - 8 Karin Holste-Flinspach: BibliotheksassistentIn – Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Mittlerer Bibliotheksdienst. Das Berufsbild der mittleren beruflichen Ebene in Bibliotheken derzeit und in Zukunft. In: *The Ne(x)t Generation. Das Angebot der Bibliotheken*. Hg. von Ute Bergner und Erhard Goebel. 30. Österreichischer Bibliothekartag. Graz-Feldkirch 2010 (= Schriften der VÖB, 7), S. 161.
 - 9 So spricht etwa Gabriele Pum von „Tätigkeitsbereichen mittlerer Qualifikation (Fachdienst)“ (Gabriele Pum: *Fit für das 21. Jahrhundert – Bericht über die neue Ausbildungssituation*. In: *Bibliotheken. Fundament der Bildung*. Hg. von Christian Enichlmayr. 28. Österreichischer Bibliothekartag 2004. Linz 2005, S. 82), erfasst diese also vor allem über die höhere Einstufungskategorie von zweien. Bei André Hensel wiederum wird die Bezeichnung „Mittlerer Dienst“ mitunter mit der gesamten mittleren Qualifikationsebene gleichgesetzt. Vgl. z.B. André Hensel:

ABID-AssistentInnen in „Öschli“: Quo vaditis? Die aktuelle Entwicklung der Berufsausbildung für den Mittleren Dienst an Archiven, Bibliotheken, Informations- und Dokumentationseinrichtungen (ABID) in Österreich, Schweiz und Liechtenstein („Öschli“). In: The Ne(x)t Generation. Das Angebot der Bibliotheken. Hg. von Ute Bergner und Erhard Goebel. 30. Österreichischer Bibliothekartag. Graz-Feldkirch 2010 (= Schriften der VÖB. 7.), S. 168–173.

- 10 Das im Dezember 1946 beschlossene „Gesetz über das Dienstekommen und die Ruhe- und Versorgungsgenüsse der Bundesbeamten“ (Gehaltsüberleitungsgesetz) kennt bereits die Verwendungsgruppen A-E und benennt die Verwendungsgruppe „D“ als „Mittlerer Dienst“, die Verwendungsgruppe „C“ als „Fachdienst“. Vgl. BGBl. Nr. 22/1947 vom 4.2.1947. Bundesgesetz vom 12. Dezember 1946 über das Dienstekommen und die Ruhe- und Versorgungsgenüsse der Bundesbeamten (Gehaltsüberleitungsgesetz). Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1947_22_0/1947_22_0.pdf.
- 11 BGBl. Nr. 60/1970 vom 7.8.1970. Bundesgesetz vom 9. Juli 1970, mit dem das Gehaltsüberleitungsgesetz neuerlich geändert wird (1. Gehaltsüberleitungsgesetz-Novelle 1970). Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1970_243_0/1970_243_0.pdf.
- 12 BGBl. Nr. 88/1973 vom 27.2.1973. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung vom 17. Jänner 1973 betreffend die Prüfung für den Fachdienst an Bibliotheken. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1973_88_0/1973_88_0.pdf.
- 13 Vgl. Gabriele Pum: Ausbildung im wissenschaftlichen Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationsbereich in Österreich. Ein Perpetuum Mobile der Zukunfts- und weniger der Vergangenheitsbewältigung. In: Mitteilungen der VÖB 65 (2012), Nr. 3/4, S. 437. Gabriele Pum setzt mit ihren Überlegungen bei der Verordnung von 1985 an, analog gilt dies jedoch auch schon für jene von 1973.
- 14 Ersichtlich im BDG 1979, S. 1626, Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1979_333_0/1979_333_0.pdf.
- 15 BGBl. Nr. 284/1985 vom 10.7.1985. Verordnung der Bundesregierung vom 25. Juni 1985 über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe C – Bibliotheks-, Dokumentations- und Informationsdienst. Online: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1985_284_0/1985_284_0.pdf.
- 16 BGBl. II Nr. 296/2000 vom 12.9.2000. Verordnung der Bundesregierung über die Grundausbildungen für die Verwendungsgruppen A 3 und A 4 – Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationsdienst. Online: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2000_296_2/2000_296_2.pdf.

- 17 BGBl. II Nr. 186/2005 vom 21.6.2005. Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die einheitliche Ausbildung aus dem Bereich Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen für das Bibliothekspersonal der Universitäten gemäß Universitätsgesetz 2002 und der Universität für Weiterbildung Krems. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2005_II_186/BGBLA_2005_II_186.pdfsig.
- 18 Damit wurde die gesonderte Berücksichtigung der Ausbildungsbedürfnisse von Bediensteten der Einstufung A4/v4 nach bereits fünf Jahren wieder zurückgenommen.
- 19 Vgl. BGBl. II Nr. 377/2014 vom 23.12.2014 (Universitätsbibliothekspersonal-Ausbildungsverordnung), § 6.
- 20 Vgl. Motivenbericht von Olensky/Pum zum Lehrberuf Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in, zu finden etwa bei: André Hensel: FaMI und ABID-Assistenz: Quo Vaditis? Vergleichsstudie zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung auf der mittleren Qualifikationsebene im Archiv-, Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen (ABID) des deutschsprachigen Raumes. Graz-Feldkirch 2012 (= Schriften der VÖB. 12.) [Zugl. Graz, Univ., Masterarb., 2011], S. 155. <https://phaidra.univie.ac.at/o:397955>
- 21 Ausschreibung „Leiter/Leiterin für die Universitätsbibliothek“. In: Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, Studienjahr 2019/2020, 38. Stück, ausgegeben am 15.7.2020, Online: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=6004855, S. 624.
- 22 Vgl. Bibliotheksausbildung in Österreich: Pflichtschulabschluss. Online: <https://www.bibliotheksausbildung.at/pflichtschulabschluss.html> [Stand 2021-08-15].
- 23 Vgl. BGBl. II Nr. 377/2014 vom 23.12.2014 (Universitätsbibliothekspersonal-Ausbildungsverordnung), § 5 (2) sowie (3).
- 24 Bei schon vorhandener Reifeprüfung kann sich die Lehrzeit um ein Jahr verkürzen.
- 25 Vgl. BGBl. II Nr. 211/2016 vom 4.8.2016. Verordnung der Bundesministerin für Bildung, mit der die Verordnung über die Lehrpläne für Berufsschulen (Lehrplan 2016) erlassen wird sowie die Verordnung über die Lehrpläne für Berufsschulen und die Zeugnisformularverordnung geändert werden; Bekanntmachung der Lehrpläne für den Religionsunterricht. Anl. 1: Rahmenlehrplan für den Lehrberuf Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin. Inkrafttretungsdatum 01.09.2020. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40225777/NOR40225777.pdf>, S. 1.

- 26 Vgl. BGBl. II Nr. 43/2020 vom 28.2.2020. Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin (Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin Ausbildungsordnung) erlassen werden. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_II_43/BGBLA_2020_II_43.pdfsig, § 3.
- 27 Lehrzielkatalog des Ausbildungslehrgangs mittlere Qualifikation: Bibliothek, Information und Dokumentation. Online: <https://www.bibliotheksausbildung.at/files/lehrzielkatalog-mittlere-qualifikation.pdf> [Stand 2021-08-15].
- 28 Vgl. Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/zentralmatura/bm.html> [Stand 2021-08-15].
- 29 Die Berufsreifeprüfung wird in Deutschland allerdings nicht als gleichwertig mit dem Abitur angesehen, berechtigt also auch nicht zur Aufnahme eines Studiums an einer deutschen Hochschule wie zum Beispiel der beliebten Fernuniversität Hagen in Nordrhein-Westfalen.
- 30 Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979). Fassung vom 28.12.2008, Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470&FassungVom=2008-12-28>.
- 31 Vgl. Studienberechtigungsprüfung (SBP) – Studieren ohne Matura. Online: https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg/studienberechtigungspruefung.php [Stand 2021-08-15].
- 32 Mit einer Studienberechtigungsprüfung – egal welcher Studienrichtung – erfüllt man die Zulassungsvoraussetzungen des Grundlehrgangs des interuniversitären ULG *Library and Information Studies*. Vgl. Universitätslehrgang – Kurzinformation. Online: <https://www.onb.ac.at/bibliothek/ausbildung/universitaetslehrgang/> [Stand 2021-08-15].
- 33 4L – Lifelong Learning for Librarians. Online: <https://www.bibliotheksausbildung.at/4L/> [Stand 2021-08-15].
- 34 Rafael Ball: Berufsbild BibliothekarIn. Aus- und Fortbildung in Bibliotheken. In: Bibliotheksmanagement. Hg. von Veronika Pangratiu. Berlin: Deutsches Bibliotheksinstitut 1999, S. 43.
- 35 Auflistung in Anlehnung an: Holste-Flinspach, BibliotheksassistentIn, S. 162–163. Zu dieser Aufzählung ist anzumerken, dass das Bibliothekspersonal mittlerer Qualifikation an Österreichs Universitäten nicht

oder nur marginal bei der inhaltlichen Erschließung von Medien mitwirkt. Das spiegelt sich auch in den Inhalten des Ausbildungslehrgangs bzw. der ABI-Lehre wider, wo lediglich die Vermittlung von Kenntnissen der Formalerschließung vorgesehen ist. Die inhaltliche Erschließung sollte landesweit von Bediensteten höherer Qualifikation abgedeckt werden, sie ist zugleich Teil des Curriculums des Universitätslehrgangs *Library and Information Studies*.

- 36 Vgl. Karin Holste-Flinspach: Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten von FaMIs. In: BuB – Forum Bibliothek und Information 69 (2017), H. 2–3, S. 117. Online: https://zs.thulb.uni-jena.de/servlets/MCRFileNodeServlet/jportal_derivate_00298730/BUB_2017_02_116_119.pdf
- 37 Vgl. Karin Holste-Flinspach: Der FaMI-Beruf: Tätigkeitsfelder und Berufswege. In: Bibliotheksdienst 51 (2017), H. 10–11, S. 945–946. <https://doi.org/10.1515/bd-2017-0107>
- 38 Vgl. Leonard Novy: Analyse des IFLA Trend Reports: Wie fünf digitale Trends die Arbeit der Bibliothekare verändern. Online: <https://b-u-b.de/analyse-ifla-trend-reports-wie-fuenf-digitale-trends-arbeit-bibliothekare-veraendern/> [Stand 2021-08-15].
- 39 Die Zukunft der Arbeit. OECD-Beschäftigungsausblick 2019. Highlights. Online: <https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-DE.pdf> [Stand 2021-08-15], S. 3.
- 40 Vgl. Holste-Flinspach, BibliotheksassistentIn, S. 165.
- 41 Holste-Flinspach, Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten von FaMIs, S. 117.
- 42 Karin Holste-Flinspach: Quo vadis FaMI? Notwendigkeiten und Chancen für eine Neuordnung der Ausbildung. In: Öffentliche Bibliothek 2030. Herausforderungen – Konzepte – Visionen. Bad Honnef: Bock + Herchen 2019, S. 338. <https://doi.org/10.18452/20166>
- 43 Vgl. etwa Mitteilungen der VÖB. Jg. 70 (2017), H. 2: Metadaten – Metadata, <https://doi.org/10.31263/voebm.v70i2>; Jg. 71 (2018), H. 1: Repositorien in Österreich – Status quo und (zukünftige) Herausforderungen, <https://doi.org/10.31263/voebm.v71i1>; Jg. 72 (2019), H. 1: Austrian Transition to Open Access (AT2OA), <https://doi.org/10.31263/voebm.v72i1>; Jg. 72 (2019), H. 2: Open Science, <https://doi.org/10.31263/voebm.v72i2>; Jg. 74 (2021), H. 2: Digitale und soziale Transformation, <https://doi.org/10.31263/voebm.v74i2>.
- 44 Vgl. BGBl. II Nr. 43 vom 28.2.2020, § 3.
- 45 Vgl. Universität Wien, Mitteilung Nummer 18 (2018/2019), https://www.onb.ac.at/fileadmin/user_upload/1_Sitemap/Bibliothek/Ausbildung/PDF/2018_Curriculum_Library.pdf.

- 46 Holste-Flinspach, Quo vadis FaMI?, S. 339.
- 47 Teilmengen, die explizit nur die Zahlen für Universitätsbibliotheken wiedergeben, sind auf diesem Wege nicht ableitbar. Im Rahmen der Online-Umfrage unter Personalverantwortlichen der österreichischen Universitätsbibliotheken wurden die Zahlen der von diesen Einrichtungen im Beobachtungszeitraum ausgebildeten Lehrlinge noch einmal spezifisch abgefragt.
- 48 Vgl. Hensel, FaMI und ABID-Assistenz: Quo Vaditis?, S. 75.
- 49 Hensel, FaMI und ABID-Assistenz: Quo Vaditis?, S. 75.
- 50 VÖB – Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare: BLOG. Freie Stellen. Online: <https://voeb-b.at/blog/> [Stand 2022-08-02]; hier handelte es sich noch um die Version vor der Umgestaltung des Portals Anfang 2022.
- 51 abilehre.com: Jobbörse. Stellenausschreibung. Online: <https://abilehre.com/category/jobboerse/stellenausschreibung/> [Stand 2021-08-15].
- 52 Vgl. Marion Breitschopf: Medizinisch-Biologische Fachbibliothek Innsbruck – die bibliothekarische Situation in Innsbruck. In: GMS Medizin – Bibliothek – Information 9 (2009), H. 2–3. <https://dx.doi.org/10.3205/mbi000182>
- 53 Bundesministerium Bildung Wissenschaft und Forschung: Liste Universitäten. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Universit%C3%A4ten/Liste-Universit%C3%A4ten.html> [Stand 2021-08-15].
- 54 Simone Fühles-Ubach, Konrad Umlauf: Quantitative Methoden. In: Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse. Hg. von Konrad Umlauf, Simone Fühles-Ubach und Michael Seadle. Berlin, Boston: de Gruyter 2013, S. 90. <https://doi.org/10.1515/9783110255546.80>
- 55 Nicole Burzan: Quantitative Methoden kompakt. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH 2015, S. 95. <https://doi.org/10.36198/9783838537658>
- 56 Vgl. Simone Fühles-Ubach: Online-Befragungen. In: Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse. Hg. von Konrad Umlauf, Simone Fühles-Ubach und Michael Seadle. Berlin, Boston: de Gruyter 2013, S. 115. <https://doi.org/10.1515/9783110255546.114>
- 57 Vgl. Universität Graz, IT-Services für Studierende: Umfragen mit LimeSurvey. Online: <https://it.uni-graz.at/de/anleitungen/detail/article/umfragen-mit-limesurvey/> [Stand 2021-08-15].